

# Berenschot

A modern office interior with a long table, colorful chairs, and people working. The room features large windows, a white ceiling with recessed lighting, and several large, cylindrical pendant lights hanging from the ceiling. The overall atmosphere is bright and professional.

## Agile organiseren & nieuw talent

*“Dynamische rollen vervangen statische functies”*

HR Live

## Korte introductie



Arthur Claassen

*Senior managing consultant*

- Bedrijfskundige
- Organisatie inrichting, Performance -en career management, Rewards, Employee Value Proposition, Journey & Experience.



Marthe van Meegeren

*Consultant*

- Arbeids- en Organisatiepsycholoog
- Functiehuizen, rollenmodellen, beloningsvraagstukken, performancemanagement vraagstukken



Nick Dokter

*Junior Consultant*

- HR en Marketing
- Organisatie inrichting-, belonings-, HR data-analytics-, & employee experience vraagstukken.

# Agenda

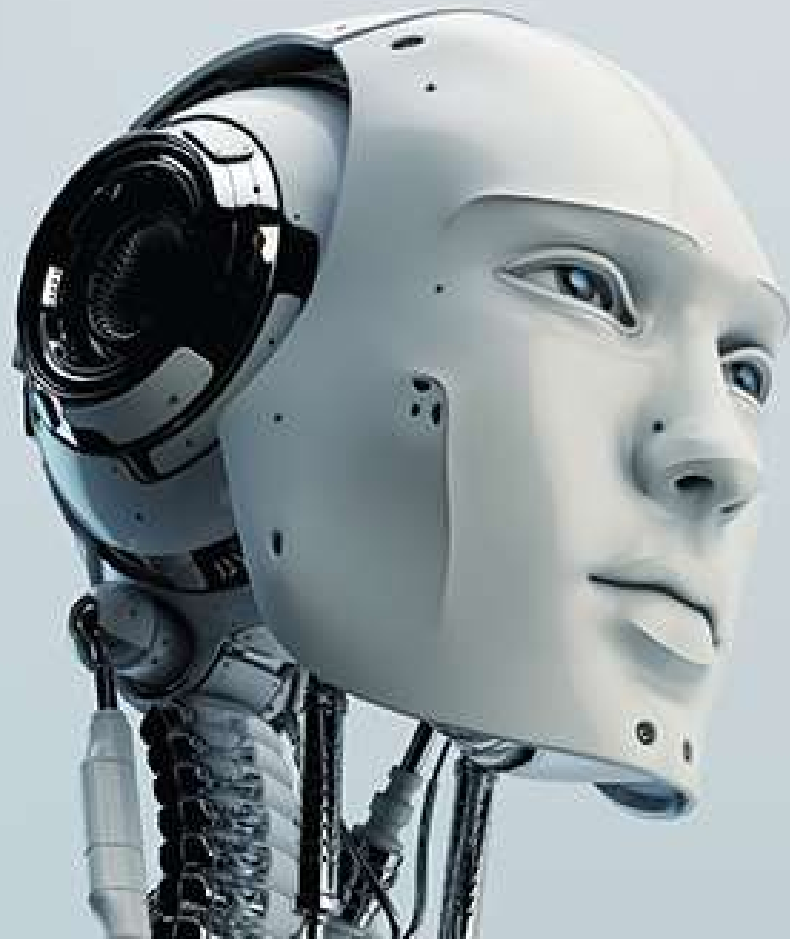
---

- Korte introductie in de “Future of Work” en de plek van het rollenmodel
- Praktijkvoorbeeld: Hoe werkt het?
- Past dit bij uw organisatie?

