



Nederlands
Expertisecentrum
Vitaliteit —————

De Top 8 HR Trends

op weg naar 2024

Inleiding

Welkom bij de 8 HR Trends van 2024

Vitaliteit. Hét onderwerp dat alle organisaties op dit moment bezighoudt. Een vergrijzend personeelsbestand, continue druk op werknemers vanwege economische groei, krapte op de arbeidsmarkt, toenemende psychosociale uitdagingen. Genoeg redenen om werknemers fit, weerbaar en gezond te houden. Want hoe vitaler mensen zijn, hoe energiever, innovatiever, meer bevlogen en betrokken ze zijn. En hoe groter de kans dat een organisatie de concurrentie het hoofd kan bieden en duurzaam voort kan blijven bestaan. In deze presentatie zullen we de top 8 HR-trends van deze tijd bespreken en hoe deze trends de manier waarop we *human resources* benaderen zullen veranderen. Van flexibel werken tot diversiteit en inclusie, we zullen deze belangrijke trends bespreken en de impact ervan verhelderen.



"Het HR-veld verandert..."

... en bij het NEV zijn we altijd op zoek naar manieren om HR-beleid te verbeteren en up-to-date te houden. Wat betreft de HR-trends van 2024, zien we een grotere focus op de employee experience en het versterken van de bedrijfscultuur. Technologie blijft ook een belangrijke rol spelen in HR, zoals het gebruik van data om betere beslissingen te nemen."

Bas Snippert, MSc

Hoofd Leren & Ontwikkelen

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Inhoudsopgave

De 8 trends voor HR

- Trend #1:** Van klassieke PMO's en MTO's naar JD-R
- Trend #2:** De veranderende rol van HR als motor van organisaties
- Trend #3:** HR analytics en een effectieve informatiestroom
- Trend #4:** HR data actiegericht maken voor teams
- Trend #5:** Hybride werken blijft de norm en vraagt bewust beleid
- Trend #6:** Vitaliteit en welzijn centraal, integraal en meetbaar
- Trend #7:** Leidinggevenden en HR als strategische partners
- Trend #8:** Binden, boeien en behouden met ontwikkelingsgerichte cultuur

HR Development Checklist



Trend #1:

Van klassieke PMO's en MTO's naar JD-R

Het JD-R model is wereldwijd aan het doorbreken als een sterk onderbouwd wetenschappelijk alternatief voor traditionele PMO's en MTO's. Het model richt zich op de balans tussen *job demands* (stressoren) en *job resources* (hulpbronnen). Een goede balans hiertussen helpt een gezonde werkomgeving te creëren waarin mensen vitaal blijven. Zowel in wetenschappelijke literatuur als in organisaties komt het JD-R model steeds meer als winnaar uit de bus als het gaat om betrouwbaar meten hoe vitaal het personeel is.



"MTO's zijn verleden tijd..."

... en zijn niet meer voldoende. In plaats van een jaarlijkse enquête zetten succesvolle organisaties in op continue feedbackloops en open communicatie met behulp van digitale tools voor HR, leidinggevenden en medewerkers. Door deze aanpak kan het HR-beleid beter aansluiten bij de veranderende behoeften van nieuwe generaties medewerkers."

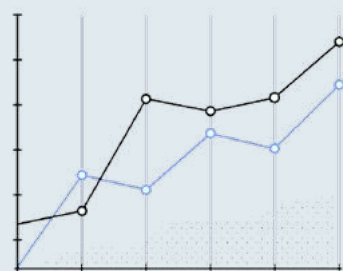
Maikel Ronitz

Technisch Directeur

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Trend #1:

Van klassieke PMO's en MTO's naar JD-R



Werkenmerken

De balans in werkenmerken bestaat uit stressoren en hulpbronnen. Afhankelijk van deze balans ontstaat er een bepaalde werkbeleving.

