

Van een systeemgerichte naar een mensgerichte samenleving

Elfried Klarenbeek

Kunt u zich een toekomst voorstellen waarin de medische wetenschap preventief genetische ingrepen doet om u een maximale gezondheid te garanderen? Waarin energie nagenoeg gratis is en u assistentie krijgt van een computer - al of niet in de gedaante van een robot - die slimmer is dan de mens, met een ontwikkeld emotioneel en empathisch vermogen? Waarin überhaupt het manuele werk uit handen is genomen door robots en u in zelfsturende auto's op afroep wordt vervoerd naar de gewenste plek van bestemming? Waarin een nieuwe virtuele wereld versmelt met uw werkelijke omgeving?

Mijn lineair en extrapolair ingerichte brein heeft daar grote moeite mee. Toch is deze toekomst nabij, voorspelbaar en onvermijdelijk.

Wij leven in een spannende tijd. De wereld om ons heen verandert in een razend tempo. Niemand kan nog overzien wat er allemaal gebeurt binnen de vele, soms samenwerkende vakgebieden in de complexe buitenwereld. Evolutie van de maatschappij waarin deze veranderingen plaatsvinden, blijft achter. Bestaande instituties en organisaties kraken in hun voegen. Ons denkkader, ons handelen en onze systemen zijn aan groot onderhoud toe.

EEN UPDATE VAN HET BESTURINGSSYSTEEM IS NOODZAKELIJK

De transitie die gaande is, gaat op iedere organisatie een grote impact hebben. De context waarin organisaties functioneren, verandert immers drastisch. Dat stelt eisen aan hun adaptatievermogen, ofwel de wijze waarop zij op die veranderingen zullen insprijngen.

Het besturingssysteem van de meeste organisaties vindt zijn wortels echter in de vorige eeuw; vaak nog traditioneel en

hiërarchisch georganiseerd en gericht op groei en controle. Niet aansluitend op de snel veranderende realiteit van vandaag: waarin innovatie en engagement van medewerkers een noodzaak zijn om te overleven.

Voor veel bedrijven betekent dit dat zij zich opnieuw zullen moeten uitvinden. Veel organisaties zijn dan ook zoekende naar andere manieren van ontwikkelen, van organiseren en samenwerken.

NIEUW LEIDERSCHAP

Echte vernieuwing moet van binnenuit komen, met een nieuwe vorm van leiderschap als voorwaarde. Leiderschap gestoeld op andere waarden; waarbij de mens centraal staat en waarin het geluk van mensen weer telt. Die mensen de vrijheid geeft te doen waar ze goed in zijn zodat ze waarde kunnen creëren op manieren die niet kan binnen traditioneel georganiseerde bedrijven. Van optimaliseren voor groei naar optimaliseren voor mensen kortom.

TIJD VOOR HR DIT TE OMARMEN EN TE GAAN TREKKEN

Uiteindelijk zal mensgericht organiseren een noodzakelijke voorwaarde worden voor organisatiesucces op langere termijn. HR heeft daarom bij uitstek de rol om bedrijven door deze transformatie heen te helpen. Maar dan moet ook HR op een andere manier naar zichzelf gaan kijken. Niet instrumenteel en reactief zijn; HR moet echt gaan begrijpen wat er aan de hand is en vandaar stoutmoedig te werk gaan.

HR-TECH

Een speciale rol is weggelegd voor HR-tech. We zien veel nieuwe HR-tech start-ups op het toneel verschijnen. Jonge bedrijven die technologie maken om op een andere manier de juiste mensen aan te trekken, samen te werken of het werk te organiseren. Bedrijven die leunen op big data, algoritmes en artificiële intelligentie. Deze ontwikkeling kan bij uitstek een wezenlijke bijdrage leveren aan nieuwe vormen van organiseren en samenwerken, waarbij de mens centraal staat.

Het is een uitdagende periode voor organisaties. Een periode waarin velen bedreigingen zullen ervaren, maar voor wie het kan zien ook heel veel kansen. De manier waarop we met elkaar samenwerken, waarop het nieuwe leiderschap zijn vorm vindt en de rol die HR in dat proces kan gaan innemen, zijn daarbij belangrijke sleutels. Niet alleen voor het succes van individuen en organisaties maar juist ook voor de samenleving die we met elkaar creëren. 🎓



Elfried Klarenbeek is gepassioneerd vernieuwer. Hij beweegt zich op het kruispunt van mensen, technologie en business. Hij observeert, denkt, adviseert en onderneemt. Elfried heeft ruime ervaring als primus inter pares in multidisciplinaire teams die vernieuwende digitale producten en diensten creëren. Dit doet hij in opdracht van grote ondernemingen, maar ook als medeoprichter van nieuwe bedrijven zoals de start-up harver.com. Harver maakt game changing HR applicaties die ver over de landsgrenzen verkocht worden. Meer weten? elfriedklarenbeek@speakersacademy.nl