

SOCIALE INNOVATIE

van lappendeken naar samenhang

Jan Prins

j.prins@skb.nl 2010

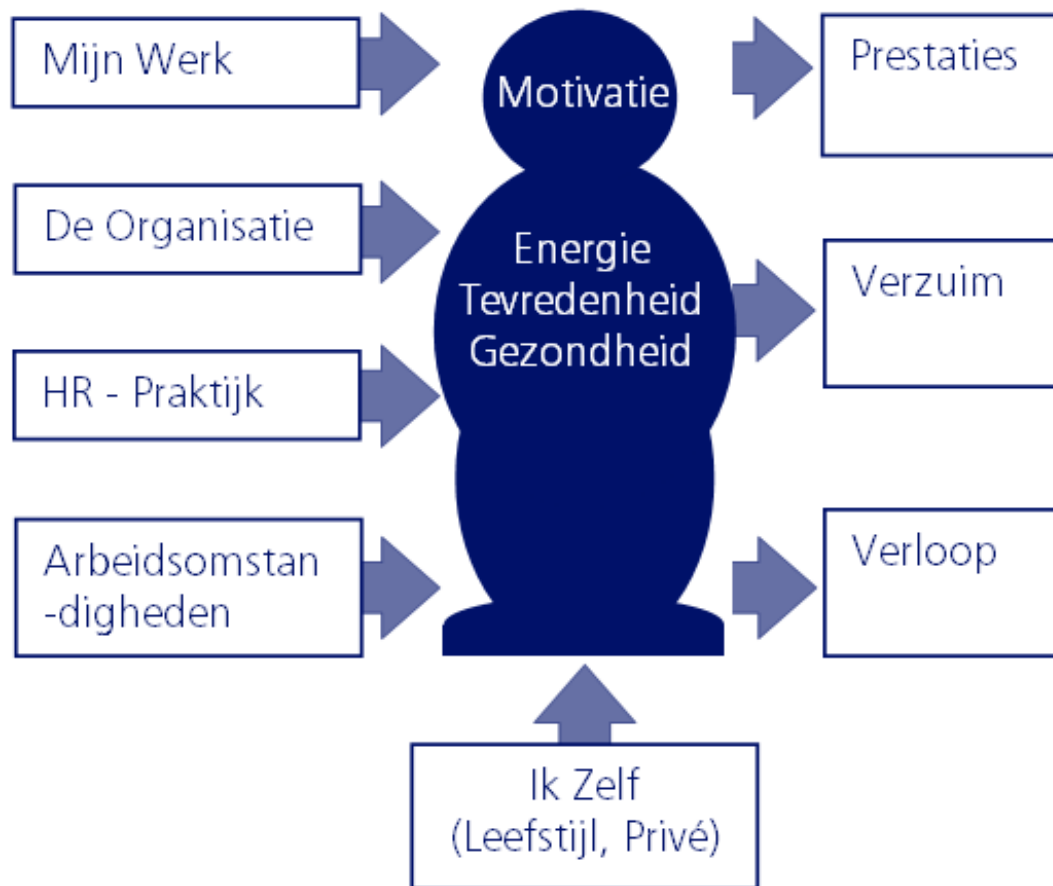


Voor duurzaam personeelsbeleid

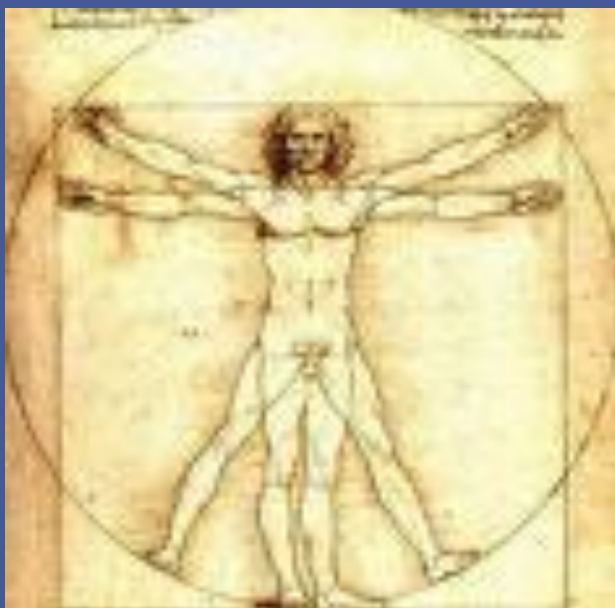
- Sinds 1990
- Onafhankelijk
- Evidence Based => wetenschappelijk
- 25 medewerkers => continuïteit
- 10.000+ onderzoeken => praktisch
- Referentiebase van 1 miljoen cases
- Innovatief => state of the art



Softe factoren “meten” om harde resultaten te “voorspellen”



Waar draait het om?



Hoe bereikt de organisatie dat?

Strategie

Marketing

Financieel

Operationeel

HR-beleid

Prestatie



Arbeidsproductiviteit

Flexibiliteit organisatie

Sociaal acceptabel

winst

levensvatbaar



Wat is de weg?

