



Human
Talent
Trophy

HUMAN TALENT TROPHY 2010

Hoe bereidt u als HR Manager de organisatie voor op het nieuwe werken?

Wij leven in een tijdperk van steeds snellere informatie uitwisseling in combinatie met een aankomende generatiewisseling. Dagelijks worden er meer dan 15.000 wetenschappelijke artikelen geproduceerd en gepubliceerd via het internet per vakgebied. Mocht u in de hectiek van alle dag al 10% van alles tot u nemen, betekent dat u zo'n 1.500 artikelen zou moeten lezen. Zelfs bij een streven van 1% betekent het dat u zo'n 150 artikelen uit uw eigen vakgebied zou moeten doornemen. Het lijkt onwettelijk, maar bovenstaand voorbeeld behoort tot de harde realiteit.

Organisaties staan naast een zeer snelle informatie uitwisseling gecombineerd met een generatiewisseling voor grote uitdagingen voor de toekomst. De financiële crisis eist haar tol in de samenleving en dwingt tot andere prioriteiten op korte termijn, waardoor wij worden afgeleid van de echte prioriteiten op de middenlange- en lange termijn voor de continuïteit van de organisatie.

De oude input gerichte organisatiecultuur dient plaats te maken voor flexibilisering van arbeid en een output gerichte cultuur. Oude leiderschapstijlen dienen plaats te maken voor nieuw leiderschap. De lange files en snelle informatie uitwisseling dwingen tot nadenken over nieuwe werkvormen. Het 9 to 5 principe is achterhaald en kost de samenleving onnodig veel. Grote groepen werknemers worden ontsloten van participatie, omdat zij anders denken, anders werken of streven naar een betere work-life balance.

Werkvormen als digitale mobiliteit duiken op ter bevordering van de flexibiliteit, maar stuiten tegen de bestaande, op controle gerichte, management stijlen. Organisaties moeten leren vanuit output te sturen in plaats van input gerichte aansturing die decennia lang de boventoon hebben gevoerd. Steeds meer organisaties laten zich overvallen door de vergrijzing uitstroom, ondanks alle publicaties en congressen die de afgelopen periode volop gericht waren op de babyboomexit. Hoe is het toch mogelijk dat zowel grote als middelgrote organisaties hier onvoldoende op voorbereid zijn?

De demografische voorspellingen zijn harde voorspellingen en waarschuwen ons al jaren voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De op verhoging van de AOW gerichte visie, laat onverlet dat werknemers tussen de 55 en 65 jaar moeilijk toegang hebben tot diezelfde arbeidsmarkt.

Organisaties staan derhalve voor grote uitdagingen en dwingen ons tot nadenken over nieuwe werkvormen die meer aansluiting hebben bij huidige en toekomstige ontwikkelingen. Indien u als HR Manager kunt aantonen dat u binnen uw organisatie nieuwe werkvormen heeft toegepast, nodigen wij u uit om uw inzending te richten aan de Stichting Human Talent Trophy vóór 15 oktober 2010.

Stichting Human Talent Trophy, postbus 4148, 7200 BC Zutphen t.a.v. Carmen Breeveld, Voorzitter, of per e-mail info@humantalenttrophy.nl, telefoon 0575-58 58 20.