

Bedrijfsleven negeert uitstroom babyboomers

Nederlandse bedrijven houden er geen rekening mee dat op korte termijn een grote groep medewerkers tegelijk gaat uitstromen. Slechts 27 procent van de organisaties is zich daadwerkelijk bewust van de aanstaande massale uitstroom van oudere werknemers, de babyboomgeneratie. Dit is een van de conclusies die organisatie-adviesbureau Berenschot trekt in het tweejaarlijkse onderzoek 'Ken- en stuurgetallen personeelsmanagement 2010.'

In 2007 lag het percentage organisaties dat rekening houdt met de vergrijzing nog op 41 procent. Het lijkt er dan ook op dat de organisaties die hebben deel genomen aan het onderzoek optimistischer zijn over de gevolgen van vergrijzing, omdat ze de gevolgen ervan minder voelen dan tijdens een hoogconjunctuur. Dit beeld wordt bevestigd door de afname van het aantal organisaties dat leeftijdsbewust personeelsbeleid als beleidsprioriteit koos: van 31 procent in 2007 naar 22 procent in 2009. Het is de vraag of organisaties de gevolgen van vergrijzing daardoor niet des te harder zullen voelen wanneer de economie weer aantrekt.

Opvallend is verder dat de organisaties veel minder schaarste

verwachten in specifieke functiecategorieën. Waar in 2007 nog 80 procent van de bedrijven verwachtte dat deze schaarste een probleem zou worden binnen de organisatie, is dit aantal in 2009 gedaald naar 48 procent. Slechts 12 procent van de organisaties verwacht een personeelstekort binnen de gehele organisatie.

PRESTATIES METEN

Het onderzoeksrapport 'Ken- en stuurgetallen personeelsmanagement 2010' heeft als doelstelling om prestaties te meten op het gebied van in- en uitstroom van personeel, verzuimmanagement, opleidingen, personeelsbezetting en budgetten. De onderzoeksresultaten zijn opgesteld op basis van beleidsgegevens van 99 Nederlandse organisaties, voor zowel profit als non-profit. Het onderzoek is representatief en actueel: de cijfers van vorig jaar staan centraal en de onderzoekers blikken vooruit naar de periode 2009-2011.

Meer informatie en bestellen van deze uitgave kan via www.hrpraktijk.nl/berenschot. Lees ook het artikel op pagina 34 van dit tijdschrift.

HR-prijzen voor KPN en Microsoft

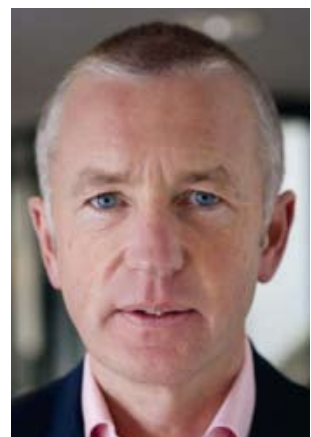
De P&O Proffie, een vakprijs voor goed HR-beleid, gaat dit jaar naar KPN. Het telecombedrijf werd geprezen om zijn succesvolle talentenprogramma, het vernieuwde duurzaamheidsbeleid en de invoering van het Nieuwe Werken. Juist voor dit laatste onderdeel kreeg Microsoft de HR-Innovatieprijs.

"Ik zie dit als een groot compliment voor een bedrijf dat

aan het begin van deze eeuw nog aan de rand van de afgrond stond," aldus Hein Knaapen, Corporate HR Directeur van KPN. "Het is de uitdaging om jezelf voortdurend opnieuw uit te vinden en je mensen te laten uitblinken. Daar gaan we dus op volle sterkte mee door!"

De P&O Proffie – een initiatief van Berenschot, Tempo-Team en Intermediair PW – werd dit

jaar voor de zesde keer uitgereikt. Naast winnaar KPN waren Achmea, ING Retail, Isala Klinieken en Start People genomineerd. De organisaties zijn beoordeeld op basis van het Berenschot Model voor Strategisch Personeelsmanagement; dit model laat zien welke samenhang er bestaat tussen de organisatiecontext- en strategie en het daaruit voortvloeiende HR-beleid.



Hein Knaapen, KPN

HR faalt bij overheid: talent loopt weg

Het personeelsbeleid binnen de overheid, het onderwijs en de zorg is hard aan vernieuwing toe. Het op grote schaal gedogen van ondermaatse prestaties, karige beloningen voor uitmuntende prestaties, en een weinig inspirerend management zorgen ervoor dat de rek er bij het bestaand personeel grotendeels uit is en nieuw energiek talent voor het bedrijfsleven kiest.

