

‘DURF DUIDELIJKE KEUZES TE MAKEN VOOR DE TOEKOMST’

Door mondiale concurrentie, ontgroening en vergrijzing zullen we in Nederland steeds méér moeten presteren. Hans van der Molen, algemeen directeur van human resources development (HRD)-adviesbureau GITP, stelt dat een forse upgrade van de vaardigheden en kennis van Nederlandse werknemers noodzakelijk is.

Organisaties en individuen voelen op dit moment de impact van een snel veranderende maatschappij. ‘Het is van groot belang dat beide inspelen op de structurele veranderingen in onze samenleving en niet alleen reageren op de conjuncturele dagkoersen’, zegt Hans van der Molen. ‘Die structurele veranderingen zullen een veel grotere impact hebben op hun succes.’

Er is geen tijd meer om beslissingen uit te stellen nu er dertig miljard euro bezuinigingen nodig zijn. ‘Tegelijkertijd moeten we een snel vergrijzend Nederland klaarstomen om concurrerend te blijven. Dat kan alleen als we ons inzicht aanscherpen en lef tonen. Wie nu duidelijke keuzes durft te maken, is de winnaar van morgen.’

DIALOOG

Bedrijven die maatschappelijke trends lezen en erop anticiperen, kunnen volgens Van der Molen concurrentievoordeel behalen. ‘Neem bijvoorbeeld de dalende organisatiegraad van werknemers. Dat is een onomkeerbare trend. Het aantal vakbondsleden slinkt onverminderd. In plaats daarvan zien we een verbeterde dialoog tussen bedrijven en werknemers ontstaan via de ondernemingsraad. De ondernemingsraad neemt geleidelijk een belangrijk deel van de rol van vakbonden over. Bedrijven nemen steeds meer zelf de regie en oogsten succes. Wij begeleiden dat proces.’ GITP is volgens Van der Molen het op vier na grootste bureau op het gebied van medezeggenschap, met een duidelijk ander profiel dan de top 4. ‘Die grotere organisaties hebben allemaal vakbondroofs. Wij zijn meer bedrijfsadviseurs.’

SOCIAAL EN INDIVIDUALISTISCH

De samenleving wordt volgens Van der Molen tegelijkertijd harder en zachter. ‘Naast sociale trends zoals focus op duurzaamheid,



Hans van der Molen

viert de individualisering hoogtij. Sociale structuren veranderen razendsnel. Niet in het minst door internet en social media. Die laatste zijn zeker niet alleen maar sociaal, maar hebben ook een sterk egocentrisch component. Dat is de tegenstelling waarop je moet inspelen.’ Deze trends hebben impact op GIP’s dienstverlening aan bedrijven en werknemers, vertelt Van der Molen. ‘Ontwikkeltrajecten rusten steeds meer op e-tools. Ontwikkelportals, serious gaming, de integratie van high-tech high-touchdiensten; het zijn allemaal ontwikkelingen die deel uitmaken van de standaard: blended learning. We blijven gefundeerd professioneel advies verlenen, maar sterker geïndividualiseerd en verder geautomatiseerd.’ De individualisering biedt hiermee ook sociale kansen. ‘De kosten lopen onder invloed van automatisering terug, waardoor bedrijven in staat zijn om een groter gedeelte van hun personeel te ontwikkelen.’ En dat is goed, vindt Van der Molen. ‘Stilstand is achteruitgang; het credo is “leven lang leren”. Wij helpen werknemers om zich te blijven ontwikkelen in een richting die ook op de lange termijn waarde behoudt.’

De vooruitgang heeft ook een keerzijde. Van der Molen: ‘Met de mogelijkheid om assessments en trainingen breder in te zetten, is het des te belangrijker om weloverwogen aan de slag te gaan. Organisaties zien persoonlijke ontwikkeling zoals een ontwikkelassessment, training of coaching soms als iets waarop iedereen recht heeft. Wij zien dat anders. Je moet ook durven zeggen: dit jaar doen we dat goed en zeer gericht bij een specifiek deel van het personeel. Zolang je dat maar weloverwogen beslist, kan dat prima. Je kunt je middelen dan op de plekken inzetten waar de baten op dat moment het hardst nodig zijn. Uiteindelijk gaat het er voor organisaties om dat je schaarse middelen zo effectief mogelijk inzet, zodat de return on investment per werknemer maximaal is.’

FOCUS OP VOORONDERZOEK

‘Het is onvermijdelijk dat werknemersaantallen verder zullen teruglopen’, zegt Van der Molen. ‘Werk dat vroeger werd gedaan door tienduizend werknemers, zal morgen op de schouders van vijfduizend mensen rusten. Je moet dus onderzoeken welke werknemers over de vereiste potentie en capaciteiten beschikken om op de lange termijn in die slankere organisatie te passen. Daarnaast is het belangrijk om te weten hoe die groep zich moet gaan ontwikkelen om ook zwaardere functies te kunnen vervullen.’ Focus op vooronderzoek en analyse is volgens Van der Molen dé sleutel tot het succes van GIP en een belangrijk onderscheidend

“Stilstand is achteruitgang; het credo is ‘leven lang leren’. Wij helpen werknemers om zich te blijven ontwikkelen in een richting die ook op de lange termijn waarde behoudt.”

Bron tekst: *Incompany 500*

Fotografie: *Irene van Herwerden, Stralendopdefoto.nl*

element. ‘Daarmee zijn we groot geworden. Onze psychologen lopen op wetenschappelijk terrein al sinds 1947 voorop in de ontwikkeling van assessmentmethoden. We kijken graag naar de grote maatschappelijke trends en stemmen onze diensten daarop af. We weten wat individuen en organisaties nodig hebben om effectief te functioneren in een steeds complexere en veeleisender wordende maatschappelijke en bedrijfs-economische omgeving. Dat bepaalt mede de thema’s waarmee we bezig zijn, zoals loopbaan en mobiliteit, talentontwikkeling, vitaliteit van organisaties en evenwichtig ondernemingsbestuur.’

ALERT EN FRIS

De mobiliteit van werknemers is fors toegenomen. Volgens Van der Molen is dat een gunstige ontwikkeling voor bedrijven en individuen. ‘Bestuurders kunnen telkens de afweging maken: ga ik kweken of kopen? Jack Welch nam bij General Electric jaarlijks afscheid van de zwakste tien procent van het personeelsbestand. Dat lijkt hard, maar het zorgt wel voor alertheid en frisheid binnen de organisatie. Een werknemer kan in het ene bedrijf zijn toegevoegde waarde verliezen, maar nog veel betekenen voor een andere organisatie. Het komt aan op de juiste match tussen de vraag en het aanbod van kennis en vaardigheden.’ GIP biedt full service HR-dienstverlening. Van der Molen: ‘We schromen dus niet om wervingsprogramma’s te adviseren als trainen niet het beste rendement oplevert.’

MEER INFORMATIE:

 www.gitp.nl / gitp.wordpress.com

 twitter.com/gitp

Via onze website kunt u direct contact opnemen met een van onze adviseurs.

