



HR achter de dijken

Voor HR is het weer nog steeds stormachtig. Twee recente onderzoeken van Intermediair/PW en adviesbureau Berenschot laten de zon nog niet schijnen voor het vakgebied. HRM is de crisis duidelijk nog niet voorbij.

Intermediair/PW deed onderzoek naar de huidige arbeidsmarkt voor HRM'ers en publiceerde onlangs de weinig optimistische uitkomsten. HRM staat in de index bij de sterkst dalende beroepsgroepen, wat betekent dat de vraag naar HRM'ers fors is afgenomen. Het aantal werkzoekende HRM'ers steeg daarentegen dit jaar met maar liefst 38 procent. Je zou verwachten dat HRM na de dramatische arbeidsmarkt ontwikkelingen een stevige *wake-up call* heeft gekregen en, kritisch op eigen rol en positie, de zaken nu over een andere boeg gaat gooien. Als het stormt schuilen sommigen in bushokjes en gaan anderen windmolens bouwen. Met andere woorden: weet je kansen te verzilveren of houd je je liever gedeisd? Optimist als ik zelf ben, had ik het beeld dat HR de laatste jaren bezig is met een belangrijke transitie en zichtbaar bouwt aan haar profilering en positionering binnen organisaties. Het Berenschot onderzoek helpt je echter uit de droom. HRM laat de storm blijkbaar overwaaien en verschuilt zich veilig achter de dijken. Juist in deze crisistijd is er behoefte aan zichtbaar HR, meebouwend aan een gezonde toekomst van organisaties en sterk verbonden met de business. Gevraagd naar de belangrijkste 'HR trends 2009-2010' scoorden de 600 vakbroeders en zusters in het onderzoek uiterst behoudend. Ziekteverzuim en re-integratieprocessen staat op nummer 2 in de lijst van belangrijkste HR thema's en de traditionele beoordelings- en functioneringsgesprekken klimmen naar de derde plaats. Beheren en beheersen en toepassen van instrumenten is blijkbaar nog steeds de belangrijkste handelswaar op de HR-kar. HR in de rol van strategische partner lijkt voor veel vakgenoten nog ver weg. Zolang het blijft hangen in traditionele domeinen (verzuim, beoordeling, beloning) is het uitgesloten dat HR een echte rol van betekenis kan spelen aan de businesskant en blijft men hangen in naar binnen gerichte beheersactiviteiten. Natuurlijk moet de basis op orde zijn, maar succesvol innoveren met mensen vraagt om een andere opstelling. Van backstage naar frontstage, achter de dijken vandaan en met de kop in de wind. Wellicht moet het grote van HR juist heel klein zijn. HR-waardecreatie, oftewel vanuit HR waarde toevoegen aan de organisatie. Niet meer en niet minder. Succesvol HRM draagt bij aan het vergroten van het ontwikkel- en verandervermogen van organisaties, maar dan moeten we zelf wel eerst uit de bushokjes komen.

Bob de Groot

bob.degroot@ebbinge.nl

Bob de Groot is als consultant en partner verbonden aan Ebbing & Company.