

Personeelsmanagement

Les: ondernemen dd. 24/2/2006

Externe docent.

- 1- Wat gebeurt er in de wereld?
- 2- systeem theorie (Wat is personeel management?)
- 3- Video

Deel 1: wat is er fundamenteel aan het gebeuren?

Het traditionele bus model is een het veranderen. Zie blz. 6.

Analysen waar we het beste zijn?

België de beteren, meest productieve, de efficiëntere.

Altijd in het business model gedaan = efficiënter werken

Niet zozeer kijken naar brand management

Iedere organisatie is aan het kijken hoe hij van zijn productiemiddel kan afgeraken.

We gaan volledig naar brand kapitaal

Het model verandert

Optimalisatie van het productie proces is een nadeel brand kapitaal is de nieuwe toekomst.

Zara en Dell zijn voorbeelden van dergelijke shift.

IBM verkocht aan de Chinezen omdat het supply chain model niet rendabel was. En de chinezen hebben die ommekeer wel te wege gebracht.

Prijs van de grondstof voor de PC daalt per week met 12%

IBM hun supply chain i.v.m. Dell 15 weken, bij Dell daarentegen max. 3dagen.

1 van de grote uitdagingen waar we voor staan: tekort aan kapitaal

Hoe aan kapitaal te geraken?

Kapitaal aan 7 – 8 %

Al het geld wordt weggezogen uit onze economieën en gaat naar de VS (70%)

Dit is dus een remming om naar het nieuwe business model te kunnen gaan.

300% van de totale export van de VS is schuld.

Wat is er aan het gebeuren? (blz. 9)

71% gaat naar de VS, UK, Australië, Spanje 85% van het exces geld gaat naar de

De grote financiers zijn Japan, Duitsland, China...

Een 2^e grote bedreiging is energie tekort.

Als we de wereld internationaal bekijken zien we waar er energie is en waar niet.

(foto van de wereld by night)

Nog een probleem

Het generatiepact

De populatie stijgt en die kunnen we geen opleiding geven.

Afrika → geen energie (palmboom met stekker bestaa niet hé)

1^e groot probleem zit in Midden-oosten (grootste probleem)

2^e groot probleem zit in India

3^e groot niveau zit in China.

650 miljoen mensen die we nooit een basisopleiding kunnen geven.

Dit gaat resulteren in enorme migraties.

Personeels management

Het probleem zit in 2 periodes

→ 2010

Groei van de populatie op arbeidsleeftijd

Met sterk aandeel ouderen (van 16,2% naar 19%)

→ van 2010 tot 2050

Toename van de bevolking

Afhankelijkheidsgraad sterk verschillend (zelfs binnen België)

(GR, S, It 60% in 2050)

(L, DM, Irland 40%)

(bru 33%, Wallo 43%, Vlaanderen 49%)

We gaan moeten gaan werken tot 70,...

We gaan de richting uit dat mensen op pensioenleeftijd gaan herschoold worden om dan nog 10-15 jaar te kunnen dienen in de wereld.

Moeten we gaan denken aan andere werkuren, werkregelingen...

Met alsconsequentie

Aan onderzoeksgroepen zijn er studies bezig met businessgames,...

Bedrijven zijn vandaag aan het denken van de jongeren op kost van het bedrijf te laten studeren, waarna ze de komende X-jaars moeten gaan werken voor dat bedrijf.

Dode industrieën: tabaksindustrie, ... , bedrijven waar veel jongeren niet voor willen gaan werken.

2^e deel: Bedrijfsanalyse.

Waar gaan we naar kijken? En hoe zit een organisatie in elkaar?

3 elementen:

- Systemen (uw technologie)
- Processen
- Mensen

In elke organisatie komt het er op neer van de tijd tussenin en output te minimaliseren... (productie proces van een wagen.) maar dit is het SCM

Wat is de bijdrage van people?

10% als we kijken naar het gehele businessmodel

Het model en de supply chain zijn cruciaal)

De graad van technologie bepaald alles

Bepaald hoe de personeels structuur eruit gaat zien
De keuze van technologie bepaald wel

Eerst de technologie wijzigt en dan pas het personeel.
Kwaliteit wordt ook bepaald door de technologie en kort op via het proces

(zie de post)

p13

Push pull structuur

Omgaan met competenties?

