



GUIDO WELTER

Guido Welter is innovatiemanager bij Randstad HR Solutions en houdt zich met name bezig met ontwikkelingen op het gebied sociale innovatie, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

Als lid van het *Netwerk Organisatie&Vergrijzing* deed hij samen met KPMG en Kluwer middels de *Vergrijzingsmonitor* van 2006 tot 2011 onderzoek naar effecten van vergrijzing binnen organisaties.

Hij werkt sinds 9 jaar bij Randstad voornamelijk in de functie van senior consultant en heeft daarvoor na zijn studie Arbeids- en Organisationspedagogiek diverse functies in Duitsland en Nederland als HR en MD manager bekleedt.

Als innovatiemanager houdt Guido zich in een 'hybride functie' enerzijds bezig met het vertalen van vragen en ontwikkelingen in de (arbeid)markt naar het dienstenportfolio van Randstad HR Solutions op het gebied van duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

Anderzijds adviseert hij als partner van het *Nationaal Inzetbaarheidsplan* bedrijven en/of HR platvormen die duurzame inzetbaarheid als strategische noodzaak zien en binnen hun organisatie willen realiseren.



Guido: "Het realiseren van duurzame inzetbaarheid binnen een organisatie is HRM 3.0!"

Een continu proces met een rol voor management, leidinggevenden, HRM, Arbo en OR om hierin te faciliteren en voor medewerkers om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun inzetbaarheid.

3.0 betekent dat wij de verzuiling, verkokering, het 'baliedenken' en het tayloristische verdelen van verantwoordelijkheden opheffen en integraal gaan organiseren. Dit geldt mijns inziens niet alleen voor het organiseren van HR management maar ook voor de interdisciplinaire samenwerking van alle betrokkene partijen van een organisatie.

Er is gebrek aan een goed gesprek!

De respondenten van de online Vergrijzingsmonitor 2010 geven o.a. aan dat een goed gesprek over duurzame inzetbaarheid de basis vormt om bijvoorbeeld negatieve effecten van vergrijzing in de organisatie tegen te gaan. De meerderheid vindt dat zo'n goed gesprek nu onvoldoende plaatsvindt.

Demografische, economische en sociaal maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een andere manier van kijken en met elkaar in gesprek gaan als het gaat om het creëren van een win-win situatie tussen werkgever en werknemer.

3.0 betekent dat alle ter beschikking staande en te ontwikkelen middelen en interventies geïntegreerd en op maat toegepast worden op individuele situaties. En zo toegevoegde waarde leveren aan vitale, gemotiveerde, vakkundige en productieve -, kortom duurzaam inzetbare medewerkers.

