

Een betere toekomst begint bij jezelf

Enige tijd geleden sprak ik de baas van een groot internationaal ingenieursbureau. Hij vertelde vol trots over de prachtige historie en ooit zeer vernieuwende projecten van zijn bedrijf. Hij ziet hoe de wereld om hem heen verandert en waar zijn bedrijf naartoe moet, en welke nieuwe vaardigheden er nodig zijn om ook in de toekomst voorop te kunnen blijven lopen. “Als ik echter in mijn organisatie rondloop dan zie ik vakmensen die goed zijn in het werk van gisteren, maar die zelfstandig niet in beweging komen om invulling te geven aan het werk van morgen.” Van HR krijgt hij plannen waarmee op zich niets mis is, maar die bij lange na zijn grootste zorg niet van tafel kunnen nemen.

Het verhaal van deze bestuurder staat helaas niet op zichzelf. Bij een aantal professionele en financiële dienstverleners las ik dit voorjaar prachtige businessstrategieën waarin de digitalisering van de klantrelatie en alles wat daarmee samenhangt centraal staat. Doorbladerend naar de HR-paragraaf vond ik daarover maar weinig terug. Niet vreemd dus dat ik CEO's hoor zeggen dat de plannen van HR weliswaar oké zijn, maar ook weinig spannend en verrijkend. Dat deze plannen de business niet echt verder gaan helpen. Te weinig toekomstbestendig zijn. Hoe komt het toch dat HR hier de bal laat liggen?

Ik begrijp goed dat er in de afgelopen jaren weinig ruimte en budget is geweest voor vernieuwend HR. Ik begrijp ook dat we zo druk zijn met het ondersteunen van de lijn dat er weinig tijd voor visievorming overblijft. Toch kan ik er niet bij dat er zo weinig vooruitstrevende ideeën zijn over de toekomst van werk en de mensen en organisatievormen die daarvoor nodig zijn. HR heeft meer dan ooit de mogelijkheid om de weg te wijzen naar nieuwe manieren van werken en organiseren. En dan bedoel ik niet werken in een café-achtige kantoortuin aan een bar van steigerplanken met een latte of op een op een hometrainer lijkende bureaustoel! Maar dan heb ik het over het mogelijk maken van nieuwe businessmodellen op basis van de nieuwe kennis en vaardigheden die de aanstormende generatie medewerkers ons te bieden heeft.

De toekomst van bedrijven hangt steeds minder af van de beschikbare productie- en financiële middelen, en steeds meer van de unieke combinatie van kennis en vaardigheden om deze op een vernieuwende manier in te zetten. HR kan en moet dus meer de weg leiden naar de business van morgen!

Derk Koole, Bright & Company | HR Strategy

