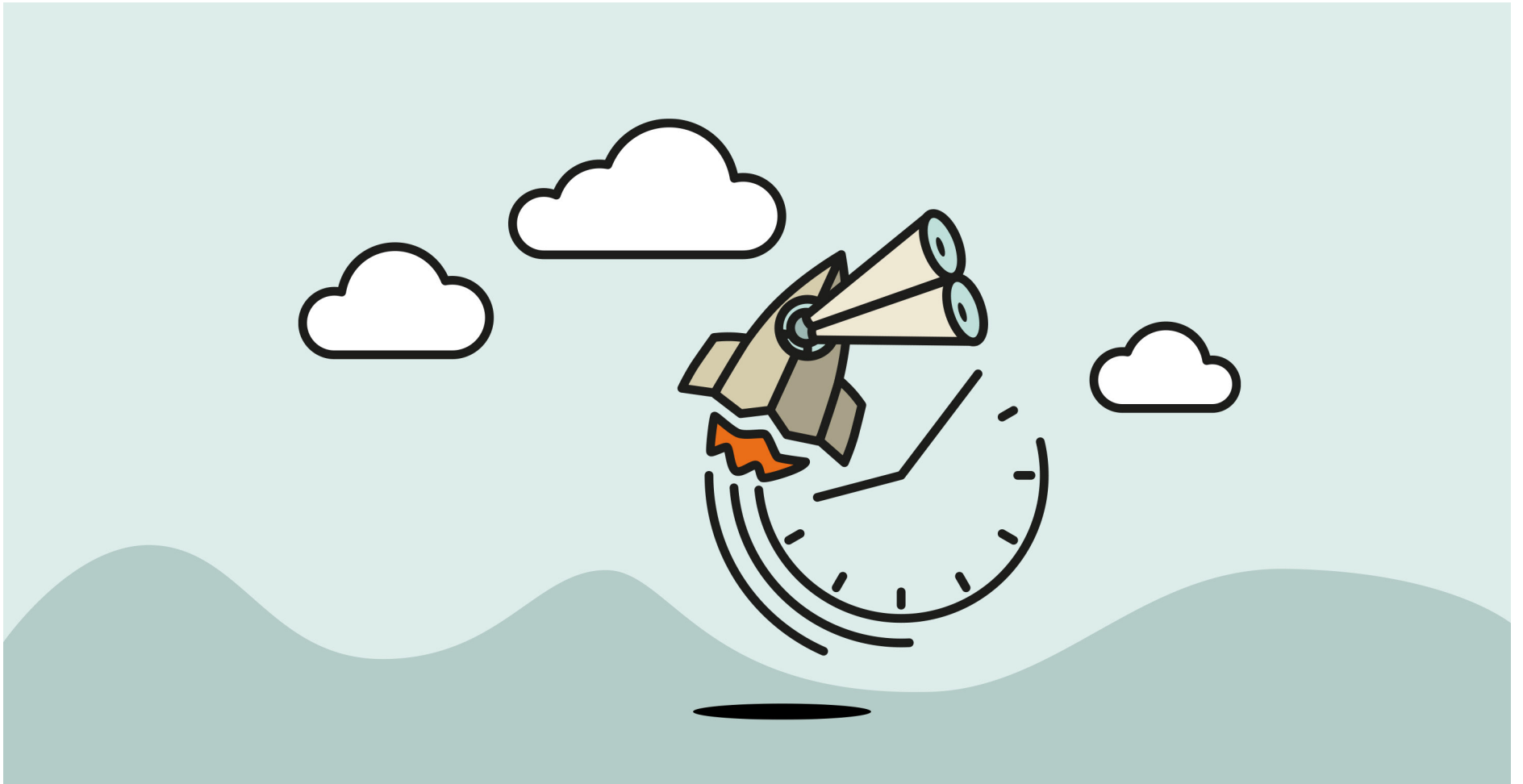


Met alleen een cv werf je op basis van het verleden, in plaats van de toekomst



De arbeidsmarkt verandert sneller dan de meeste mensen meegroeien. Digitalisering, automatisering en AI veranderen het speelveld. Ervaring verdwijnt uit organisaties en jong talent krijgt minder jaren om naar leidinggevende functies toe te groeien. Annemieke Laverman, oprichter van Nieuwkans, gaat aan de hand van zeven stellingen in op deze ontwikkelingen.

1. Duurzame inzetbaarheid begint met zelfinzicht, niet met de zoveelste opleiding.

“Duurzaam inzetbaar zijn en blijven is essentieel. Dat begint bij eigen regie en niet bij altijd maar moeten leren en bewegen. Alles start met zelfinzicht, omdat dit vertrouwen geeft en je daardoor die eigen regie kunt pakken. Verandering roept vaak angst op, omdat we niet kunnen overzien welke impact die op ons heeft. Op het moment dat we dat wel weten, durven we het heft in eigen handen te nemen.”

