

JE KUNT NIET SLIM ZIJN TEGEN JE ZIN

Europa als een kenniseconomie:
een marktplaats voor lerende
organisaties en hun talent

Prof. Dr. Joseph Kessels
Amelior

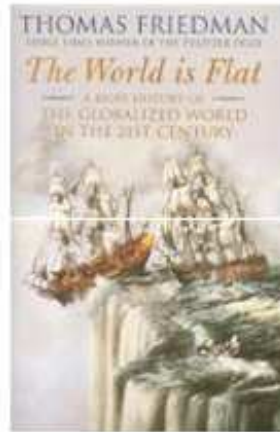
Een kennissamenleving

- Hoog niveau van materiedeskundigheid.
- Het vermogen om relevante informatie op te sporen,
- ontwikkelen van nieuwe bekwaamheden
- ten behoeve van stapsgewijze verbetering en radicale innovatie van duurzame
- werkwijzen, producten en diensten.

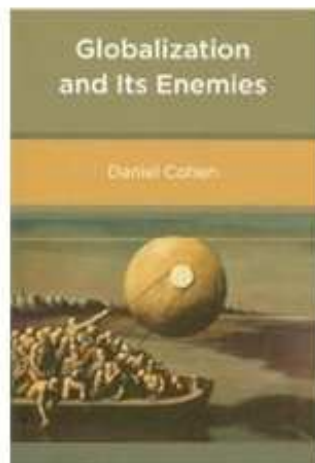
Globalisering (1)

Thomas Friedman
(2005)

- Van formele samenwerking tussen staten en organisaties naar netwerken van individuen



Globalisering (2)



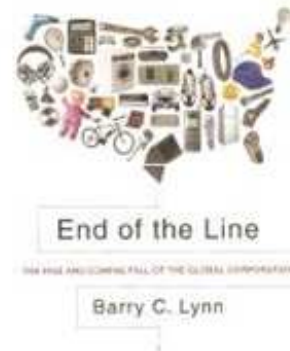
Daniel Cohen (2006)

- Spaanse Conquistadores (16^{de} eeuw)
- Brits Imperium (19^{de} eeuw)
- Virtuele Verwachtingen (21^{ste} eeuw)

Globalisering (3)

Barry Lynn (2005)

- Gevaren en afhankelijkheid van over-outsourcing:
 - ideologie
 - politiek
 - terrorisme
 - toelevering



Globalisering (4)



Suzanne Berger (2006)

- Dell <-> Samsung
- GM <-> Toyota

Hoogwaardige banen in hoge lonen landen

Talent Ontwikkeling: visie op mensen



- Arbeidskrachten
- Skills
- Human Capital
- Human Resources
- Werknemers
- Full time equivalenten
- Medewerkers
- Professionals
- Kenniswerkers
- ZZP'ers - free agents



Talent Management: de wens om te sturen

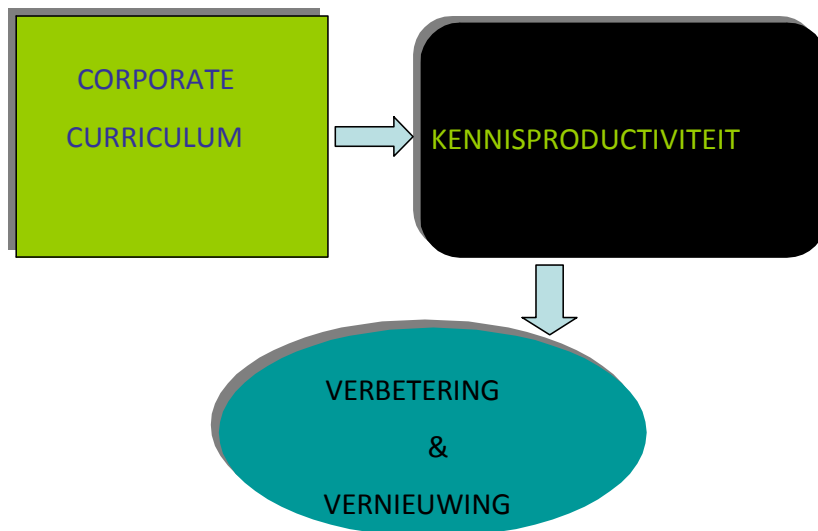
- Mensen of systemen?
- Werving van expertise en opvolging
- War for Talent - Fighting for Talent
- Binden en boeien
- Competentieontwikkeling
- Performance Improvement
- Innovatie en kennisproductiviteit

Is werken in de 21^{ste} eeuw een vorm van leren?

