

Onderzoeksrapport

HR Kopzorgen Onderzoek 2023

**De grootste kopzorgen
van HR-professionals in
een krappe arbeidsmarkt**

Onderzoek onder Nederlandse uitvoerenden,
(mede)beslissers en eindverantwoordelijken
op het gebied van HRM/personeel.

Maart 2023



Onderzoeksrapport

HR Kopzorgen Onderzoek 2023

Inhoud

Inleiding	3
1 • Te hoge verwachtingen?	4
2 • Druk is overal	7
3 • Invloed van actualiteiten	11
Conclusie	13



Inleiding

Angstculturen, pandemieën, #MeToo, War for Talent, massaontslagen en duurzaamheid. Thema's die op dit moment spelen op de HR-afdeling. Deze ontwikkelingen hebben effect op elk aspect van het HR-proces: van het werven van nieuw personeel en het behouden en tevreden houden van bestaand personeel, tot het bijbenen en intern doorvoeren van veranderende wet- en regelgeving en het omgaan met werkrelaties. Het is dan ook logisch dat dit de nodige zorgen oplevert bij HR-professionals.

Onderzoeksverantwoording

Visma | YouServe heeft net als in 2022 onderzoek gedaan naar de grootste kopzorgen onder HR-professionals. Dit doen zij om te peilen waar de grootste uitdagingen en stresspunten liggen binnen deze doelgroep.

Doelgroep

538 Nederlandse uitvoerenden, (mede)beslissers en eindverantwoordelijken op het gebied van HRM/ personeel van 18 jaar en ouder.

Het onderzoek vindt plaats onder leden van PanelWizard Nederland: een exacte en representatieve afspiegeling o.b.v. de

kenmerken leeftijd, geslacht, gezinssituatie, arbeidsparticipatie, opleiding en regio. Deze indeling is opgesteld volgens de Gouden Standaard opgesteld door het Data & Insights Network i.s.m. het CBS.

Veldwerkperiode

1 maart t/m 8 maart 2023

Onderzoeksmethode

Er is in dit onderzoek gebruik gemaakt van een online vragenlijst, die is voorgelegd aan de geselecteerde doelgroep.

1

1. Te hoge verwachtingen?

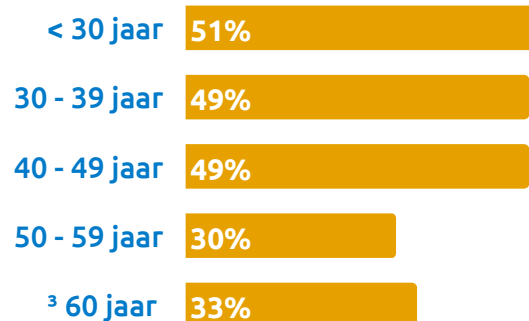
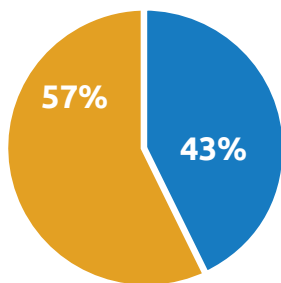
Het bijstellen van eisen

De 'War for Talent' woedt heviger dan ooit en geen enkele branche wordt gespaard. Het vinden van geschikt personeel is wellicht nog nooit zo moeilijk geweest als nu, en de concurrentie nog nooit zo groot. Wat merken HR-professionals hiervan en welke aanpassingen hebben zij gedaan om toch nieuw personeel te veroveren?

Jarenlang zijn bedrijven bezig geweest met het zoeken naar 'de perfecte kandidaat'. Vacatureteksten bestonden uit (lange) lijsten met gedetailleerde vereisten op het gebied van bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkervaring en talenkennis. Maar in het huidige klimaat blijkt dat steeds meer bedrijven zich niet meer kunnen permitteren om té kritisch te zijn. Zo geeft 43 procent van de HR-professionals aan dat zij de eisen naar beneden bijgesteld hebben voor het aannemen van nieuw personeel. Opvallend is dat jongere HR-professionals hier vaker mee experimenteren dan hun oudere collega's.