2. Wacht niet tot iemand vastloopt, maar bespreek eerder of een functie nog past.

“De vraag is of je op je plek zit, nu en de komende drie jaar, als je kijkt naar de strategie van een organisatie. En zijn er nog skills die je met het oog op de toekomst moet ontwikkelen? Dan kun je daar eerder mee beginnen. Het voordeel van regie op jouw eigen toekomst is dat je een realistisch gesprek met iemand aangaat: wat is jouw onderscheidend vermogen, wat kost energie en waar zit ontwikkelpotentieel? Dan heb je een ander gesprek, onderbouwd vanuit de richting waarin iemand zich logischerwijs kan ontwikkelen.”

3. Wie alleen naar het cv kijkt, werft op basis van het verleden.

“We nemen mensen aan op wat ze nu kunnen, maar we moeten het omdraaien. Welke skills bezit je en welke kun je ontwikkelen vanuit natuurlijke talenten en cognitieve gedragsvoorkeuren? Ervaringen en competenties moet je loskoppelen van de functies die je hebt gehad, om parallellen te kunnen trekken met andere soorten rollen. Je rolt ergens in en groeit door, maar dat wil niet per definitie zeggen dat je daarmee al jouw talenten hebt ingezet. De vraag is: wat kun je nog makkelijk ontwikkelen om mee te groeien in de toekomst?”

4. De arbeidsmarkt staat voor een grote uitdaging als organisaties niet nu al verandering faciliteren.

“Als ik kijk naar de uitdagingen van de toekomstige arbeidsmarkt, zie ik eigenlijk drie risicogroepen. Eén is de groep talenten die organisaties moeten zien te boeien en behouden. Twee is de groep tussen 45 en 55 jaar die hun functie kan ontgroeien, doordat er andere skills gevraagd gaan worden. En drie is de oudere groep, waar management uitstroomt en daarmee ook veel ervaring en kennis verdwijnt. Jong talent kan niet binnen vijf jaar naar zo’n functie groeien als we de huidige methodiek handhaven. Dus de kunst is om anders naar talent te kijken.”

“

Alles start met zelfinzicht

5. AI laat niet zozeer functies verdwijnen, maar verandert wat mensen in die functies moeten kunnen.

“Als je mij vraagt of functies helemaal verdwijnen, is mijn antwoord nee. Maar ze veranderen zeker, en dat is niet iets van de laatste tijd. Door technologische innovatie gaat die verandering vele malen sneller. Rollen krijgen een andere inhoud. Veel mensen zijn bang voor AI, maar we gaan voorbij aan het feit dat het organisaties effectiever en efficiënter kan maken. Dat is ook noodzakelijk vanwege de dalende arbeidsproductiviteit en de vergrijzing.”

6. Een strategie werkt pas als mensen weten wat die concreet voor hen betekent.

“We zeggen altijd dat de medewerker moet veranderen. De organisatie presenteert de strategie gemiddeld één keer per jaar, met de verwachting dat dit voldoende is. Maar op het moment dat de vertaalslag niet wordt gemaakt naar wat die strategie concreet betekent voor de uitvoering, de werkzaamheden binnen teams én het individu, zullen mensen niet snel meegaan. Strategieën

worden vaak in containerbegrippen geformuleerd. De klanttevredenheid moet bijvoorbeeld omhoog. Maar wat betekent dat concreet voor sales, logistiek en ICT als iedere afdeling hetzelfde voorgehouden krijgt? Maak de concrete vertaalslag naar de functie, dan pas krijgen mensen inzicht en vertrouwen.”

7. De echte winst zit in eerder handelen.

“Als we niet weten wat een verandering inhoudt en geen zekerheid hebben over wat die voor ons betekent, gaan we het gesprek niet aan. Dan komt het onderwerp pas ter sprake op het moment dat het eigenlijk te laat is en de medewerker de functie ontgroeit. Als je eerder met elkaar in gesprek gaat, kan de organisatie echt iets doen vanuit strategische personeelsplanning. Je kunt dan eerder naar vervolgstappen en ontwikkeling kijken. Ik geloof er heilig in dat dit de arbeidsproductiviteit verhoogt, het ziekteverzuim verlaagt en boventalligheid en verbetertrajecten voorkomt. Ook kun je talent binnen de organisatie sneller toekomstperspectief bieden en de interne doorstroom bevorderen, wat weer kosten bespaart bij de werving van nieuwe medewerkers. Iemand gaat namelijk niet veranderen omdat een ander iets oplegt. De mens verandert pas bij het besef welke invloed een verandering op diegene heeft.”



Annemieke Laverman,
Oprichter, Nieuwkans