

The 2020 Workplace

How Innovative Companies Attract, Develop and Keep Tomorrow's Employees Today.

Jeanne C. Meister en Karie Willyerd

HarperCollins Publishers ISBN 978-0-06-176327-4

De toekomstige 'werkplek' wordt bepaald door Web 2.0 (sociale media technologie) en de Millennium generatie (geboren tussen 1977 en 1997).

Deze beide trends oefenen een zware druk uit op organisaties om hun talent management drastisch te herzien en herdenken.

Meister en Willyerd tonen aan hoe sociale technologieën, die nu vooral naar de klanten toe gebruikt werden, ook aangewend kunnen worden om met medewerkers in contact te treden.

Deze nieuwe aanpak leidt tot een organisatorische transformatie, optimale resultaten, innovatie, beter contact met de klanten en betere rekrutering en retentie.

De rol van H.R. binnen onze organisaties wordt belangrijker, daar focus op talent een nog grotere uitdaging wordt voor de Millennium generatie:

- Het is voor de eerste maal in de geschiedenis dat vier generaties met uiteenlopende waarden, overtuigingen en verwachtingen samenwerken in organisaties;
- Nog nooit was er een generatie die technologieën gebruikt, die voorop liggen op de technologieën gebruikt door de organisaties;
- Er was tot recent geen enkele technologie die het medewerkers mogelijk maakte eender waar met eender wie op een a-synchrone wijze in contact te treden;
- Nog nooit oefende de omgeving een zo zware druk uit op organisaties om hun sociale verantwoordelijkheid op te nemen.

10 krachten die de toekomstige werkplek bepalen.

1. De veranderende demografieën qua personeel
2. De kenniseconomie
3. De globalisatie
4. De digitale werkplek
5. De alomtegenwoordigheid van mobiele technologie
6. Een cultuur van verbondenheid
7. De 'participatieve' maatschappij (mensen halen zaken bij andere mensen, niet meer bij bedrijven)
8. Het sociaal leren (kennis opdoen via sociale interactie)
9. Sociale verantwoordelijkheid van organisaties
10. De Millennium generatie (met nood aan technologie, samenwerking, brainstorm en netwerking)

Verschillende generaties aan het werk.

Organisaties hebben geleerd om te gaan met verschillende rassen, mannen en vrouwen, handicaps en seksuele oriëntatie, maar moeten zich nu voorbereiden om met vier (en binnenkort met vijf) verschillende generaties te werken.

Het 'Generaties @ Werk' onderzoek komt tot vijf belangrijke conclusies:

Traditionele generatie: geboren voor 1946
Baby Boomers: geboren tussen 1946 en 1964
Generatie X: geboren tussen 1965 en 1976
Millennium generatie: geboren tussen 1977 en 1997
Generatie 2020: geboren na 1997

1. De Traditionele generatie en Baby Boomers zijn zoals de Millennium generatie 'web bijdragers': zij zijn actief via de sociale media.
2. De Traditionele generatie en Baby Boomers dragen bij tot de bestaande inhoud, de Millennium generatie zal eerder nieuwe inhoud creëren.
3. Baby Boomers en Generatie X verwachten een werk/privé balans, daar waar de Millenniumgeneratie werk als een 'deel van het leven' ziet.
4. De Millennium generatie en Generatie X vinden het belangrijk voor een organisatie te werken die en hun carrière- en hun levenscompetenties ontwikkelen.
5. De millennium generatie zal eerder de werkgever kiezen die hun de beste en laatste technologieën ter beschikking stelt.
6. De Traditionele generatie en de Baby Boomers hechten groot belang aan het feit dat hun managers die de bijdragen van de verschillende leeftijdscategorieën goed kan inschatten en appreciëren.

Principes voor engagement in 2020.

1. Samenwerking: een cultuur van samenwerking wordt belangrijker in de meer en meer globale en virtuele werkomgeving.
2. Authenticiteit: een duidelijke en eenvormige boodschap in alle activiteiten (waarden, imago, reputatie). Transparantie, o.a. via sociale media.
3. Personalisatie: werken aan geïndividualiseerde relaties met alle medewerkers, omdat eenvormige processen niet meer aan de noden en verwachtingen voldoen.
4. Innovatie: geeft ook medewerkers de kans om zich persoonlijk te ontwikkelen en de grenzen van hun expertise af te tasten en te verleggen.
5. Sociale verbondenheid: toffe en engagerende omgeving waarin medewerkers voelen dat zij deel uitmaken van een speciale groep.

De opmars van sociale rekrutering

Sociale rekrutering is het integreren van sociale en professionele netwerken, zowel van de zijde van potentiële werknemers als van werkgevers.

In 2020 zal de Millennium generatie het grootste segment uitmaken van het personeelsbestand, dus sociale rekrutering wordt een must. Hiermede bereiken organisaties de 350 miljoen mensen met een profiel op een sociaal netwerk site.

