



De organisatie van de toekomst anno 2025 zal geen sterke hiërarchische structuur meer kennen zoals we deze nu nog in vele organisaties zien. Medeoorzaak hiervan is de zogenoemde “nieuwe” generatie die tussen 2020 en 2025 de arbeidsmarkt zal gaan betreden.

Deze generatie is gewend aan netwerken, dankzij sociale media is hun netwerk groot en zijn ze gewend aan een andere manier van communiceren. Zij zijn gewend aan Agile werken en dit zal dan ook de standaard worden. Niet bang zijn voor veranderingen maar deze juist omarmen en in je voordeel gebruiken.

Door de automatisering en digitalisering zullen organisaties in hun dienstverlening meer op elkaar gaan lijken. Algemene informatie is voor iedereen met één druk op de knop beschikbaar hier komen geen “personen” meer aan te pas. Het onderscheidende vermogen voor bedrijven zal in het menselijk kapitaal zitten.

Hierin is een belangrijke taak voor HR weggelegd, aangezien het menselijk kapitaal van een bedrijf onder onze verantwoordelijkheid valt.

Onder andere door het wegvallen van de hiërarchie is het de taak van de managers om de werknemers met elkaar te verbinden. En ze tevens te ondersteunen en sturen naar expert. De rol van HR hierin is signaleren, en vervolgens deze zaken te registreren en te verbinden

De uitdaging is om een goede balans te vinden tussen de digitalisering/automatisering en het menselijk kapitaal. HR zal hier de regie over houden en bijsturen waar nodig. Om de kennis en expertise bij de organisatie te houden, speelt de betrokkenheid van de werknemer natuurlijk een grote rol. Hier ligt een belangrijke taak voor HR, de vraag die we ons bij iedere werknemer stellen is “what makes them tick”. Het is van essentieel belang om op deze vraag antwoord te krijgen, dit in het kader van het blijven verbinden van personeel aan de organisatie.

Talentmanagement en performancemanagement zullen daarom een grote rol spelen in organisaties. De werknemers met algemene en generieke kennis zijn overbodig geworden en zijn doorontwikkeld naar specialisten en experts.

De HR cyclus is aangepast in plaats van jaarlijkse feedback, zal er constante feedback plaatsvinden. Regelmatige feedback zorgt ervoor dat je voorop loopt in plaats van achter de feiten aan. Weten wat er in de mensen omgaat, waar ze staan en belangrijker nog waar ze naar toe kunnen groeien en willen groeien. Door het vervagen van de hiërarchie kan er sneller geschakeld worden, goede ideeën van werknemers worden eerder gehoord. Informatie gaat nu niet meer alleen maar van boven naar beneden, maar van links naar rechts. Dit zorgt voor meer dynamiek in de organisatie.

HR als verantwoordelijke voor het onderscheidende vermogen van de onderneming anno 2025!