

# Factsheet Amplitie

Een uitgave van Talent College.nl

Om amplitie echt in het DNA van organisaties te krijgen is dankzij Talent College een functie met bijpassende opleiding ontstaan: de amplitiedeskundige. Amplitiedeskundigen initiëren en begeleiden het continue proces van een amplitieve, mensgerichte organisatiecultuur. In deze factsheet bieden de auteurs Yrenee Koen en Ellen van Dieren je inzicht in de werkwijze van een amplitiedeskundige.

## Het amplitiemodel

Om concreet en praktisch te werken aan amplitie hebben wij het amplitiemodel ontwikkeld. Het model bestaat uit vier pijlers waar amplitieve interventies zich op kunnen richten om het welzijn en functioneren van medewerkers duurzaam te optimaliseren. Dit amplitiemodel dient als uitgangspunt voor strategisch amplitiebeleid.

De vier pijlers van het amplitiemodel zijn: **gezondheid**, **bevlogenheid**, **talentmanagement** en **werkinrichting**. De pijlers complementeren en beïnvloeden elkaar wederzijds. Het is van belang om aandacht te besteden aan gezonde, bevlogen, talentgerichte medewerkers die hun werk zo kunnen inrichten dat zij kunnen uitblinken in wie zij zijn. Zo worden medewerkers als belangrijkste kapitaal van de organisatie beschouwd, wat een voorwaarde is om



organisatiesucces te behalen en behouden. Voor een uitgebreide beschrijving van de vier pijlers en hoe je daar amplitief aan kunt werken, verwijzen we je graag naar het boek 'Werken aan amplitie'\*.



“Door te werken aan amplitie komt veel samen: thema’s als vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, leiderschap, positieve psychologie en goed werkgeverschap. Er zijn zoveel zaken die heel normaal lijken en tegelijkertijd een verschil kunnen maken voor je medewerkers en het behouden van hen. Het is de kracht van samen en van positivisme.”

**Nienke Scheeringa – Coach & Trainer en amplitiedeskundige**

# Amplitie

## De methode

Om iets te kunnen vergroten of versterken (amplitief werken) zal eerst ontdekt en gewaardeerd moeten worden wat al positief is. De methode appreciative inquiry, oftewel waarderend onderzoek, sluit erg goed aan bij de amplitieve denk- en werkwijze. Het waarderende aspect houdt in dat gekeken wordt naar wat werkt, met het oog op een gewenste toekomst.

Door het stellen van waarderende vragen worden positieve beelden gecreëerd die leiden tot positieve acties. Het onderzoekende karakter van waarderend onderzoek houdt in dat niemand de waarheid in pacht heeft. Niet één deskundige of expert, ook wij niet, kan bepalen wat de juiste gewenste toekomst is en hoe we daar kunnen komen.

De amplitiedeskundige werkt aan een duidelijk thema: **het bevorderen van welzijn en functioneren**. Gedurende fase 1 wordt onderzocht en gewaardeerd wat al aanwezig is. Ervaringen en succesverhalen dienen als bouwstenen voor succes. Van hieruit kan de gewenste situatie in kaart gebracht worden (fase 2). Als alles mogelijk is, hoe ziet de organisatie er dan uit? Ideeën en mogelijkheden worden boven tafel gehaald. Fase 3 staat vervolgens in het teken

van het opstellen van amplitiebeleid. Dit houdt in dat er een plan komt met concrete interventies richting de gewenste situatie. Tenslotte gaat fase



# Amplitie

4 over het waarmaken van de ambitie. Iedereen binnen de organisatie werkt gezamenlijk aan het bevorderen van welzijn en functioneren en de amplitiedeskundige managet deze organisatiecultuur.

De waarderende onderzoeksmethode vraagt om gezamenlijk onderzoeken, leren en ontwikkelen. Alle betrokken leveren input en verschillende ideale versies kunnen naast elkaar bestaan. Vragen stellen, luisteren, samen onderzoeken en experimenteren om te ontdekken wat werkt. De mensen geven samen de benodigde vernieuwingen vorm. De werkwijze is dus niet erg planmatig en hiërarchisch (top-down), maar ontwikkelgericht en participatief (bottom-up).

## De amplitiedeskundige

Werken aan amplitie houdt in dat er een duurzame organisatiecultuur heerst die inspeelt op continue ontwikkelingen, waarbij het menselijk kapitaal blijvend versterkt wordt. Dit vraagt om volledige aandacht en focus op amplitief werken. Door te werken met een amplitiedeskundige die deze organisatiecultuur managet, kan amplitie een onlosmakelijk geheel vormen met de strategie van een organisatie.

Tot slot geven we je **negen succesfactoren** mee die werken aan amplitie succesvol maken:

1. Steun vanuit de directie
2. Bottom-up werken
3. Continu proces
4. Waarderend perspectief
5. Onderling vertrouwen
6. Open communicatie
7. Ontwikkelcultuur
8. Inspireren
9. Goed opgeleide amplitiedeskundige



Deze factsheet is ontwikkeld door het **Talent College.nl**  
Auteurs: **Yrenee Koen** en **Ellen van Dieren**



**“Dat wat soms zo voor de hand lijkt te liggen als het gaat om amplitie, preventie en curatie ligt in werkelijkheid vaak anders. In de praktijk blijken nuanceverschillen in het verwoorden, benaderen en uitvoeren van beleid of interventies verschil te kunnen maken in het resultaat dat het oplevert. Door amplitief te werken kunnen duurzame, positieve effecten bereikt worden.”**  
**Erik Henkelman – HRM Business-partner en amplitiedeskundige**