Dit stelt prof.dr. Robert Dur in zijn oratie 'Motiveren, belonen en presteren in de publieke sector', waarmee hij het ambt aanvaardde als bijzonder hoogleraar van Economie van prikkels en prestaties van de Vereniging Trustfonds EUR aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Door het behoedzame en op gelijkheid gerichte personeelsbeleid laten veel getalenteerde en energieke werknemers de publieke sector links liggen en kiezen voor een baan in het bedrijfsleven. Gelukkig zijn er ook veel mensen met hart voor de publieke zaak, die ondanks dit personeelsbeleid voor de publieke sector kiezen. De publieke sector in Nederland doet echter een dusdanig groot beroep op de

intrinsieke motivatie van haar werknemers, dat deze bron nagenoeg uitgeput is, met name onder werknemers die al wat langer in de publieke sector werken.

BELEIDSWIJZIGINGEN

Het is daarom tijd voor beleidswijzigingen, zoals jaarlijks beoordelingsgesprekken houden (al is het maar om mensen te complimenteren), meer differentiatie in toekenningen van periodieken, beter letten op managementvaardigheden bij bevorderen van mensen tot leidinggevende, en meer gebruik maken van symbolische beloningen (bijvoorbeeld door aansprekende functienamen). De maatregelen kunnen het best gefaseerd uitgerold worden, zodat een gedegen evaluatie van effecten mogelijk is, aldus de hoogleraar.

STRATEGISCHE ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE

Voorkom de uitstroom van uw talenten en ontwikkel een jaarplan voor 2010. Het seminar 'Strategische arbeidsmarktcommunicatie' kan u daarbij helpen. Meld u nu aan via www.hrpraktijk.nl/opleidingen.

HR STRATEGIE OP LINKEDIN

HR Strategie is een netwerk voor HR-professionals en -directeuren die kennis willen delen over strategische HR-thema's. De groep HR Strategie op LinkedIn houdt u op de hoogte van strategisch HR-nieuws, -trends, -benchmarking en best practices, aangevuld met kwalitatieve discussies en stellingen van én door vakgenoten. Ga naar www.Linkedin.nl en sluit u aan bij de groep.

HR Top 100: de tussenstand

Wie zijn de 100 belangrijkste HR Directors (m/v) van Nederland? Wat is hun visie op Human Resources Management en welke bijdrage leveren zij aan het succes van de organisatie waarin ze opereren?

Op www.hrtop100.nl vindt u niet alleen de antwoorden op deze vragen, u kunt ook zelf invloed uitoefenen op de samenstelling van de HR Top 100. Dit kan door online te stemmen op uw favoriete HR-professional of nieuwe kandidaten aan te dragen. Zij komen dan in aanmerking voor de zogenaamde wildcards.

Bijna 4000 mensen hebben inmiddels gestemd. Een tussenstand:



1. Antoon Vugts,
Océ-Nederland



4. Jos van der Steen,
Equens



2. Paul-Peter Feld
Xerox Nederland



5. Eddy Hus,
Prorail



3. Vera Bergkamp,
Sociale
Verzekeringsbank

HR | TOP
100

Het aanzien van Human Resources in Nederland

"De HR Top 100 begint te lopen. We krijgen steeds meer enthousiaste reacties van eindverantwoordelijke HR-directeuren die zich willen uitspreken. Het aanzien van Human Resources in Nederland kan echt beter. Vandaar ons initiatief voor dit podium," aldus Roland Storimans, RaymakersvdBruggen op pagina 24 van dit tijdschrift.

Ga snel naar www.hrtop100.nl om te kijken of u of uw favoriet erbij staat en breng uw stem uit.

Hoe houdbaar is het huidige stelsel arbeidsverhoudingen?

Arbeidsrelaties zijn te onderscheiden in werknemerschap en (zelfstandig) ondernemerschap. Sinds de opkomst van de freelancer en later de zzp'er is het grijze gebied tussen werknemer- en ondernemerschap groter en diffuser geworden. Minister Donner van SZW wil van de SER weten wat de gevolgen daarvan zijn voor de structuur van de arbeidsmarkt en heeft om advies gevraagd.

De Sociaal Economische Raad is door het kabinet verzocht relevante belangenorganisaties van zzp'ers bij het advies te betrekken. In het voorjaar

van 2010 dient het advies te verschijnen.