- Het karakter van het werk verandert
- Van routine naar probleemoplossing
- Van volgend naar anticiperend
- Van toepassen naar ontwikkelen
- Van instructies naar initiatief nemen
- Kennisontwikkeling in het werk
- Werken als een vorm van leren

Corporate Curriculum

- materiedeskundigheid
- probleem oplossen
- reflectieve vaardigheden
- communicatieve vaardigheden
- zelfregulatie van motivatie en affectie
- rust en stabiliteit
- creatieve onrust



Verleiden tot kennisproductiviteit

- Bevorderen wederzijdse aantrekkelijkheid:
 - gedeelde zorg voor een aangenaam leerklimaat
 - participatie
 - sociale context

- Op zoek naar een passie:
 - de energie uit persoonlijke gedrevenheid
 - vertrouwen in eigen bekwaamheid
 - inhoudelijke component

Duurzame ontwikkeling van talent

- Leiderschap:
 - Werk als een inspirerende leeromgeving
 - Verbinden, vertrouwen, transparantie, integriteit, respect en wederzijdse aantrekkelijkheid

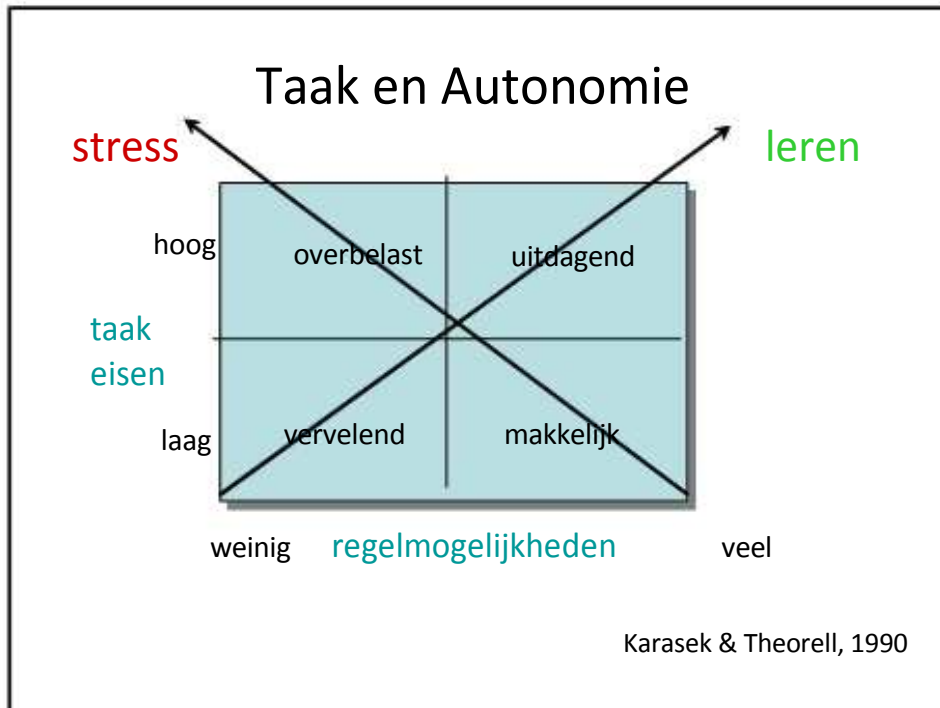
- Reputatie:
 - Betekenisvolle activiteiten met verantwoordelijkheid voor anderen. Rol in de samenleving,

- Het werk:
 - Ontwikkeling, spannend, emancipatie en onafhankelijkheid



Ondernemerschap en Leiderschap

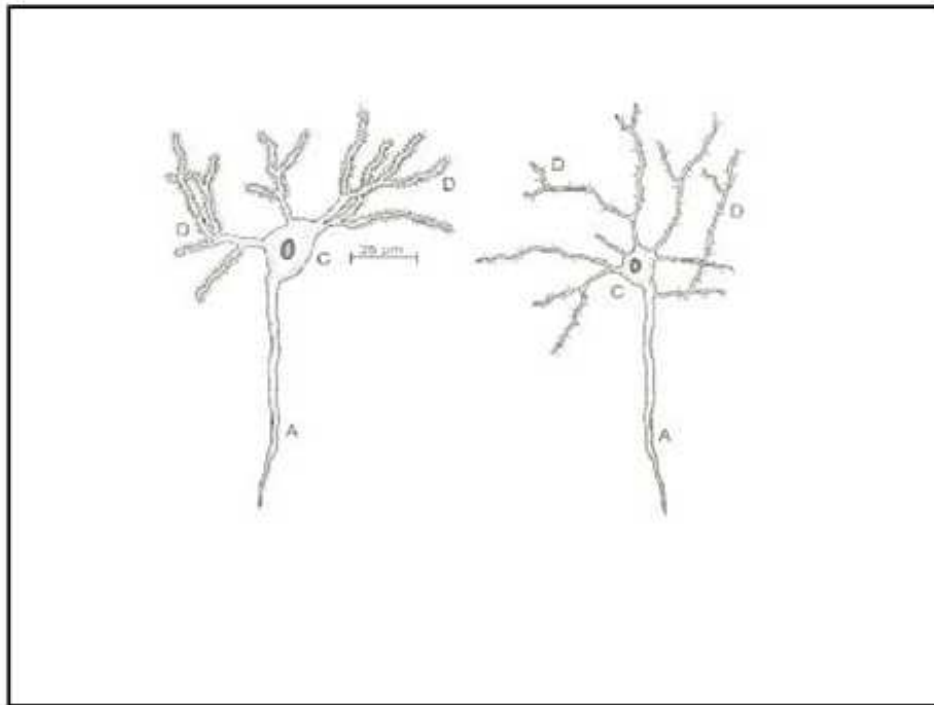
- Op een profijtelijke wijze leiding geven aan innovatie en duurzame ontwikkeling
- Het vermogen om te innoveren als voorwaarde om mee te mogen doen
- Naast economisch kapitaal ook verantwoordelijkheid voor sociaal, cultureel en ecologisch kapitaal



