

# LIFT conferentie 30 oktober 2008

Kasteel Daelenbroeck





creativiteit,  
betrokkenheid en  
ondernemerschap

### Paul Stallenberg, hoofd afdeling PIOF gemeente Nuth

Op het vakgebied van HRM is al heel veel bedacht. Samenwerken en leren van elkaar is een belangrijke succesfactor. Belangrijke competenties hierbij zijn creativiteit, betrokkenheid en ondernemerschap.

HRM komt niet uit de lucht vallen maar sluit aan bij de vastgestelde strategische doelen van een organisatie. Als deze helder zijn kan er vertaald worden naar de diverse HRM-invalshoeken zoals structuur, systemen, instrumenten e.d.

Ten aanzien van de strategische bijdrage van HRM aan het strategische beleid van de organisatie is een paar jaar geleden door de van Gemert groep in samenwerking met de provincie Limburg een onderzoek gedaan. Het blijkt dat bestuurders andere beelden en dromen hebben bij de gewenste rol van HRM dan de realiteit van elke dag rechtvaardigt. HRM-ers hebben hier nog een taak te vervullen.

Aandachtspunt hierbij kan gevonden worden in de rollen van Ullrich. Als de basis niet goed op orde is hoef je strategisch niet aan te komen kloppen. Als je niet zorgt voor toegankelijke en transparante tools voor de integrale manager krijg je hier geen draagvlak en word je nog te vaak voor minder strategische zaken benaderd. Als je geen helderheid geeft over de rol die je vervult, raken bestuurders in de war en krijg je ook geen draagvlak. Je kunt niet het ene moment als redder van het personeel aanschuiven en het volgende moment strategisch partner

zijn. Je zult dus ook bij de directie duidelijkheid moeten geven over de diverse rollen van HRM. Daarnaast moet je in staat zijn om echt te kunnen deelnemen. Dit vereist van HRM een investering in de core-business van de organisatie en dus over de eigen grenzen heen kijken. Ten tweede moet je als HRM-er goed de blik naar buiten hebben en kunnen vertalen welke externe ontwikkelingen gevolgen hebben voor de organisatie-ontwikkeling. Ten derde moet je als HRM-er bewust zijn van integrale bedrijfsvoering en dus niet te eng in deelgebieden zitten (structuur, cultuur, instrumenten e.d.) Bewaken van samenhang en doorvertalen van strategische besluiten naar de gevolgen voor het menselijk kapitaal zijn dus belangrijke opgaven. Dus niet wijzen naar de directie maar bewijzen dat je het waard bent.

Concrete zaken die op de HRM-functie afkomen in de komende tijd zijn: strategische personeelsplanning (wat heb ik <-> wat heb ik nodig), de krapte op de arbeidsmarkt, employability en individualisering van arbeidsvoorwaarden.



De week van de mobiliteit kan fungeren als vliegwiel om een aantal aspecten te kunnen oppakken. Hiertoe dient dan wel grondig geëvalueerd te worden: wat kunnen we ervan leren en hoe kunnen we het verankeren in de diverse ontwikkelingen. De "flow" is te mooi om verloren te laten gaan.