Stelling:

"Wij hebben onze eisen naar beneden bijgesteld voor het aannemen van nieuw personeel."



40 procent van de HR-professionals geeft aan flink in hun buidel te hebben moeten tasten voor het behoud van werknemers sinds de inflatie. Dit komt onder andere doordat werknemers hogere eisen stellen, zoals meer salaris, energiecompensatie, extra promoties of een uitbreiding van de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Simon Kornblum,

Director Visma | YouServe:

“Ook conjunctuur speelt een rol bij de mate waarin medewerkers vertrekken. Wanneer de economie bloeit zijn werknemers loyaal naar werkgevers. Wanneer de conjunctuur omslaat, neemt de onzekerheid toe en zijn werknemers meer geneigd om naar een veilige haven te zoeken. Momenteel is die zekerheid voor veel mensen niet zo nodig.”

Simon Kornblum, Director Visma | YouServe:

“Schaarste zit groei in de weg. Dit maakt het verklaarbaar dat werkgevers concessies doen aan de kwaliteit. Het is een begrijpelijke keuze, maar het is ook een korte termijn oplossing: het zogenoemde ‘brandjes blussen’. Voor het bedenken van een lange termijn oplossing is het slimmer voor organisaties om anders te kijken naar de arbeidsmarkt en mee te veren met wat deze te bieden heeft. Dit vereist een strategisch HR-plan.”

“Wanneer je als werkgever je eisen verlaagt, is het belangrijk om na te denken over wat er moet gebeuren om eventuele niveauverschillen te corrigeren en iemand uiteindelijk op een hoger niveau te brengen. Nieuw personeel dat nog niet op het gewenste niveau functioneert, heeft handvatten en coaching nodig. Zijn managers binnen de organisatie in staat om deze coaching te bieden?”

Behoud van personeel

Naast het vinden van nieuw personeel, is ook het behouden van goed personeel een steeds grotere uitdaging. Werkenden worden steeds vaker in de verleiding gebracht om te kijken wat andere organisaties hen te bieden hebben.

Niet alleen worden werkenden vaker in de verleiding gebracht om bij andere organisaties te snuffelen, de jongere generatie lijkt er ook vaak aan toe te geven. Uit het onderzoek blijkt dat de jongere generatie op de werkvloer minder loyaal is naar de werkgever ten opzichte van de oudere generatie. Maar liefst driekwart (73%) van de ondervraagde professionals gaf aan het eens te zijn met deze uitspraak.

Simon Kornblum,

Director Visma | YouServe:

"Jonge medewerkers zijn minder geneigd zich voor lange tijd te committeren aan één organisatie. Daar moet je rekening mee houden in je lange termijnstrategie. Om het behoud van deze doelgroep zo goed mogelijk te borgen, is het belangrijk om in de relatie met medewerkers te investeren en dus goed te luisteren naar de wensen en behoeften. En om dit te bereiken is een goed HR-beleid noodzakelijk. In de praktijk lijkt hier niet vaak tijd voor, omdat er veel tijd verloren gaat aan operationele HR-taken. Het is voor HR-professionals dan ook de moeite waard om te inventariseren of ze (een deel van) deze uitvoerende taken kunnen uitbesteden aan een specialist."

Loyaliteit verleden tijd?

Arbeidsrelaties lijken kortcyclischer geworden. Het credo is nu dat het werk het privéleven perfect moet ondersteunen. Iets dat voorheen precies andersom was. Deze shift lijkt sinds de pandemie en de normalisering van het thuiswerken in een stroomversnelling te zijn geraakt. Het belang van het privéleven maakt dat werknemers sneller bij een werkgever vertrekken wanneer deze hier niet goed bij aansluit. Maar ook conjunctuur speelt hierin een rol.

Investeren in personeel

Het management van organisaties heeft het investeren in de scholing en ontwikkeling van medewerkers hoog op het lijstje staan. Ruim 81 procent geeft aan dit nodig te vinden. Dit is een kleine stijging in vergelijking met vorig jaar, waar het percentage op 78 procent lag. Het investeren in personeel is een goede manier om de medewerkerstevredenheid en betrokkenheid te vergroten. Daarnaast zijn medewerkers die regelmatig worden opgeleid en getraind beter in staat om hun werk te doen, wat leidt tot verbeterde prestaties en hogere productiviteit.

