



Arbeidsmarkt 2.0

De nieuwe manier van ontwikkelen
en gebruik van arbeidskracht

Inhoud

- **TASC Management BV**
- Nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
- Vertaling van ontwikkeling binnen bedrijven
- Vertaling van ontwikkeling door werknemers
- Dynamische markt met dynamische relaties
- Voorbeelden
- Tools
- Vragen

TASC Management BV



- **Bedrijfskundige adviesgroep te Rosmalen**
- **Specialisatie:**
 - Verbeteren en vernieuwen van bedrijfsprocessen
- **Werkterrein:**
 - Bedrijfsleven, Overheid, Zorg
- **Activiteiten en producten:**
 - Ontwikkelen en implementeren van nieuwe werkprocessen, -structuren en –methoden
 - Implementatie methodiek voor kwalitatief personeelsmanagement : InFlow Xpress
 - Implementatie risicomangementsysteem voor complexe behandelingen in de zorg
 - Samenwerking en fusies van diensten bij lagere overheden

Wat is 2.0 (twee punt nul)?

- Internet jargon
- Geeft de volgende fase aan in de ontwikkeling van Internet.
- **Essentie:** niet langer losse onderwerpen/sites die je per stuk oproept, maar een platform waarin je alle voor jou relevante zaken bij elkaar brengt
- **Sturing vanuit het proces en niet langer vanuit de structuur**
- **Kernbegrippen:** interactie, eigen behoefte, vrije structuur binnen gedefinieerd kader, netwerken, webbased

Nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- Globalisering van economie
- Traditionele activiteiten worden naar elders verplaatst
- Onze focus op 'kennisintensief' werkt maar ten dele
- Overheid zoekt, bedrijfsleven wacht af
- Onderwijs heeft eigen agenda

Zijn uw organisatie en uw medewerkers op deze ontwikkeling voorbereid?

- Arbeidsmarkt intern en extern ondoorzichtig
- Oude structuren werken niet en worden vervangen door netwerken
- Grotere zelfstandigheid van werknemers

Arbeidsmarkt 2.0

- **Dynamische markt en dynamische relaties:**
 - Veranderingen gaan sneller en hebben grotere impact
 - Veel ontwikkelingen tegelijk
- **Moderne (jonge) werknemer** is groot gebracht projecten, multitasking, netwerken, zelf weg zoeken
 - Werkt in levensfasen en ontwikkelt daarbinnen ambities
- **Sluit het aanbod van uw organisatie hierop aan?**

Arbeidsmarkt 2.0

- Relaties en contacten worden vluchtiger en in duur beperkt
- Breder spectrum van motivatoren (inhoud, omgeving, cultuur, collega's)
- Snelle toegang tot grote hoeveelheden informatie
- Markt verandert met grote regelmaat
- Structuren hebben steeds kortere levensduur
- Nadruk op procesmatige benadering en beheersing van processen

Voorbeeld: Linked In

The image shows a screenshot of a LinkedIn profile page. The profile owner is Herman Timmermans, Owner of TASC Management BV. The page features a central 'Build your network' section with options to find contacts from web email, current/past colleagues, and former classmates. On the right, there are sections for 'People you may know' and 'Who's viewed my profile?'. Four speech bubbles are overlaid on the page, each pointing to a specific feature and asking a question in Dutch.

Wie ben ik? (points to the profile navigation menu)

Wie ken ik? (points to the 'People you may know' section)

Wie kent mij? (points to the 'Who's viewed my profile?' section)

Wie wil mij leren kennen? (points to the 'Find contacts' section)

Wie heeft werk voor mij? (points to the 'Jobs' section)

Ontwikkeling binnen bedrijven

- 2 decennia waarschuwing voor ontgroening en vergrijzen
- Nu is het zo ver! Wat nu?
- Schaarste in sleutelfuncties
- Nog te veel nadruk op korte termijn
- Full control = illusie
- Vakbeweging zoekt positie
- Veel 'vasthouden aan het bestaande'

The screenshot shows the front page of The New York Times website from October 7, 2008. The main headline is "Markets Plunge on Financial Worries" by Michael W. Grynbbaum. A line graph shows the Dow Jones Industrial Average dropping significantly from 9,447.11 to 8,996.23. Other news items include "Has Worsened, Fed Chief Hints at Cut" and "Big Insurer's Spending Habits Disclosed". The page also features sections for "MOVIES", "OPINION", and "MARKETS".

