



## REMEDIE TEGEN EEN GEMISTE KANS

*Er is een oplossing nodig voor het tekort aan arbeidskrachten door groei en vergrijzing. Tegelijk spelen de volgende maatschappelijke knelpunten een rol:*

- 1. Er is een grote groep die niet aan het werk kan komen en structureel naast het arbeidsproces blijft staan;*
- 2. Met name ook oudere werkzoekenden die maar al te graag in het arbeidsproces terugkeren;*
- 3. Er wordt te weinig geïnvesteerd in opleidingen, vooral voor laagopgeleiden en oudere werknemers.*

*Dit was niet uit de krant van gisteren, maar een verzoek in 2007 aan de toenmalige commissie Bakker.*

### NEVER WAIST A GOOD CRISIS

Helaas moeten we constateren dat we niet hebben geluisterd naar het Amerikaanse adagium, “*Never waist a good crisis.*” We hebben namelijk niets tijdens de crisis gedaan om dit probleem structureel op te lossen. Er is voornamelijk gekeken - door zowel de overheid als het bedrijfsleven - naar korte termijneffecten: de overheid heeft het begrotingstekort verminderd door bezuinigingen en het bedrijfsleven heeft haar winst geoptimaliseerd – of het verlies beperkt - door ontslagen en eveneens bezuinigingen. Daarnaast zijn veel mensen in een ‘flex-situatie’ terechtgekomen waardoor bedrijven eveneens hun kosten konden beperken.

Natuurlijk konden we al enige jaren geleden zien dat de economie zou aantrekken. Maar het is blijkbaar zowel voor bedrijven als de overheid moeilijk om zich hier pro-actief op aan te passen. Sinds 2017 lezen we dat er voor de meeste beroepen (met administratie en een deel van de bancaire sector als uitzondering) een groot tekort aan personeel is of verwacht

wordt. Dat gaat van laag tot hoog opgeleiden. Daarnaast draaien de rollen voor de flexwerkers nu om zoals in de bouw en de zorg. Zij halen nu wat ze te weinig hebben gekregen in het verleden terug met snel stijgende uurlonen. Volgens recente berichten houdt de bouw hierdoor al rekening met faillissementen.

## OPLOSSING

Is er een oplossing voor deze situatie? Aangezien dit een Europees breed probleem lijkt te worden zal import van arbeid niet direct soelaas bieden en we weten ook dat deze strategie negatieve neveneffecten heeft. Het investeren in extra scholing heeft een aanzienlijke *pay-out periode* en wellicht zitten we dan alweer in een afkoelende conjunctuur.

Wat werkt dan wel? Bestaat er een oplossingsrichting die alle stakeholders - werknemers, bedrijven en overheid - voordelen biedt?

Door recente wetenschappelijke inzichten als uitgangspunt te kiezen is een oplossing gevonden voor het bovengeschetste probleem. Nu eerst een korte omschrijving van de inzichten die uiteindelijk het fundament vormen van onze aanpak:

1. Machines worden regelmatig onderhouden en er wordt jaarlijks op afgeschreven (t.b.v. de herinvestering) om te zorgen voor een lange levensduur en optimaal functioneren. Dit zou ook moeten gelden voor de *human resources*.
2. Afgezien van de primaire arbeidsvoorwaarden behoren de additionele personeelskosten als investeringen te worden aangemerkt; die zorgen namelijk voor een betere productiecapaciteit. Zo is verzuim geen kostenpost, maar een verlies aan productiecapaciteit. Hetzelfde geldt voor vertrekkende werknemers.
3. Wanneer een team functioneert als een productieve zone met bevlogen, enthousiaste en aan de doelstelling gecommitteerde werknemers, dan presteert het team 25% beter dan wanneer een team gekenmerkt wordt als een comfortzone (te weinig perspectief) of een hyperzone (te weinig ruimte) (Bruch & Vogel, 2011).
4. Koploperorganisaties onderhouden een balans in aandacht tussen het genereren van toegevoegde waarden voor hun klanten en het gezond houden van hun organisatie. (McKinsey, 2011).
5. Gegeven het exponentieel toenemend tempo van verandering worden veel organisaties uitgedaagd hun organisatievorm aan te passen naar meer open flexibele structuren en participatieve werkwijzen. (Van Marrewijk, 2011).

"Ik denk wel eens: Wij leiden op voor de concurrent"



Stel je voor dat je ze niet opleidt en ze blijven?

