

Nieuwe arbeidsverhoudingen = Nieuwe rol van assessment

Meurs HRM kiest in de huidige economische omstandigheden voor innovatie en vernieuwing. Daar investeren we ook daadwerkelijk in. Deze vernieuwingsdrang komt voort uit een duidelijke visie op een veranderende wereld waarin werkrelaties veranderen en waarin de rol van zelfsturing en zelfregie van medewerkers usance wordt. De rol en aanpak van assessmentdienstverlening zal hierdoor veranderen. Matthijs Verburg, directeur HRM, geeft de visie van Meurs HRM op deze ontwikkelingen.

Welke ontwikkelingen zie jij de komende jaren?

Hoewel er op dit moment op veel plekken een krappe arbeidsmarkt is voor werkzoekenden, zie je binnen veel branches dat de arbeidsmarkt juist krap wordt voor organisaties. Dit komt bijvoorbeeld door de uitstroom van de babyboomers waardoor er een groot aanbod van banen zal zijn. Het wordt moeilijk om deze banen gevuld te krijgen met nieuwe mensen. Het wordt dus echt een gevecht om talent. Daarnaast zien we ook dat het voor jongeren die op de arbeidsmarkt komen veel meer dan ooit belangrijk is dat werk niet zozeer financiële zekerheid geeft, maar dat het bijdraagt aan hun ontplooiing en dat werk hen aan moet spreken. Ze stellen vragen als: Kan ik me bij deze organisatie ontwikkelen? Is de organisatie voor mij inspirerend? Wat is het imago? Hoeveel vrijheid krijg ik om het werk te doen zoals ik denk dat het goed is? De binding tussen een werknemer en organisatie wordt binnenkort echt anders. Dat is dus een nieuw psychologisch contract. Dit contract ging altijd over baanzekerheid en inkomen in ruil voor werk, maar gaat nu over de ontwikkelingskansen en inspiratie die je biedt als organisatie.

Wat betekent dit nieuwe psychologisch contract dan voor de traditionele arbeidsverhoudingen?

Ik denk dat medewerkers veel meer in flexibele constructies zullen werken. Dat past bij een dynamische arbeidsmarkt. Veel mensen gaan als eenmansbedrijf of freelancer aan de slag. Je ziet deze ontwikkeling in sectoren als de mediawereld en de bouw bijvoorbeeld: mensen verbinden zich als freelancer aan een bepaalde opdracht en veel minder aan een organisatie. Ook in andere sectoren zoals de IT en bij bijvoorbeeld trainingsbureaus en bureaus voor psychologische dienstverlening kom je deze flexibilisering volop tegen. Flexibilisering en ondernemerschap zijn veel gewoner worden onder medewerkers. Er komen ook steeds meer hybride vormen op. Dat betekent dat het ook steeds natuurlijk wordt dat medewerkers zelf de regie nemen over hun loopbaan en ontwikkeling. Het kan zijn dat werkgevers dit bekostigen met een budget, maar de medewerker (of freelancer) besteedt het naar eigen inzicht. Dat is echt een andere manier van werken. En als werkgever zul je mee moeten gaan met deze ontwikkelingen.

Wat zou je organisaties willen adviseren die een meer traditionele arbeidsverhouding voorstaan?

Het binden van medewerkers zal steeds minder een issue worden. Daar score je misschien nu nog mee op de arbeidsmarkt, maar in de nabije toekomst niet meer. Eigenlijk zouden werkgever en werknemer tegen elkaar moeten zeggen: we verbinden ons de komende jaren aan elkaar want onze wensen en behoeften sluiten op elkaar aan. Mocht het zo zijn dat onze koers verandert in een andere richting, dan voelen we ons vrij om ieder onze eigen weg te vervolgen. Transparantie in communicatie dus in wat beide partijen van elkaar verwachten. Ik merk dat deze houding nu nog te weinig voorkomt. De organisatie wil nu graag mensen binden en werknemers zijn nog vaak sterk gericht op hun zekerheden. Dat belemmert de mobiliteit, de ontplooiingskansen van medewerkers en de noodzakelijke flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Breek dit open, want de arbeidsmarkt verandert echt.

Welke invloed hebben deze ontwikkelingen op assessment?

Wij denken dat de rol van assessment op een aantal fundamentele manieren gaat veranderen. Vanuit het oogpunt dat medewerkers flexibeler worden, betekent dat assessment zich meer zal gaan richten op ontwikkeling en minder op selectie. De mobiliteit zal toenemen, intern en extern, en functies veranderen in een steeds sneller tempo. Daarom zal de focus van assessment komen te liggen op geschiktheid voor de organisatie of globale rollen in plaats van geschiktheid voor een bepaalde functie. Ook moeten kandidaten een actievere rol nemen in het gehele proces. Niet alleen bij de invulling van assessmentprogramma's, maar ook in het toevoegen van eigen informatie. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan Eerder Verworven Competenties, je eigen ontwikkel top 3, jouw eigen beeld over de uitkomsten van het assessment of je eigen vervolgacties in jouw ontwikkeling. Ook is er meer en meer behoefte aan een eigen portfolio waarin je alles over jezelf bijhoudt, zodat je kunt aantonen wat je allemaal gedaan hebt en wat bijvoorbeeld verschillende assessments over jou zeggen.

Wat betekent dit voor het assessment bij Meurs HRM?

Wij geven kandidaten een grotere rol in het tot stand komen van het assessment. Dat betekent veel meer afstemmen met de kandidaat wat het doel is van het traject en wat hij/zij belangrijk vindt. Daar stemmen we het programma vervolgens op af. Daarnaast gaan we meer ontwikkelonderzoeken doen die een focus hebben op organisatiegeschiktheid en een minder strikte focus hebben op geschiktheid voor een functie. Omdat assessment steeds meer een coproductie gaat worden tussen kandidaat en assessmentbureau, is het voor ons volstrekt logisch om de kandidaat dan ook de ruimte te bieden om zijn of haar visie op het assessmentrapport te geven. Wij bieden die ruimte dan ook in het rapport zelf. Zo kan de kandidaat de visie van de adviseur aanvullen met zijn of haar eigen beeld. Ook van belang zijn de enorme mogelijkheden die e-assessment biedt. Het gaat niet alleen om testen op afstand, maar er zijn ook tal van mogelijkheden om op afstand mensen te begeleiden met e-coaching of met werkboekopdrachten. Uit onderzoek blijkt dat de helft van de mensen behoefte heeft aan een coach. Was dit tien jaar geleden iets wat op weerstand stuitte, nu zien we dat veel organisaties daar juist om vragen. Het voordeel voor alle betrokkenen is duidelijk: het dagje assessment is in veel gevallen niet meer noodzakelijk en kan aangepast worden aan de specifieke wensen. Delen thuis en op afstand doen en op locatie die onderdelen die echt een interactie met de adviseur vragen.

Een hoop ontwikkelingen dus, die wat ons betreft in hoog tempo plaatsvinden!