

TOP 5 HR- DOELEN VOOR 2025



Inleiding	3
Wat zijn HR-doelen?	5
Hoe stel je je HR-doelen en -doelstellingen vast?	5
Hoe ondersteunen HR-doelen organisatiedoelen?	7
Breng je HR-doelen in de praktijk	8
Doel 1 Je bedrijf versterken door middel van datagestuurde HR-transformatie	9
Doel 2 Investeren in voortdurende professionele ontwikkeling	14
Doel 3 Een degelijk welzijnsprogramma ontwikkelen voor medewerkers	18
Doel 4 Streven naar een mensgerichte werkstructuur die inspireert tot betrokkenheid	22
Doel 5 Een wereldwijde strategie opzetten voor veranderingsmanagement	26
Vooruitkijken naar de rest van 2025 en daarna	29
Maak kennis met Bob	30

Inleiding

Met de coronapandemie, de wereldwijde inflatie, een dreigende recessie en wijdverspreide geopolitieke onrust hebben de afgelopen vijf jaar voor behoorlijk wat uitdagingen op de werkvloer gezorgd. Deze uitdagingen worden steeds groter en zorgen voor nog meer complexiteit in een voortdurend veranderende wereld.

HR vervult een spilfunctie in logistieke uitdagingen, omdat organisaties op zoek zijn naar oplossingen voor dit steeds veranderende landschap. En HR-professionals worstelen nog steeds met de gevolgen van de pandemie. Ze proberen terug te keren naar het 'oude normaal' of bewandelen nieuwe paden.

Tegelijkertijd moet HR omgaan met toenemende vaardigheidstekorten en een steeds meer verspreid, wereldwijd personeelsbestand naarmate bedrijven internationaal uitbreiden. Het is belangrijker dan ooit om internationale teams en diverse werkmodellen te ondersteunen.

En daar houden de verantwoordelijkheden van HR-professionals niet op.

Volgens onderzoek van **Deloitte** moeten moderne organisaties overschakelen op een "HR-werkmodel met een grote impact", omdat ze te maken krijgen met een ongeëvenaarde mate van verstoring die hen dwingt om "sneller dan ooit in het verleden te anticiperen, zich aan te passen, te manoeuvreren, beslissingen te nemen en op een wendbare manier van koers te veranderen". Als ze dat niet doen, lopen ze het risico om achterop te raken. Nog belangrijker is, zo stelt het onderzoek, dat "HR de enige functie is met de bevoegdheid en het vermogen om deze verstoringen effectief om te zetten in kansen voor duurzame bedrijfsprestaties".

Onder deze verstoringen vallen de digitalisering van werk (en het privéleven), veranderende verwachtingen van het personeel, het groeiende aandeel Gen Z'ers in de beroepsbevolking, een ouder wordende groep ervaren collega's, een onvoorspelbare economie en een voortdurend veranderende markt.

Als resultaat hiervan hebben HR-teams overal nieuwe en efficiëntere manieren nodig om **de rol van HR in het bedrijf te laten evolueren**, HR te transformeren van een kostenpost

naar een inkomstenbron, datagestuurd en bedreven in generatieve AI te worden en een wereldwijd succesvol plan voor veranderingsmanagement te implementeren.

Dit betekent **onboarding** en **offboarding** op afstand succesvol in goede banen leiden, het juiste werkmodel voor je organisatie vinden (terugkeren naar kantoor, hybride en op afstand werken, flexibele planning enzovoort), het aanvullen van vaardigheidstekorten, het zorgen voor het welzijn van medewerkers en nog veel meer.

Werkgevers die willen tegemoetkomen aan de behoeften van het personeel van nu en die willen slagen als bedrijf, moeten vaststellen op welke HR-doelen ze zich het komende jaar moeten concentreren en daar plannen voor maken.



Wat zijn HR-doelen?

Moderne HR-professionals praten mee aan de bestuurstafel. Hun ultieme doel is dan ook het opbouwen van personeelsstrategieën die organisaties succes opleveren. Houd bij de planning van je personeelsstrategie het **SMART-framework** voor HR-doelen in het achterhoofd.

SMART-doelen (**S**pecifiek, **M**eetbaar, **A**ceptabel, **R**ealistisch en **T**ijdsgebonden) kunnen je helpen solide strategieën op te tuigen om diverse aspecten van het bedrijf te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan de **bedrijfscultuur**, **personeelsplanning** en -ontwikkeling, het **welzijn van medewerkers** en de productiviteit.



Hoe stel je je HR-doelen en -doelstellingen vast?

SMART-doelen kunnen je helpen de doelstellingen te bepalen die je moet stellen voor je bedrijf. Maar het is belangrijk om te weten dat alle doelen die je stelt, voortdurend moeten worden herzien en dat je een flexibele HR-strategie nodig hebt die kan worden aangepast aan de behoeften van het moment.

Bij het opstellen van een actieplan om je doelstellingen te realiseren, is het net zo belangrijk om realistisch te zijn over de HR-doelen die je kunt bereiken als om in het oog te houden wat essentieel is voor het succes van je organisatie. Denk aan je overkoepelende bedrijfsdoelstellingen, zoals je doelen voor recruitment, compensatie en retentie.

Daarnaast is het van cruciaal belang om afdelingsdoelstellingen op te nemen in je strategie en om je voortgang te meten. Dit maakt het eenvoudiger om je doelen aan te passen aan veranderingen in de markt en de bedrijfsbehoeften.

HR-doelen vaststellen

**Stel
bedrijfsdoelstellingen
vast**



**Stem je HR- en
bedrijfsstrategie
op elkaar af**



**Identificeer relevante
vaardigheden voor je
personeelsbestand**



**Recruit relevant
talent**



**Stel benchmarkgegevens
voor compensatie vast**



**Beoordeel hoe succes
moet worden gemeten**



Hoe ondersteunen HR-doelen organisatiedoelen?



Mensen zijn zowel de brandstof als de motor van elk bedrijf. Moderne ondernemingen waarin mensen en bedrijfsstrategieën als twee zijden van dezelfde medaille worden gezien, zijn het meest succesvol. Een goede personeelsstrategie vermindert het **verloop** van medewerkers, verhoogt de retentie, stimuleert de productiviteit en zorgt uiteindelijk voor een beter resultaat onder de streep.



Breng je HR-doelen in de praktijk

Nu de wereld steeds verder in onbekende wateren terechtkomt, kan het gebruik van het SMART-framework voor doelen je helpen zinvolle **personeelsstrategieën** voor je organisatie op te stellen, die je helpen de organisatie aan te passen aan de steeds veranderende realiteit van tegenwoordig.

