

een nieuwe blueprint voor HR.



van people management naar businessarchitectuur

Een plek aan tafel? Dan mag de rol van HR zich niet beperken tot 'de juiste mensen op de juiste plaats' en het uitbetalen van de lonen. De echte meerwaarde ligt in het mee vormgeven van het bedrijf van de toekomst. De vraag 'Welk businessprobleem proberen we hier op te lossen?' is een waardevolle toetssteen om bij elke beslissing ook te focussen op de bedrijfsdoelstellingen. En zo de HR-agenda naadloos te laten aansluiten op de bedrijfsstrategie.

cultuur en context als hefboom

De toekomst vraagt om medewerkers die verantwoordelijkheid nemen, co-creëren en durven experimenteren. Het is de taak van HR-leiders om een cultuur en context te scheppen waarin dat vanzelfsprekend wordt. Dat vraagt gepassioneerde professionals met expertise én nieuwsgierigheid. En oog voor een intergenerationele werkvloer: van jongeren helpen balanceren tussen rechten en plichten, tot de vaste waarden de nodige ondersteuning bieden bij de overstap naar nieuwe manieren van werken.

van experimenten naar schaalbare AI

De individuele successen met AI binnen HR zijn legio. De uitdaging is om ook departements- of organisatiebreed duurzame doorbraken te realiseren. Het vermogen om te schalen bepaalt immers of het gebruik van AI uitgroeit tot een strategische game changer of niet.

inclusie ver voorbij de hoogopgeleide bubbel

De focus op digitalisering mag ons niet blind maken voor de realiteit: we hebben iedereen nodig. Wie zich vanuit een hooggeschoolde bubbel met tunnelvisie enkel nog richt tot hoogopgeleide AI-savvy medewerkers, sluit grote groepen mensen uit. Met nefaste gevolgen voor de bedrijven en voor de samenleving.

HR als copiloot van digitale transformatie

Vandaag ligt de regie van digitale innovatie meestal bij IT. Wie echter een symbiose tussen mens en machine wil realiseren, zet HR mee aan het stuur. Met data, inzichten en een scherpe visie op human capital, kan HR uitgroeien tot een volwaardige partner die digitale processen en innovaties mee vormgeeft.

Deze vijf inzichten trekken de contouren van een fundamenteel veranderende rol voor HR.

Van people manager naar strategische businessarchitect. Van reactief personeelsbeleid naar proactieve toekomstplanning. Van technologie-volger naar digitale transformatie-partner.

In tijden van turbulentie hebben we inderdaad een nieuw kompas nodig. Maar dat kompas moeten we niet zoeken in externe tools of technologieën. Het zit in de strategische herpositionering van HR zelf.