Interactief met vragen aan u via uw mobiel: [www.menti.com](http://www.menti.com)

# Passion for the key transitions in the Public and Private domain





# Future *of* Work

## What we see: Key international business developments

- Speed of change
  - “Exponential” development, continuous change, disruptors, increased global competition, pressure on margin. Overall less predictable.
- Globalisation
  - Alignment in ways of working, global talent pools, R&D, Marketing & Sales, HR.
- Change in the labour market
  - Limited skilled resources. Movement to “employee market”. More emphasis on employee brand and EVP, limit regretted loss (retention) and make better use of what is available (optimize).
  - Millennials more experience driven and aging workforce leading to more focus on continuous learning.
- Technology
  - Automation/ Robotization /AI, impacting the operational ways of working and service delivery.
  - Integrated cloud based solutions, enabling more data driven and more seamless business and decision-making processes.



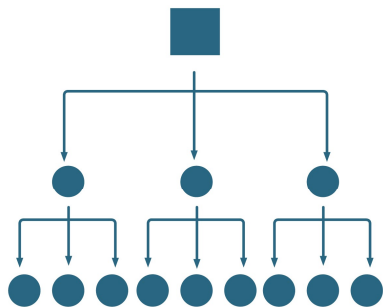
## “Role-based” job models align with 3

- Speed of change : Need for agility
- Labour market : Optimal use of the available talent pool & better alignment with the needs of employees
- Technology : More data driven decisionmaking