Om succes te garanderen te midden van zoveel onvoorspelbare verandering, is het van cruciaal belang om doelstellingen vast te stellen voor je organisatie. Het SMART-framework is een belangrijke tool voor het ontwikkelen van proactieve strategieën die de tevredenheid, betrokkenheid en productiviteit van medewerkers verbeteren.

We hebben de volgende vijf doelen voor de HR-sector geïdentificeerd als leidraad om internationale HR-leiders zoals jij te helpen doelstellingen voor je organisatie te bepalen en ze aan te passen aan je unieke behoeften.

Je bedrijf versterken door middel van datagestuurde **HR-transformatie**



Investeren in voortdurende professionele ontwikkeling



Een degelijk welzijnsprogramma ontwikkelen voor medewerkers



Streven naar een mensgerichte werkstructuur die inspireert tot betrokkenheid



Een wereldwijde strategie opzetten voor veranderingsmanagement



Doel 1 Je bedrijf versterken door middel van datagestuurde HR-transformatie

Op de [HR Technology Conference van 2020](#) noemde HR-analist Josh Bersin de indrukwekkende transformaties op het gebied van HR. Hij zei dat **“bedrijven de manieren waarop ze dingen voor elkaar krijgen volledig opnieuw aan het ontwerpen zijn in een tempo dat ik nog nooit eerder heb gezien... Ze zullen technologie nodig hebben die ze daarbij helpt.”**

De inzet van technologie en de digitale transformatie van HR zijn van fundamenteel belang voor zakelijk succes in de wereld van vandaag, en CEO's en andere directieleden rekenen erop dat HR-professionals op directieniveau dit stimuleren.

Een [onderzoek van Accenture](#) stelt dat HR-leiders groeimanager zijn die opereren “in het hart van de heruitvinding van hun bedrijf. Ze bekijken data, technologie en mensen door zowel een groothoek- als een telescoop om ongeziene groeikansen in beeld te brengen.” En dat doen ze door “data, technologie en mensen met elkaar te verbinden” om samenwerking te cultiveren en nieuwe waarestromen in de organisatie te identificeren.

Maar hoe? Het begint met het creëren van een winnende strategie voor digitale HR-transformatie die is gebaseerd op datagestuurde processen, een streven om je teams digitaal onderlegd te maken en zich te bekwamen in opkomende technologieën als Gen AI, en investeringen in mensgerichte HR-technologie.

1. Omarm datagestuurde processen

De wereld van vandaag is snel en zit vol technologie. Automatisering en datagestuurde processen die gebruikmaken van de kracht van AI zijn onmisbaar om de productiviteit op peil te houden en waarde te leveren. Als het gaat om **digitale HR-transformatie** moeten we **technologie zien als een middel** om bedrijfsdoelen te behalen en personeelsstrategieën te bereiken.

Het komt erop aan dat we processen invoeren met een gezonde balans tussen technologie en menselijke innovatie, en dat met manieren om nauwkeurige gegevens te verzamelen en bij te houden. **Maar hoe?**

Kies voor HR-technologie in de cloud. Hoogwaardige **HR-software in de cloud** (zoals een HCM) automatiseert gegevensverzameling en -analyse en biedt verschillende oplossingen voor multinationale organisaties van elke omvang. Bovendien worden er vermoeiende administratieve taken en processen (zoals onboarding, compensatiebeoordelingen, offboarding en verlofaanvragen) mee geautomatiseerd die HR-professionals van oudsher handmatig uitvoeren.

Houd personeelsanalyses bij en verbeter ze. **HR-analyses** zijn van fundamenteel belang voor het opzetten van een

wendbare, datagestuurde personeelsstrategie. Gebruik je technologie om geautomatiseerde HR-processen te creëren en al je personeelsgegevens bij te houden, zoals metrics over medewerkersbetrokkenheid, retentie- en productiviteitsstatistieken, loopbaantrajecten, wervingskosten/-kwaliteit en zelfs **eNPS** — en deze te verbeteren. Je kunt personeelsanalyses ook gebruiken om vaardigheidstekorten op te sporen en om te zien hoe goed je het doet wat betreft je DE&I-doelen en het handhaven van compliance.

Data zijn de heilige graal voor HR-professionals, vooral voor HR-leiders op directieniveau. Datagestuurde HR-processen omarmen is kosteneffectief en van essentieel belang voor het creëren van buy-in voor mensgerichte programma's van andere voorname belanghebbenden in de organisatie, voor het verlagen van kosten en voor het ondersteunen van duurzame bedrijfsstrategieën.



2. Word heel goed in digitale HR

Digitale HR-transformatie is de sleutel tot het verbeteren van bedrijfsresultaten in de moderne zakenwereld, het vergroten van de geloofwaardigheid van HR-teams en het creëren van buy-in en budget voor een mensgerichte strategie die inkomsten genereert. Maar om te kunnen profiteren van de technologie en de harde data die deze oplevert, moeten teams weten hoe ze er toegang toe kunnen krijgen en hoe ze deze eenvoudig kunnen integreren in hun bestaande workflows.

Om de bekwaamheid in digitale HR te vergroten, is het van cruciaal belang om de tijd te nemen HR-teams en iedereen in het bedrijf te trainen. Bekwaamheid in HR-technologie, AI en personeelsanalyses zijn van cruciaal belang voor iedereen in de organisatie, niet alleen voor HR.

Het kan helpen om HR- en Finance-teams op één lijn te brengen. Digitale bekwaamheid helpt HR om samen met Finance de beste HRIS- of **HCM-software** voor hun organisatie te kiezen en is essentieel voor het opstellen van een efficiënt budget op maat. Compensatiedata en informatie over gelijke beloning en salarisschalen zijn bijvoorbeeld onmisbaar om weloverwogen beslissingen te kunnen nemen over personeelsplanning, zoals:

- bepalen waar nieuwe vestigingen moeten worden geopend op basis van medewerkerstypen op verschillende locaties (bijvoorbeeld lokale aannemers een fulltime dienstverband aanbieden bij een nieuw, lokaal filiaal);
- KPI's vaststellen en inzicht krijgen in gegevens over verloop, retentie en de duur van dienstverbanden om recruitmentkosten te verlagen;
- inzicht krijgen in data over medewerkersbetrokkenheid en -tevredenheid om uitgaven voor retentieprogramma's en recruitmentinspanningen te onderbouwen.

