

Wist je dat ?

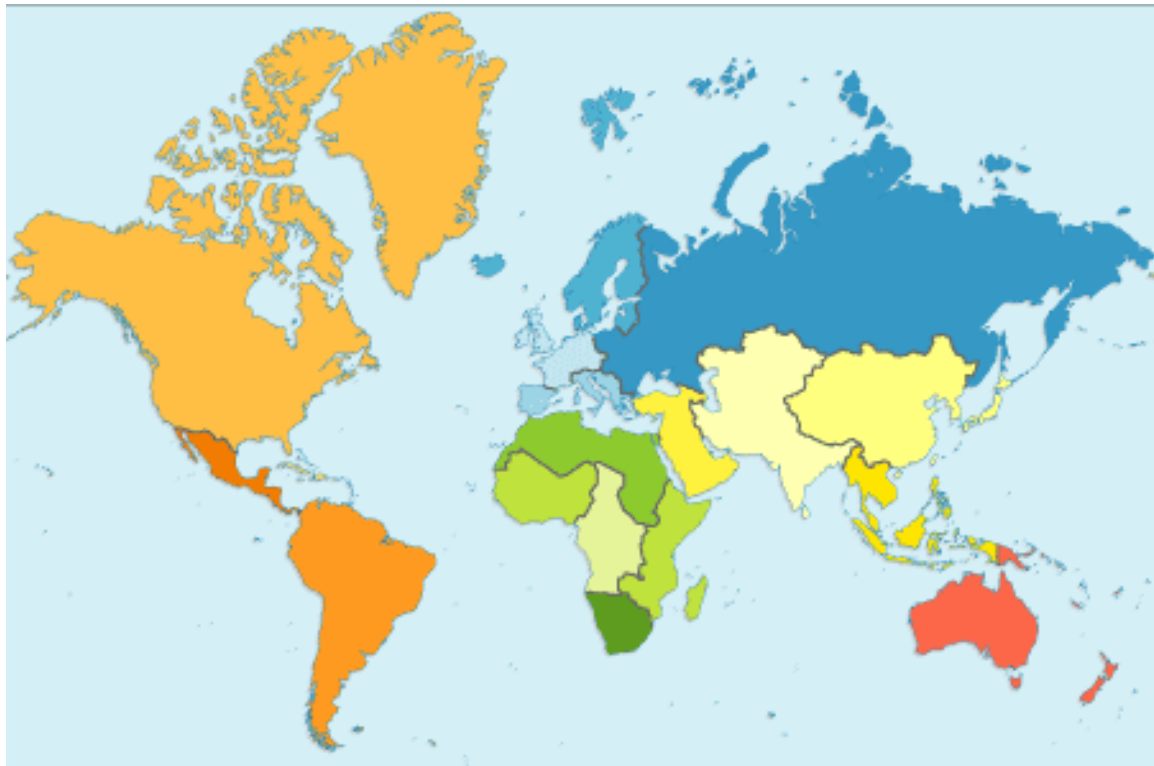
- ⊕ Op het moment dat je afstudeert 25% van je kennis is verouderd.
- ⊕ Een kwartaalabonnement op een krant verschaft je evenveel info als jouw grootouders in hun hele leven kregen.
- ⊕ 25% van de slimste Chinezen een even groot aantal vormen als alle inwoners van de EU samen.
- ⊕ Blackberry gebruikers meer dan 20 werkdagen per jaar meer maken (onbetaald).
- ⊕ ca. 800.000 ervaren baby boomers de komende 5 jaar uitstromen, 350.000 onervaren krachten in.
- ⊕ De I-pad pas woensdag 27 januari 2010 voor het eerst aan de wereld is getoond?

