

NiDi

Business School

Business school voor
Duurzame Inzetbaarheid



INFORMATIE **Opleiding Register** **Adviseur Amplitie**

Inspiratiegids 2023

Register Adviseur Amplitie

NiDi Business School biedt nu de opleiding Register Adviseur Amplitie aan! We gaan uit van een integrale benadering op het gebied van Amplitie binnen het domein Duurzame Inzetbaarheid. Deze opleiding richt zich op actieve professionals die een aanvulling zoeken op hun opleiding en/of werkervaring op het nieuwe werkgebied van Amplitie en op degenen die zelf willen ervaren wat Amplitie kan betekenen.

Opleiding voor Mens & Organisatie werkveld

De opleiding is ontwikkeld vanuit onderstaande toelichting op het begrip Amplitie dat in 2009 door Prof. Dr. Wilmar Schaufeli is geïntroduceerd. Met deze opleiding creëren wij een aanvullend beroepsprofiel van een professional in het werkveld Mens & Organisatie die Amplitie wil toepassen binnen organisaties. Wij richten ons hierbij op het strategisch en tactisch niveau van dit nieuwe vakgebied. Wij gaan uit van de visie & filosofie van de mensgerichte aanpak van inzetbaarheid (inclusief Amplitie, preventie & verzuim) in brede zin. Vanuit deze visie & filosofie gaan we de competenties, vaardigheden en leerdoelen beschrijven en formuleren voor de Amplitie professional. En vanuit deze competenties, vaardigheden en leerdoelen worden de verschillende inhoudelijk blokken vormgegeven.

Docenten en certificering

Samen met topdocenten uit het veld gaan we deze uitdaging aan. In onderstaand opleidingsprofiel tref je de uitgangspunten aan van deze opleiding. Als alle blokken van totaal 15 dagdelen zijn gevolgd, is er een afrondend visiedocument van maximaal 15 pagina's en sluiten we de opleiding af met het diploma Register Adviseur Amplitie. We leren de deelnemer op organisatieniveau inzicht te geven in de mogelijkheden, uitdagingen en toepassingsrichtingen om medewerker beter en breder inzetbaar te krijgen vanuit de eigen mensgerichte insteek. Door een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de situatie zal ook de Return-on-Happiness berekend kunnen worden: waarom investeren we in mensen?

Leerdoelen

We leren de deelnemer de psychologische, organisatiekundige, financiële en praktische kaders te onderkennen en van daaruit het werk als Amplitie professional te kunnen verrichten. We leren en geven inzicht aan de student:

- wat de onderdelen zijn van Duurzame Inzetbaarheid en met name Amplitie;
- hoe naar de aard en mogelijkheden van Inzetbaarheid kan worden gekeken;
- op organisatie- en casusniveau tot een mensgerichte aanpak en ondersteuning te komen van Amplitie;
- te onderzoeken wat de ROI (in brede zin) kan zijn van Amplitie binnen organisaties
- wat een mogelijk stappenplan is binnen organisaties om Amplitie te ontwikkelen en toe te passen.
- het gesprek aan te gaan met de top van de organisatie, het management, HR/P&O/M&O, de teams en de medewerker. Hierbij wordt een nieuw (markt)profiel van de Amplitie-professional opgezet.

NiDi Business School verzorgt specialistische trainingen en opleidingen op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid in de volle breedte en Sociale Bedrijfskunde.

Wij vertalen de in de praktijk opgedane kennis en ervaringen in trainingen en opleidingen die perfect aansluiten op de dagelijkse praktijk.

NiDi staat voor Nederlands Instituut voor Duurzame Inzetbaarheid, thought leader sinds 2012, de Business School voor Duurzame Inzetbaarheid. Onze opleidingen en trainingen zijn aantoonbaar effectief en dragen bij aan een duurzaam inzetbaar Nederland.

Wat verstaan we onder Amplitie?

Amplitie staat voor “het versterken van het welbevinden en functioneren van medewerkers”. Amplitie is hiermee een belangrijk onderdeel van de aanpak van Duurzame Inzetbaarheid(DI); vaak is er veel aandacht binnen DI voor verzuim (= curatie) en meer en meer ook voor preventie. Nu komt er mede door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, denk aan: 5 generaties op de arbeidsmarkt, tekorten aan gekwalificeerd personeel, “zware” beroepen, flexibele pensioenleeftijd, ook steeds meer aandacht voor het verbreden en versterken van de inzetbaarheid van de actieven op de arbeidsmarkt.