Het kan trainings- en ontwikkelingsteams helpen. Training en ontwikkeling zijn voor moderne professionals een topprioriteit en organisaties weten tegenwoordig dat professionele ontwikkeling van essentieel belang is om toptalent aan te trekken en vast te houden. Maar het kan lastig zijn om een kosteneffectief trainings- en ontwikkelingsprogramma op te zetten dat in lijn is met de bedrijfsdoelen. Met harde personeelsdata kunnen organisaties:

- nauwkeurig vaardigheidstekorten in het personeelsbestand opsporen en volgen;
- zorgvuldig geselecteerde professionele training en opleidingsprogramma's aanbieden om teamleden op peil te brengen met de veranderende bedrijfsbehoeften;
- identificeren welke personen beschikken over onderbenutte vaardigheden en wie mogelijk kunnen worden bij- of omgeschoold om nieuwe vacatures in te vullen, waardoor uiteindelijk kan worden bespaard op kosten voor externe recruitmentprogramma's.

Het kan compliance-teams en juridische teams helpen.

Compliant blijven is altijd een uitdaging. Voor multinationals is het garanderen van compliance met lokale arbeidswetgeving zelfs nog complexer. Moderne bedrijven kunnen databekwaamheid en personeelsstatistieken gebruiken om:

- hun juridische teams te helpen om te voldoen aan de regelgeving, van DE&I en vertrouwelijkheidswetten tot wetgeving over betaald verlof en meer;

- een bestuursplan voor HR-data op te stellen dat de vertrouwelijkheid van beschermde informatie over medewerkers en klanten waarborgt.

Het kan al je mensen helpen beter samen te werken. Uiteindelijk is investeren in HR-technologie en digitale bekwaamheid van fundamenteel belang voor het ondersteunen van een mensgerichte cultuur op de werkplek. Inzetten op technologie en databekwaamheid:

- geeft alle benodigde belanghebbenden — HR leiders, managers, beheerders en zelfs individuele medewerkers — toegang tot alle informatie die ze nodig hebben om rapporten te kunnen maken en de belangrijkste **HR-KPI's** te kunnen bijhouden;
- stelt managers in staat hun teams te ondersteunen en hun mensen doorlopende ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, waardoor de tevredenheid en prestaties van medewerkers verbeteren;

- zorgt ervoor dat al je mensen gemakkelijk in verbinding kunnen staan met de organisatie en met elkaar, ongeacht hun locatie en functie.

HR-tools die zijn ontworpen om mensen en teams in staat te stellen geautomatiseerde data te verzamelen en analyseren, zijn tegenwoordig van fundamenteel belang voor het aanjagen van zakelijk succes. HR-leiders op directieniveau spelen een cruciale rol in bedrijfstransformatie door middel van digitale HR-innovatie. Dit doen ze met toegankelijke technologie en accurate personeelsdata, waarmee ze tegelijkertijd de indrukwekkende **ROI van HR-programma's** onderbouwen. Hun databekwaamheid fungeert als drijvende kracht achter zakelijk succes in een tijdperk van snelle en onvoorspelbare ontwikkelingen.



Doel 2 Investeren in voortdurende professionele ontwikkeling

Om effectief door veranderingen te navigeren, is een wendbaar personeelsbestand nodig dat wordt aangestuurd door leiders die klaar zijn voor de toekomst. Investeren in loopbaanontwikkeling en een cultuur van non-stop leren is onmisbaar om de razendsnelle veranderingen in de markt bij te houden en om het talent aan te trekken en te behouden dat nodig is om je organisatie vooruit te helpen.

“In een tijdperk van ontwrichting,” aldus een artikel in **HBR**, **“is de enige haalbare strategie dat je je aanpast, en dat is nog nooit zo waar geweest als tegenwoordig. Een generatie geleden was de halfwaardetijd van een vaardigheid ongeveer 26 jaar. Nu is dat vaak minder dan vijf jaar.”**

Gezien de snelheid van verandering en de noodzaak om met de markt mee te gaan, is het geen verrassing dat volgens **recent onderzoek** 56 procent van de mensen van plan is om in 2025 op zoek te gaan naar een andere baan. Volgens datzelfde onderzoek is 27 procent al op zoek.

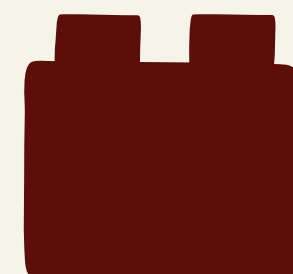
Professionele ontwikkelingsprogramma's zijn noodzakelijk om de concurrentie voor te blijven, toptalent te behouden en de race tegen het groeiende vaardighedentekort te winnen. Om aan de top te komen, moet je buiten de gebaande paden denken als het gaat om professionele ontwikkeling gedurende het hele dienstverband van de medewerker, inclusief je benadering van recruitment en retentie.

Hoe kun je je trainings- en ontwikkelingsprogramma's afstemmen op de moderne werkwereld?

1. Creëer continue, ervaringsgerichte training in je bedrijfscultuur

Door skills te ontwikkelen, blijft je organisatie wendbaar en krijgen medewerkers de inspiratie, kennis en expertise die ze nodig hebben om onvoorziene uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Uitzonderlijke professionele trainingsprogramma's zorgen op holistische manier voor toekomstbestendige leiders en teams. Ze zijn gericht op continue, ervaringsgerichte training om het personeel voorop te laten lopen en het groeiende vaardighedentekort te verkleinen, door verder te gaan dan alleen cursussen aan te bieden.

Professionele ontwikkelingsprogramma's die zijn afgestemd op de huidige markt en op veranderende zakelijke behoeften, zijn ontworpen om iedereen, van directieleden en managers tot individuele medewerkers, bij en om te scholen met training op de werkplek. Het belangrijkste is dat ze deel uitmaken van je dagelijkse workflows en HR-programma's over de hele organisatie.



2. Houd in de gaten waar je staat en waar je naartoe werkt

Begrijpen over welke vaardigheden je medewerkers beschikken en hoe je die efficiënt kunt inzetten om de huidige bedrijfsbehoeften aan te pakken, is nog maar het begin. Bedrijven die in deze tijden willen uitblinken, moeten de rest minstens één stap voor blijven en een oog op de toekomst houden. Leiders dragen de verantwoordelijkheid om proactief alle aanwezige expertise binnen hun personeelsbestand te identificeren, zowel de benutbare als de onbenutte. Dat is van essentieel belang om de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten op te lossen.

Wees creatief bij het inzetten van bestaande vaardigheden om je bedrijf veerkrachtig te maken. Kijk naar horizontale en **interne mobiliteit**, **mentorschappen** en het om- of bijscholen van getalenteerde professionals die hun competenties verder kunnen ontwikkelen of aanpassen om tegemoet te komen aan veranderende zakelijke behoeften.