Organisatie



Teams



Medewerker



Winst

Teamprestatie



Individuele prestatie



Wat is je focus?



1979 Demand Control (Karasek)

1990 Belasting – Belastbaarheid
(van Dijk ea)

2003 Job Demands Resources / WEB
(Bakker 2003)



Demands – Control (Karasek 1979)

Taakeisen

Hoog

Hoog

Laag

Hulpbronnen

Laag

Hoog

Laag

het werk is:

Slopend

Uitdagend

Saai

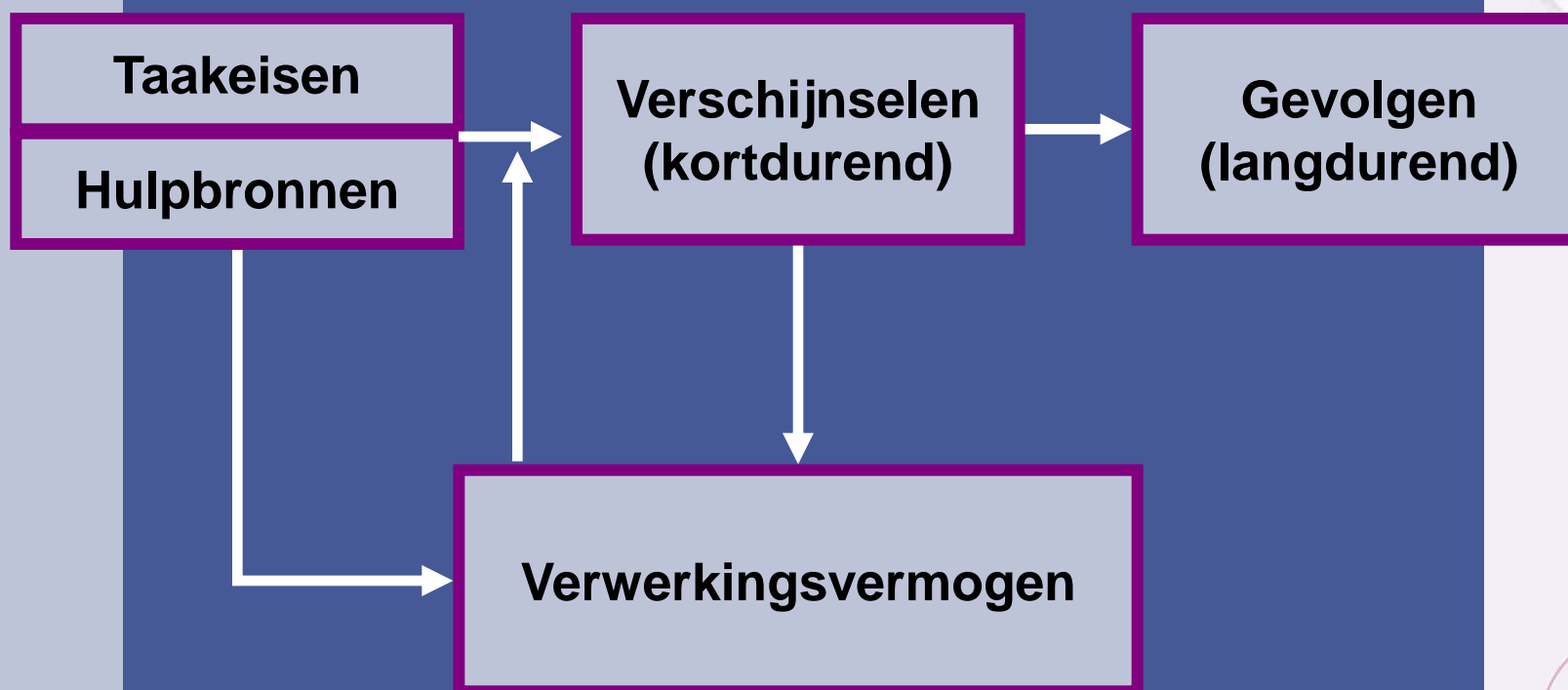
Sociale steun

“Maakt het leven makkelijker”

