

Waarom werken bedrijven zoals Philips en Alliander aan Total Workforce Management?

“Succes zit niet in vast óf flex , succes zit in de juiste mensen.”

Om ervoor te zorgen dat de business zijn werk goed kan doen, is het belangrijk dat de in-, door- en uitstroom van je personeel goed georganiseerd is. Grote, vooruitstrevende bedrijven beseffen dit en hebben het vermogen in rap tempo te professionaliseren. Bedrijven als Philips en Alliander¹ werken daarom met een integrale- en samenhangende aanpak voor de planning, werving en ontwikkeling van hun totale *workforce*. Hiermee kunnen ze sneller, efficiënter en effectiever schakelen dan hun concurrenten in hun markt en op de arbeidsmarkt.

Alles gaat sneller

Interne en externe medewerkers stromen organisaties in, door en uit. Dit is een eeuwenoud en continu proces, maar alles gaat tegenwoordig veel sneller. We werken steeds projectmatiger en organisaties moeten sneller kunnen reageren op veranderingen. De business vraagt om efficiëntere processen, kortere doorlooptijden en een passende organisatiestructuur en sturing. Daarbij is het de laatste jaren moeilijker geworden om personele stromen goed en rechtmatig te organiseren. Denk aan de veranderingen op de arbeidsmarkt en een ongekend aantal (ingrijpende) wijzigingen in wet- en regelgeving.

Wat is Total Workforce Management?

Total Workforce Management (TWM) is een aanpak om de in-, door- en uitstroom van je personeel integraal en samenhangend te organiseren voor het:plannen, werven en selecteren, inzetten, en ontwikkelen en duurzaam houden van je totale *workforce*.

¹ Bron: Labor Forum gastspreker en Harvey Nash Seminar 4 april 2019

Hier worden alle juiste mensen in je organisatie (staf en business) bij betrokken en werken ze samen om dit alles te bereiken. De belangrijkste componenten van TWM behelzen HR-beleid (vast&flex), werkprocessen, HR-technologie, organisatie-inrichting, bemensing en besturing. Dit geeft je organisatie een voordeel in de markt waarin ze opereert en op de steeds complexer wordende arbeidsmarkt.

Waarom werken aan TWM?

Waarom werken bedrijven zoals Philips en Alliander aan TWM? Het maakt hun organisaties effectiever en efficiënter, doordat je met TWM *realtime* inzicht hebt in je huidige personeelsbestand en de totale personeelsbehoefte van je organisatie. Ook verbetert de kwaliteit van sturing op je bedrijfsplannen, budgettering en planning sterk, waardoor het management en de business betere besluiten kunnen nemen.

Voordelen van TWM zijn:

- Je hebt alle personeelsstromen inzichtelijk door middel van een integrale aanpak van de personeelsplanning.
- Je bent beter in staat om tijdig en snel de juiste mensen aan te trekken, tegen lagere kosten en minder risico's*. Succes zit niet in vast óf flex. Succes zit in de juiste mensen.
- Je basisprocessen en technologie zijn op orde (recruitment, inhuur, onboarding, enz.).
- Verandering in sturing en *governance*; van sturing op FTE én budget naar een sturing op budget.
- Je kan sneller oplossingen bedenken en invoeren als je bedrijfsdoelstellingen veranderen of bij wijzigingen in wet- en regelgeving.

**Een ander vaak vergeten voordeel is dat TWM conjunctuurongevoelig is. TWM werkt als een communicerend vat en is flexibel bij op- en afschalen van resources zonder kwaliteit te verliezen. Goede forecasting is daarbij wel van belang.*

Nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) versnelt TWM urgentie!

Onlangs is de Wet Arbeidsmarkt in Balans aangenomen en gaat over 7 maanden al in. De WAB heeft onder andere forse impact op de kosten (tussen +2 en +9%) van uitzend- en detachingskrachten en alle tijdelijke- en oproepcontracten. Bij payroll is dit zelfs nog meer. Om de impact voor je organisatie en per afdeling te kunnen berekenen is veel data nodig. Heb je *realtime* inzicht in je personeelsbestand per contractvorm? Dan kan je snel uitrekenen wat de budgetwijzigingen zijn per afdeling. En kan je bijvoorbeeld maatregelen nemen door oproepcontracten om te zetten naar een andere contractvorm, waarna je dit relatief snel kan laten doorvoeren door de recruitment- en inhuurafdeling en HR-services. Deze nieuwe wet is het haast onvermijdelijke startpunt om TWM integraal op te pakken binnen je organisatie. Immers, de WAB raakt HR, inkoop, inhuur, legal, finance en de business.

Waar staat jouw organisatie?

Worstel jij anno 2019 met het boven tafel krijgen van de kosten per contractvorm? Of van je huidige en historische verhouding vast/ flex of het aantal ZZP'ers in je organisatie? Grote kans dat je, net zoals Philips en Alliander, eerst moet werken aan het volwassen maken van jouw recruitment- en inhuurfunctie. Maar TWM bereik je niet in een keer. Omdat Philips, Alliander en andere bedrijven deze route (deels) al hebben gelopen, kan je van hun ervaringen gebruikmaken om sneller naar een samenhangende aanpak voor jouw totale *workforce* toe te werken.

Stap voor stap

Om de stappen naar TWM te zetten, zijn volwassenheidsmodellen ontwikkeld waarmee je kan bepalen waar je organisatie staat, wat de ambitie is en welke stappen je nog kunt zetten:



Als helder is waar je staat, bepaal je wat realistische ambities zijn en kies je bewust voor acties en verbeteringen, die je een stapje hoger brengen in het model. Wees reëel in je ambities en ga geen grote veranderplannen invoeren als je organisatie er nog niet klaar voor is. We zien te vaak dat bij organisaties waar de volwassenheid nog laag is die toch bezig zijn met hele grote veranderingen, dat dit veel onrust geeft en de veranderingen niet haalbaar zijn.

Heb je vragen?

Of wil je meer weten? Neem dan contact met ons op via +31(0)35 - 622 95 82 of info@laborredimo.com. We helpen je graag om TWM in jouw organisatie in te voeren.