Investeren in je medewerkers

De vraag van velen: “waarom investeren in medewerkers als ze weg zouden kunnen gaan”, wordt steeds vaker beantwoord met: “en wat als we niet investeren en ze blijven”. Investeren in alle medewerkers, nu en in de toekomst, wordt de basis van goed werkgever en goed werknemerschap. Bij Amplitie krijgt ook de psychische kant vanuit de positieve psychologie veel aandacht: hoe gaan we de energiebronnen van mensen versterken, zodat zij de altijd aanwezige werkdruk en ook stress beter aan kunnen.

Amplitie komt van het Latijnse woord Amplo, dat staat voor “versterken, vergroten en vermeerderen”. Door onze docent Prof Wilmar Schaufeli (2009) is de term ook ons werkgebied van Duurzame Inzetbaarheid binnengekomen. Met name het onderdeel Bevlogenheid trekt hierbij de aandacht binnen organisaties. Vaak is de aandacht binnen organisaties gericht op die medewerkers die het minst bevlogen zijn, bijvoorbeeld via preventie en curatie: het voorkomen en herstellen van problemen.

Amplitie komt aan bod vóór preventie en zeker vóór curatie en richt zich op bevlogenheid (vitaliteit en veerkracht), werken leefgeluk, welzijn, inclusief gezondheidsbevordering en talentontwikkeling. Het richt zich op alle medewerkers en dus niet alleen op verzuimers of specifieke risicogroepen. Doel is om via positieve aspecten (: nudging) de inzetbaarheid te bevorderen van alle medewerkers en dat ook duurzaam.

Resultaten met amplitie

Resultaten van de aanpak met amplitie kunnen worden gevonden in 7 deelgebieden; de zogeheten 7 sleutels van Bevlogenheid:

- Hogere productiviteit;
- Verhoging effectiviteit;
- Minder fouten;
- Lager verzuim;
- Minder verloop;
- Stijgende verkoopcijfers;
- Hogere klanttevredenheid.

Amplitie komt uit de positieve psychologie en de nadruk ligt op de positieve ervaringen en de kwaliteiten van mensen: het gaat om het versterken van de positieve ontwikkelingen.

In deze opleiding gaan we in op alle aspecten die bij Amplitie en de toepassing binnen organisaties aan de orde kunnen komen.

In een aantal blokken wordt het ervaringselement ook voor jezelf als deelnemer benadrukt en toegepast. Het ervaringselement en het toepassen ook op jezelf als deelnemer maakt deze opleiding extra krachtig en waardevol.

Inhoud blokken

Blok 1: Amplitie binnen de Duurzame Inzetbaarheid: de rode draad

De rode draad van deze opleiding wordt vanuit bovenstaande introductie verder uitgewerkt; de blokken worden binnen dit kader ingezet en uitgewerkt, ook vanuit het historisch perspectief: wanneer is dit denken begonnen, nationaal en internationaal en hoe gaan we daar mee om. We kijken naar wat het belang is van kernwaarden op het onderwerp Amplitie. Ook wordt aandacht besteed aan de afrondende opdracht.



Mr. Paul ter Wal

Blok 2: Inhoud van Amplitie vanuit de wetenschap

In dit blok wordt de deelnemer meegenomen in de wetenschappelijke kaders van Amplitie, van bevrologenheid vanuit het Job Demands & Resources (JDR) model; bevrologenheid staat voor vitaliteit, absorptie & toewijding: met deze bevrologenheid is het mogelijk voluit te gaan op het versterken en vergroten van jouw inzetbaarheid. Wat zijn de kaders, de onderbouwing, de bouwstenen en de mogelijkheden om mensen mee te krijgen (= nudging).



