

Samenvatting Ronde Tafel HRM

De toekomst van duurzaam HRM: een paradigmashift in coaching en leiderschap

6 februari 2025 – Utrecht, Bar Beton

Wat betekent duurzaam HRM in de praktijk? Hoe verenigen we de belangen van mens en organisatie op lange termijn? En welke rol speelt coaching in dit proces? Deze en vele andere vragen stonden centraal tijdens een inspirerende bijeenkomst georganiseerd door de Commissie Begeleidingskunde. Gastspreker Pascale Peters, Hoogleraar HRM aan de Nyenrode Business Universiteit, nam ons mee in haar visie op HRM en coaching.

Van human resource naar human being

De traditionele kijk op HRM verandert drastisch. Waar voorheen de focus lag op economische winst en prestaties, schuift de aandacht steeds meer richting een benadering van HRM waarin de mens centraal staat. Duurzaam HRM benadrukt de balans tussen economische, ecologische, humane en sociale doelen. “We moeten niet alleen denken in termen van aandeelhouderswaarde, maar ook in termen van waarde voor werknemers, de samenleving en toekomstige generaties.”

Paradoxen en spanningsvelden

Een terugkerend thema in de discussie was het omgaan met paradoxen: korte en lange termijn, financieel /aandeelhoudersbelang en werknemersbelang, en efficiëntie en welzijn. Hoewel deze ogenschijnlijke spanningen niet zomaar verdwijnen, kunnen organisaties en coaches ze wel proberen te beheersen door de dialoog aan te gaan en actief naar elkaars perspectieven te luisteren en hierdoor met creatieve antwoorden te komen om de spanningen het hoofd te bieden.

Het belang van dialoog kwam sterk naar voren in het onderzoek van Pascale, die zich richt op duurzame arbeidsrelaties en de rol van cognitieve framing in de communicatie. Hoe kijken werknemers en werkgevers naar de arbeidsrelatie? Welke verwachtingen en aannames spelen een rol? Door hier bewust mee om te gaan, kunnen organisaties een werkomgeving creëren die zowel productief, als mensgericht is. Daarmee is het resultaat van een paradox niet of-of, maar en-en.

Hybride werken: de uitdaging van deze tijd

Hybride werken blijft een hot topic. Terwijl technologie het mogelijk maakt om flexibeler te werken, brengt het ook nieuwe uitdagingen met zich mee. Hoe bewaak je de grenzen tussen werk en privé? Hoe zorg je ervoor dat medewerkers zich verbonden blijven voelen met hun team en de organisatie? In het gesprek kwam naar voren dat het geven van vertrouwen en autonomie en het coachen van teams door leidinggevendenden om met spanningsvelden hieromtrent om te gaan cruciaal zijn. Als mensen zich gesteund voelen en helderheid hebben over wat er van hen verwacht wordt, zijn ze gemotiveerder om samen te werken en wellicht ook om naar het fysieke kantoor te komen.

Coaches kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Ze helpen teams en individuen bij het vinden van een balans tussen productiviteit en welzijn en begeleiden organisaties bij het opstellen van effectieve hybride werkafspraken.

Duurzaam leiderschap en de rol van coaching

Empowering leadership is een sleutelbegrip in de transitie naar duurzaam HRM. Dit betekent dat beslissingsbevoegdheid lager in de organisatie wordt neergelegd. Leiderschap draait om vertrouwen, coaching en het faciliteren van groei. Maar hoe begeleid je als coach leidinggevendenden in deze verandering? En hoe gaan organisaties om met de paradox tussen autonomie en de behoefte aan sturing?

Tijdens de bijeenkomst werd duidelijk dat de nieuwe generatie werknemers veel autonomie wil, maar tegelijkertijd behoefte heeft aan begeleiding en support. Dit vraagt om een andere manier van aansturen en een herwaardering van coaching als essentieel instrument binnen organisaties.

De coach als katalysator voor verandering

Een belangrijke conclusie van de bijeenkomst was dat coaches een cruciale rol kunnen spelen in het begeleiden van deze transitie. Ze helpen individuen en teams om patronen te doorbreken, de onderstroom zichtbaar te maken en constructieve dialogen te voeren. Bovendien dragen ze bij aan een cultuur waarin duurzame inzetbaarheid en welzijn hand in hand gaan met prestaties en organisatiedoelen.

Met deze inzichten en inspiratie gingen de aanwezigen naar huis, gesterkt in de overtuiging dat coaching onmisbaar is voor de toekomst van werk. Door samen te werken aan een duurzaam HRM en te blijven investeren in dialoog en ontwikkeling, kunnen we bouwen aan organisaties waarin zowel mens als resultaat floreren.

Wil je meer weten over dit onderwerp? Houd onze website in de gaten voor verdiepende artikelen en toekomstige bijeenkomsten!