3. Stap over op een op vaardigheden gebaseerde benadering van recruitment

Het is tijd om recruitmentstrategieën aan te passen aan de tijd. Volgens **HR Dive** “**stappen werkgevers niet snel genoeg over op werving op basis van vaardigheden om aan de vraag te voldoen**”. De vaardigheden waar de huidige arbeidsmarkt om vraagt, evolueren zo snel dat gespecialiseerde opleidingen in het hoger onderwijs het niet kunnen bijbenen.

Overweeg een evenwichtige mix van kandidaten op basis van hun diploma's en vaardigheden, en breid je talentenpool uit met professionals die geen academische graad of diploma hebben, maar wel de ervaring bezitten die nodig is om het werk succesvol uit te voeren.

4. Geef prioriteit aan DEI&B

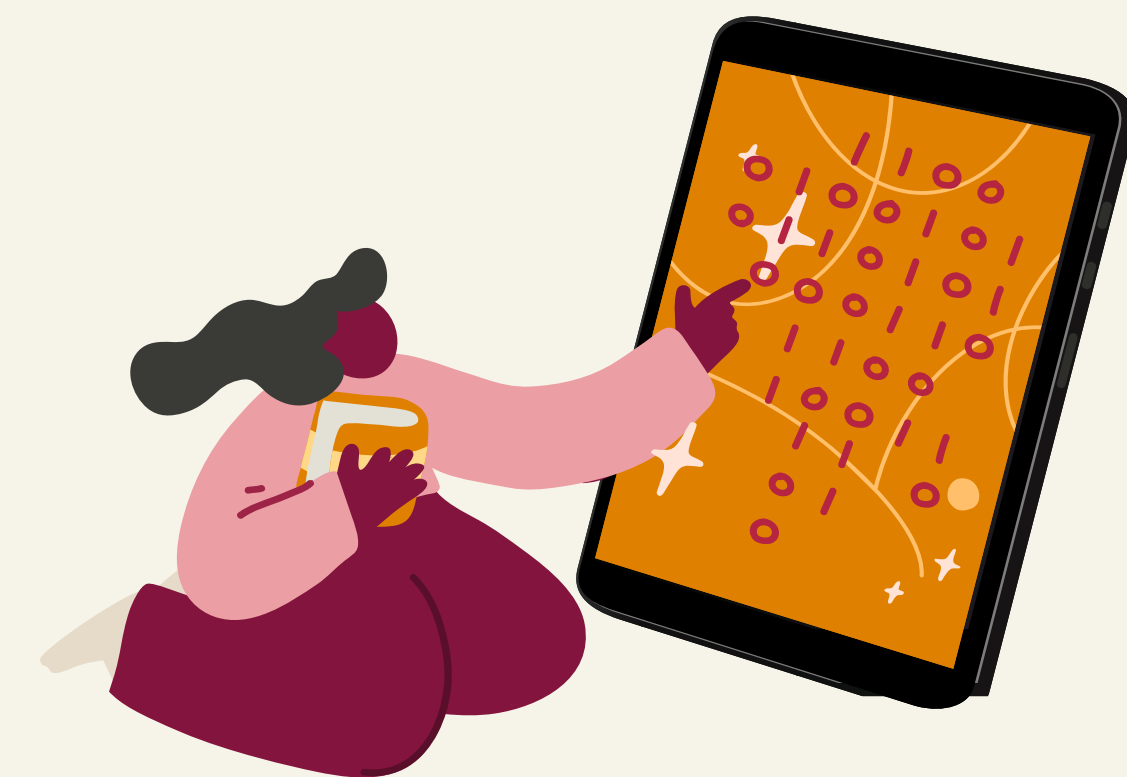
Ondanks de sociale en politieke **weerstand** tegen DE&I-initiatieven in de afgelopen jaren, blijkt uit de meest recente data van de Human Rights Campaign Foundation dat programma's voor diversiteit en inclusie sinds 2002 met **5 procent** zijn toegenomen. Dit omvat ook programma's bij 376 van de Fortune 500-bedrijven.

Experts, zoals RaShawn 'Shawnie' Hawkins, Senior Director of

Workplace Equality bij HRCF, zeggen dat dit komt doordat werkgevers inclusief willen blijven en “**dat de anti-DE&I-beweging niet zo sterk is als haar leiders anderen willen doen geloven.**”

Uit de data blijkt immers dat DE&I goed is voor het bedrijfsleven:

- bedrijven met divers management en leiderschap genereren **19 procent meer** omzet dan hun concurrenten;
- bedrijven met een hogere genderdiversiteitsverhouding **presteren beter** dan hun concurrenten;
- **75 procent** van de professionals die een baan zoeken, geeft de voorkeur aan bedrijven met een divers personeelsbestand.



Integreer DEI&B-training in je L&D-programma's om je recruitmentteam en wervingsmanagers bewust te maken van de voordelen van **divers werven**. Een personeelsbestand dat wat betreft geografie, generaties en etniciteit divers is, vormt de sleutel tot het aanpakken van tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten.

5. Zorg voor doeltreffende leiders die klaar zijn voor de toekomst

De beste leiders ondersteunen en versterken mensen door middel van **transparantie, vertrouwen en teamwerk**.

Zet extra in op leiderschapsprogramma's waarin managers en veelbelovende medewerkers leren hoe ze vertrouwen kunnen opbouwen, autonomie kunnen bieden, sterke punten kunnen herkennen en vaardigheden kunnen ontwikkelen die verbeterd moeten worden. Dit is dé manier om de betrokkenheid te vergroten, innovatie te stimuleren en je te onderscheiden van de concurrentie.

Als bedrijven hun leiderschapsprogramma's concentreren op deze vijf principes, zijn ze beter bestand tegen onvoorziene uitdagingen, marktschommelingen en het hoge tempo waarin de werkwereld verandert.



Doel 3 Een degelijk welzijnsprogramma ontwikkelen voor medewerkers

In de **Gen Z and Millennial Survey uit 2024 van Deloitte** gaf 89 procent van de respondenten aan dat **“een gevoel van zingeving belangrijk is voor hun algehele werktevredenheid en welzijn. En deze generaties zijn steeds vaker bereid om opdrachten of werkgevers af te wijzen die niet aansluiten bij hun waarden.”**

Mentale gezondheid en welzijn staan boven aan de prioriteitenlijst van de moderne professional, vooral nu stress en burn-out **recordhoogtes** bereiken. Werkzoekenden geven ook **prioriteit aan werkgevers die de nadruk leggen op gezonde, inclusieve culturen** waarin mensen helemaal zichzelf kunnen zijn op hun werk.