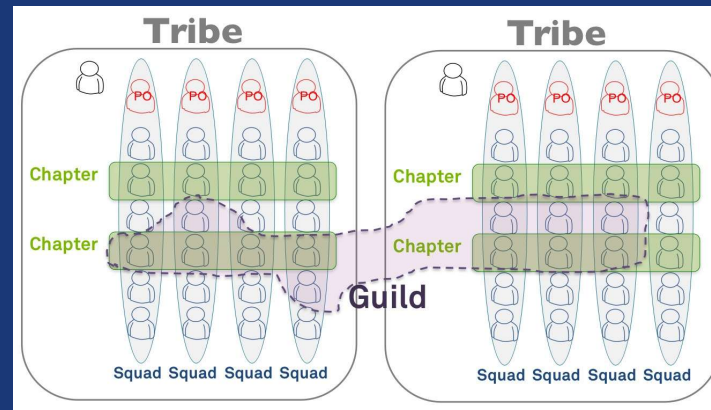
# Type of organisations

## Traditional

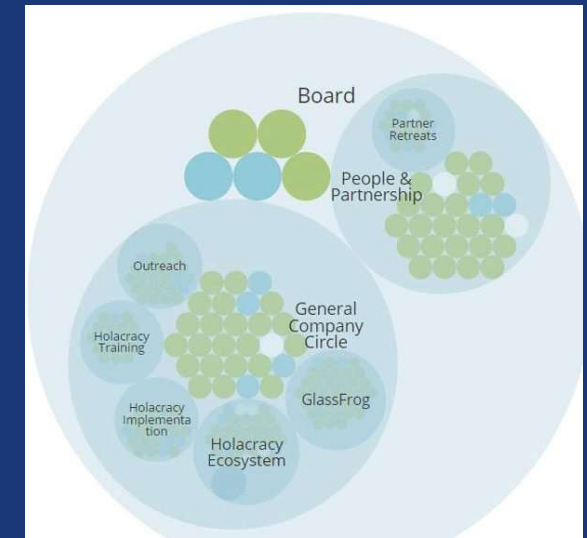
HIERARCHIE



## Agile



## Holacracy

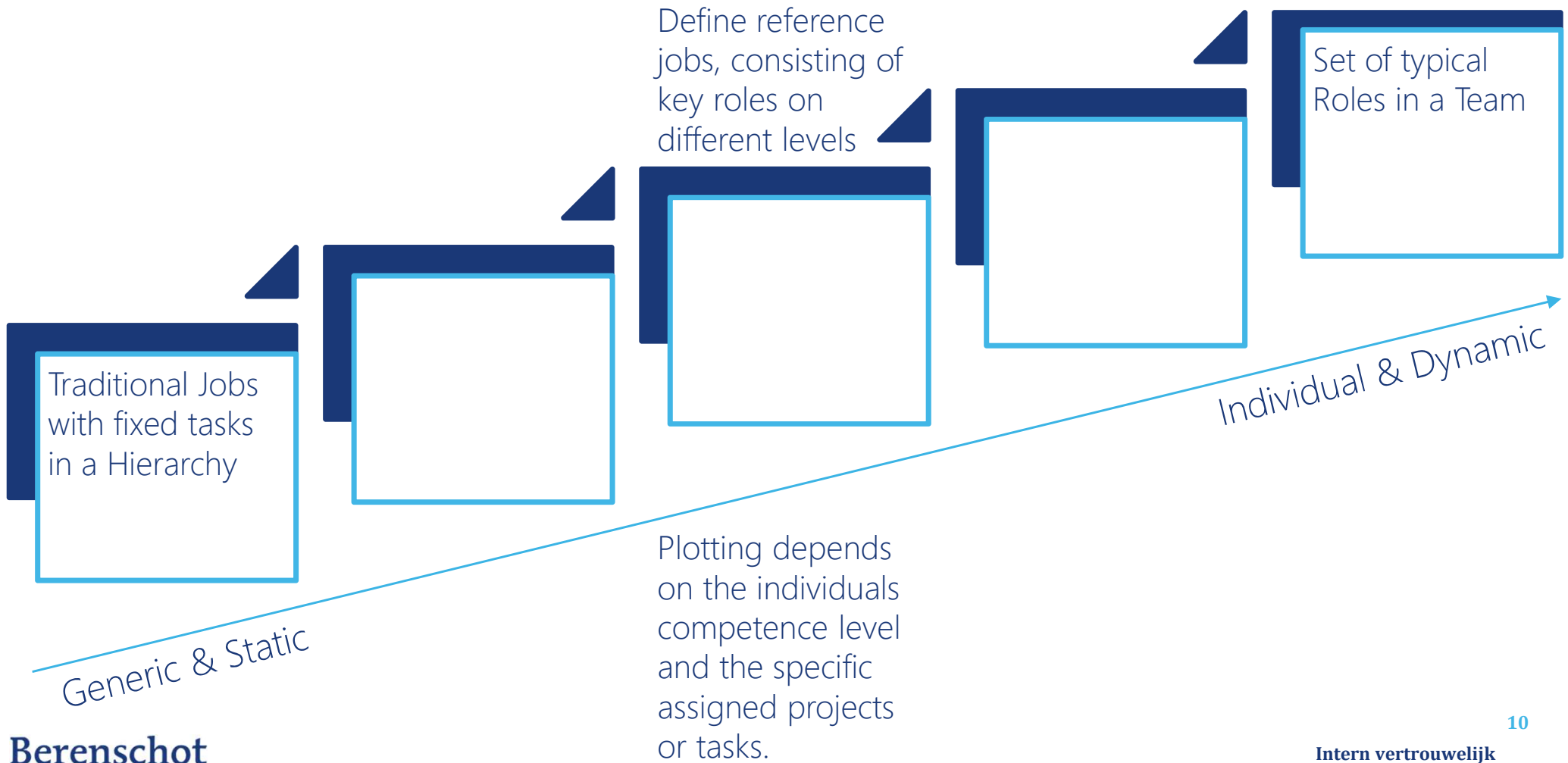




## Waar zit uw organisatie: traditioneel, agile, zelfsturend, hybride?



