

## HR in transitie

Mensen maken het succes van elke organisatie maar kunnen dit ook breken, dat is bekend. Het is een rol van HR om medewerkers zodanig te ondersteunen dat ze optimaal kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie. Digitale middelen worden daarin steeds belangrijker, maar voor veel HR-werk blijft toch menselijk contact nodig. Dat was één van de conclusies tijdens het Actualiteitendiner HR, dat op 15 mei 2019 werd gehouden in hotel New York in Rotterdam. De Actualiteitendiners zijn een initiatief van Centric en de Blommestein Groep.

## De context

Het ging tijdens het debat om alle actuele uitdagingen van HR. Van het omgaan met de grote diversiteit van behoeftes van medewerkers tot waar het bij HR echt om draait: het stimuleren van gewenst gedrag bij medewerkers. De context blijkt allesbepalend voor hoe mensen functioneren en dat roept de vraag op of en zo ja hoe HR die context kan beïnvloeden. Beloning is belangrijk, vooral als dat wordt gebruikt om de prestaties van de hele organisatie te verbeteren. Een voorbeeld dat werd genoemd was een puntensysteem, waarin ook het resultaat van de gehele organisatie wordt meegewogen. Presteert de organisatie goed, dan krijgt iedereen een beloning. Een ander voorbeeld was onderscheidend belonen: niet meer elk jaar standaard een stapje hoger in de salarisschaal, maar een beloning bij goed presteren. Interessant onderwerp was dat ook andere dan financiële beloningsmogelijkheden worden ingezet. Een klein bedankje in natura doet vaak meer dan geld.

## Mens versus technologie

Het lijkt een tegenstelling maar is dat eigenlijk niet: mensen en technologie. "Er is niets menselijker dan goede technologie. Techniek zonder mensen gaat namelijk niet werken," stelde een deelnemer. Om technologie echt van meerwaarde te laten zijn voor een organisatie, is het essentieel dat mensen het op de juiste manier inzetten. Tijdens de discussie werden diverse voorbeelden gegeven van hoe technologie en de menselijke kant van HR elkaar kunnen versterken. Bijvoorbeeld door in een IT-oplossing vacatures en competenties van medewerkers te plaatsen en zo automatisch inzichtelijk te maken wie voor welke vacature in aanmerking komt. Het helpt vooroordelen te doorbreken, bij medewerkers die denken niet geschikt te zijn voor nieuwe functies én bij managers die denken hun vacatures alleen te kunnen vervullen met jonge nieuwe mensen. Soms blijken de HR-vraagstukken van deze tijd gewoon niet oplosbaar zonder technologie. Zoals het werven van 17.000 nieuwe medewerkers, waar een deelnemer over vertelde. De selectie zal deels door een computerprogramma worden gedaan: "Dat vinden mensen spannend, maar als je duidelijk maakt op basis van welke algoritmes keuzes worden gemaakt, dan kun je dit verantwoord doen." Op deze manier versterken technologie en mensen elkaar. Zo groeit HR mee met technologische ontwikkelingen en kan het van echt strategische meerwaarde zijn voor de organisatie, zo was een conclusie van dit inspirerende Actualiteitendiner.