Geef prioriteit aan psychologische veiligheid op de werkplek

Secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van flexibiliteit op de werkplek en mentale gezondheid en welzijn zijn belangrijke elementen van elk gezondheids- en welzijnsprogramma. Om een uitzonderlijke bedrijfscultuur te creëren en te bevorderen, is psychologische veiligheid van het grootste belang.

Maar hoe ziet een psychologisch veilige werkplek er in de praktijk uit? Op psychologisch veilige werkplekken worden mensen aangemoedigd om op het werk helemaal zichzelf te zijn. De grondbeginselen van DEI&B zijn er geïntegreerd in de bedrijfscultuur, in elke fase van het dienstverband van de medewerker — van de recruitment tot de offboarding.

Wanneer professionals van verschillende leeftijden, geslachten en raciale, etnische, religieuze, nationale en educatieve achtergronden zich vrij voelen om zichzelf te zijn en hun ideeën en meningen uit te spreken, profiteert de hele organisatie daarvan.

Als je je mensen een werkomgeving biedt waar ze worden gewaardeerd om wie ze zijn, kunnen ze hun verhaal vertellen, diverse perspectieven uiten en zowel professioneel als

persoonlijk groeien. Het is een van de beste manieren om je mensen te motiveren betrokken te zijn, burn-out uit te roeien en retentie en productiviteit te stimuleren.

Het is ook een van de beste manieren om de mentale gezondheid en het welzijn van je mensen te verbeteren.

Echt gezonde werkomgevingen inspireren mensen van alle achtergronden om creatief te zijn. Experimenteren wordt er toegejuicht, en de omgeving is er veilig, waardoor mensen kunnen leren van hun fouten.

In een [HBR-artikel](#) benadrukt Amy Gallo, expert op het gebied van werkplekdynamiek, dat het bij psychologische veiligheid op het werk draait om de vraag “Wat heb je geleerd?” in plaats van om vragen als “Wat ging er verkeerd?” en “Hoe hadden we dit kunnen voorkomen?”.

Op fouten reageren met medeleven en empathie draagt bij aan een cultuur van vertrouwen en laat mensen zien dat ze niet bang hoeven te zijn voor fouten of vergissingen. In plaats daarvan moedigt het ze aan om gedurfd en creatief te zijn, fouten toe te geven en risico's te nemen die zowel voor hen zelf als voor de organisatie grotere beloningen opleveren.

Wees flexibel met werkregelingen

Begin 2020, toen vanwege corona overal de deuren moesten sluiten en iedereen naar huis werd gestuurd om op afstand te werken, gaf **57 procent** van de ondervraagden aan dat hun secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijker waren dan ooit. In de twee jaar daarna werden flexibele werkregelingen een van de belangrijkste **secundaire arbeidsvoorwaarden voor medewerkers**.

Volgens onderzoek van **Gallup** keren mensen nu weer terug naar kantoor, maar geven ze meer dan ooit prioriteit aan flexibiliteit in werken op afstand. De vraag naar flexibiliteit heeft ervoor gezorgd dat meer dan 50 procent van de mensen met banen die geschikt zijn voor werken op afstand, nog steeds profiteren van hybride roosters, ondanks de grote druk van het management om volledig terug te keren naar kantoor.

Voor mensen die **thuiswerken**, of dat nu volledig op afstand of hybride is, kun je overwegen om een vergoeding te geven voor apparatuur voor hun thuishkantoor. Je kunt ook meer betaald verlof geven en de mogelijkheid om dat op te nemen, uitbreiden: denk aan beleid voor ouderschapsverlof, extra feestdagen, persoonlijke dagen en **tijd voor tijd**.

Flexibiliteit is een secundaire arbeidsvoorwaarde op het gebied van welzijn dat voor iedereen een win-winsituatie oplevert: het

is kosteneffectief en heeft veel impact. Maar het belangrijkste is dat je mensen er zelf hun tijd mee kunnen indelen, waardoor stress afneemt, de productiviteit stijgt en de betrokkenheid toeneemt.

Zet extra in op secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van mentale gezondheid en welzijn

Tijdens de pandemie zijn de mentale gezondheid en het welzijn van medewerkers topprioriteiten geworden. Dat sentiment is gegroeid, vooral tussen 2022 en 2023, toen werkgevers een sterke stijging in psychische problemen bij hun medewerkers zagen: depressie, angst en middelenmisbruik **namen van 44 naar 77 procent toe**.

Nu, in het begin van 2025, verwachten werkzoekenden en werknemers dat secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van mentale gezondheid **standaard** onderdeel zijn van hun zorgpakket. In de Verenigde Staten heeft **Medicare** de toegang tot geestelijke gezondheidszorg uitgebreid om te voldoen aan de stijgende vraag, en werkgevers begonnen zich “acuut te richten” op het vergroten van de toegankelijkheid tot geestelijke gezondheidszorg, volgens onderzoek van **Business Group on Health**.

Uiteindelijk is het in het belang van organisaties om meer te investeren in de gezondheid en het mentale welzijn van hun mensen: uit onderzoek van de WHO is gebleken dat depressies en angststoornissen de wereldeconomie ruwweg **\$ 1 biljoen** per jaar kosten aan verloren productiviteit.

Daarnaast geeft bijna **driekwart** van de mensen aan dat ze zich zorgen maken over hun mentale gezondheid of emotionele welzijn, waarbij 25 procent hun mentale gezondheid beoordeelde als 'redelijk' of 'slecht'.

Bedrijven kunnen medewerkers op verschillende manieren ruggensteun geven op het gebied van welzijn, bijvoorbeeld door ze te helpen met bijdragen voor verzekeringspremies, met collectiviteitskortingen op aanvullende verzekeringen, door hulp te bieden bij incidentele hoge kosten, door verlofbeleid aan te passen of door levensverzekeringen of kinderopvang aan te bieden.

Het toevoegen of verbeteren van secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van telezorg en mentale gezondheidszorg kan helpen je medewerkers de ondersteuning te bieden die ze nu en in de toekomst nodig hebben.



Doel 4 Streven naar een mensgerichte werkstructuur die inspireert tot betrokkenheid

Niemand kan de wereldwijde verschuiving naar multinationalaal, hybride en op afstand werken negeren die in 2020 door de coronapandemie werd versneld. Inmiddels is het 2025 en is het debat over het beleid om terug te keren naar kantoor in volle gang. Momenteel werken de meeste mensen ten minste een deel van de week op kantoor.