Europese Droom

Jeremy Rifkin (2005)

Persoonlijke vooruitgang	<->
algemeen welzijn	
Materiele rijkdom	<->
duurzame ontwikkeling	
Assimilatie	<->
diversiteit	
Rusteloos arbeidsethos	<->
ontspanning	
Eigendomsrechten	<->
rechten van mens en natuur	
Autonomie	<->
relaties	
Uitoefenen van macht	<->
samenwerking	



Lerende Organisatie en Sociaal Kapitaal:

Kennis, expertise en bekwaamheden mobiliseren
voor innovatie:

- Waardering voor het grote en het kleine talent
- Het versterken van het geloof in eigen kunnen
- Betekenisvolle leeromgevingen: dit is mijn wereld!
- Vertrouwen, integriteit, transparantie, respect, gedeelde waarden



Competentiegerichte benadering

- **Vaststellen van een competentieprofiel**
Relevante kerntaken en -opgaven i.s.m. werkveld
- **Bepalen van de competentie kloof**
Wat kan de medewerker nog niet?
- **Overbruggen van de kloof**
Opleiden en Ontwikkelen
- **Vaststellen van het resultaat**
Proeve in een realistische context



Zelfsturing

- Waar ben je goed in?
- Waar ligt je passie?
- Wat heb je nodig om beter te worden?
- Hoe kun je anderen het bewijs leveren dat je goed bent?
- Hoe maak je jezelf aantrekkelijk voor het werk dat je graag wilt doen?

Een artistieke visie op talent

- Maken wat er nog niet was en laten groeien
- Leren doen wat bij je past
- Een zanger laat horen wie die is
- Een schrijver kan een eigen leven verzinnen
- Een acteur kan in de huid van een ander kruipen
- Een kunstenaar moet de wereld opnieuw maken
- Verschil maken door te laten zien dat je bestaat

Leiderschap:



- Inspireren door:
 - Heldere beelden van mogelijkheden
 - Angst wegnemen voor het onbekende
 - Vertrouwen versterken in de toekomst
- Bewegingsruimte voor talent van professionals:
 - Zelfsturing en passie
 - Gedeelde waarden en verantwoordelijkheden



Je kunt niet slim
zijn tegen je zin!

Referenties

- Kessels, J.W.M (2007) Over leiderschap:
<http://www.tsm.nl/PublicatiesItem.aspx?PublicatieID=50>
- <http://www.tsm.nl/PublicatiesItem.aspx?PublicatieID=27>
- Kessels, J.W.M. (2006). Mijn kennis is mijn bekwaamheid. In A. Grotendorst (red.) Bekwaamheid op de proef gesteld. p. 17-20. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum. (ISDN: 90313 4630 6)
- Kessels, J.W.M. (2005). De kenniseconomie: uitdagingen voor HRD. Develop. Kwartaaltijdschrift over Human Resources Development. 1 (1) 6-17. (ISSN 1574 - 8138)
- Kessels, J.W.M. & Poell, R.F. (2004) Andragology and social capital theory: the implications for Human Resource Development. Advances in HRD. 6 (2) 146-157. (ISSN: 1523-4223)
- Kessels, J.W.M. (2004). De noodzaak om aantrekkelijk te zijn voor autonome professionals: het belang van autonomie en persoonlijk ondernemerschap. HRD Thema 4 (1) 9-13. (ISBN: 901301426-7)
- Harrison, R. & Kessels J.W.M. (2004). Human Resource Development in a knowledge economy. An organizational view. Hampshire - New York: Palgrave Macmillan. (301 p.) (ISBN: 0-333-99015-3)

Referenties:

- Berger, S. (2006). How we compete. What companies around the world are doing to make it in today's global economy. New York: Doubleday
- Friedman, Th. (2005). The world is flat. A brief history of the globalized world in the 21st century. Londen: Allen Lane
- Kessels, J. (2006). Leiderschap en ondernemerschap ten behoeve van innovatie en duurzame ontwikkeling. Tribune, September 2006. TSM Business School.
- Lynn, B. (2005). End of the line. The rise and coming fall of the global corporation. New York: Doubleday.
- Merry, P. (2006). Evolutionair leiderschap. Integraal leiderschap voor een steeds complexere wereld. Haarlem: Altamira - Becht.
- Rifkin, J. (2005). De Europese droom. Amsterdam: Business Contact.