Prof Dr. Wilmar Schaufeli

Blok 3: Amplitie & Organiseatiekunde: Rijnlands-organiseren

Het Rijnlands-organiseren gaat uit van de professional als de 'voorste linie'. Zij doen het "echte" werk en dienen dan ook maximaal gefaciliteerd te worden vanuit de achterliggende functies. Dat is Rijnlands- organiseren: de werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de medewerker te faciliteren zodat hij of zij optimaal kan functioneren. De facilitaire bedrijfsonderdelen, de achterste linie, hebben gezamenlijk de taak om het beleid en de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn te implementeren ten behoeve van de voorste linie. Van het hoger management mag een aantal dingen verwacht worden:

- De overtuiging dat goed personeelsbeleid van belang is voor de kwaliteit en doelstellingen binnen hun organisatie.
- Initiatieven voor een projectgroep personeelsbeleid
- Een heldere visie en missie.
- Duidelijke doelstellingen en een strategie om die te bereiken.
- Duidelijke communicatie hierover naar de medewerkers.
- Structureel monitoren voor stuurinformatie.
- Voorbeeldgedrag.



Jaap Peters

Blok 4: Amplitie gezien vanuit de Antropologie

Als crisismanager voor organisaties heeft Bart als antropoloog heel veel ervaring met wat er goed en minder goed gaat bij organisaties en wat hij vanuit zijn opleiding en ervaring hier mee kan gericht op de amplitieve inzet van mensen in de organisatie. Antropologie (menskunde of mensleer) is een wetenschap die de mens in al zijn aspecten, zowel fysiek als cultureel, bestudeert. Antropologie wordt tot de gedragswetenschap en de sociale wetenschappen gerekend.

Bart kijkt naar Amplitie vanuit de Organiseatieantropologie, waarin met een antropologische bril de organisatie wordt benaderd, ook wel organisatie-etnografie.



Drs. Bart Klijnsma

Blok 5: Amplitie en kernwaarden

In blok 1 is al even stilgestaan bij het belang van kernwaarden op Amplitie. Uit de wetenschappelijke analyses blijkt dat het creëren van evenwicht tussen de kernwaarden van de organisatie en die van de individuele medewerkers van groot belang zijn voor de inzetbaarheid van medewerkers. In dit blok gaan we hier dieper op in: hoe pak je dit op, hoe ga je om met de kernwaarden van de organisatie. Wat zijn jouw kernwaarden? En wat doe je er als medewerker/mens mee? Hierbij speelt ook eigenaarschap een rol, hoe faciliteer je als organisatie dat eigenaarschap? En op welke (7) gebieden heeft Amplitie een positieve invloed op het organisatie functioneren.



Mr. Paul ter Wal

Blok 6: Amplitie en gezondheid

Gezondheidsbevordering richt zich op het veranderen van gedrag van mensen en hun omstandigheden, met als doel gezondheid te bevorderen en/of ziekte te voorkomen.

Gezondheidswinst

Van hype naar hoop

Amplitie is erop gericht om mensen in een vroeg stadium te stimuleren bij het realiseren van een optimale gezondheid. Dit vraagt om innovatieve samenwerkingsrelaties over de traditionele domeinen van Amplitie, preventie en curatie. Dit betekent dat uitgangspunten veranderen over wat gezondheid is en hoe dit echt gestimuleerd kan worden. Positieve gezondheid, positieve psychologie, waardegedreven zorg en quadruple aim zijn termen die hierbij regelmatig vallen. Maar wat ligt eigenlijk ten grondslag aan deze hypes en hoe kunnen ze worden toegepast in de praktijk? En is er hoop om als werkgever echt invloed te hebben op de gezondheid van mensen? Dr. Pim Valentijn zal u aan de hand van (inter)nationale voorbeelden laten zien welke stappen er nodig zijn om als werkgever echt impact te hebben op gezondheid van mensen.



Dr. Pim Valentijn

Blok 7: Amplitie en veerkracht 1

Michael zal als neuropsycholoog de vertaalslag van 'het bereiken van de grenzen van je veerkracht' naar 'pathologie' verduidelijken: wat is de werkelijke rekening die we met zijn allen betalen voor chronische stress? Wat is de werkelijk kost(prijs) voor het individu, de werkgever, de maatschappij? Wat is de winst (in meerdere betekenissen) om al in te grijpen in de fase van 'presenteïsme', en niet te wachten tot we in de cijfers van absentieïsme terecht komen? Wat zijn de guidelines die we hieruit kunnen trekken om zowel preventief als indien nodig curatief binnen Amplitie te werken aan veerkracht?