Maar is een strikt beleid voor terugkeer naar kantoor het beste als je betrokkenheid wilt stimuleren en retentie wilt bevorderen?

Op afstand, hybride of weer op kantoor: wat werkt wel en wat niet?

Toen de dreiging van corona begin 2023 afnam, **begonnen veel bedrijven** (zoals Apple, Google en Goldman Sachs) aan te dringen op een fulltime terugkeer naar kantoor.

Werkplekdeskundigen voorspelden dat de “staat van op afstand, hybride en op kantoor werken een evenwichtspunt zou bereiken” waarbij het aantal organisaties dat volledig terug naar kantoor zou gaan, gelijk zou blijven, ondanks waarschuwingen voor negatieve reacties vanuit de beroepsbevolking en recessiewaarschuwingen.

De meeste bedrijven neigen nog steeds naar een **hybride werkbeleid** waarbij mensen twee tot vier keer per week op locatie moeten werken.

Nu, in 2025, heeft ongeveer **25 procent** van de mensen het afgelopen jaar te maken gehad met verplichtingen om weer op kantoor te komen werken, maar 34 procent zou overwegen om te blijven als hun bedrijf mogelijkheden zou bieden om op afstand te werken.

Macrodata zeggen je echter maar weinig over de specifieke behoeften van je organisatie. Zijn er meerdere vestigingen? Zijn je teams wereldwijd actief? Wat zeggen de data over de productiviteit van je teams als ze op kantoor, hybride of volledig op afstand werken? Is je werkstructuur gericht op wat het beste is voor je mensen en worden zij erdoor geïnspireerd om zich in te zetten?

Uiteindelijk komt het erop neer dat je naar je mensen luistert over wat het beste werkt. Deb Wilson, CPO bij Understood.org, zegt dat moderne organisaties **een nieuwe aanpak** moeten hanteren die mensen op de eerste plaats zet en ze de flexibiliteit geeft **“om keuzes te maken over wanneer, waar en hoe ze hun werk doen, in samenwerking met hun managers.”**

Zorg dat wat het beste is voor je mensen altijd centraal staat in je werkstrategie. Of je mensen nu wel of niet minder vaak thuis gaan werken, moderne bedrijven moeten zien om te gaan met de uitdagingen van het onderhouden van sterke communicatie en een gezonde bedrijfscultuur voor hun wereldwijd verspreide teams.

Communicatie en persoonlijke contacten zijn essentieel

Het creëren en in stand houden van een gevoel van verbondenheid kan lastig zijn als mensen inloggen vanaf hun keukentafel of een kantoor aan de andere kant van de wereld. Toch is het belangrijk om te weten dat de cultuur van **werken op afstand** in je bedrijf niet hoeft af te wijken van de cultuur die je altijd hebt ervaren. Maar het kan er in de werkwereld van nu wel anders uitzien.

Met de opkomst van meer internationaal verspreide teams zijn culturele gevoeligheid en **etiquette voor teams op afstand** bijvoorbeeld van fundamenteel belang voor gezonde en respectvolle communicatie tussen teamleden. Als het voor onderdelen van je werkcultuur op locatie van oudsher nodig is dat mensen elkaar persoonlijk ontmoeten, probeer deze onderdelen dan te vertalen naar een werkwijze op afstand voor mensen die op afstand of hybride werken.

Misschien houden je teams een maandelijkse borrel om successen te vieren of kijkt iedereen elk kwartaal uit naar

een gezellige bedrijfsbijeenkomst. Stel vast wat de **employee experience** lonend maakt en wat de verbindende factor is tussen je mensen en je bedrijfscultuur. Zoek vervolgens een manier om die elementen op te pakken als onderdeel van je bedrijfscultuur in een virtuele vorm.

Gebruik verschillende tools om meer **een-op-eengesprekken** tussen managers en teamleden te faciliteren, zodat ze een hechtere band opbouwen. Investeer meer in mentorprogramma's (zowel in persoon als op afstand). Zo bied je nieuwe



medewerkers niet alleen een uitzonderlijke ervaring, maar kunnen nieuwkomers ook praktijkervaring opdoen door te leren van oude rotten in het vak.

Het gaat erom dat je mensen het gevoel geeft erbij te horen en verbonden te zijn met hun collega's en managers. Dit is de basis om mensen te inspireren zich met elkaar en hun werk bezig te houden.

Betrokkenheid is tweerichtingsverkeer

In het huidige werkklimaat is het belangrijker dan ooit om je HR- en bedrijfsstrategie mensgericht te houden. Maar de verantwoordelijkheid om mensen te inspireren om betrokken te zijn, ligt net zo goed bij de organisatie als bij de medewerker.

Niets kan dit duidelijker maken dan de groeiende buzz rond de 'Lazy Girl job'-trend. In de **Wall Street Journal** was te lezen dat veel jonge professionals “opscheppen over” hun baan waarin ze volledig thuiswerken, met “relaxte bazen” en “roosters zonder druk” die elke dag om precies 17.00 uur eindigen.