## EXPONENTIAL CHANGE

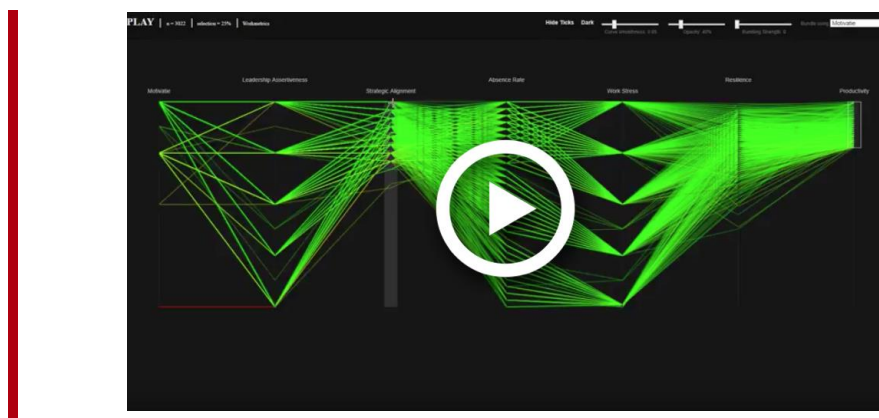
De snel veranderende omstandigheden – krappe arbeidsmarkt, toenemende dynamiek en complexiteit – vergen meer veerkracht en verandervermogen van organisaties. Door meer ruimte en perspectief te bieden aan professionals ontstaat meer betrokkenheid en gevoel voor eigenaarschap in de teams. Dit impliceert ook dat leidinggevendenden nieuwe manieren van ‘*grip*’ moeten ontwikkelen om hun verantwoordelijkheid voor het geheel te kunnen blijven dragen. Immers de paradigma’s van macht en beheersing maken steeds meer plaats voor die van ‘*connectedness*’, dialoog en verbinding.

## WAT NU TE DOEN?

De eerste oplossing is gericht op het optimaliseren van de inzet van het personeel, uw *workforce*. Met een focus op hun vitaliteit, hun competenties (kennis en vaardigheden) en hun motivatie cq betrokkenheid bij de doelstellingen van uw organisatie. De juiste investeringsimpulsen genereren een groot financieel resultaat.

De tweede oplossingsrichting is bedoeld voor de senior leidinggevendenden: hoe ontwikkel je de juiste *fit*, genereer je de hoogste *impact* en garandeer je de hoogstnoodzakelijke *grip* terwijl je juist je werknemers loslaat.

Door beter gebruik te maken van de grote hoeveelheden data die reeds in de organisatie bestaan kun je door slimme data-analysetechnieken en interactieve dashboards strategisch relevante inzichten ontwikkelen waarmee directieleden grip houden op het proces. Met deze inzichten kunnen zij teams optimaal faciliteren of corrigeren. Workmetrics beschikt over *state-of-the-art* technologie om data-analyses uit te voeren en interactieve dashboards op maat te ontwikkelen. Een voorbeeld gericht op simulatie ziet u in onderstaande 3 minuten durende video.



## AANBOD – 3 LEVELS

Workmetrics hanteert drie levels van analyses: Interactief, Simulatie en Voorspellend.

### INTERACTIEF

Workmetrics kan gebruik maken van bestaande data van uw organisatie en deze weergeven in op maat gemaakte visueel aantrekkelijke interactieve online dashboards. Hiermee kan men zelf analyses uitvoeren en ontwikkelingen monitoren.

### SIMULATIE

Een stap dieper is om op basis van data verschillende scenario's te simuleren. Ook kan de bestaande data worden uitgebreid met zowel nieuwe interne data als externe markt data. Vervolgens kunnen de meest impactvolle thema's worden bepaald. Interventies specifiek op deze thema's zullen het grootste rendement geven.

### VOORSPELEND

Een meer geavanceerde toepassing van data analytics zijn technieken als predictive analytics en machine learning waarmee voorspellingen kunnen worden uitgevoerd gebaseerd op data. Hierdoor kan bijvoorbeeld prestatieverlies worden voorkomen.

## WILT U EEN SNELLE INDRUK KRIJGEN VOOR UW ORGANISATIE?

Een eerste indicatie van prestatieverlies, kosten en de relatie tot het resultaat in uw organisatie kunt u krijgen door de Workmetrics Quick Scan in te vullen. U hoeft zich niet te registreren; er zijn geen kosten aan verbonden en binnen 3 minuten ziet u het resultaat op uw online dashboard: <http://workmetrics.nl/wm-quickscan/>



Performance  
Analytics



Interactive  
Dashboards



Analytics  
Excellence