

Diversiteit van HRM

Divers, breed en uitdagend, zo kan de inhoud van deze aflevering van het Tijdschrift voor HRM worden getypeerd.

Het geeft weer hoe breed het HRM-terrein is en met welke diversiteit aan vraagstukken organisaties geconfronteerd kunnen worden. Stuk voor stuk werpen de auteurs uitdagende vragen op:

- kan sociale innovatie in de zorg een uitweg bieden voor de steeds hoger oplopende kosten en het dreigend tekort aan personeel?
- en door welke factoren kunnen sociale innovatieprojecten mislukken?
- kunnen vrouwennetwerken een bijdrage leveren aan het diversiteitsbeleid van organisaties?
- en hoe moet dan de relatie tussen netwerk en top vorm worden gegeven?
- moet niet gezocht worden naar meer ruimte voor menselijke en een bredere maatschappelijke belangen zodat HRM duurzamer van aard wordt?
- en ten slotte: biedt job crafting een volwaardig alternatief om de motivatie van

medewerkers op peil te houden en te vergroten?

Niet op al deze vragen wordt al een sluitend antwoord gegeven en dat maakt dit nummer des te uitdagender. Het geeft op die manier niet alleen stof tot nadenken maar ook handvatten voor verdere actie.

Een van de vragen die de geschetste diversiteit oproept is, aan wie de onderwerpen geadresseerd zijn of moeten worden. Wie moet deze uitdaging aangaan? Want het is overduidelijk dat deze breedte voor een HRM-afdeling (alleen) teveel van het goede is. Het gevaar om opnieuw als *garbage can* versleten te worden is levensgroot aanwezig. Gelukkig wijzen verschillende auteurs al andere verantwoordelijken aan voor het betreffende topic. Nadenken over welke rol een HRM-afdeling of professional dan verder kan en moet spelen blijft geboden. Zeker wanneer HRM-afdelingen zelf ook duurzamer van aard willen zijn.

De redactie