



**INSPIRED-TALENT**

**LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN PROFESSIONALS**

Executive Search | Interim Management | Recruitment | Talent Development

## TRANSFORMATION BY PLANNING

supply chain **talent** in een snel **veranderde** omgeving



**Voor meer informatie:**

Ujendre Ramautarsing – Managing Partner Inspired-Talent

[ujendre@inspired-talent.com](mailto:ujendre@inspired-talent.com) | +31 6 250 488 26

[www.inspired-talent.com](http://www.inspired-talent.com)

## TRANSFORMATION BY PLANNING

Het onderzoek is uitgevoerd van februari 2016 tot juni 2016 door Kees Hilbolling & Ujendre Ramautarsing.



### INSPIRED-TALENT

**Inspired-Talent BV** is onderdeel van de holdingmaatschappij **Inspired-Group BV**. Inspired-Talent focust zich binnen de supply chain voornamelijk op planning functies. De missie van Inspired-Talent is het ontwikkelen van de supply chain leiders van morgen. Inspired-Talent neemt young professionals 1 tot 3 jaar in dienst en detacheert deze professionals gedurende dit dienstverband in projecten van 3, 6, 9 of 12 maanden bij verschillende opdrachtgevers. Tijdens dit traject is er veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van de young professionals door middel van training en coaching vanuit Inspired-Talent. Functies zijn o.a.: Demand planner, Supply planner, Voorraad planner, Productie planner, Promotie planner, Netwerk planner en Supply Chain analist.

### ONDERZOEK

Van februari 2016 tot en met juni 2016 hebben Kees Hilbolling (afstuderend student Hogeschool van Amsterdam) en Ujendre Ramautarsing (Managing Partner Inspired-Talent) onderzoek gedaan naar de wijze waarop organisaties supply chain talent kunnen binden. Voor het onderzoek is zowel deskresearch als fieldresearch uitgevoerd, in de vorm van diepte interviews met young professionals en managers uit het werkveld.

### SAMENVATTING ONDERZOEKSRESULTATEN

De rol van de mens in supply chain wordt steeds belangrijker. In Nederland zijn in de supply chain sector ongeveer 600.000 personen werkzaam. Dit onderzoek richt zich op de doelgroep van Inspired-Talent: young professionals.

Young professionals zijn overtuigd van zichzelf, ondernemend en willen authentiek zijn. Uit onderzoek van KPMG (2014) is gebleken dat de huidige generatie werknemers hun werk anders beoordeeld dan vorige generaties. De huidige generatie werknemers bindt zich niet meer voor het leven aan een werkgever. Uit onderzoek van Deloitte (2016) is gebleken dat 44% van de personen die vallen onder de doelgroep kandidaten binnen nu en twee jaar van werkgever veranderen, als zij de keuze hebben. Supply chain, en met name supply chain planning, heeft een imago probleem. Starters op de arbeidsmarkt zijn vaak niet bewust van wat het vakgebied inhoudt en zien dit daarom dus niet als mogelijke richting (Deloitte, 2015). Bovenstaande ontwikkelingen leiden er toe dat er voor bedrijven een uitdaging ligt op het gebied van het werven van deze doelgroep en het vervolgens binden aan de organisatie. Er dient een visie te worden ontwikkeld die zich niet alleen richt op het invullen van de hogere functies maar ook het behouden van kennis binnen de organisatie.

In Nederland blijft een groot deel van de beroepsbevolking, met name hogeropgeleiden, zich hun gehele leven door ontwikkelen, met name op het gebied van beroeps specifieke vaardigheden met als doel de carrière vooruitzichten te verbeteren (CBS, 2016). De nieuwe generatie werknemers verwacht van hun werkgevers dat zij hen ondersteunen bij het ontwikkelen van hun talenten en carrière maar ook openstaan voor nieuwe initiatieven uit lagere echelons binnen de organisatie. De belangrijkste redenen om bij een werkgever te gaan werken (en blijven) zijn opleidingsmogelijkheden, het maken van carrière en een goede werk-privébalans. Als werkgevers

## TRANSFORMATION BY PLANNING



dit niet kunnen bieden is de nieuwe generatie werknemers niet bang om zich te oriënteren op een nieuwe baan bij een andere werkgever.

Een belangrijk gevolg van bovengenoemde ontwikkeling is dat het voor bedrijven steeds belangrijker wordt om de employer branding op orde te hebben. De definitie van employer branding is volgens Waasdorp (2012): “Een authentieke en onderscheidende voorkeurspositie verkrijgen en behouden als werkgever in de mindset van (potentiële) medewerkers en hun beïnvloeders met als doel het aantrekken en behouden van de juiste medewerkers.” Employer branding richt zich zowel op het aantrekken van talent als op het behouden van talent voor de organisatie. Uit diepte interviews met young professionals is gebleken dat zij employer branding niet als zodanig ervaren maar na beschrijving van de definitie van employer branding dit wel herkennen, dit ligt in lijn met het verkrijgen van een authentieke en onderscheidende voorkeurspositie, young professionals zoeken niet naar het bedrijf met de mooiste verkoopteksten. Door het hiring management wordt employer branding gezien als een belangrijke tool voor het aantrekken van talent. De initiator binnen de organisatie moet volgens het hiring management de HR afdeling zijn. Hier ligt ook direct een pijnpunt, het hiring management is in veel gevallen niet voldoende betrokken bij het strategisch aantrekken van young professionals.

### **Bij het recruten van young professionals zijn de volgende 5 zaken onmisbaar:**

1. De werkgever moet actief op zoek gaan naar young professionals.
2. Het ontwikkelen van een sterk employer brand, zowel online als offline.
3. Young professionals vinden hun nieuwe baan online.
4. Het recruitment proces mag niet langer dan een maand duren.
5. Incorporeer referral in de recruitment strategie.

De samenstelling van supply chain afdelingen binnen verschillende organisaties is zeer uiteenlopend. De grootste uitdagingen die vanuit de externe- en interne omgeving op de supply chain afdelingen afkomen zijn in de meeste gevallen een gevolg van de snelheid waarmee de markt zicht ontwikkeld. De belangrijkste skills voor een young professional om succesvol te zijn in een supply chain omgeving zijn: analytisch vermogen, communiceren, end-to-end visie, zelf reflecterend vermogen en aanpassingsvermogen. Voor het aanleren van nieuwe vaardigheden zien we dat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van gamification. Hierbij worden gametechnieken en gamedenken toegepast in een niet-game omgeving. De elementen uit de games worden gebruikt om, door middel van het samenspel tussen frustratie en beloning, bepaalde vaardigheden te stimuleren en te ontwikkelen.

### **MEER INFORMATIE**

U bent als young professional, supply chain manager of HR manager van harte uitgenodigd om naar aanleiding van dit onderzoek met Inspired-Talent verder van gedachten te wisselen over wat deze ontwikkelingen betekenen voor u en hoe Inspired-Talent u kan helpen.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Ujendre Ramautarsing – Managing Partner Inspired-Talent | +31 6 250 488 26