Als auteur van alle Nederlandstalige genormeerde vragenlijsten rond mentale veerkracht en 'het Palliatieve Palet', meetschalen die ook door o.a. het Trimbosinstituut aangeraden wordt. Bij 'vroeg screening naar burn-out', zal hij aantonen hoe de inzet van enkele meetschalen op meerdere momenten binnen de loopbaan, gaande van sollicitatie tot voorbereiding op het pensioen, een meerwaarde kunnen zijn binnen het bedrijfsleven, en uiteindelijk voor een kostenbesparing kunnen zorgen die helaas soms nogal te zeer verdoken blijft in de financiële cijfers. We hopen meer inzicht te bieden in deze verdoken en onderschatte kosten en winsten voor zowel individu als organisatie.



Drs. Michael Portzky

Blok 8: Amplitie en opzetten project

Dit blok neemt u mee naar het Energie Kompas. Dit deel van de opleiding wordt verzorgd door Elco Schaufeli. Theorie en praktijk zijn integraal met elkaar verbonden. De deelnemer leert de ins-en-outs van mentale energie kennen, een ontwikkelproces (PDCA) in gang te zetten, randvoorwaarden te managen, resultaten te analyseren, een winnend interventieteam op te zetten, en beweging te creëren op de werkvloer.



Drs. Elco Schaufeli

Blok 9: Amplitie en veerkracht 2

Als auteur van alle Nederlandstalige genormeerde vragenlijsten rond mentale veerkracht en 'het Palliatieve Palet', meetschalen die ook door o.a. het Trimbosinstituut aangeraden wordt. Bij 'vroeg screening naar burn-out', zal hij aantonen hoe de inzet van enkele meetschalen op meerdere momenten binnen de loopbaan, gaande van sollicitatie tot voorbereiding op het pensioen, een meerwaarde kunnen zijn binnen het bedrijfsleven, en uiteindelijk voor een kostenbesparing kunnen zorgen die helaas soms nogal te zeer verdoken blijft in de financiële cijfers. We hopen meer inzicht te bieden in deze verdoken en onderschatte kosten en winsten voor zowel individu als organisatie.



Drs. Michael Portzky

Blok 10: Veerkracht en werkgeluk 1

Werk maakt voor de meeste mensen een groot deel uit van hun leven. Hoe mooi is het als je dan een zinvolle bijdrage kunt leveren in een organisatie die ertoe doet; dat je gebruik kan maken van je sterke punten, resultaat kunt behalen en je gewaardeerd voelt en dat je je werk samen kunt doen met fijne collega's waarmee je een goede band hebt. Er is veel onderzoek gedaan naar (aspecten van) werkgeluk en keer op keer worden er voordelen aangetoond voor zowel medewerkers als organisatie. Maar wat is werkgeluk nu precies en aan welke knoppen kun je draaien om werkgeluk te vergroten?

De sessie 'Werken aan Werkgeluk' gaat in deel 1 op een interactieve manier in op de volgende vragen:

- Wat is Werkgeluk?
- Waarom is het belangrijk en wat levert het op?
- Hoe kun je werkgeluk (verder) vergroten?



Drs. Gea Peper

Blok 11: Veerkracht en werkgeluk 2

In deel 2 kijken we kort naar de randvoorwaarden die een organisatie kan creëren voor (meer) werkgeluk en gaan we vooral aan de slag met een moderne, praktische tool: employee journey mapping. Met het in kaart brengen en verbeteren van een deel van de reis van de medewerker kan een organisatie de band versterken en worden medewerkers gelukkiger op hun werk.