Hoe met iemands levenscyclus omgaan zodat we hem zo lang en goed mogelijk kunnen gebruiken. Ander model voor het onderwijs,...

Blik op de auto-industrie (p14)

Auto industrie zien we op de meest drastische manier hoe het model aan het shiften
Op ongeveer 6 uur is een auto gebouwd, maar hij is slechts bij de klant na 7 weken.

Fundamentele fout van SMART?

Veel van het geld ging naar het ontwerpen van een wagen die op 1 uur volledig omgebouwd kan worden en een nieuwe kleur geven. Deuren velgen etc.,...
Al dat kapitaal ligt daar.

50% van de mensen in de VS heeft een wagen die ze niet wensen.

Opties voor een wagen zijn zo groot

2 mil. opties voor een golf

64 mil. opties voor BMW (foto in de cursus)

Toyota, Renault, BMW zijn goed bezig

Toyota investeren niet,... zij hebben de cash binnen voor ze beginnen te produceren.

Nissan

Is ook aan die ommekeer bezig.

Het succesverhaal zit er in dat als een klant een wagen wilt: gaat voor zijn scherm zit en online besteld. Eerst orderen en dan bouwen.

GM bouwen en dan proberen ze hem te verpatsen. (fout!)

De drie elementen waarom het succes gebaseerd is : Intern, extern, dynamisch...
is hoe dynamisch de opzet van het systeem is.

VW zit met een geldprobleem om die shift te kunnen bekostigen.

Momenteel werken ze met 1 staalstructuur voor alle wagens.

De aankleding en de binnen bekleding voor de modellen kan alleen verschillen.

Maar dit heeft consequenties naar personeelsmanagement

(pauze)

How to implement a successfully a change process?

Wat gaan we doen? → Belangrijk van te weten is waar we naar toe gaan met de gegeven competenties. Heel duidelijk zeggen wat het systeem is en de competenties goed plaatsen.

Dit in een plan verwerken.

Hoe een nieuw model implementeren? (p. 24)

- Hoe de informatie vertalen naar de verschillende takken in het bedrijf?
- Toetsen van het model of het geschikt is voor de huidige bedrijfsstructuur.
- En alle elementen goed onder controle kunnen houden.

Probleem met mensen die een tijd werken in een bedrijf gaan testen, bijsturen en controleren is ook een "issue".

Psychologische contracten? Een oplossing?

Competentie management en vertrouwensmanagement. Jobsecurity = comfort zone kunnen creëren.

De vraag die velen bezig houdt is dat of de competenties van een persoon bij eventueel jobverlies voldoende zullen zijn om terug snel werk te vinden.

Competentie management is ook een belangrijke factor om het bedrijfsrendement te verhogen.

Bij een psychologisch contract: dan zijn werknemers bereid om meer te geven.

Nog een "issue" : iedereen werkt voor geld, geld, geld,...

Maar de noden verschillen van persoon tot persoon.

Appreciatie systeem → rehonorisatiesysteem

Als men een individuele politiek toepast kan men geen collectieve jobthrust creëren.

Teamperformances en staat van jaren dienst

Managen proces systems.

Hoe gaan we om met succes? Hoe gaan we om met fouten?

Iemand heeft een fout gemaakt? Hoe gaan we ermee om?

"Employee of the month" → heel individueel gericht met het probleem dat iedereen de andere den "duvel" gaat aandoen...

Hoe gaan we om met organisatie design en functie design (p. 27)

Is voorbij gestreefd

State of responsibility & time of responsibility.

We gaan bepalen welke tijd iemand nodig heeft om competenties te kunnen verwerven. En hoelang duurt het tot de impact te kennen van de beslissing?

Nog een ander luik is de stress (gn topic nu)

Maar onderbevolking is de grootste oorzaak voor stress.

Cultuur en waarden.

Waarden worden meer en meer belangrijk → individueel...

Bedrijfscultuur en imago zijn cruciaal voor het aantrekken van werknemers!!!

Leadership

Welke evolutie zien we? De Amerikaanse visie (change) waarbij er om de 3-4 jaar een andere leider aan het hoofd zou staan, wordt vervangen door het KMO model waarbij de leiders langer legislatuuren kennen.

Het collectieve werken en het vertrouwen opbouwen.

We gaan naar een ander vorm van bedrijfsstructuur. (blz. 32)

Klaverblad structuur.