# Traditional Jobs versus dynamic Roles



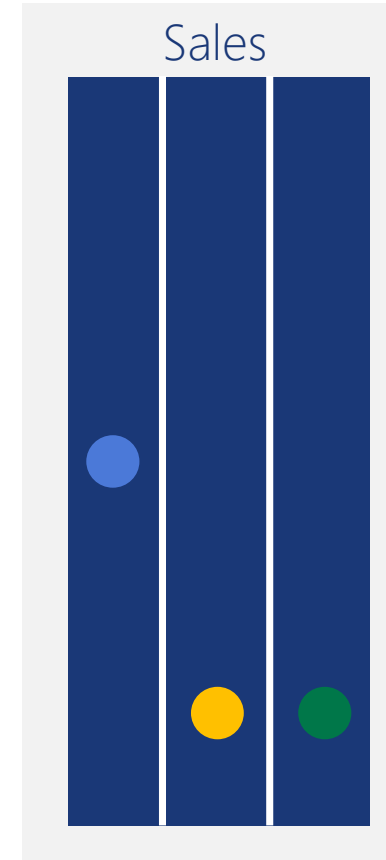
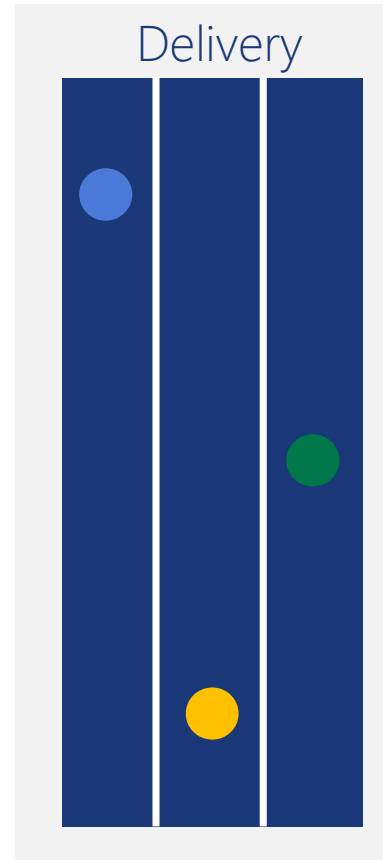
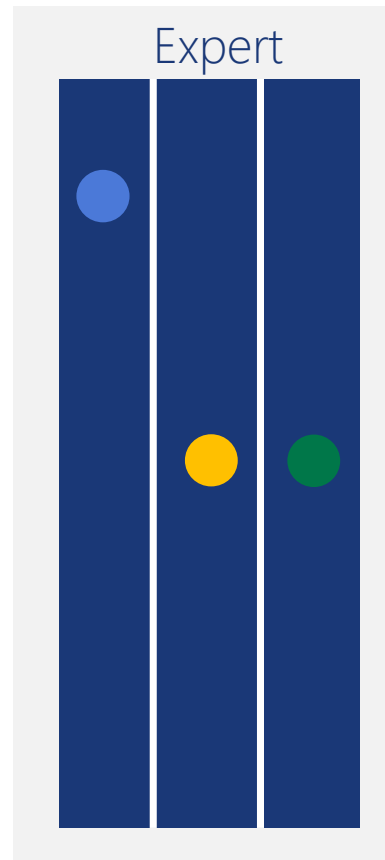
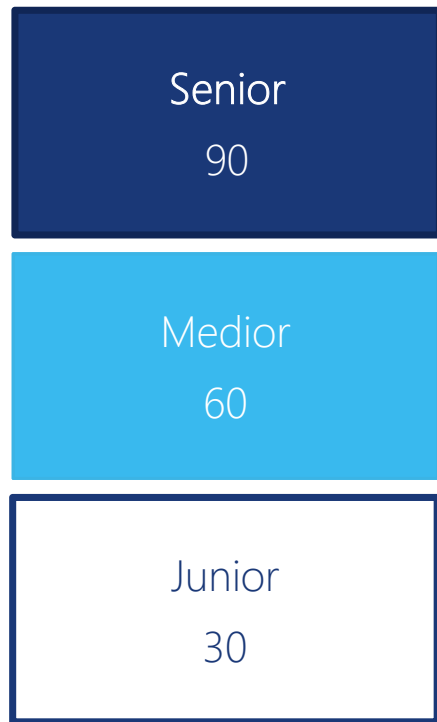
# Berenschot

