



It's a matter of perspective, innovation and seeing it



Fantastisch om te zijn genomineerd



Visie op de succesvolle organisatie in 2025 en de rol van HRM hierin

Rob Timmers | MSc student | HRM Professional in spé | 21 jaar
Verbinder, toekomstig ondernemer, life artist, harde werker en veelbewogen doener

'Een organisatie is een doelgerichte **samenbundeling van kennis, vaardigheden en kracht** tussen drie of meer personen die primair middelen en activiteiten aanwendt om te voorzien in de behoefte aan producten en/of diensten in haar omgeving. Het is opgebouwd uit de complementaire begrippen **takkeverdeling** en **coördinatie**'.

De succesvolle organisatie in 2025 is:

.Intelligence Driven

...Kennis delen door o.a. cross functionele teams...

...Prestaties als team in plaats van individueel...

...Agile; korte termijn doelen, samen sprinten naar goals...

...Bewust van technologische innovatie...

...Gericht op cognitieve ontwikkeling en continue leercurves...

...Inside – out gefocust...

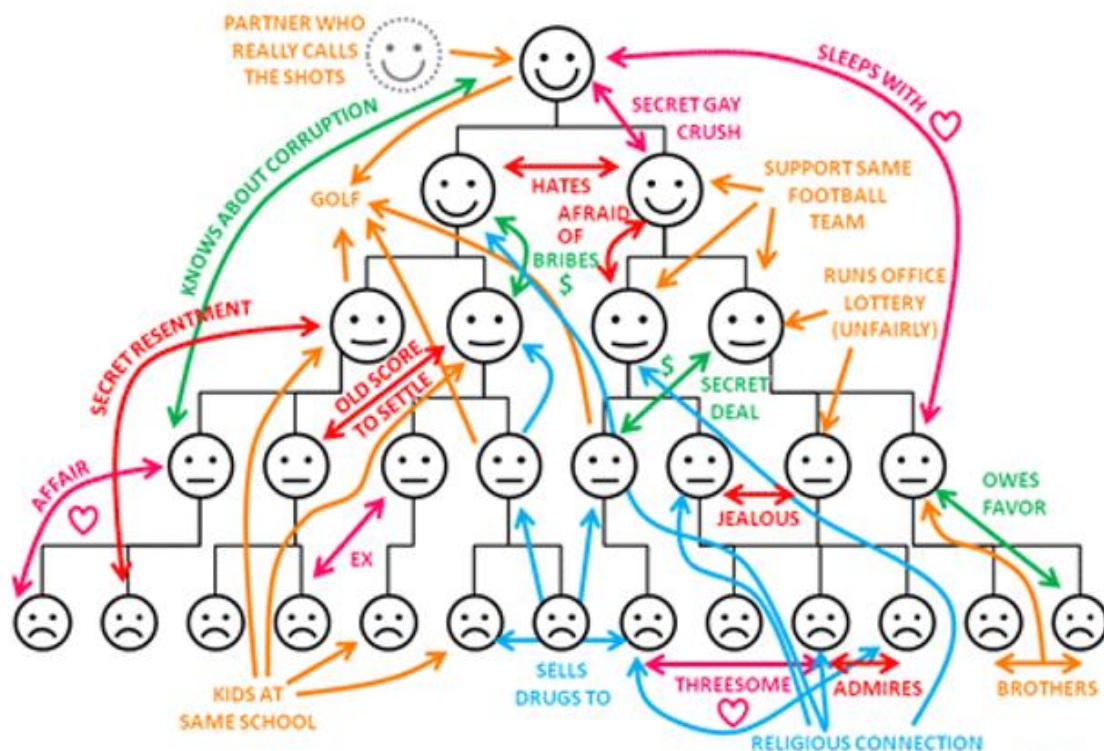
...Gericht op het 'waarom'...

...met focus op employee participation...

...Bewust van groepsdynamiek...

...en Passievol...

Hoe ziet een organisatie er echt uit...



...Sociaal aspect, gunfactor & groepsdynamica

De succesvolle organisatie in 2025 is zich bewust van personen en interactie en niet alleen van 'het' functiehuis.

Social Resources Management is the key

Mijn visie op de 'echte' organisatie zoals hierboven is weergegeven is als volgt. De organisatie benut **bronnen**, de bronnen zijn **sociale mensen**. Wat hebben we in huis? Waar liggende individuele- en groepstalenten.

Wie deelt echt de lakens uit in een organisatie? Naar wie gaan de medewerkers en collega's als zij een vraag hebben? Ben je hier **bewust** van als organisatie. Hiërarchie is niet belangrijker dan **kennis** in succesvolle toekomstige organisaties. Ben je hier bewust van als organisatie.

Wat heb je aan een perfect presterend individueel terwijl het **team** niet functioneert?

Middel- en hoogopgeleiden kunnen vanuit instinct en vermogen al **verbinden** met elkaar.