Door te investeren in scholing en ontwikkeling, kunnen organisaties hun werknemers de mogelijkheid bieden om te groeien en hun vaardigheden te ontwikkelen. Dit kan helpen bij het behouden van medewerkers, en kan ook ingezet worden als secundaire arbeidsvoorwaarde om nieuwe medewerkers te werven.

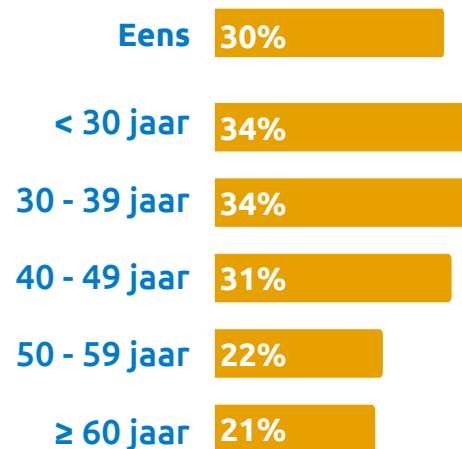
2

Druk is overal

Druk is prominent in de huidige arbeidsmarkt. Werkdruk kan leiden tot stress en ziekteverzuim en uiteindelijk tot langdurige uitval en mogelijk zelfs arbeidsongeschiktheid. Werknemers die langdurig te maken hebben met te hoge werkdruk raken niet alleen gestrest, maar ook gedemotiveerd. Als zij uitvallen, is de stap terug naar werk extra moeilijk. Hoe kijken HR-professionals aan tegen de werkdruk in hun organisatie? En in welke mate voelen zij zelf die druk?

Druk bij werving & selectie

Uit het onderzoek blijkt dat bijna een derde (30%) van de HR-professionals zich opgejaagd voelt door de druk van collega's om goede nieuwe medewerkers te vinden. Dit is een stijging van vijf procent ten opzichte van 2022. Deze druk is meer voelbaar bij HR-professionals in de leeftijdsgroepen jonger dan 30 jaar (34%), 30 tot 39 jaar (34%) en 40 tot 49 jaar (31%) ten opzichte van hun collega's in de leeftijdsgroepen 50 tot 59 jaar (22%) en 60 jaar en ouder (21%).



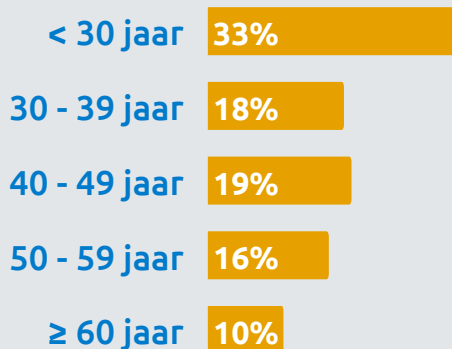
Stelling:

"Ik voel me opgejaagd door de druk van collega's om goede nieuwe medewerkers te vinden."

Stelling:

“Onze wervingsmethodes worden steeds agressiever (bijv. cold calling, werknemers incentives aanbieden voor het aandragen van geschikte kandidaten, personeel werven bij de concurrent, waar dat in het verleden niet werd gedaan).”

Ja, dit geldt wel voor mij / mijn organisatie:



Ondanks de hogere druk om nieuw personeel te vinden, zijn de wervingsmethodes bij de meeste organisaties niet agressiever geworden door gebruik van methodes als bijvoorbeeld cold calling, het aanbieden van incentives voor het aandragen van geschikte kandidaten en personeel werven bij de concurrent. Toch geeft een op de vijf (20%) professionals aan dat dit bij hen wel het geval is. Ook dit komt voornamelijk voor bij de jongere generatie.

Simon Kornblum, Director Visma | YouServe:

“Dat de druk om nieuw personeel te werven hoog is, is niet verrassend. In de huidige situatie lijkt het werven van nieuw personeel ook op dweilen met de kraan open. Dit heeft ook te maken met het gemiddelde verlooppercentage in Nederland; afgelopen jaar wisselde 20 procent van de werkenden in Nederland van baan. Daar is bijna niet meer tegenop te werven.”