## Praktijkvoorbeeld

## 3 rollen van onze “Adviseur”

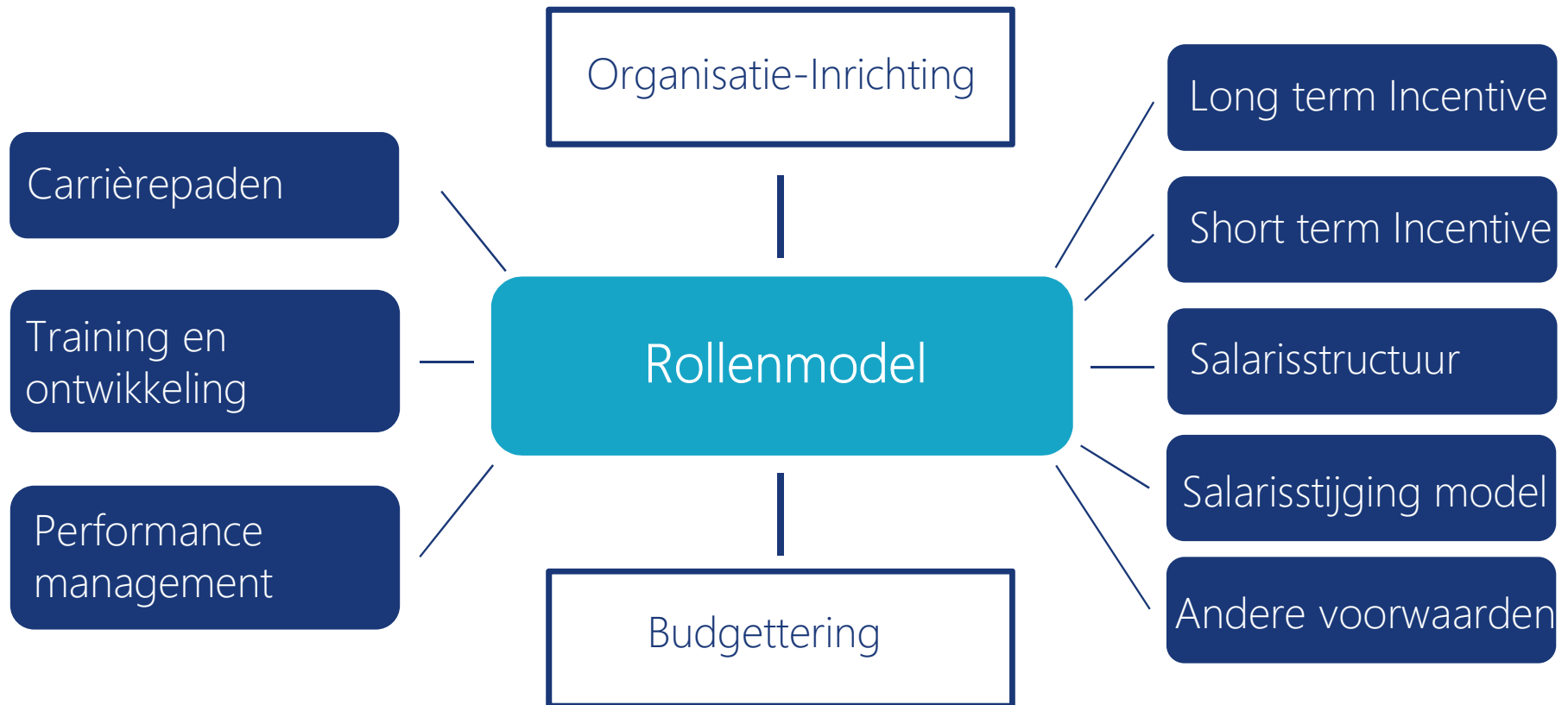
- **Expert (Niveau II)**
  - Is volledig op de hoogte van de ontwikkelingen binnen het vakgebied.
  - Kent de belangrijkste voor- en nadelen van verschillende oplossingen.
  - Geeft, vanuit ervaring, aan wat wel en niet past bij de organisatie.
  - Bewaakt de consistentie en kwaliteit van de deliverables.
- **Delivery (Niveau II)**
  - Is bekend met verschillende werkwijzen/projectbenaderingen.
  - Bespreekt werkwijze met de klant en vertaalt dit naar concreet plan van aanpak, de benodigde projectorganisatie.
  - Bewaakt en bespreekt voortgang en budget, past waar nodig de planning, activiteiten en de projectorganisatie aan.
- **Sales (Niveau I)**
  - Sluit aan bij initiële klantgesprekken, bereid presentaties voor.
  - Volgt directe vragen bij bestaande klanten binnen het eigen domein op.
  - Vertaalt directe klantvraag naar een concreet voorstel en budget.