BYO

Trends in werk

13 september 2011

Een wereld in verandering




Bronnen van mega trends

- ⊕ De WERKelijkheid van morgen (2006)
- ⊕ Naar een toekomst die werkt Commissie Bakker (2008)
- ⊕ The Netherlands of 2040 CPB (2010)
- ⊕ De grote uittocht (2010)
- ⊕ De toekomst van Werk (2010)
- ⊕ SER Tijden van de samenleving (2011)



Megatrend 1: Onderwijs

- ⊕ Kinderen moeten leren info te verwerken te interpreteren.
- ⊕ Aandacht voor competenties i.p.v. kennis.
- ⊕ Inzicht in individuele competenties wordt belangrijk
- ⊕ Games geaccepteerd als leervorm, multi player game.
- ⊕ Gezondheid wordt belangrijker, schoolprestaties moeten 
- ⊕ Lifelong learning

Megatrend 2: nieuwe arbeidsrelaties

- ⊕ Meer werken op afstand
- ⊕ Rush op talent i.d. wereld (studentenhuis).
- ⊕ Flexcontracten groeien, meer zzp ers en ondernemers.
- ⊕ Grote bedrijven slanken (nog verder) af naar corebusiness en huren specialisten in.
- ⊕ Werkzame periode wordt langer, maar met tussenpozen.
- ⊕ Bij aanname meer inzicht in potentieel nodig, ontwikkeling op de werkvloer randvoorwaarde voor kwaliteitsbehoud

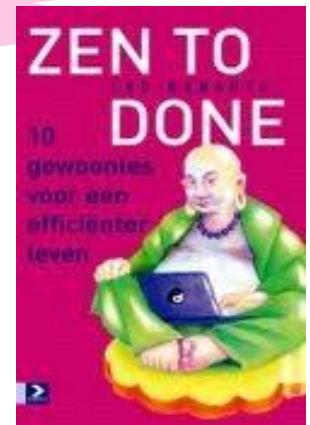


Megatrend 3: arbeidsmarkt

- ⊕ Ontstaan andere markt laag opgeleiden (sommige functies verdwijnen, zoals postbode) of veranderen en zijn meer gericht op dienstverleners.
- ⊕ Er komt schaarste aan echte handarbeiders (timmermannen, restaurateurs) terwijl maakindustrie deels weer terug gaat komen.
- ⊕ Bedrijven werken straks nog meer samen in value nets.
- ⊕ MKB wordt steeds belangrijker. Regionale arbeid is in trek. Mobiliteitsbureaus moet laagdrempelig en lokaal zijn.
- ⊕ Naar een (social)netwerksamenleving. Leeftijd en opleiding worden minder belangrijk. Houding en persoon meer.

Megatrend 4: ICT en Socialmedia

- ➊ Naar de cloud revolutie. Wereldschokkende veranderingen in de informatietechnologie.
- ➋ HIMS Human Interaction Management Systems. Virtuele teams met uiteenlopende competenties. Einde van het management. De cloud biedt zakelijk platform. Goed voorbeeld is belangrijker dan baas volgen.
- ➌ Personalisering van de professionele omgeving.
- ➍ Compliance vraagstuk, hoe voorkom je dat info op straat ligt (Diginotar).
- ➎ Van BYOB naar BYOD
- ➏ Socialmedia!!!



Megatrend 5: zingeving

- ⊕ Meer concurrentie in werk vanuit andere landen.
- ⊕ Toenemende opstand tegen rationeel ingedeeld werk (ik herken mezelf niet). Mensen nemen eerder ontslag verwachten een ontwikkelingsondersteunend klimaat
- ⊕ Hernieuwde interesse in lokaal werk. Behoeftte aan authenticiteit. Hang naar nabijheid, vertrouwen, kwaliteit
- ⊕ Werk moet boeien, bedrijf is minder interessant.
- ⊕ Werk moet waardevol zijn (MR/MV)
- ⊕ Betere worklife balance, waardevol product of dienst is organisatie belangrijke voorwaarde om goede krachten binnen te halen.



Megatrend 6:

Naar versmelting van privé en werk

- ⊕ Spanning tussen carrières man en vrouw. Werk en privé grenzen vervagen.
- ⊕ Vermarkten van je eigen merk. Personal branding. De identiteit moet transparant zijn (sollicitanten testen zichzelf).
- ⊕ Naar zingevend werk en talentmanagement. Mensen zoeken persoonlijke betekenis in wat ze doen. Human Resource wordt Human Purpose.
- ⊕ Werken en leven in kleine gemeenschappen (flats met vergaderruimte, maar ook fitness, babyoppas).