Fulltime werken? Liever niet

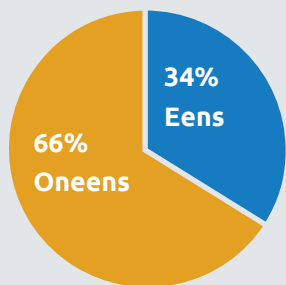
Ondanks de verhoogde werkdruk, heerst er een grote terughoudendheid bij Nederlandse werkenden om meer of fulltime te gaan werken. Dit wordt onderschreven door bijna de helft (47%) van de HR-professionals. De meerderheid (60%) van de respondenten die deze terughoudendheid merkt, werkt zelf ook parttime.

Deze trend laat zien dat strikte scheiding tussen werk en privé zoals we die voorheen zagen, niet meer van deze tijd is. Werk en het leven buiten werk is enorm aan het vermengen. Mensen willen een leuke baan hebben, maar hechten ook veel waarde aan flexibiliteit. Het liefst wordt werk tegenwoordig om het privéleven heen gebouwd in plaats van andersom.

Simon Kornblum,
Director Visma | YouServe
“Fulltime werken is belastingtechnisch minder gunstig dan 4 dagen per week werken. Als je 20% minder werkt lever je gemiddeld slechts 15% van een fulltime salaris in. Dit soort verschillen helpt niet mee om de arbeidsschaarste in Nederland te verminderen.”

Stelling:

“We moeten als organisatie meer druk uitoefenen op zieke medewerkers om te zorgen dat ze sneller weer aan het werk gaan.”



Druk bij ziekte?

Uitval door ziekte heeft effect op de bezetting en de druk die op andere medewerkers komt te liggen. Vooral in deze periode van schaarste op de arbeidsmarkt is dit een grote uitdaging. De consequenties voor de bedrijfsvoering zijn groot en dit zien we ook terug in de onderzoeksresultaten. Een derde (34%) van de HR-professionals geeft aan dat hun organisatie meer druk zou moeten uitoefenen op zieke medewerkers om ervoor te zorgen dat ze sneller weer aan het werk gaan.

Simon Kornblum, Director Visma | YouServe

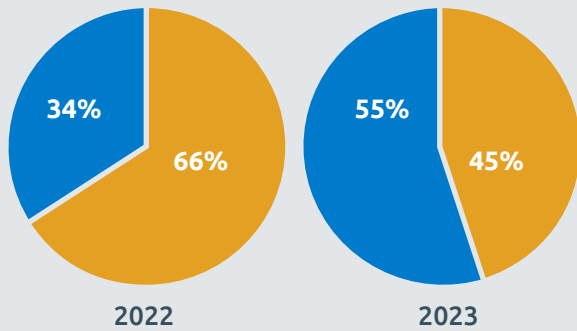
“Vanwege de hoge werkdruk waar veel organisaties mee te maken hebben, is het logisch dat HR-professionals ziek personeel zo snel mogelijk weer aan het werk willen krijgen. Het is alleen de vraag of meer druk uitoefenen in dat geval niet averechts werkt. Je loopt hiermee het risico dat medewerkers sneller weer omvallen, omdat ze te snel weer aan het werk zijn gegaan.”

Wie is verantwoordelijk?

Het in balans houden van de werkdruk is belangrijk om ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. Maar wie is verantwoordelijk om deze acceptabel te houden? Op dit punt zien we een wijziging in de opvatting van HR-verantwoordelijken. Vorig jaar vond twee derde (66%) nog dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor een acceptabele werkdruk. Dit jaar vindt slechts 45 procent dat de medewerker hiervoor verantwoordelijk is. 55 procent zegt dat deze taak bij de werkgever of HR-afdeling ligt. HR-verantwoordelijken zien dit steeds meer als iets waar je als management en HR je steentje in moet bijdragen.

Stelling:

“Binnen mijn organisatie zijn medewerkers zelf verantwoordelijk voor het acceptabel houden van de werkdruk, niet de werkgever of HR-afdeling.”