# Impact op de indeling & carrière paden

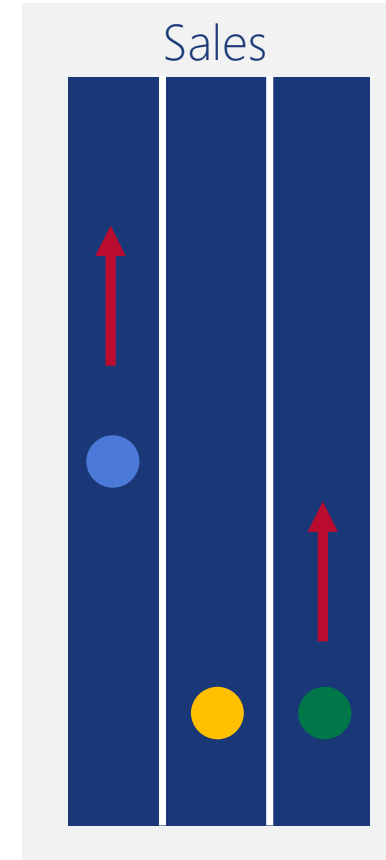
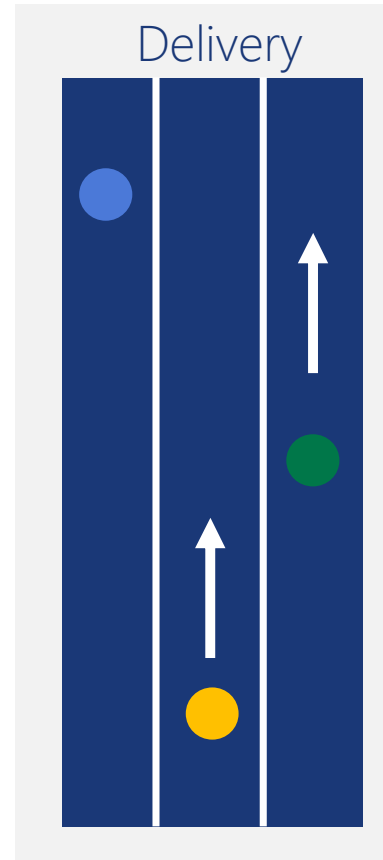
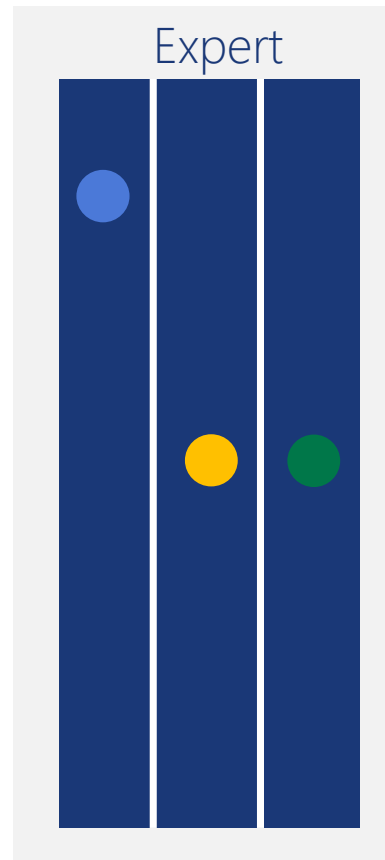
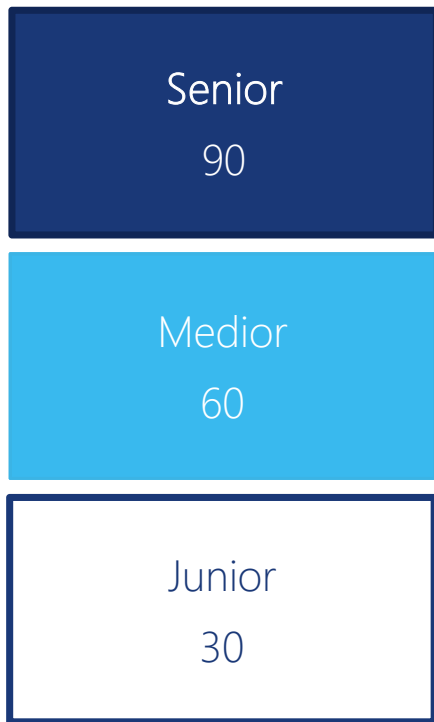


