

PenOactueel

Artikel

10 nov 2014

Vijf prioriteiten voor HR in 2015

comments: 0 views: 888 label: Personeel

Zo aan het einde van het jaar volgen de adviezen over wat moet wijzigen of waar extra aandacht aan besteed moet worden in het nieuwe jaar elkaar in rap tempo op. Consultant Jean Martin zet vijf niet te negeren prioriteiten voor 2015 op een rij.



Foto: Freeimages

Werk en organisaties veranderen in rap tempo. En dus verandert er ook voor de HR-professional veel.

Maar waar moeten HR-professionals nu de meeste aandacht aan besteden in 2015?

1. Werven en behouden van "bedrijfswerkers"

Om te voldoen aan alle financiële doelstellingen van organisaties moet volgens onderzoek de productiviteit van medewerkers met 27% toenemen. Dat red je niet alleen met conventionele performance management-interventies. HR moet bedrijfswerkers ontwikkelen. Dit zijn medewerkers die

individueel goed presteren en die taken volbrengen door effectief samen te werken met anderen. Organisaties met bedrijfswerkers presteren 5 tot 11% beter dan vergelijkbare organisaties zonder bedrijfswerkers. Bedrijfswerkers moeten wel de ruimte krijgen. Dit betekent het aanpassen van structuren en de cultuur van de organisatie.

2. Maak jezelf niet aantrekkelijk voor alle sollicitanten, maar alleen voor de echt goeie

De hoge werkloosheid zorgt ervoor dat het aantal sollicitanten per vacature is gestegen. De kwaliteit van de sollicitanten is niet per se gestegen. In reactie hierop bouwen organisaties aan hun employer brand. Echter, deze strategie ("branding for appeal") werkt niet. Volgens Martin leidt het alleen maar tot meer sollicitanten die niet aan de eisen voldoen.

Het HR-team zou zich meer moeten richten op "branding for influence". Niet weer een video produceren vol lachende gezichten en een opwekkend muziekje, maar het

creëren van een boodschap die relevant is voor het segment van talenten dat belangrijk is voor de toekomst van de organisatie. Deze boodschap moet talenten uitdagen en aan het denken zetten. Bedrijven die dit toepassen krijgen twee keer zoveel sollicitaties van goed gekwalificeerde kandidaten.

3. Leer medewerkers leren

Organisaties moeten voortdurend bezig zijn met het verbeteren van de opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten. Vrijwel iedere medewerker is zich ervan bewust dat continue ontwikkeling belangrijk is. Maar liefst 84% van de medewerkers is van mening dat de O&O-activiteiten van de organisatie voldoende zijn. Echter, minder dan de helft van alle O&O-investeringen rendeert. In reactie daarop bieden organisaties nog meer trainingen aan, via verschillende kanalen, en proberen zij medewerkers verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Maar het werkt niet. Drie op de vier lijnmanagers klaagt dat medewerkers, ondank veelvuldig trainen, niet de juiste vaardigheden hebben. Organisaties die het goed willen doen leren hun medewerkers leren. Zij zetten technologie in die medewerkers helpt bij het ontwikkelen van lerend gedrag in plaats van het domweg consumeren van content. Deze aanpak zorgt voor een verdubbeling van het aantal medewerkers met lerend vermogen en zorgt ervoor dat medewerkers hun werk aankunnen.

4. Maak het HR-team waardevoller

Hoewel veel managers benadrukken dat "hun mensen belangrijk zijn", lukt het de HR-afdeling maar niet om voldoende steun te krijgen. Minder dan een vijfde van de lijnmanagers ziet HR als een effectieve partner.

Veel HR-managers hebben flink geïnvesteerd in het ontwikkelen van hun team. Deze investeringen zijn vaak weggegooid geld. Er wordt teveel geïnvesteerd in het verbeteren van individuen en te weinig in het veranderen van de organisatiecultuur waarin het team functioneert.

5. Goed presteren staat niet gelijk aan high-potential

Goede leiders zijn belangrijk. Grotere organisaties zetten programma's op voor high-potentials om toekomstige leiders te ontwikkelen. Volgens statistieken falen dergelijke programma's vaker dan dat ze slagen. De helft van de HR-managers heeft zelf ook geen vertrouwen in het programma en liefst vijf op de zes managers is ontevreden over de resultaten.

Dit komt doordat veel organisaties nog steeds denken dat goed presterende medewerkers high-potentials zijn. Het blijkt echter dat slechts 1 op de 7 goed presterende medewerkers een HiPo is. Bij het selecteren van HiPo's voor een ontwikkelingsprogramma moeten objectieve criteria worden gebruikt. Medewerkers moeten geselecteerd worden op basis van hun capaciteiten, aspiratie en betrokkenheid.

Bron: TLNT

Lees meer Mediascan

door label: Marco Hendrikse 10 nov 2014

start discussie op Connect stel vraag op Connect Help



Reed Business bv. Auteursrecht voorbehouden.
Op gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: Gebruiksvo
orwaarden en Privacy Statement