- Ja, dit geldt wel voor mij/mijn organisatie
- Nee, dit geldt niet voor mij/mijn organisatie

Simon Kornblum, Director Visma | YouServe

“De verschuiving in de opvatting van HR-verantwoordelijken over werkdruk laat zien dat steeds meer organisaties erkennen dat het in balans houden van werkdruk een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van zowel werkgevers als werknemers. Dit is een belangrijke taak voor de werkgever en de HR-afdeling en vraagt om een goed beleid en veel gesprekken met zowel medewerkers als managers. Dit is een tijdsintensieve taak in een periode waar ook voor HR-afdelingen de werkdruk hoog is. Het zal dan ook noodzakelijk zijn om de huidige processen kritisch te bekijken en eventueel aan te passen.”

3

Invloed van actualiteiten

Nieuws over massaontslagen bij techbedrijven. Stakingen in de zorg en het openbaar vervoer. Ongewenst gedrag op de werkvloer. Thema's die ruim uitgemeten in de media voorbij komen. Wij hebben gekeken welke impact HR-verantwoordelijken merken van dit nieuws binnen hun organisatie.

Stakingen

Ondanks de vele stakingen die in de afgelopen maanden hebben plaatsgevonden, geeft 81 procent van de professionals aan niet bang te zijn dat werknemers binnen hun organisatie zullen gaan staken als de werkdruk niet vermindert

Simon Kornblum, Director Visma | YouServe

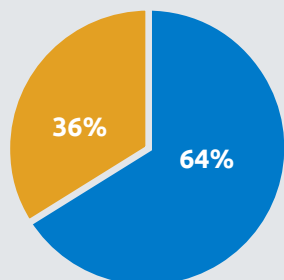
"Er zijn met name stakingen geweest in de not-for-profit markt. Vaak lijkt het daar de enige manier om betere arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Iedereen werkt ten slotte volgens eenzelfde cao. In de zakelijke markt komen de stakingen minder vaak voor, omdat óók in arbeidsrelatie sprake is van marktwerking, je kunt kijken of je bij een conculega een gunstiger arbeidsvoorwaarden pakket aangeboden krijgt en daarna handelen."

Angstculturen

Eind november 2022 publiceerde de Volkskrant een uitgebreid artikel over structureel grensoverschrijdend gedrag bij talkshow De Wereld Draait Door. Vanaf dat moment wordt het onderwerp angstculturen op de werkvloer steeds vaker besproken. De recente nieuwsberichten hebben bij bijna een vijfde (18%) van de respondenten voor meer meldingen op de werkvloer gezorgd. Verhoudingsgewijs geven meer mannen aan een stijging te hebben gesignaleerd. Zo geeft 21 procent van de mannen dit aan ten opzichte van 13 procent van de vrouwen.

Stelling:

“Door de intrede van het doorbetaalde geboorteverlof voor partners ervaren andere medewerkers een hogere werkdruk.”



- Ja, dit geldt wel voor mij/mijn organisatie
- Nee, dit geldt niet voor mij/mijn organisatie

Uit [onderzoek](#) van het CBS blijkt dat meer vrouwen aangeven last te hebben van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Het is begrijpelijk dat zij zo'n dergelijke melding ook het liefst bij een vrouw maken. Door het verschil in stijging tussen het aantal meldingen dat mannelijke HR-professionals opmerkte ten opzichte van vrouwelijke, lijkt het erop dat vrouwen zich comfortabeler voelen om een dergelijke melding ook bij een man te maken. Het zou ook kunnen betekenen dat er meer mannen een melding van grensoverschrijdend gedrag maken.

Partnerverlof

Waar voorheen alleen een moeder betaald verlof kreeg rondom de zwangerschap, is dit er nu ook voor de partners. Sinds 1 januari 2019 zie je dan ook steeds vaker dat vaders/partners een paar weken betaald vrij zijn na de geboorte van een kindje. De impact: hogere werkdruk bij de collega's van al deze partners. Ruim een derde (36%) van de HR-professionals geeft aan dat door de intrede van deze regeling andere medewerkers een hogere werkdruk ervaren.

