



Bedrijfspsychologen en coaches

A s c e n d e r

Gezonde mensen, gezonde organisaties

Werk als Waarde

Duurzame inzetbaarheid volgens de capability benadering

In het werklandschap vinden grote verschuivingen plaats. De participatiemaatschappij stelt steeds hogere eisen aan individuen en organisaties. De pensioengerechtigde leeftijd stijgt. En door technologie en robotisering verandert de context van huidige banen sterk. Het wordt voor veel mensen steeds complexer om blijvend goed aan het werk te zijn. Uw organisatie moet nu al anticiperen op die ontwikkelingen. Juist nu. Om te zorgen dat werknemers ook op termijn flexibel en up to date blijven, om hun werk gemotiveerd te doen. Dat heeft immers ook positieve impact op de organisatie.

Talent faciliteren

Het is belangrijk dat uw organisatie huidig én toekomstig functioneren van werkenden ondersteunt. Van 20 tot 67 (of zelfs 70) jaar. Of het nu gaat om het combineren van gezin en werk, het voorkomen van beroepsziektes en verzuim, een gewenste sabbatical of langer doorwerken. Voor bedrijven is het soms lastig om die verschillende behoeften en risico's goed te overzien.

In de praktijk worden werkenden niet altijd gefaciliteerd in wat zij echt belangrijk vinden of nodig hebben. Zo kan iemand een salarisverhoging krijgen, terwijl hij/zij liever een opleiding had willen volgen. Of bij psychisch verzuim volgt een behandeling voor een bepaald psychisch probleem, terwijl de oorsprong van de

klachten te maken heeft met het (willen) ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. En zelfs als iemand de juiste vaardigheden heeft, kunnen er belemmeringen zijn om duurzaam goed te functioneren.

Gelukkig beseffen bedrijven steeds meer dat human development hoog op de agenda thuishoort. Dat duurzame inzetbaarheid van mensen een belangrijk onderdeel is van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, waardoor ook de organisatie optimaal presteert.

Door de Werk als Waarde - Capability benadering te verankeren in beleid, blijven medewerkers betrokken, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar in organisaties.

Capability Management

De capability benadering is gericht op de mogelijkheden die mensen hebben om uit hun werk te halen wat er voor hen echt toe doet. Om te zijn wie zij willen zijn en te doen wat waarde toevoegt voor henzelf en hun omgeving. Dat betekent dat mensen hun talenten moeten kunnen gebruiken en ontwikkelen. Werk is daarvoor een belangrijk levensdomein. Het betekent een andere manier van kijken naar de ontwikkeling van talenten binnen de organisatie.

De capability benadering is ontwikkeld en uitgewerkt door onder andere nobelprijswinnaar economie, Amartya Sen en de filosofe Martha

We support the quality of working life



Bedrijfspsychologen en coaches

A s c e n d e r

Gezonde mensen, gezonde organisaties

Nussbaum. Wereldwijd wordt dit gedachtegoed in steeds meer sectoren toegepast. Zo hebben onder andere de Verenigde Naties (UN), de Wereld Gezondheids Organisatie (WHO) en de Wereldbank het opgenomen in hun filosofie.

Prof. dr. Jac van der Klink heeft in opdracht van ZonMW vanuit het capability denken een model ontwikkeld voor werk en gezondheid en duurzame inzetbaarheid: Werk als Waarde. Het is aangetoond dat als werkenden doen wat waardevol is voor henzelf en hun talenten blijven ontwikkelen, dit bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid en daarmee in het belang is van henzelf en van de organisatie. Het implementeren van de Werk als Waarde - Capability benadering in de organisatie, noemen wij Capability Management.

Aanpak Ascender: onderzoek, advies en interventies

Ascender begeleidt organisaties in het toepassen van de capability benadering. Ascenders' Capability Management® biedt onderzoek, advies en interventies ten behoeve van duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Onze aanpak is gebaseerd op het wetenschappelijk onderbouwde model van Prof. dr. Jac van der Klink.

Randvoorwaarde voor een goede implementatie van deze benadering is commitment door het topmanagement en HR. Omarming van het gedachtegoed in de hele organisatie en verankering in beleid. De capability benadering is geen quick fix, niet een snelle toolkit, maar een permanente toewijding om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Samen implementeren

Ascender neemt uw organisatie bij de hand om deze methodiek te implementeren en consequent door te voeren in de hele bedrijfsvoering. Alleen dan plukt u er de vruchten van op lange termijn. Dat vereist lef, visie en vertrouwen.

We nemen de volgende stappen:

- Analyse en onderzoek. Samen leggen we de grootste HR issues in uw organisatie bloot. Waar lopen verschillende groepen individuen tegenaan, bijv. mensen in ploegendienst, hoogbegaafden of mantelzorgers? Hoe kunnen zij zo gefaciliteerd en begeleid worden, dat hun welzijn en hun prestaties blijvend optimaal zijn?
- Dialoog met werknemers over duurzame inzetbaarheid is essentieel. Wat vinden ze belangrijk in werk en zijn ze ook in staat om dat te realiseren? Hoe matcht het werk met hun persoonlijke kennis, motivatie en privé-omstandigheden? De evidence based vragenlijst 'Werk als waarde' (7 waarden) is hierbij een belangrijk hulpmiddel. Ascender begeleidt de continue dialoog met uw werknemers.
- Training van managers, zodat de benadering gaat leven in de hele organisatie.
- Het Management Team opleiden om de methodiek te verankeren in de organisatie. Bijvoorbeeld als vast onderdeel van functioneringsgesprekken die gericht zijn op toekomstig functioneren, in plaats van een



Bedrijfspsychologen en coaches

A s c e n d e r

Gezonde mensen, gezonde organisaties

beoordeling van handelingen uit het verleden.

inzetbare medewerkers bieden continuïteit van de onderneming.

Gemotiveerde mensen, gezonde werksituatie

Deze aanpak leidt tot betrokken werknemers, die met voldoening waardevol werk doen. Ze benutten hun talent en zijn daardoor gemotiveerder, productiever en uiteindelijk ook beter in staat verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen loopbaan.

Voor uw organisatie betekent dit een gezonde werksituatie en een vloeiender verloop van de HR cyclus, aansluitend bij de snelle veranderingen in het bedrijf. Dit helpt in grote mate langdurig verzuim te voorkomen en inzetbaarheid te verbeteren. Productiever

Daling in ziekteverzuim, lagere exitkosten en aantrekkelijk werkgeverschap

Ook de businesscase is positief. Bedrijven die duurzame inzetbaarheid gedegen implementeren, verdienen deze investering vaak al op korte termijn terug door daling in ziekteverzuim, lagere exitkosten en aantrekkelijk werkgeverschap. De capability benadering is niet-medicaliserend en gaat hand-in-hand met investering in een gezonde samenleving. Samen kunnen we werk zo organiseren, dat iedereen blijvend profiteert van een waardevolle investering in mensen.