In 2008 waren volgens het CBS 945.000 personen actief als zelfstandigen. Ongeveer een derde van de zelfstandigen heeft personeel in dienst. Zo'n tweederde blijft zonder personeel. Van deze groep bieden ongeveer 250.000 personen feitelijk slechts eigen arbeid aan.

VERSCHIL VERVAAGT

Wanneer het aantal zzp'ers dat zich niet of nauwelijks onderscheidt van een werknemer sterk groeit, vervaagt het traditionele verschil tussen werknemers en zelfstandige ondernemers. Hierdoor ontstaan groepen werkenden die

inhoudelijk hetzelfde werk verrichten, maar wel van elkaar verschillen in juridische status en daaraan gekoppelde rechten en plichten.

Vragen Kabinet

De vraag rijst dan ook of het stelsel van arbeidsverhoudingen, fiscaliteit en sociale zekerheid nog wel is toegesneden op de toenemende diversiteit aan arbeidsrelaties. Het kabinet verzoekt de SER om het bestaande wettelijke kader voor zelfstandigen en werknemers (in zowel private als publieke sector) tegen het licht te houden en te beoordelen op houdbaarheid.

Daarbij vraagt het kabinet de SER in zijn advies onder meer

in te gaan op:

- de bijdrage van zelfstandigen aan de economische dynamiek van Nederland;
- de trends die zich de komende jaren zullen aftekenen op de arbeidsmarkt;
- de wenselijkheid zelfstandigen meer te betrekken bij het stelsel van arbeidsverhoudingen;
- de vraag of een andere vormgeving van sociale zaken instanties een bijdrage kan leveren aan een meer houdbaar stelsel;
- de verwachting in hoeverre zelfstandigen uiteindelijk doorgroeien naar een werkgeverschap en de bijdrage aan werkgelegenheid en innovatie.

Crisis zorgt voor daling in verzuim

HR-functionarissen verwachten dat de aandacht voor gezondheidsbeleid ondanks de economische crisis zal groeien. De nadruk zal steeds meer verschuiven naar gezondheid- en vitaliteitprogramma's. Dit blijkt uit de HR-monitor 'Visie op gezond bedrijf', een onderzoek uitgevoerd door Van Kempen onderzoek en advies in opdracht van H&C Health Promotion en Cenzo.

Het ziekteverzuim is tijdens de economische crisis flink afgenomen. Ruim een vijfde van de ondervraagden gaf aan dat het ziekteverzuim in de afgelopen periode gedaald is. Bij de zakelijke dienstverleners ervaart liefst 36 procent een

daling van het verzuim. "Deels komt het doordat werknemers met klachten zich nu niet meer niet ziekmelden uit vrees voor ontslag," aldus Rogier van Hoorn, directeur van H&C Health Promotion. "Dat kan zich in de toekomst wreken."

BUDGET

Ondanks de crisis wordt er voorlopig nog nauwelijks bezuinigd op het budget voor bedrijfsgezondheid. Ruim 80 procent van de ondervraagde HR-functionarissen stelt dat het budget hetzelfde is gebleven. Volgens Van Hoorn is dit goed te verklaren. "Er wordt meer aandacht besteed aan het gezondheidsbeleid omdat er meer gehaald moet worden uit minder mensen. Werkge-

vers gaan hierdoor zorgvuldiger met de mensen om."

PREVENTIE

De nadruk in de gezondheidszorg verschaft in de toekomst verschuiven van genezen naar preventie. "25 procent van de werknemers functioneert minder, maar dit wordt pas echt opgemerkt wanneer er verzuimd wordt," aldus Int Pos, directeur van Cenzo. Volgens het rapport komt er door de hogere druk op werknemers meer aandacht voor psychologische zorg en mental coaching. Ook de rol van leidinggevende zal verschuiven. "Leidinggevers krijgen steeds meer een regiefunctie. Hierdoor zal de rol van de bedrijfsarts verkleinen. Echt gezondheidsbeleid wordt iets voor de HR manager.

Een leidinggevende is daar vaak niet geschikt voor," aldus Pos.

Het rapport is te downloaden via www.hrpraktijk.nl/vitaliteit



Publieke premie WGA wordt fors verhoogd



Het UWV heeft de nieuwe rekencijfers 2010 bekendgemaakt. Hieruit blijkt dat de publieke premie WGA fors verhoogd wordt voor veel werkgevers. Privaat verzekeren verdient zich hierdoor nog meer terug, aldus Diana Bossema van HR-adviesbureau Robidus.