Index	Value	Change	% Change
S&P 500	996.23	-80.00	-7.4%
Dow	8,947.11	-508.39	-5.11%
Nasdaq	1,754.88	-108.08	-5.80%

Multitasking

Werkgever:

- Werken aan continuïteit van de organisatie
- Zorgen voor opdrachten
- Zorgen voor welbevinden van medewerkers

Zijn al deze activiteiten in uw organisatie continu onder de aandacht en afgestemd?

- Eigen functie goed uitvoeren
- Eigen ambities waarmaken
- Contact houden met omgeving
- Balans werk/thuis



“How long have you been multitasking?”

Case 1

- Familiebedrijf , 150 werknemers
 - 'Patriarchaal' leiderschap
 - Kern van de organisatie; ca. 20-30 vakmensen, gemiddelde leeftijd 49 jaar
 - Geen opvolging in groot aantal sleutelfuncties
 - Veel aandacht voor technologie, niet voor mensen
 - Kloof tussen ouderen en jongeren
 - Behoefte aan vaklieden steeds meer opgevuld via inhuur
-
- 1996 : verloop ca. 4 % , verzuim 5,6 %
 - 2002 : verloop ca. 18 % , verzuim 9 %
 - 2006 : reorganisatie , verloop 22 % , verzuim 4 %
 - 2008 : ?

Case 2

- Metaalbedrijf : olopende kosten chemisch afval à verwerking kost geld
- Vraagt medewerkers om methode te bedenken om met chemisch afval geld te verdienen i.p.v. te verliezen
- Project recycling
- Na 1,5 jaar brengt chemisch afval geld op
- Effect:
 - Ondernemerschap
 - Kostenreductie
 - Nieuwe activiteiten

Case 3

- Producent van verlichtingsarmaturen, 40 werknemers
- Diverse reorganisaties, 2001 : overname door multinational
Hoog verloop : > 20 % op jaarbasis
- 2002 Personeelsstop; tegelijkertijd oplopend aantal orders
- Interne personeelsscan van beschikbare kwaliteit
- Afstemming met regionale onderwijsinstellingen:
- Multi-inzetbaarheid ontwikkelen
- Effect:
 - Productkwaliteit loopt op; verloop gaat omlaag
 - Gestructureerde stages en afstudeeropdrachten
 - Verloop naar normaal niveau
 - Geen probleem met werven van nieuwe medewerkers

Case 4

- Familiebedrijf, 3 vestigingen, 230 werknemers
- Tot 1997 functionele structuur
- Vanaf 1998 via afstudeerprojecten geleidelijke invoering van unitstructuur
- Unit = multi-disciplinair team dat compleet product maakt
- 2006 : 8 units operationeel, 2008 : 15
- Effect :
 - Minder overhead, meer productief
 - Hogere kwaliteit
 - Meer probleemoplossing
 - Innovatie
 - Opvolgingsprobleem intern opgelost

Case 5

The screenshot shows the Duotank System Online HRM portal. At the top, there is a navigation bar with the Duotank logo and the text 'DUOTANK SYSTEM ONLINE'. Below this, there is a main menu with several tabs: 'Sollicitanten', 'Competenties', 'Communicatie', 'Mijn Dossier', 'Opleidingen', 'Vragenlijsten', 'Vacatures', 'Medewerkers', and 'Beheer'. The 'Mijn Dossier' tab is selected. The main content area displays the user's login information: 'Login: HERMAN' and 'Datum: 07-10-2008'. Below this, there is a list of menu items with expandable arrows: 'Handleiding', 'Vacatures', 'Mijn CV', 'Mijn stamgegevens', 'Mijn Beoordelingen', 'Mijn POP', 'Mijn Functionering', 'Mijn Instellingen', 'Mijn Sollicitaties', 'Onderzoek', and 'Zelfassessment'. At the bottom of the main content area, there is a 'Uitloggen' button. On the left side of the screenshot, there is a sidebar menu with various options like 'Home', 'End to end', 'Organization', 'The system', 'Tanks', 'Transport solutions', 'Events', 'Certifications', 'References', 'Distributors', 'Articles', 'Contact', 'Status', and 'Links'.

