

Toekomstige skillset in HR: back to basics?

DANIELLE KREKELS

Ontdekker van de KernTalenten en stichter van CoreTalents



DANIELLE KREKELS

Danielle Krekels heeft 30 jaar professionele ervaring als oprichter van een engineeringbureau (1987-1994), oprichter van Alprocor, het top werving- en selectiebureau voor ingenieurs en wetenschappers (1996-2018), en oprichter van CoreTalents (2005-nu). Ze schreef drie boeken rond KernTalenten en werd Mensa Fonds Award winnares in Nederland (2015). Danielle telt meer dan 12.000 diepte-interviews en bezit bijzondere expertise in hoogbegaafdheid.

HR moet hét kruispunt zijn voor het aantrekken, behouden en ontwikkelen van Human Capital. Medewerkers creëren meerwaarde en HR moet hun groei faciliteren, daar vaart iedereen wel bij. Niet door van een appel een peer proberen te maken, maar door de appel alle kansen te geven uit te rijpen naar de beste appel-versie van zichzelf.

HR heeft als key-business ‘medewerkers’: mensen, geen programmeerbare robots. Bij HR moet zowel mens als organisatie centraal staan, waarbij het paard de wagen trekt, niet omgekeerd.

WAT ZEGGEN DATA NIÉT?

Al roept iedereen hard dat AI een noodzakelijke nieuwe skillset is, geven data vaak net niét wat we echt nodig hebben. Artificiële Intelligentie kijkt per definitie naar het verleden, zo zien we dat meer mannen in hogere functies komen, want de meeste hogere functies worden door mannen bezet. Dat promoties ook gebeurden, behalve de (verhoopte) kennis en kunde, onder invloed van ‘the old boys network’ en het glazen plafond, staat er niet bij. Data uit het verleden als leidraad voor de toekomst hanteren, privilegieert dus mannen.

Data zelf geven geen nieuwe aanpak, je moet met een bepaalde blik naar cijfers willen kijken. Vanuit een nieuw paradigma en met oog voor de gebreken: wat zeggen data niét?!

MENS + ORGANISATIE = GEEN HOLLE FRASE

HR moet de plaats aan de directietafel krijgen die ze verdient, áls ze de rol opneemt die haar toekomst: faciliteren, inzetten en organiseren van (de ontwikkeling van) haar medewerkers... in functie van de organisatiedoelen. Mens- en organisatieontwikkeling gaan hand in hand!

Deze essentiële rol vereist ten eerste dat HR een doorgedreven, gedetailleerde én complete kennis van elke individuele (key) medewerker heeft, en ten tweede dat ze begrijpt wat de organisatie beoogt en daarvoor nodig heeft.

Beide zijden van de medaille verbinden is een kolfje naar de hand van HR. Deze verworven kennis kan ze dan vertalen naar de

nodige competenties in samenspraak met de leidinggevende(n) én de keuze wie er best geschikt is er de nodige opleiding voor te volgen. Op basis van sterke KernTalenten, dus toekomstgericht – niet op basis van het verleden.

TALENTEN-TOLKEN

Aard, potentieel en intrinsieke motivatie van je medewerkers, inclusief hun normen, waarden en drijfveren, brengt een erkend KernTalentenanalist volledig en genuanceerd in kaart. Een cruciale skill voor HR (en leidinggevendenden) is aan de slag kunnen gaan met de resultaten: hoe werken sterke en kleine KernTalenten op elkaar in? En hoe vertalen we dit alles naar ons team, ons bedrijf en onze toekomst?

Het antwoord trekt in snel tempo de negatieve balans van de verspilling van tonnen ongezien talent – of dat we verliezen of ziek thuis zien zitten – in snel tempo recht.