Als werkgever draait u op de voor kosten van de WGA-uitkeringen die worden uitbetaald aan uw (ex-) werknemers. Bij veel werkgevers gebeurt dit door een publieke verzekering, namelijk het betalen van een gedifferentieerde WGA-premie aan de Belastingdienst. Uit onderzoek van HR-adviesbureau Robidus blijkt dat veertig procent van de werkgevers gekozen heeft voor de private oplossing. Zij hebben het eigenrisico van de WGA ondergebracht bij een verzekeraar van hun keuze, waardoor zij gemiddeld dertig procent op hun premie hebben bespaard.

WGA-PREMIE

Niet alleen de publieke premie WGA wordt fors verhoogd voor veel werkgevers. Ook wordt een minimum premie ingevoerd,

waardoor elke werkgever, die publiek verzekerd is, premie moet gaan betalen. De minimumpremie voor een werkgever met een loonsom tot € 730.000 stijgt bijvoorbeeld van 0,27 procent naar 0,59 procent. Robidus heeft een steekproef uitgevoerd onder haar klantenbestand, waaruit blijkt dat voor de meeste werkgevers de premie in 2010 fors hoger uitvalt, gemiddeld betekent dit een lastenverhoging van 0,3 procent.

WEL OF NIET EIGENRISICODRAGEN?

Door de ingewikkelde structuur van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is het soms moeilijk om de meest efficiënte oplossing te kiezen. Wanneer kiest u bijvoorbeeld wél of juist níet voor het WGA-eigenrisicodragerschap? Afhankelijk van de grootte van uw bedrijf kunt u door de juiste keuzes te maken duizenden of zelfs honderdduizenden euro's besparen. Het seminar 'De financiële consequenties van de WIA op een rij' van HR-praktijk biedt u de kennis die nodig is om dit soort afwegingen te maken. Kijk op www.hrpraktijk.nl/opleidingen

Met het Nieuwe Werken kan HRM zijn waarde bewijzen

NIEUWE MANIEREN VOOR HET ORGANISEREN VAN WERK ZIJN 'HOT'. VEEL ORGANISATIES ZETTEN STAPPEN OM VIRTUEEL SAMENWERKEN VIA 'SOCIALE' ICT MOGELIJK TE MAKEN. DAARNAAST BIEDEN DE VERANDERENDE VOORKEUREN EN COMPETENTIES VAN MEDEWERKERS MOGELIJKHEDEN OM WERK EFFECTIEVER TE ORGANISEREN: MEER FLEXIBEL, TIJDEN PLAATSONAFHANKELIJK, MINDER HIËRARCHISCH, MEER GESTUURD OP BASIS VAN RESULTAAT.

HRM kan hierbij een belangrijke rol spelen. Door het voortouw te nemen met initiatieven (bijvoorbeeld in de vorm van pilots en experimenten), en daardoor het management te laten zien wat de betekenis kan zijn van 'Het Nieuwe Werken', komt HRM steviger in het zadel te zitten, is de mening van Patrick Houtkamp, partner bij Bright & Company | HR Strategy.

Michael Vrancken schreef - Er vindt een kentering plaats in de wijze waarop in algemene zin naar werk wordt gekeken. Een voorbeeld is de toename van zzp'ers, het aantal mensen met een eigen zaak. Dat heeft enerzijds te maken met ideeën over vrijheid, onafhankelijkheid en zelfontplooiing, maar is ook ingegeven door het beeld dat nog steeds leeft met name bij jongere generaties. Daarin speelt HR een grote rol.

Tommes Krullaars schreef - Door het voortouw te nemen met initiatieven (bijvoorbeeld in de vorm van pilots en experimenten), en daardoor binnen het management haar rol te pakken ook op het gebied van 'Het Nieuwe Werken', komt HRM steviger in het zadel te zitten.

Rein Heddema schreef - Laatst tijdens een diner met collega HR-directeuren kwamen we tot de conclusie dat HR eigenlijk altijd de 'voortuit'-denker en soms ook de 'dwars'-denker dient te zijn. Omdat alleen daaruit 'echte' waarde voor de organisatie kan voortkomen. Dat moet ook het doel zijn. Niet een steviger zadel van HRM.

Deel uw mening met uw collega's in het online debat. Bloggers én surfers geven op www.hrstrategie.nl hun mening over een actuele HR-stelling. U kunt meediscussieren door uw eigen mening over het onderwerp te plaatsen of te reageren op de reacties van medevakgenoten. Heeft u zelf een idee voor een stelling en wilt u hier 'bloggen'? Neem dan contact op met de redactie via redactie@weka.nl

Deze weblog organiseert HR Strategie in samenwerking met Bright & Company.