

Bedrijfsstrategie kan niet zonder proactief workforce management

Author: Stefan Duran, Head Sales Benelux

Wie zijn organisatie wil klaarstomen voor de toekomst, steekt vaak veel energie in een nieuwe strategie. Daarbij is het personeelsbeleid van toenemend belang. Je medewerkers meenemen en voorbereiden op grote veranderingen verhoogt hun duurzame inzetbaarheid.

In een wereld die steeds sneller verandert, is de grote uitdaging voor ondernemingen om de bedrijfsstrategie, inspeland op technologische ontwikkelingen, te koppelen aan het personeelsbeleid voor de lange termijn. Hoe zorg je ervoor dat je medewerkersstrategie zo goed mogelijk aansluit bij een andere bedrijfsstrategie? Veel bedrijven hebben daar nog geen antwoord op, want in de praktijk gaapt er tussen die twee nog een grote kloof.

Meer verzuim, meer sterfte

Hoe weet ik dat? Als arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisicoverzekeraar heeft elipsLife veel grote bedrijven in de boeken. Wij hebben daarom goed zicht op wat veranderingen in een bedrijf doen met de gezondheid van de werknemers. In onze praktijk zien wij een duidelijk verband tussen de aanpassing van bedrijfsstrategieën en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Sluiten die twee niet op elkaar aan, dan is dat slecht voor de gezondheid van de medewerkers. Zien wij bijvoorbeeld signalen als een hoge managementtroulatie, een bedrijf in zwaar weer dat reorganisaties moet doorvoeren of juist groeit door overnames, dan heeft dat zijn weerslag op het ziekteverzuim en de instroom in de WIA. In enkele gevallen leidt het zelfs tot verhoogde sterftecijfers onder het personeel. De strategie is dan niet in lijn met de workforce en de marktveranderingen.

Maak workforce management een onderdeel van je strategie

De marktomstandigheden veranderen steeds sneller en we staan nog maar aan het begin van een technologische revolutie. Daarom moet een bedrijf zijn strategie tegenwoordig niet eens in de tien jaar, maar minimaal eens in de twee jaar herijken. Die snel opeenvolgende veranderingen moeten worden uitgevoerd door mensen. Is het dan niet logisch om ervoor te zorgen dat de

workforce doorlopend blijft aansluiten op je strategie? Vertel het direct als je bijvoorbeeld besluit om alleen nog maar online te gaan verkopen.

Slecht workforce management is kostbaar. Medewerkers die wel meegaan in de omslag, redden het niet allemaal. Ze worden ziek of presteren niet op hun normale niveau. Sommige werknemers zitten al ziek thuis voordat de transitiefase ingaat. Bedrijven die geen rekening houden met de gevolgen van strategiewijzigingen, krijgen te maken met grote pieken in verzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit leidt tot hoge kosten.

Workforce management: hoe pak je dat aan?

Het personeel kan nooit leidend zijn in het vaststellen van een andere strategie. Maar als die eenmaal is bepaald, moet je wel goed kijken hoe je ervoor zorgt dat je personeelsbestand aansluit op je strategie. Wij zien in ons klantenbestand mooie voorbeelden. Een grote winkelketen is zich bijvoorbeeld steeds meer op online verkoop gaan richten en speelt daarop met het personeelsbeleid goed in. Veel winkels zijn al in een vroeg stadium gesloten, waarbij mobiele werknemers zijn overgeplaatst. De uitstroom van personeel was al een tijdje groter dan de instroom, maar het bedrijf nam met de strategie in het achterhoofd genoeg met een lichte onderbezetting. Daardoor was de grootste horde al genomen voordat de daadwerkelijke omslag plaatsvond.

Laten we er niet omheen draaien: bij een verandering vallen er altijd mensen buiten de boot. Dat hoeft niet erg te zijn. Ook als je als werkgever afscheid moet nemen van mensen, kun je iets voor hen betekenen. Misschien kun je ze elders in het bedrijf of concern een andere functie geven. Misschien zijn er leveranciers of andere zakenpartners waar je je medewerkers een nieuwe toekomst kunt bieden.