Potentiële medewerkers zullen nauwkeurig nagaan of de organisatie die rekruteert hun waarden uitstraalt nl. authenticiteit, personalisatie, samenwerking, innovatie en een sociale werkomgeving.

Potentiële medewerkers hoeven ook niet meer fysisch gelokaliseerd te zijn kort bij de werkgever. Zij kunnen bij wijze van spreken van overal ter wereld werken en een bijdrage leveren.

‘Über-connect’ uw organisatie

Verschillende Web 2.0 applicaties worden nu al gebruikt om sneller kennis te vinden en op te doen, om kennis van medewerkers te delen, nieuwe producten te ontwikkelen en medewerkers beter te betrekken en te engageren.

De fases van ‘Über-connection’ :

Fase 1: versnel het verwerven van nieuwe kennis

Fase 2: leer in alle gelederen van de organisatie van best-practices en interne experts

Fase 3: werk samen tussen alle lagen en onderdelen van de organisatie

Fase 4: bevorder en vermenigvuldig innovaties

Fase 5: engageer je medewerkers

Het Ecosysteem van het Sociaal Leren

Sociaal leren is het verwerven van kennis en vaardigheden door collaboratieve, rechtstreekse en relevante methoden aangeboden in de context van de individuele werkomgeving.

Vier invalshoeken bepalen het Ecosysteem van het Sociaal Leren:

1. het leren gebaseerd op vaardigheden,
2. het leren gebaseerd op de context,
3. gecreëerd en gestuurd door de organisatie en
4. gecreëerd en gestuurd door de gebruikers.

Dit leidt tot vier kwadranten:

- Gestuurde ontwikkeling van vaardigheden - formeel leren (1 en 3)
- Gestuurd contextueel leren – experimenteel leren (2 en 3)
- Ontwikkeling van sociale vaardigheden – mentoring (1 en 4)
- Gestuurd contextueel leren – leren van collega’s (2 en 4)

'Versneld' leiderschap

De 2020 Werkvloer heeft leiders nodig die een omgeving van samenwerking, authenticiteit, personalisatie, innovatie en sociale verantwoordelijkheid uitbouwen en in stand houden.

Leiderschap en management vloeien in elkaar en leiden tot samenhang en vertrouwen.

Guy Hamel, professor en management expert, stelt als principes voor deze nieuwe leiders:

- Leiders zijn aansprakelijk tegenover hun medewerkers
- Iedereen heeft het recht van mening te verschillen
- Leiderschap is verspreid over de hele organisatie

20 voorspellingen.

1. Aanwerving en promotie op basis van uw 'reputatie' kapitaal (persoonlijk imago, expertise en diepte en kwaliteit van je sociale netwerken).
2. GSM wordt je bureel, seminarie lokaal en huisbewaarder.
3. Globaal talent wordt schaar.
4. Rekrutering start met sociale netwerk sites.
5. Web pendelaars verplichten hoofdkantoren zich opnieuw uit te vinden.
6. Organisaties werven volledige teams aan.
7. CEO's moeten kunnen bloggen.
8. Video games, simulaties en alternatieve realiteitsspellen worden een belangrijk kanaal.
9. Mindset: sociale participatie, globaal denken, alomtegenwoordig leren en cross-culturele macht.
10. HR evolueert van outsourcing naar 'crowdsourcing'
11. Interne sociale netwerken groeien.
12. Leiders worden verkozen.
13. Levenslang leren word teen vereiste.
14. Werk/privé flexibiliteit vervangt werk/privé balans
15. Programma's ter opname van de sociale verantwoordelijkheid worden actief gebruikt bij aanwerving en retentie.
16. Diversiteit wordt een zakelijke factor (i.p.v. van een HR factor).
17. Afbakening tussen marketing, communicatie en leren vervaagt.
18. Bedrijfsapplicaties voor mobiele technologieën, ondersteunen het organiseren van werk en privé.
19. Vaardigheden om met sociale media om te gaan zijn vereist van iedere medewerker.
20. Het opbouwen van een portofolio van 'contract jobs' is de weg naar full-time tewerkstelling.

Hoe ons voorbereiden op de toekomst?

H.R. afdelingen moeten volgende zaken initiëren:

1. ontwikkelen van een globale mindset.
2. bouwen aan de reputatie op vlak van sociale verantwoordelijkheid.
3. organiseren van de 'Über-connection'.
4. het personaliseren van de ervaringen met de medewerkers.
5. Klantgerichte innovatie.
6. Openheid en transparantie.
7. Soepelheid van leren.
8. 'Citizen Leadership' (openheid en democratie door toegang tot informatie en door sociale samenwerking).
9. Systeem denken.
10. Een 'inclusieve' cultuur.