- Julia
- Mark
- Sanne

## Link met andere HR-instrumenten



# Bijdrage aan data-analyses & besluitvorming



- Julia
- Mark
- Sanne

## Wat ziet u als grote uitdagingen?





# Berenschot

# Toepasbaarheid

# Eerste inzichten in toepasbaarheid

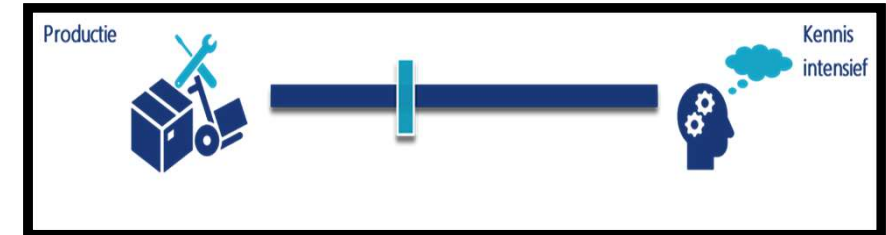
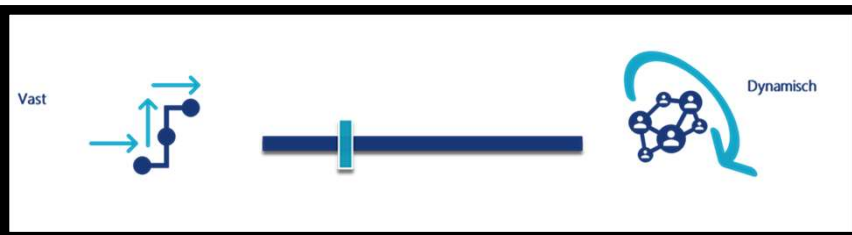
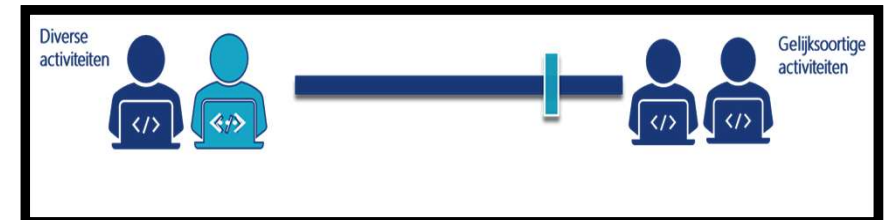
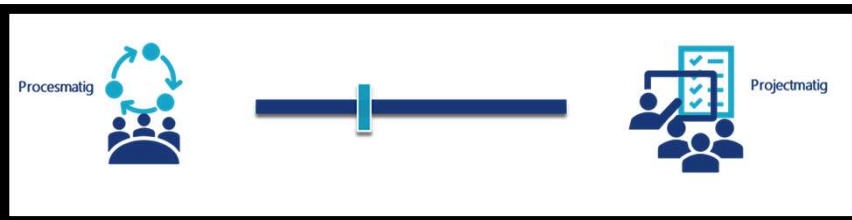
## Exploitatie

- Efficiency
- Voorspelbaarheid
- Optimalisatie
- Betrouwbaarheid



## Exploratie

- Experimenteren
- Flexibiliteit
- Verkennen
- Innovatie



## Past een rollenmodel binnen uw organisatie?





# Berenschot

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

 /berenschot