Conclusie

De krappe arbeidsmarkt, de veranderende wensen en behoeften van Nederlandse werkenden, de aanpassingen in wet- en regelgeving en de actualiteiten hebben allemaal invloed gehad op de zorgen die HR-professionals hebben.

De 'War for Talent' lijkt een slagveld te zijn, waarin HR-professionals moeten strijden voor het vinden van nieuw personeel. Bijna een derde voelt zich hierbij opgejaagd door de druk van collega's. Om toch nieuw personeel te vinden, worden steeds vaker eisen naar beneden bijgesteld en arbeidsvoorwaarden aangepast. Een op de vijf professionals geeft ook aan dat hun wervingsmethodes agressiever zijn geworden vanwege deze hoge druk.

Ook zien HR-professionals een verschuiving in de houding van medewerkers. Zo lijken ze terughoudender te zijn wanneer het gaat om meer of fulltime werken. Een goede balans tussen werk en privé wordt steeds belangrijker, en ook daar moeten HR-professionals rekening mee houden. Zo geeft 40 procent van de HR-professionals aan flink in de buidel te hebben moeten tasten voor het behoud van medewerkers sinds de inflatie omdat werknemers hogere eisen stellen. Ook maakt het belang van het privéleven dat mensen sneller bij een werkgever vertrekken wanneer deze niet goed aansluit bij hun wensen. Daarnaast blijkt dat jongere werknemers in vergelijking met de oudere generatie minder loyaal zijn richting hun werkgevers.

Het afgelopen jaar hebben veel HR-professionals hun mening bijgesteld over wie er verantwoordelijk is voor werkdruk. Zo bleek uit de resultaten van het onderzoek uit 2022 dat twee derde vond dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor het acceptabel houden van de werkdruk, waar dit jaar minder dan de helft dat vond. 55 procent geeft aan dat de werkgever of de HR-afdeling hiervoor verantwoordelijk is.

Ook actualiteiten hebben invloed op de zorgen die HR-professionals ervaren. De recente berichtgeving over angstculturen heeft een effect gehad op het aantal meldingen van ongewenst gedrag op de werkvloer. Bijna een vijfde van de HR-professionals (18%) geeft aan dat het aantal meldingen gestegen is sinds deze berichtgeving.

Het onderzoek maakt duidelijk dat de uitdagingen van het HR-beleid heel nauw samenhangen met de ontwikkelingen in de maatschappij. In deze onrustige periode van arbeidsschaarste en werkdruk betekent dit dat HR-professionals continu in de gaten moeten houden waar (toekomstig) personeel behoefte aan heeft en wat zij kunnen doen om aan deze eisen te (blijven) voldoen. In combinatie met de hoge werkdruk waar HR-personeel mee te maken krijgt, is het bijhouden van deze wensen en behoeften moeilijker dan ooit. Om deze reden is het des te belangrijker dat alle standaard HR-processen goed ingericht zijn. Zo is er meer tijd om bezig te zijn met de – vooral juist nu belangrijke – strategische HR activiteiten.

Over Visma | YouServe

Elke onderneming drijft op mensen. Zij maken het verschil. Daarom is het zaak om je mensen als je grootste goed te behandelen. Ze gelukkiger te maken én te houden. Dat doe je met Human Resource Management in optima forma.

Visma | YouServe biedt je hiervoor elke vorm van ontzorging. Van het ondersteunen van je salaris- en personeelsadministratie tot het behalen van je HR-doelstellingen. Wij zijn dé serviceprovider die je het werk uit handen neemt en naar een hoger niveau tilt. Voorloper in HR-dienstverlening, kennishuis en software provider ineen.

Vernieuwend, deskundig, betrouwbaar, relevant en nieuwsgierig tot op het bot. Altijd op zoek naar wat mensen drijft en wat ze verder brengt. Zo maken we medewerkers én ondernemingen gelukkiger. Maximaal gefaciliteerd.

Daarom werk je met Visma | YouServe. Omdat mensen je grootste kapitaal zijn.

Contact

+31 88 23 02 700 | info@youserve.nl | youserve.nl

Omdat mensen je grootste kapitaal zijn