Megatrend 7: nieuw leiderschap

- ⊕ Naar een duurzaam leiderschap, inspirerend en spiritueel. Een dispositioneel leiderschap.
- ⊕ Het vliegwiel is balans tussen: spanning en ontspanning, tussen geld en hart, begrijpen en begrepen worden.
- ⊕ Leider van de toekomst is authentiek, bescheiden, geduldig en mensgericht en visionair.
- ⊕ Van transactioneel naar transformeel leiderschap.
- ⊕ Einde van de hiërarchie, ontstaan andere organisaties (netwerkorganisaties), dienend leiderschap.



Megatrend 8: van west naar oost

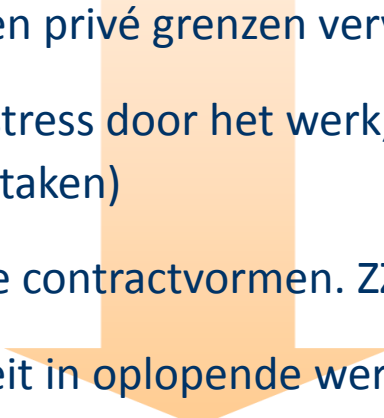
- ⊕ De nieuwe wereldorde wordt steeds meer door Azië gedomineerd.
- ⊕ Het Westen denkt de creatieve macht te blijven.
- ⊕ Goede ideeën bloeien in vrijheid en tolerantie.
- ⊕ BRIC wordt belangrijk.
- ⊕ Taoïsme en Hindoeïsme brengen andere leiderschapstijlen voort.




Trends vertaalt in thema's

- ⊕ Competenties worden belangrijker, personal branding, houding en attitude. Talentenpaspoort.
- ⊕ Mensen verbinden zich aan organisaties waar ze passie voor voelen, waar inspirerend leiderschap is, geïnvesteerd wordt in inzetbaarheid, waar balans werk en privé goed georganiseerd is.
- ⊕ Rush op talent (in de wereld).
- ⊕ Testen op potentieel.
- ⊕ Meer mogelijkheden om te switchen in je werkzame leven.
- ⊕ Lokale arbeidsmarkt en mobiliteitsbureaus worden belangrijk.
- ⊕ Beroepen laag opgeleiden wijzigen.


Talentmanagement

- 
- ⊕ Werk en privé grenzen vervagen.
 - ⊕ Geen stress door het werk, maar in het werk (door alle neven taken)
 - ⊕ Andere contractvormen. ZZP'ers hebben de toekomst.
 - ⊕ Vitaliteit in oplopende werkdruk
 - ⊕ Arbeidsparticipatie van (jonge) hoog opgeleide vrouwen moet omhoog.

Worklife balance

- 
- ⊕ Lifelong learning.
 - ⊕ Andere manieren van opleiden en testen: multi player rol game.
 - ⊕ Langer werken, meer veranderingen in je loopbaan.
 - ⊕ Vergrijzing en vitaliteit.
 - ⊕ Mensen zoeken werkgevers waar ze zich in herkennen, mogelijkheden tot ontwikkelen zijn belangrijkste drijfveer.
 - ⊕ Human purpose.

