



Het Nieuwe Werken gaat de industriële manager veranderen

De wereld van morgen kenmerkt zich door globalisering, transparantie, 24/7-bereikbaarheid en de evolutie van de arbeidsmarkt. Onomkeerbare veranderingen met inherente uitdagingen.

Mensen zijn en blijven het belangrijkste kapitaal van een organisatie, omdat zij het vermogen hebben om zich uit zich-

zelf aan te passen, dit in tegenstelling tot processen of tools. Het zijn de mensen die achter elk idee of innovatie zitten en visionair zijn. Het zijn ook de mensen die uiteindelijk samenwerken, beslissen en creatief zijn. Een organisatie zal dus succesvoller zijn als ze een omgeving creëert die de mensen in staat stelt om kennis te delen, om ambitie te verwezenlijken, en medewerkers de mogelijkheden biedt om met plezier en energie daarin ook hun talenten te ontplooiën.

Deze omgeving creëer je door, naast het streven naar de juiste cultuur en organisatie, mensen de vrijheid te geven om te kiezen waar, hoe en wanneer ze werken. Uit onderzoek komt dit ook duidelijk naar voren als wens van de manager/medewerker van de toekomst. De 9-tot-5-mentaliteit behoort tot het verleden, informatie is tijd- en plaatsafhankelijk gemaakt door technologie. Technologie die mensen in staat stelt te doen wat ze willen doen op een gemakkelijke en efficiënte wijze. Technologie die ervoor zorgt dat organisaties maximaal kunnen innoveren en excelleren. Technologie die organisaties in staat stelt in te spelen op wat komen gaat.

De industriële sector, in zijn algemeenheid bekend als conservatief, gaat de komende jaren dan ook fors veranderen. De altijd zo kenmerkende hiërarchische structuur gaat verdwijnen in plattere organisaties waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden lager worden gelegd. De focus van de industriële manager van de toekomst zal verschoven zijn van operationeel/inhoudelijk naar het generieke managen van veranderingen en de persoonlijke groei van medewerkers. Hij of zij zal een coachende manager zijn, iemand die bescheiden en vasthoudend op de achtergrond faciliteert. Specialistische kennis is minder van belang. De industriële manager van de toekomst acteert branche- en productonafhankelijk.

De nieuwe medewerkers die nu en in de nabije toekomst op de arbeidsmarkt komen, zijn veel meer uit op het delen van kennis en het vergroten van flexibiliteit (ook met betrekking tot arbeidstijden en werkomgeving). De zucht naar uniformiteit uit de twintigste eeuw is voorbij, want te voorspelbaar. Het werken in de 21e eeuw is diverser, transparanter, sneller en complexer. Denk- en slagkracht zit in het brein van de organisatie. Directies en management moeten voorwaarden scheppen om al het kennis- en creativiteitspotentieel van hun medewerkers te benutten, ook zij ontkomen niet aan het Nieuwe Werken.

Gertjan van de Groep

Directeur Van de Groep & Olsthoorn

links

www.vandegroep.nl