Aan bod komt:

- Wat is employee experience?
- Van employee experience naar de employee journey
- Employee journey mappen in de praktijk



Drs. Lucas Swennen

Blok 12: Amplitie & Organisatie in de praktijk

En dan nu de praktijk van Rijnlants Organiseren. Het Rijnlants-organiseren gaat uit van de professional als de 'voorstel linie'. Zij doen het werk en dienen dan ook maximaal gefaciliteerd te worden. Dat is Rijnlants-organiseren: de werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de medewerker te faciliteren zodat hij of zij optimaal kan functioneren. De facilitaire bedrijfsonderdelen, de achterste linie, hebben gezamenlijk de taak om het beleid en de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn te implementeren ten behoeve van de voorste linie. Vanuit de theorie en de overtuiging gaat Jaap nu met de studenten aan de slag:

- Welke acties zijn nodig en wenselijk
- Welke stappen kunnen worden gezet en in welk tempo
- Wat zijn de beren op de weg en de valkuilen bij het kantelen van de organisatie
- Wat kan jij als amplitie-adviseur daaraan bijdragen



Jaap Peters

Blok 13: Amplitie & talentontwikkeling

Het doel van dit blok is om de deelnemer kennis te laten maken met de praktische vertaling van Amplitie via de "What Makes You Tick"- visie en aanpak, als positieve, praktische en eigenwijze leidraad voor duurzaam werkplezier (en daarmee bevordering van Amplitie). Door positieve inspiratie, inzichten en handvatten aan te reiken die zij kunnen benutten ter verrijking van hun meesterschap op het vlak van Amplitie. Zowel (en primair) voor zichzelf als ook om toe te passen binnen hun teams en organisatie en werkzaamheden ter bevordering van Amplitie van anderen.

Globale opzet & topics

We starten met een kennismaking met What Makes You Tick, als kaderstelling en 'theorie'. Vervolgens gaan de deelnemers er zelf en samen actief mee aan de slag en tot slot maken we nog een vertaling naar de praktijk van de eigen organisatie.



Vicky Marijnen

Blok 14: Amplitie & uitvoering in bedrijf

Bij Amplitie hoort eigenaarschap; bij eigenaarschap hoort ook verantwoordelijkheid. Hoe regel je dit in de praktijk als werkgever? Hoe organiseer je Amplitie in de praktijk en creëer je die eigenaarschap bij de medewerker? Wat zijn de ervaringen in de praktijk en wat kunnen de deelnemers leren van een grote organisatie met veel ervaring op dit terrein?

Vanuit haar ervaring bij ABN Amro zal Monique jullie op een praktische wijze meenemen in het ontwikkelen van een plan naar Amplitie, de praktische stappen, ervaringen en resultaten van jarenlang vitaliteitsbeleid bij haar werkgever als onderdeel van Amplitie



Monique Bosbaan

Blok 15: Amplitie & ROI als businesscase

'Wat levert het op?' Een gezonde Hollandse vraag, waarop zeker een antwoord is te geven; kaders vanuit TNO/KoBaDi, maar ook en met name internationaal onderzoek (Oxford Economics, Gallup) geven de kaders aan voor het opstellen van een ROI; daar gaan we mee aan de slag. ROI is naast de Return-on-Investment ook het Result of Impact: het Rimpelingseffect van de inzet van amplitieve mensen in organisaties.

Paul zal hiermee ook een extra input leveren voor de eindopdracht. Tevens kunnen alle nog levende vragen worden besproken om een gedragen opdracht te kunnen maken.



Mr. Paul ter Wal

Literatuur tips:

- Profijtabiliteit
Mr. Paul ter Wal
 - Rijke pa, arme pa
Robert T. Kiyosaki
 - Het succes zit in je
Dale Carnegie
 - Burn out bubbel
Drs. Wilmar Schaufeli
 - Flight plan
Brian Tracy
 - De snelheid van vertrouwen
Stephen M.R. Covey
 - Rijnlands-organiseren
Jaap Peters
 - 21 lessen voor de 21e eeuw
Yuval Noah Harari
 - Vind je Ikigai
Francesc Mitralles & Hector Garcia
 - Employee Experience
Gea Peper en Heleen Mes
-
- Investering normal 6.950 euro en nu tijdelijk voor 5950 euro
 - Mogelijkheid om via het studiefonds te volgen
 - Examenkosten 350 euro
 - Duur 15 masterclasses in 10 maanden (Hybride! Zowel online als fysiek te volgen)
 - Bel met Gary Damen (06 2345 2907) of Remko Visser (06 1360 1424) voor meer informatie of mail hem op info@nidibusinessschool.nl

Copyright 2023