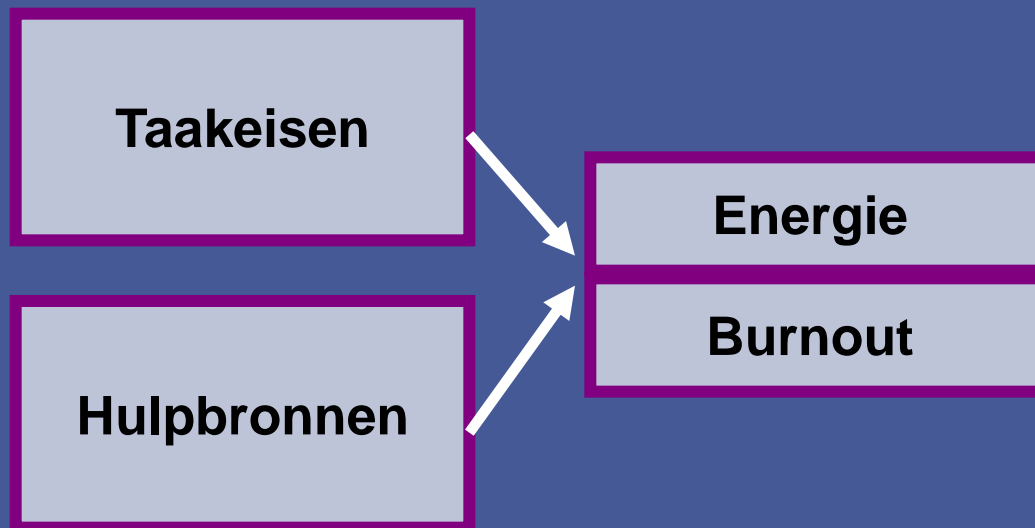


Belasting – Belastbaarheid

(van Dijk ea 1990)



Job Demand Resources (= WEB) (Bakker e.a. 2003)



Energie is belangrijkste psychologische aspect van bevoegenheid



Vitaliteit

Energie kunnen en willen geven en dat dan ook echt doen

(Dorenbosch, 2009)

Psychologie

Willen

Energie

(flow)

(toewijding)

Gedrag

Actief leren

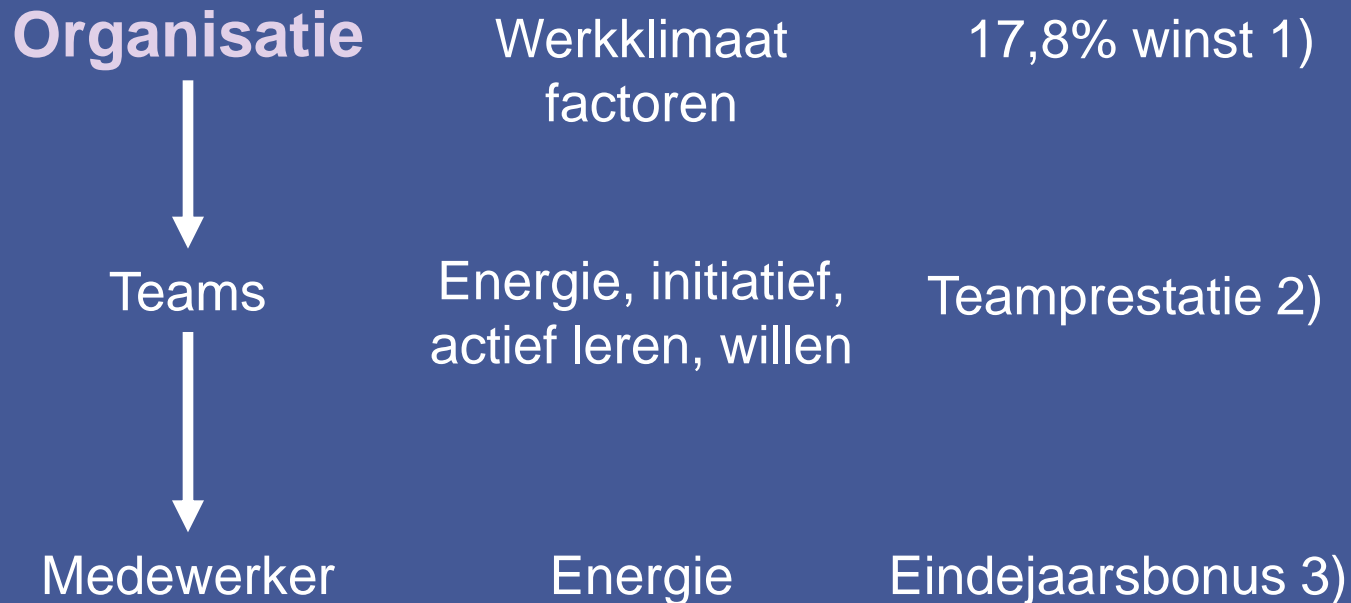
Initiatief



Waar draait het om?



Voorspellende waarde Prestaties



1) K. Van de Voorde, (2010)

2) L. Dorenbosch (2009)

3) M. Van Veldhoven e.a. (2009)



Praktische betekenis

- Richt je je op 5% zieken of 95% werkenden?
- Denk vanuit het totale plaatje, het gaat uiteindelijk om de totale prestatie van de gehele organisatie
- Werkbeleving is cruciaal onderdeel om mee te nemen



Workability Index (Werkvermogen)

“De uitkomst van de WAI geeft geen enkele richting aan de te kiezen interventies. Hiervoor is diagnostisch vervolgonderzoek nodig op individueel niveau “

B. de Zwart, L. Burdorf

Optie:

- aanvullen met bijv. Energiebalans + belangrijkste Taakeisen + Hulpbronnen
- nu wel inzicht in oorzaken en gevolgen op groepsniveau



Of is dit de ideale werknemer?



Tevreden, geen intentie om weg te gaan, geen probleem om een uurtje langer te blijven.

