

De onmisbare rol van een goed hr-beleid in een VUCA-wereld



VUCA: Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous. Dat is de wereld waarin we leven. Een wereld waarin globalisering, snelle internetverbindingen, multitasking, prestatiedruk, oneindige keuzemogelijkheden, levenslang leren, ..., niet alleen een sterke impact hebben op onze manier van leven, maar ook op onze manier van werken.

In het Engelse acroniem verwijst de vluchtigheid (Volatile) naar de snelheid van verandering, en onzekerheid (Uncertain) naar de beperkte mate waarin we de toekomst kunnen voorspellen. De toenemende complexiteit (Complex) maakt het moeilijker om onze omgeving te analyseren en er juiste conclusies uit te trekken. En al het gebrek aan duidelijkheid door onvolledige, foute of dubbelzinnige informatie zorgt voor ambiguïteit (Ambiguous).

Welk effect heeft de VUCA-wereld op uw organisatie?

De VUCA-omgeving veroorzaakt dus veel onzekerheid. Dat heeft een grote impact op uw organisatie. Onze continu veranderende wereld vraagt om een nieuwe manier van werken. Om een grote wendbaarheid van uw organisaties én van uw werknemers. En dat vergt een mentaliteitswijziging die er vanuit gaat dat werknemers kunnen bijleren en zich kunnen ontwikkelen.

Waarom zijn competenties en potentieel zo belangrijk bij het selectieproces?

Het is belangrijk om bij de selectie van nieuwe medewerkers de klemtoon te verleggen van kennis en ervaring naar competenties en potentieel. Omdat competenties en potentieel moeilijker te objectiveren zijn, wordt steeds vaker samengewerkt met ervaren professionals. Zij beschikken over de nodige expertise om deze vaardigheden en talenten af te toetsen.

Wat verwachten werknemers vandaag?

Een derde van de vacatures raakt maar niet ingevuld terwijl de *War for Talent* nog volop aan de gang is. Menselijk kapitaal is onmisbaar voor een succesvolle organisatie. Maar voor veel knelpuntberoepen en hogere managementprofielen wordt in dezelfde kleine vijver gevist. Medewerkers hebben vandaag heel andere verwachtingen dan vroeger. Naast een aantrekkelijke jobinhoud en marktconforme verloning, zijn vooral de bedrijfscultuur, een goede band met de directe leidinggevende, de kans op persoonlijke ontwikkeling en een

gezonde *work-life balance* belangrijke voorwaarden voor de nieuwe generatie. Het is niet langer enkel de werkgever die de werknemer screent. De werknemer kijkt met een kritisch oog uw richting uit, geholpen door sociale media.

Hoe zorgt u ervoor dat talentvolle krachten voor u kiezen?

Zeker in een periode van schaarste wint *employer branding* aan belang. Uw organisatie moet zich profileren als een aantrekkelijke werkgever waar medewerkers zich goed voelen. Als een inspirerende werkplek waar een toffe werksfeer heerst.

Dit begint natuurlijk al bij de rekrutering. Is uw rekruteringsproces te traag of te complex? Dan haakt uw kandidaat af en gaat hij of zij bij de concurrentie aan de slag. Het is dus belangrijk dat u de tijd tussen het eerste contact en de uiteindelijke aanwerving zo kort mogelijk houdt. En tijdens het proces onderhoudt u best een goed contact met uw potentiële werknemer. U weerhoudt de kandidaat niet? Maak dan tijd voor een goed feedbackgesprek. Dit zorgt ervoor dat de kandidaat een gunstige *candidate experience* beleeft, een goed gevoel overhoudt aan de sollicitatieprocedure en een positief beeld van uw organisatie bewaart.

Wat is de meerwaarde van een goed retentiemanagement?

Het vraagt heel wat (financiële) inspanningen om getalenteerde medewerkers aan te trekken. Als u een nieuwe medewerker heeft aangenomen, is het van kapitaal belang dit talent aan u te binden. Een goede *onboarding* helpt de nieuwe werknemer zich snel te integreren. Veel heeft te maken met communicatie: wees transparant en open over uw organisatie. Waar staat u voor? Wat mogen uw werknemers van u verwachten? Maak zeker geen valse beloftes. Dat brengt (nieuwe) werknemers aan het twijfelen waardoor zij uw organisatie kort na hun aanwerving alweer verlaten.

Zorg er met andere woorden voor dat uw medewerkers trots kunnen zijn op de organisatie waar ze voor werken, dat zij zich ermee identificeren en betrokken voelen. Toon inspirerend leiderschap en laat talent in uw organisatie (door)groeien.

Samenwerken met professionals

Een correcte inschatting van iemands competenties en potentieel, en van de kans op een culturele en persoonlijke fit, zijn van cruciaal belang om de juiste mensen aan te trekken. Maar dat is best moeilijk.

Net zoals het selectieproces professioneel en vlot te laten verlopen. Daarom werken organisaties vaak samen met ervaren professionals die hen hierin ondersteunen en adviseren. Zij zorgen voor een correct verloop van de selectieprocedure en objectiviteit van de beoordeling door het afnemen van interviews, tests en assessments.

Hoe kunnen wij u helpen?

De ervaren medewerkers binnen de Probis Groep bundelen hun kennis en ervaring in de publieke, welzijns- en zorgsector. Zij geven u vakkundig advies bij al uw hr-vraagstukken, zodat ook u klaar bent voor de nieuwe manier van werken in de VUCA-wereld.

Een greep uit ons aanbod.

De adviseurs van *CC Select* ondersteunen u bij het aantrekken van nieuw talent en het evalueren van potentieel bij uw medewerkers in het kader van hun doorgroeitraject.

De adviseurs van *CC Consult* staan u graag bij voor de begeleiding van veranderingstrajecten, werklastmetingen en organisatieontwikkeling.

Vzw *Vorm* helpt uw medewerkers te groeien in hun rol door het aanbieden van talrijke (op maat gemaakte) opleidingstrajecten.

En voor de tijdelijke invulling van een directiefunctie of ondersteuning van uw leidinggevenden, staan de ervaren interimmanagers van *Probis Consulting* voor u klaar.

Meer weten?

Neem geheel vrijblijvend contact met ons op, bel 02 467 35 40.

We maken graag tijd voor u vrij.



8020 Oostkamp - Legeweg 157 H1-1 | 2440 Geel - Winkelom 83 B1b | 1082 Brussel - Vliegveldreef 9