



**‘HR dient een cruciale plek te krijgen in de strategiebepaling bij overheidsorganisaties’**

Roel Wever en Gaby de Meij, divisie onderzoek, organisatie en HRM bij BMC:

# ‘Boeien en binden wordt belangrijker’

De afzwaaiende generatie babyboomers zal de komende jaren gaten achterlaten op de arbeidsmarkt. Volgens Roel Wever en Gaby de Meij, respectievelijk directeur en marktgroepmanager bij de divisie onderzoek, organisatie en HRM bij advies- en managementbureau BMC, holt de overheid in veel gevallen nu al achter de feiten aan. ‘Veel overheden zijn te laat. In meerdere regio’s is de krimp in de arbeidsmarkt ook door andere oorzaken al begonnen.’

BMC heeft als missie om bij te dragen aan de kwaliteit van de publieke sector. In hoeverre deze wordt bedreigd door de vergrijzing zal in de nabije toekomst duidelijk worden. Volgens Roel Wever en Gaby de Meij van het managementadviesbureau is met het oog op die ontwikkeling een goed strategisch personeelsbeleid van groot belang. Wever: ‘Overheden moeten er goed naar kijken hoe ze zo flexibel mogelijk op de vergrijzing en de ontgroening kunnen inspelen. Dit vereist goed strategisch HR-beleid en is niet zomaar een kwestie van blindelings werven, selecteren en vacatures opvullen. Daarom dient HR een cruciale plek te krijgen in de strategiebepaling bij overheidsorganisaties. Een weer prominenter rol van de afdeling P&O in die organisaties helpt daarbij.’

**‘Wil je op iedere plek vervanging of kun je de kwaliteit op een andere manier behouden?’**

#### **Slimmer en efficiënter**

De oplossing bij het vergrijzingsvraagstuk lijkt simpel. Zorg dat een nieuwe generatie opgeleide medewerkers de plaatsen van vertrekkende ouderen inneemt en klaar is. Kees. Een misvatting, volgens Roel Wever: ‘De vraag is of je een organisatie slimmer en efficiënter kan inrichten. Wil je op iedere plek vervanging hebben of kun je de kwaliteit op een andere manier behouden? In tijden van crisis moet je

daar zeker eerst over nadenken. Je zult eerst moeten proberen je eigen mensen te boeien, te binden en hun voldoende ontwikkelingsmogelijkheden bieden.’ Marktgroepmanager bij BMC Gaby de Meij valt hem bij: ‘Je kunt ervoor kiezen om senioren op een passende manier in te zetten. Bij BMC helpen we diverse overheidsorganisaties met de vraag op welke manier zij met hulp van bijvoorbeeld traineeships nieuwe medewerkers wegwijs kunnen maken.’

#### **Aantrekkingskracht**

Zo’n traineeship is volgens Roel Wever een van de manieren voor de overheid om nieuw personeel aan zich te binden. ‘Het is voor de publieke sector moeilijk om met het bedrijfsleven te concurreren op het gebied van salaris. De overheid moet op een andere manier aantrekkingskracht uitoefenen. Dat kan door het bieden van flexibiliteit, uitdaging en werkplezier vanuit een gevoel van betrokkenheid.’ De Meij stelt dat BMC met zijn jarenlange ervaring en expertise op het gebied van verandermanagement bij overheidsorganisaties als geen ander weet hoe belangrijk ontwikkeling en uitdaging zijn. Een andere manier van opleiden is volgens haar een van de uitdagingen waar overheden voor staan. ‘Boeien is een belangrijke factor om te binden. Immers, de generatie Y – grofweg geboren tussen 1980 en 1990 – zul je meer moeten boeien met uitdagende opdrachten. Wij dragen daar met onze beleidsadvisering aan bij.’

*Guus van Rijswijck, Ravestein & Zwart*