Door de **snelheid, globalisering en technologische ontwikkelingen** krijgt 'vertrouwen' een andere betekenis; de tijd die je hebt om te weten of je iemand kunt vertrouwen is vaak meteen de gehele duur van een project. Ben verbinder van een team, verbindt teams en laat teams zoeken en onderzoeken. Laat medewerkers iedere vrijdag hun eigen dag invullen; de meest creatieve ideeën komen dan naar boven en de beste prestaties worden dan juist neergezet.

Blijf leren en ontwikkelen. Dit moet een kernwaarde en deel van de cultuur zijn. HRM zal dit ook moeten blijven aangrijpen. Bewezen is dat de leercurve van een medewerker afneemt bij repeterend werk. Blijf prikkelen en stimuleren.

Blijf vragen naar het waarom; voorkom tunnelvisie. Zodra het 'waarom' niet uitgelegd kan worden is het tijd voor overleg

De transitie:

<i>Veel organisaties nu</i>	<i>(hopelijk) Veel organisaties in 2025</i>
Psychische machine: - Werk en de organisatie en zichtbaar en behapbaar	Collectieve intelligentie: - Gedreven door collectieve kennis
Gecontroleerd: - Top-down controle, de organisatie dient het management	Variabel systeem: - Zelfgeorganiseerd en zelf managend, gebouwd met de vaardigheid om aan te passen en te veranderen
Georiënteerd op de context: - Strategie wordt gedomineerd door outside-in denken.	Resourced-based: - Gebruik maken van unieke human resources, inside-out benadering (social resources)
Gedreven door (economische) goals - economie, shareholders, contract relaties	Value driven: Gedreven door een combinatie van sociaal kapitaal, kennis, relaties en de markt.

People, Planet, Profit, Passion, Performance

People:	De mens als sociaal en cognitieve bron
Planet:	De omgeving als basis, waarom zijn we hier?
Profit:	De goal en het resultaat van de organisatie
Passion:	Het 'waarom', de reden dat er gewerkt wordt aan dezelfde dienst of een product
Performance:	De outcomes; zowel goals, ontwikkeling en innovatie.

Best principles, leadership & connectivity

Een balans tussen hard & soft beleid
Een balans tussen best practises en best fit

The balanced approach

Strategisch HRM is 70% tactisch en operationeel. Bij tactische en operationeel levert HR de HRM-deliverables en outcomes, daardoor kan HRM écht serieus genomen worden aan de Board en management tafels. In het achterhoofd de balans tussen de 5 P's hierboven. People, Planet, Profit, Passion en Performance.

Ook; als verbinder tussen management en middenkader en uitvoering. 'HRM is on the table' Maar HRM moet ook áán tafel. Strategisch HRM als leider van de organisatie.

De HRM'er krijgt meer verantwoordelijkheid. HRM is:

De **verbinder**, bewust van groepsdynamiek en machtig in het beïnvloeden hiervan;

Bewust van marktwerking, en van de wegen die de cijfers afleggen;

Organisatiedoelen kan verbinden aan HR doelen;

Door middel van 70% tactische activiteiten de HR deliverables en outcomes die worden gestuurd

Voortdurend bezig is met innovatie en teambuilding.

Dé HRM'er is een pro-actieve professional die sterk in zijn of haar schoenen staat.

Laat HRM de vonk zijn die het vuur laat branden. Het vuur van fanatiek ondernemerschap, ontwikkeling, behalen van goals en het motiveren en stimuleren om het beste uit iedere dag te halen met de organisatie en de teams. Zet in op cognitieve vaardigheden en ontwikkeling hiervan.

'You can't start a fire, without a spark.'

- Bruce Springsteen



Zowel de trends als globalisering, eHRM en de benadering van social resources management zullen doorzetten. HRM mag hier een leidende rol in pakken. Hier hebben we HRM expertise, generalisten en leiders voor nodig.

Blijvende knelpunten van HRM:

- Wie is leidend tijdens een beoordelingsgesprek? De lijnmanager (als leider van de practise) of de HR (expert in de practise).

- Het bewijzen van succes van HRM. Wie of wat is verantwoordelijk voor het succes?

- HRM zit aan de managementkant maar heeft een speciale band (relatie) met medewerkers.

Er is misschien geen onderdeel van organisaties dat zich meer gaat ontwikkelen dan de onderdelen van Human Resources Management. Mijn visie is dat de balanced approach zal blijken als meest effectief. De High Performance Work Systems als best practise zullen worden doorgezet in de vorm van best fit. Rekeninghouden met de menselijke sociale bronnen als vormers van de organisatie. De intelligence driven organisatie wordt hierbij de meest succesvolle vorm van organiseren en werken. Kennis is de kern tot succes en HRM zit op de perfecte positie om hierin te innoveren, te sturen en te leiden. Wegens alle ontwikkelingen in de wereld; opraken van fossiele brandstoffen, snelheid van technologie, globalisering en dergelijke is innovatie en out-of-the-box denken het meest belangrijk. Goede HRM'ers hebben dit in zich en moeten de stap gaan zetten en de vonk zijn om het vuur aan te steken om actie te ondernemen en in te spelen op ontwikkelingen.

Er is geen mooiere tijd om in het veld van HR werkzaam te zijn.