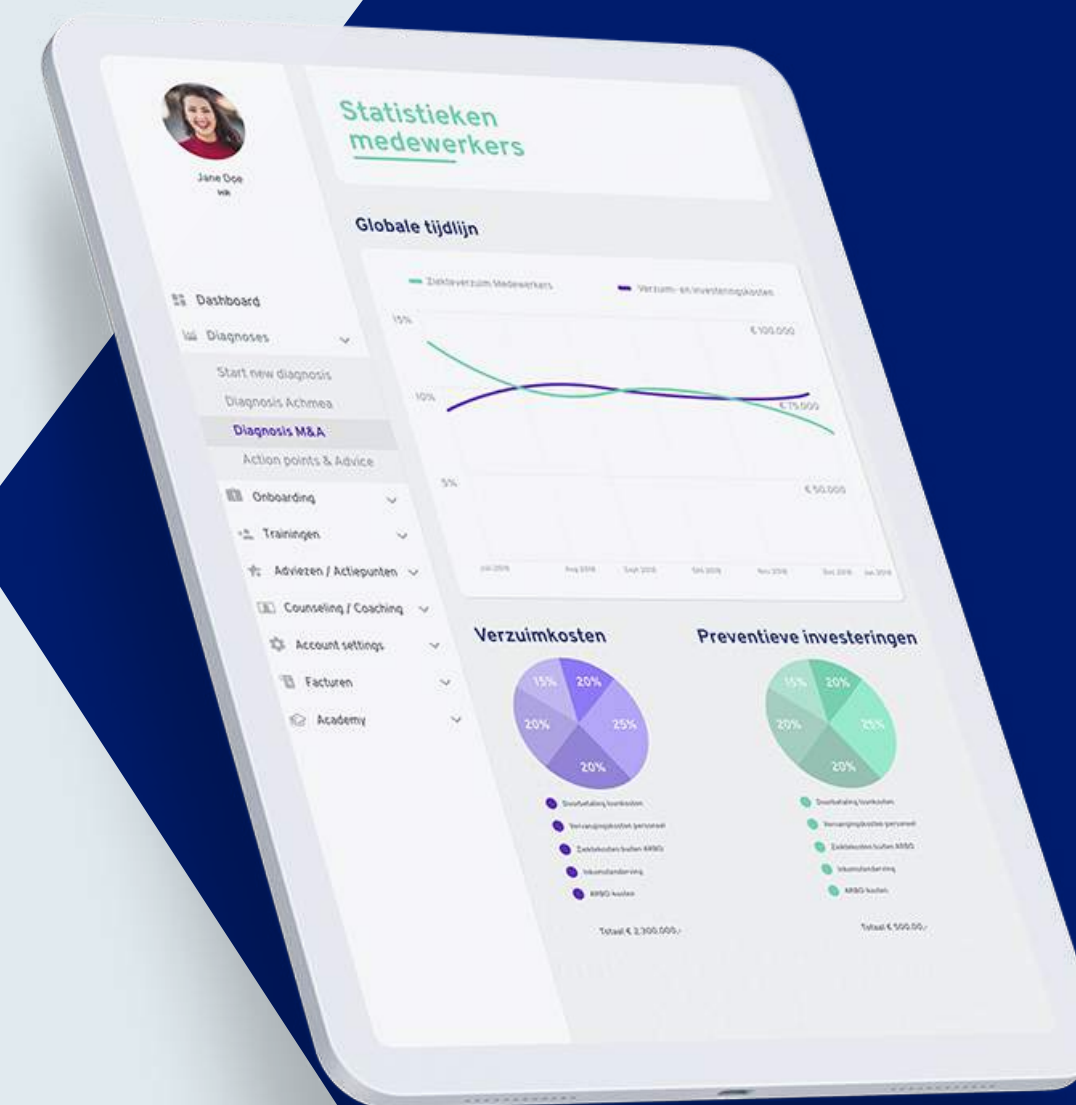


Werkbeleving

Werkenmerken hangen volgens JD-R statistisch samen met de werkbeleving van medewerkers (tevredenheid, betrokkenheid, geluk, vitaliteit, enzovoorts).

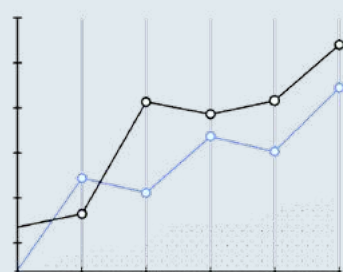
Werkgedrag

Werkbeleving van medewerkers leidt tot het collectieve gedrag, dat zichtbaar wordt in uitkomsten als verzuim, verloop en productiviteit.



Trend #1:

Van klassieke PMO's en MTO's naar JD-R



Werkenmerken

De balans in werkenmerken bestaat uit stressoren en hulpbronnen. Afhankelijk van deze balans ontstaat er een bepaalde werkbeleving.