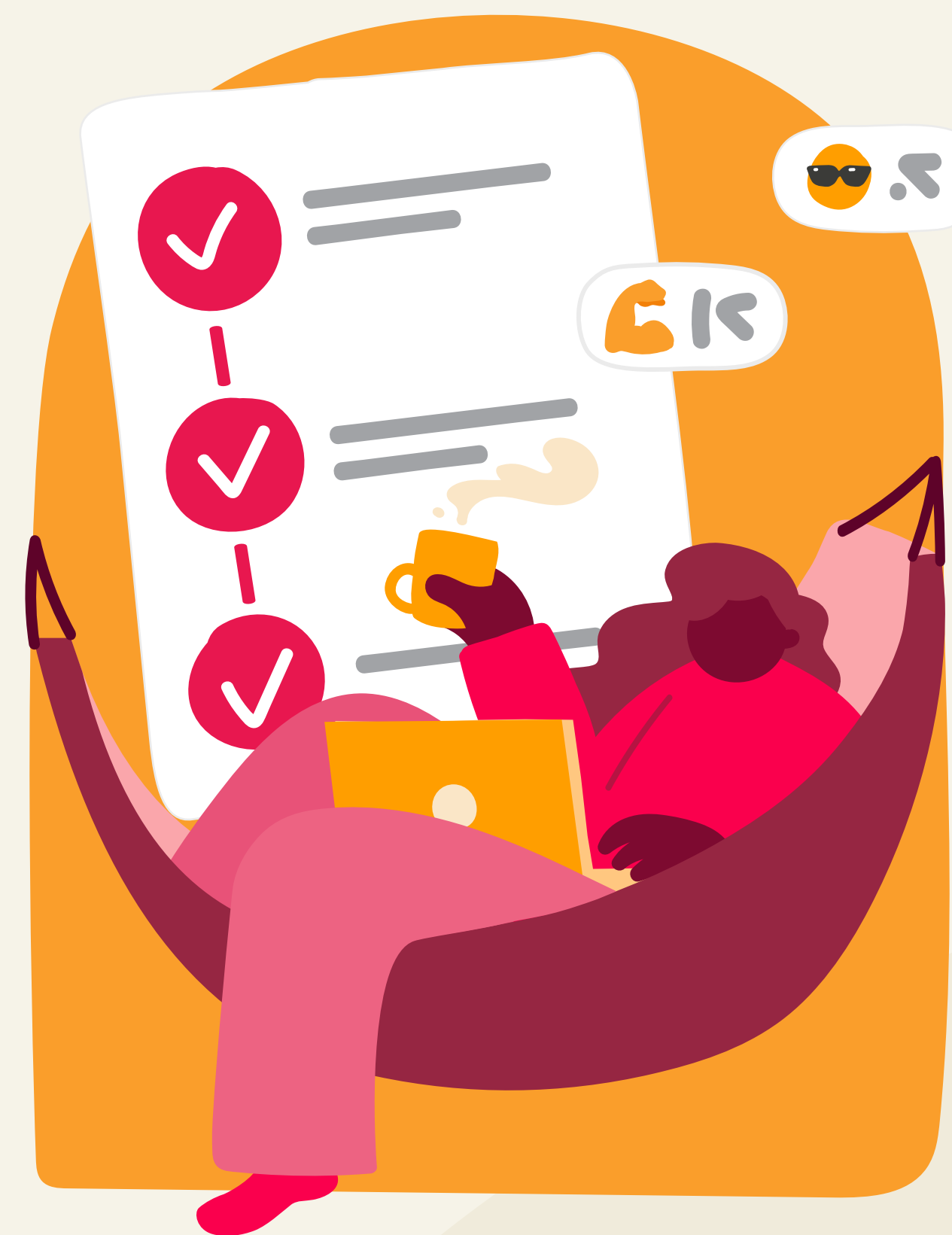
De term “lazy girl” kan een negatief beeld oproepen en vragen over de betrokkenheid van mensen en over hoe serieus ze hun baan nemen. Maar het is belangrijk om te begrijpen

waar het sentiment vandaan komt en verder te kijken dan de foute benaming van “lazy girl”, en in plaats daarvan de productiviteitsdata zelf te onderzoeken.

De “lazy girl job”-trend is ontstaan onder jongere generaties (jonge millennials en Gen Z'ers) die het belang van een goede werk-privébalans benadrukken. In plaats van werkzaamheden dagenlang uit te stellen, krijgen de zogenaamde luie meisjes meer voor elkaar in minder tijd, wat bewijst dat ze helemaal niet lui zijn, maar juist hyperproductief.

Het hangt af van hoe organisaties, HR en managers dit soort fenomenen benaderen. Begrijpen wat mensen gelukkig maakt op het werk, wat ze stimuleert om te blijven en hoe we ze kunnen motiveren, en dat allemaal terwijl we burn-out tegengaan in een wereld die steeds meer onder druk komt te staan en die mensen overspoelt met constante veranderingen en informatiestromen.

Uiteindelijk komt het erop neer dat je ernaar streeft mensen de autonomie en flexibiliteit te geven die ze nodig hebben om te werken op de manier die volgens hen het meest effectief is. Zo voorkom je burn-out, bouw je vertrouwen en loyaliteit op, vergroot je de tevredenheid op de werkplek en stimuleer je innovatie en productiviteit.



Doel 5 Een wereldwijde strategie opzetten voor veranderingsmanagement

Mensen zijn van nature afkerig van verandering. Dit geldt al helemaal in het huidige onstabiele economische en geopolitieke klimaat, met inflatie die recordhoogtes bereikt, de aanhoudende dreiging van een wereldwijde recessie, massaontslagen en politieke spanningen die doorsijpelen naar de werkplek.

Een **strategie voor verandermanagement** die ervoor zorgt dat je cultureel diverse en wereldwijd verspreide teams vertrouwen houden in hun functie, hun waarde voor het bedrijf en hun persoonlijke financiële stabiliteit, is van het grootste belang om overeind te blijven en te floreren.

Maar zoals Josh Bersin schrijft in **Welcome to the Post-Industrial Age**, is het succes van moderne organisaties afhankelijk van **“het opbouwen van wat we ‘wendbaarheid bij verandering’ noemen, in plaats van ‘verandermanagement’.”** Wendbaarheid

bij verandering richt zich op organisatorische behendigheid, waardoor bedrijven de constante en onvoorspelbare veranderingen om ons heen kunnen herkennen, erop kunnen anticiperen en zich eraan kunnen aanpassen. Het is wat je bedrijf in staat zal stellen om zich snel aan te passen aan veranderingen, terwijl je talent gelukkig en **betrokken** blijft, en gemotiveerd om met je mee te veranderen.

Strategieën voor wendbaarheid bij verandering zijn afhankelijk van het centraal stellen van mensen en het investeren in een sterke communicatiestrategie die naadloze en snelle interactie tussen personen in al je teams mogelijk maakt, waar ze zich ook bevinden. Gebruik bij het opstellen van je strategie de volgende best practices als uitgangspunt.

Bouw een wereldwijde infrastructuur voor communicatie en technologie

Teams zijn tegenwoordig vaak verspreid over meerdere continenten en tijdzones. Eersteklas samenwerking begint met het opbouwen van een aantal tools die eenvoudige, snelle en veilige communicatie mogelijk maken. Want niets is belangrijker dan je mensen de mogelijkheid geven om naadloos met elkaar te communiceren.

Tools als e-mail, Zoom, Teams, Slack en andere tools (zoals projectmanagementsystemen als Jira, Asana, Monday enzovoort) zijn onmisbaar om wereldwijde workflows te onderhouden, relaties op te bouwen en **je bedrijfscultuur te stimuleren** op verschillende locaties in meerdere landen.

Het uitrollen van een stabiele, snelle en veilige wereldwijde technologische infrastructuur is van cruciaal belang om doorlopende en veilige workflows te waarborgen. Het is ook essentieel om samen met professionals op het gebied van cyberveiligheid een bedrijfsbreed cyberbeveiligingsbeleid en bewustzijnsprogramma op te stellen om je personeels-, IP- en klantdata te beschermen tegen datalekken en om je personeel te trainen in best practices voor beveiliging.