- Alle medewerkers hebben eigen competentieprofiel
- Alle functies gedefinieerd op basis van competenties
- Continue matching van gevraagde en geboden kwaliteit
- Iedere medewerker heeft eigen dossier; kan zelf initiatieven nemen
- Bedrijf stelt hoge eisen, maar creëert ook ontwikkelingsmogelijkheden voor haar werknemers
- Wachtlijst van nieuwe werknemers die er willen gaan werken

Binden en boeien: hoe?

- **Mensen** vertegenwoordigen **kapitaal**
- **Kijk vooruit** en deel dat met je mensen
- **Communiceer**, geef zelf het **goede voorbeeld**
- **One fits all aanpak werkt niet**
 - Er zijn verschillende soorten werknemers: realiseer je dat en zorg voor **maatwerk** aanpak
- **Beloning** is belangrijke driver
 - Materieel, immaterieel
 - Zorg voor **objectieve criteria**
 - **Maak onderscheid** in goede en slechte prestaties
- **Ontwikkel en toets** voortdurend

Kijk 2 jaar vooruit

- Ga uit van je belangrijkste producten, diensten, bewerkingen
- Vraag je af: doe ik dit over 2 jaar nog?
- Wie doet het dan?
- 20/80 regel:
 - 10 % is obsolete -> vervangen of afstoten
 - 10 % is in ontwikkeling -> wie doet dat
 - 80 % kan verder zonder veel extra's
- Per jaar opnieuw bekijken
- Betrek je mensen erbij

Ken je mensen

- Maak profielen van alle functies
- Maak profielen van alle medewerkers
- Match regelmatig
- Ontwikkel beleid om verschil tussen gewenste en beschikbare potentieel te overbruggen

- Breng een **proces** op gang van continue ontwikkeling
- Bied medewerkers faciliteiten om eigen toekomst te ontwikkelen
- **InFlow Xpress**: webbased tool voor kwalitatief personeelsmanagement

En verder?

- Maak een risicokaart van de organisatie:
 - Waar mis ik redundantie
 - Waar kan ik mensen missen en waar niet
 - Als iemand opstapt wat doe ik dan
- Bekijk je organisatie vanuit het perspectief van een medewerker:
 - Wat is hier boeiend?
 - Hoe wordt ik behandeld?
 - Wat is mijn perspectief?
- **Ontwikkel een netwerk met je medewerkers: InFlow Xpress, ook beschikbaar buiten de normale werktijd**

De organisatie

- Maak je organisatie snel toegankelijk:
 - Verdeel het werk in snel te leren jobs/taken
 - Zorg voor een duidelijke inwerk instructie:
 - Lange inleertrajecten kosten geld, verminderen de motivatie en maken de organisatie afhankelijk
 - Zorg voor een mix van routine (bij ons doen we dat altijd zo) en non-routine (dat onderscheidt ons van anderen)
- Heb oog voor ambities van medewerkers:
 - Veel afwisseling
 - Weinig afwisseling
 - Toekomstige ontwikkeling

Samenvatting

- **Arbeidsmarkt 2.0:**
 - Denk en werk in processen en niet in structuren
 - Ontwikkel visie en maak die duidelijk : richtinggevend voor medewerkers
 - Ontwikkel netwerken in je organisatie en daarbuiten
 - Ken je mensen en match voortdurend IST-SOLL
 - Biedt faciliteiten voor self-management
- **Binden en boeien gaat dan vanzelf**

Vragen

Info

TASC Management BV

Westeind 5

5245 NL Rosmalen

Postbus 77

5240 AB Rosmalen

Tel 073 5280030

Fax 073 5280033

Email: secr@tasc-management.com