

Welke ontwikkelingen in het economische werkveld doen zich voor en wat zijn de gevolgen hiervan voor organisatie en werk? Dat vroegen [Donald Ropes](#) en anderen zich af bij het Business Research Center (BRC) van Hogeschool Inholland. Na uitgebreid onderzoek publiceerden zij het rapport 'Business Trends: gevolgen voor organisatie en werk'. Daarin zijn 14 business trends beschreven die organisatie en werk de komende jaren drastisch zullen veranderen. Voor HRM-professionals is dit uiteraard belangrijke kost, want HRM heeft een belangrijke rol bij het bewust worden en inspelen op die veranderingen. Een toepasselijke start van het nieuwe NVP-jaar volgens Helma van den Berg, voorzitter van [NVP Zuid-Holland](#), waarin 'vernieuwing én de impact ervan op de HRM'er die als businesspartner van de toekomst werkt' de rode draad is van de sessies die voor leden en andere geïnteresseerden worden georganiseerd. Donald Ropes, Lector Learning and Development in Organisations op de Hogeschool Inholland en spreker op deze Nieuwjaarsbijeenkomst, gaf in een [infografic](#) de samenhang van die trends weer. De complexiteit van de werkvelden is enorm toegenomen, stelt Donald. Hij ging in op 4 van de 14 trends en ontwikkelingen die het meest van belang zijn op organisatie en werk.

Ontwikkeling 1: Big data wordt alleen maar bigger

Er wordt continu en overal data verzameld. Big data veranderen management, maar je moet er mee kunnen omgaan om er de toegevoegde waarde uit te halen. Het wordt voor de HRM-professional steeds belangrijker om de juiste vragen te stellen aan 'de data', wil je daarmee proactief kunnen zijn. Deze ontwikkeling was al eerder opgepikt door HRM vanuit het specialisme 'HR-Analytics'. Van de aanwezigen kwam bijval op dit onderwerp. Veel HRM-afdelingen zijn er achter dat deze 'predictive analysis' goede stuurinformatie kan opleveren. HRM moet de taal van het management kunnen spreken en dat gaat een stuk gemakkelijker met relevante cijfers. Ook is dit volgens de aanwezige HR-deskundigen een goede basis voor de Strategische PersoneelsPlanning (SPP).

Ontwikkeling 2: Flexibele organisatiegrenzen

Organisaties moeten continu veranderen vanwege de snelle ontwikkelingen. Ook de grenzen van organisaties veranderen. Er zijn wisselende coalities en kortere samenwerkingsverbanden. Het is onmogelijk om te bepalen wat binnen of buiten de organisatie plaatsvindt, stelt Don. De context bepaalt de omvang en de structuur van de organisatie. En er is volledige connectivity, iedereen en alles is met elkaar verbonden door ICT. Met social media worden interne processen toegankelijk. Alles wordt transparant.

Ontwikkeling 3: IT is ticking

Het zal niemand verbazen dat ICT het kloppende hart is van en tussen organisaties. Hierdoor verandert de aard van het werk. ICT wordt steeds breder en dieper geïntegreerd in organisaties. Selfservice wordt steeds verder doorgevoerd. Automatisering en robotisering nemen werkprocessen over. Hierdoor verdwijnen banen maar er komen ook weer nieuwe banen bij. Het is de vraag hoe we medewerkers kunnen begeleiden bij deze veranderingen. De aanwezige HR-professionals hadden hier in een levendige discussie diverse beelden bij. Er is het gevaar van een twee-deling: een groep medewerkers die voorop loopt en een groep medewerkers die moeite heeft om zich aan te passen aan steeds weer nieuwe technologieën. Het is belangrijk om aan deze medewerkers ruimte te geven voor de aanpassing. Geleidelijke stappen, gebruikersvriendelijke ICT en gebruik maken van het zelflerende vermogen van de medewerkers zelf. Kijk maar naar de gebruik van de iPad. Men is probleemloos gewend geraakt aan deze technologie.

Ontwikkeling 4: De werknemer als superhero

Werknemers moeten cognitief, sociaal en gedragsmatig steeds meer kunnen. Ze moeten superslim zijn en blijven. En ze moeten supersociaal en superflexibel zijn. Kortom, omgaan met de toenemende complexiteit, flexibele teams, wisselende taken en gebruik maken van andere sociale competenties. Ga er maar aan staan. Werken wordt topsport. Hierover was herkenning bij de HR-

professionals. Maar ook hier waarschuwden zij voor een gevaar: medewerkers die niet meekunnen en medewerkers die niet meewillen. Daarom moeten medewerkers continu worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen.

Helaas was er niet meer tijd om alle ontwikkelingen bespreken. Geïnteresseerd in het gehele rapport met de 14 businessstrends? kijk dan op [Business Research Center](#).

Wil je je als HRM-professional verder verdiepen in de gevolgen van de grote veranderingen?

NVP Zuid-Holland heeft een aantrekkelijk activiteitenprogramma opgesteld, te beginnen met de Inspiratie workshop over 'Performance management 3.0' op 16 februari 2016.

Ook in het teken van de vernieuwing staat de sessie 'Flexibiliteit van Arbeid: Agile organiseren' op 21 april as. En de sessie 'Effecten van nieuwe productietechnologieën op organisaties' op 17 mei 2016 is een must voor HR-professionals met oog voor vernieuwing.

Meer weten? kijk voor alle activiteiten op de [NVP-Agenda](#)

René Jillissen, NVP Zuid-Holland

renejillissen@gmail.com