Wees duidelijk tegen en geduldig met je mensen

Aanpassen aan verandering is niet gemakkelijk en kost altijd tijd. Als je een succesvolle strategie voor verandermanagement (of wendbaarheid) wilt opbouwen en je mensen goed wilt begeleiden bij verandering, ongeacht of die groot of klein is, is het belangrijk dat je geduld uitoefent en **duidelijk** bent.

Zorg dat er regelmatig team- en een-op-eengesprekken worden gevoerd en maak ze tot een kernonderdeel van je bedrijfscultuur. Een van de eenvoudigste en meest doeltreffende manieren om vertrouwen te krijgen en mensen meer zekerheid te bieden bij hun werk is door te luisteren naar hun zorgen.

Het is niet genoeg dat je iets doet met de feedback van je mensen. Je moet ook terugkoppelen over hoe je nieuwe programma's en beleid gaat opstellen als reactie op hun input.

Het is ook noodzakelijk om geduldig en proactief transparant te zijn over de staat van je bedrijf. Neem daarbij geen blad voor de mond. Leg uit waarom je bepaalde acties onderneemt (of waarom juist niet). Juist in economisch onzekere tijden is dit uitermate belangrijk. Communiceer zowel goed als slecht nieuws, welke plannen je hebt opgetuigd om het bedrijf richting succes te blijven sturen en de rol die elke persoon speelt bij het bereiken van je doelen.

Maak je bedrijf sterker met een wendbare strategie voor personeelsplanning

Afhankelijk van de staat van je bedrijf en de macro-economische situatie, kan het gebeuren dat je plotsklaps je personeelsbestand moet inkrimpen of uitbreiden. Een van de beste manieren om dit soort wendbaarheid te ondersteunen, is door **doorlopende personeelsplanning** toe te passen. Doorlopende personeelsplanning kan je een nauwkeurig beeld geven van de talenten die je hebt en de talenten die je nodig hebt.

Het opbouwen van een veelzijdig personeelsbestand is ook cruciaal om je bedrijf te laten floreren. Overweeg te investeren in **tijdelijke teams**, freelancers en consultants om je bedrijf wendbaarder te maken en **burn-out te voorkomen**. Bereid je mensen voor op verandering met een krachtig en doorlopend programma voor bij- en omscholing, zodat je zeker weet dat je ze de praktische vaardigheden in handen geeft die ze nodig hebben om de onmisbare en opkomende technologieën te benutten waar moderne bedrijven op kunnen rekenen.



Vooruitkijken naar de rest van 2025 en daarna

Elke organisatie heeft andere behoeften. Gebruik deze vijf HR-doelen om te ontdekken welke **HR-strategieën** je moet ontwikkelen en afstemmen op de unieke uitdagingen en doelstellingen van jouw organisatie.

Vergeet niet dat het bij succes niet gaat om perfect zijn, elk doel bereiken of elke uitdaging aangaan. Het gaat om het opzetten van een robuuste, intelligente en wendbare HR-strategie en het **implementeren van de tools** die je nodig hebt om vakkundig door de veranderende werkwereld te navigeren. Het gaat erom dat je je mensen de ondersteuning biedt die ze nodig hebben om gelukkig, productief en betrokken te blijven.

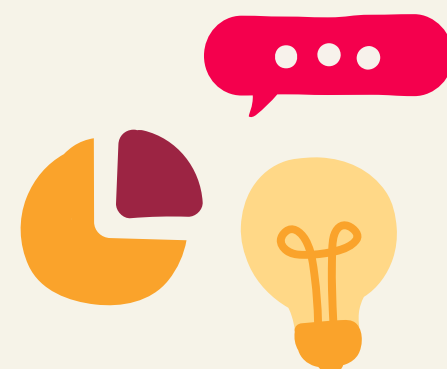
Veranderingen gaan steeds sneller en het is nu misschien nog nauwelijks voor te stellen met welke uitdagingen bedrijven het komende jaar waarschijnlijk te maken zullen krijgen. Maar we zijn al eerder geconfronteerd met het onvoorstelbare en we zijn er sterker uitgekomen — ook al slaagden we niet overal in.



Maak kennis met Bob

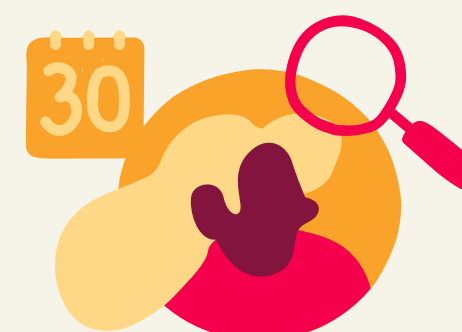
HiBob heeft een modern HR-platform gebouwd dat speciaal is ontworpen voor de behoeften van moderne organisaties, zowel vandaag als morgen.

We hebben ons geconcentreerd op het bouwen van iets dat staat als een huis, maar toch intuïtief en eenvoudig te gebruiken is. Daarom hebben duizenden snelgroeiende moderne, middelgrote bedrijven gekozen voor het platform van Bob.



Voor managers

Bob geeft toegang tot data en inzichten waarmee ze effectiever leiding kunnen geven en processen kunnen stroomlijnen.



Voor HR

Bob **automatiseert** een groot aantal veelvoorkomende processen, biedt betere supervisie op en zichtbaarheid van de bedrijfsactiviteiten en brengt alle HR-data bijeen in één veilige, gebruiksvriendelijke omgeving.



Voor medewerkers

Bob biedt de tools en de informatie die ze nodig hebben om verbinding te maken, zich verder te ontwikkelen en te groeien.



Bob kan binnen de kortste keren worden geïmplementeerd om communicatie, samenwerking en connectiviteit te ondersteunen voor betere betrokkenheid, productiviteit en resultaten in je organisatie.

De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen

Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via contact@hibob.com

BOEK EEN DEMO



NEW YORK

275 7th Ave
New York
NY 10001
Verenigde
Staten

AMSTERDAM

Vijzelstraat 68
1017 HL Amsterdam
Nederland

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848
Israël

LISSABON

Avenida Liberdade
36, Piso 7, 1250-147
Lissabon
Portugal

BERLIJN

Factory Berlin Mitte,
Rheinsberger Strasse
76/77, 10115, Berlijn
Duitsland

SYDNEY

Redlich, Level 65 19
Martin Place Sydney
NSW 2000
Australië

LONDEN

The Buckley Building,
49 Clerkenwell Green,
Londen EC1R 0EB
Verenigd Koninkrijk