



PERSONALISEREN VAN WERK

MYTHES EN FEITEN

- # ACCO Uitgeverij
- # 978 94 6344 224 4
- # 252 blz
- # softcover

- # vernieuwende ideeën over werken in de 21ste eeuw
- # gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek (Securex-leerstoel UGent)
- # het resultaat van een unieke samenwerking tussen bedrijfswereld en academische wereld



Frank Vander Sijpe leidt het Securex-studiecentrum HR Research.

David Ducheyne is Chief People Officer bij Securex.

Frederik Anseel is hoogleraar arbeidspsychologie (UGent).

Lien Vossaert is doctoraatsstudent Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisatiepsychologie (UGent).

HOE ZULLEN WE WERKEN IN DE 21STE EEUW?

Zo veel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan de slag houden, dat is de uitdaging. Een samenspel van demografische, economische en sociologische factoren zorgt ervoor dat we straks met een nooit gezien aantal professioneel inactieven zitten, die gezien de stijgende levensverwachting, ook nog vele jaren op de sociale zekerheid zullen wegen.

Maar hoe pak je dat aan? Organisaties die talent willen blijven aantrekken, moeten hun werk op een andere manier organiseren. Personaliseren van werk, op maat van de medewerker, kan een antwoord bieden.

MET MEER LANGER AAN DE SLAG?

Maatregelen zoals het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, het verstrengen van de voorwaarden tot het bekomen van een werkloosheidsuitkering of de reïntegratieprocedure voor langdurige zieken blijken nauwelijks impact te hebben.

Bepaalde zaken verplichten is voor ons niet de goede manier. Wij zijn voorstander van een andere oplossing, één die vertrekt vanuit een samenwerking tussen de overheid, de werknemers en de werkgevers. Een weg die ruimte biedt voor het scheppen van een context die meer kansen biedt, ook aan mensen die niet beantwoorden aan het ideaalbeeld van de perfecte sollicitant. Een weg die rekening houdt met het feit dat enkel het verwerven van een inkomen niet de enige reden mag zijn om te (blijven) werken.

“Zingeving en engagement zijn even belangrijk als inkomensverwerving.”

FRANK VANDER SIJPE

PERSONALISEREN VAN WERK

We zijn toe aan een andere benadering van werk. Werk mag niet langer gelijk staan aan ‘een activiteit die je zo weinig mogelijk moet doen’, ‘waarvoor je zoveel mogelijk moet betaald worden’, en ‘waar je dus best zo vlug mogelijk mee stopt’. Zingeving en engagement zijn even belangrijk als inkomensverwerving. En dat betekent dat je een job afstemt op het talent, de behoeften en de mogelijkheden van je medewerker.

Vandaag begrijpen meer en meer organisaties dat succes halen in de toekomst hand in hand gaat met welbevinden en het individueel succes van hun medewerkers. Het is de manier om talent op een positieve wijze met de organisatie te verbinden, maar bovendien ook belangrijk om nieuw talent aan te trekken.

Het personaliseren van werk kan vele vormen aannemen: het kan gaan om de werkomstandigheden zoals de tijd en plaats van het werk. Maar even goed betrekking hebben op de werkinhoud en zelfs op de samenstelling van loonpakket.

EN VOOR DE ORGANISATIE?

Organisaties zijn geen liefdadigheidsinstellingen. Het kan dan wel best zijn dat het personaliseren van werk positief is voor de werknemers, maar waar zit het voordeel voor de organisatie? In welke mate draagt het personaliseren van werk ook bij tot een beter bedrijfsresultaat?

Dit was het thema van de Securex Leerstoel aan Ugent. Academici, consultants, terreinexperten én de onderzoekers HR Research Securex leggen hun kennis en ervaring samen in dit nieuwe boek, *Personaliseren van werk*, dat een mooie bekroning vormt van vier jaar intense samenwerking en een *state of the art* brengt met betrekking tot het denken rond de do's en don'ts van het personaliseren van werk.