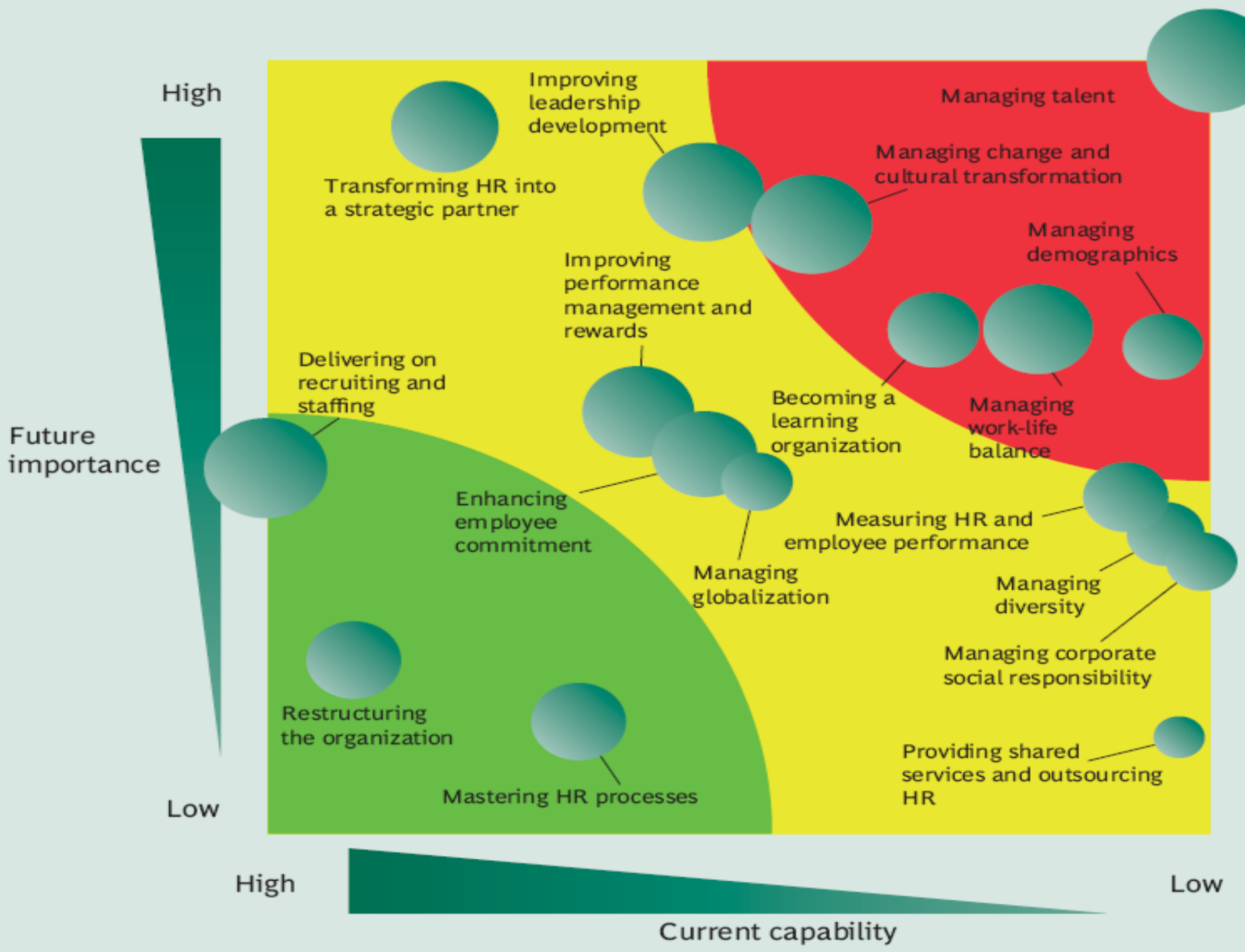
Duurzaamheid in inzetbaarheid

- 
- ⊕ Meer regelruimte, werknemers willen flexibiliteit
Werkgevers ook! (wederkerigheid)
 - ⊕ Output gestuurd leiderschap (geen controle gericht mgt)
 - ⊕ Duurzaamheid
 - ⊕ Verdere toetreding van digitalisering in werk (I-pad v.a.
woensdag 27 januari 2010!!)
 - ⊕ BYO(D) ING wil zelfs af van centrale inkoop Laptops
 - ⊕ BB -> BC
 - ⊕ Social media die verbinding ondersteunen

Het Nieuwe Werken

Thema's van NU

- ☉ Talentmanagement
- ☉ Worklife balance
- ☉ Duurzame inzetbaarheid
- ☉ HNW



Strategie versus HR expertise

Hoog ↑ Prioriteit organisatie	Partners zoeken Scholing	(HR) business partner! Deel!
	Niet oppakken of delegeren	Onvoldoende aansluiting. Veel expertise over niet top prioriteit thema's
Laag	→ Expertise	
		Hoog

Filmpje!

<http://www.youtube.com/watch?v=3SuNx0UrnEo>

Wie kiest wordt gekozen

- ⊕ Werk aan de winkel!
- ⊕ Nu zorgen voor excellent recruitmentproces (HNW proof) en employee branding (netjes afscheid nemen)
- ⊕ Maar ook Talent Management en aan de slag met levensfasen op de werkvloer
- ⊕ Snel schakelen met de wereld (sollicitanten, partners etc.) en organisatie wendbaar maken!
- ⊕ Socialmedia omarmen!!