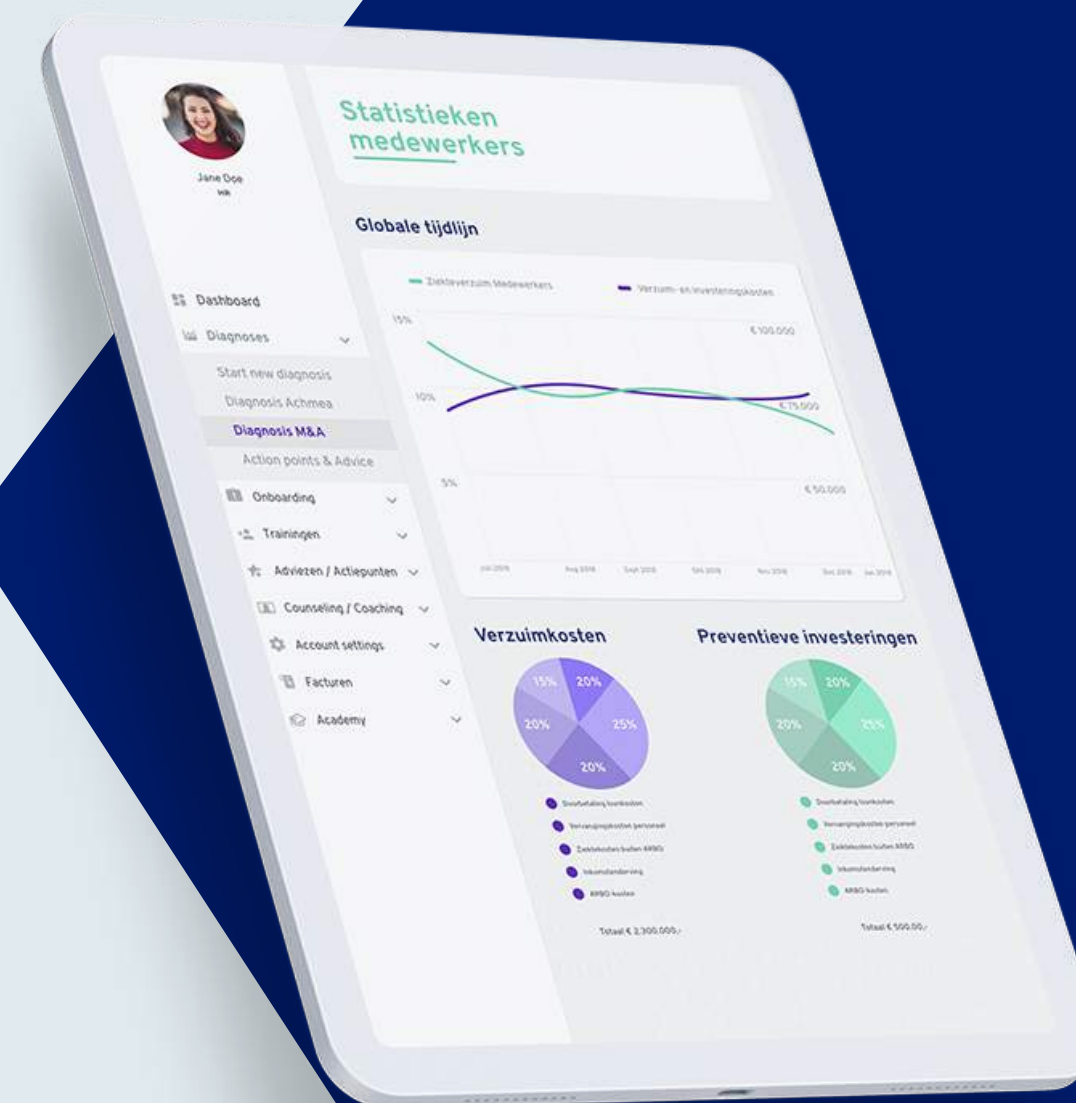
Werkbeleving

Werkenmerken hangen volgens JD-R statistisch samen met de werkbeleving van medewerkers (tevredenheid, betrokkenheid, geluk, vitaliteit, enzovoorts).



Werkgedrag

Werkbeleving van medewerkers leidt tot het collectieve gedrag, dat zichtbaar wordt in uitkomsten als verzuim, verloop en productiviteit.



Bekijk onze JD-R tool



Trend #2:

De veranderende rol van HR als motor van organisaties

HR heeft steeds meer de rol als mensgerichte aandrijfkraft van organisaties. Dit betekent dat HR zich richt op het ontwikkelen en behouden van talent, het creëren van een positieve bedrijfscultuur én het actief ondersteunen van werknemers bij hun persoonlijke en professionele groei. Dit is een proactieve rol ten opzichte van de traditionele kijk op HR. Door de mensgerichte focus kan HR bijdragen aan het succes van de organisatie op lange termijn.



"HR wordt de motor...

... van organisaties omdat de 'human resource' letterlijk schaarser wordt. HR speelt een cruciale rol bij het aantrekken, ontwikkelen en behouden van mensen en het creëren van een cultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd en betrokken voelen. Een sterke HR-afdeling zorgt voor vitale, betrokken en productieve medewerkers in deze tijd."

Floor Verhaaf

HR Development Partner

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Trend #3:

HR analytics en een effectieve informatiestroom

HR analytics is de trend in HR waarbij data en analyses worden gebruikt om betere beslissingen te nemen over personeelsbeleid. Organisaties die vooruit lopen op de rest hebben een effectieve en praktisch bruikbare informatiestroom naar medewerkers van de uitkomsten uit HR analyses. Dit helpt de betrokkenheid en motivatie te verhogen om mee te werken aan vernieuwend HR- beleid, wat zo de prestaties van de organisatie helpt verbeteren. Succesvolle organisaties zetten hiervoor meerdere tools in, van digitale dashboards tot praktische gesprekskaarten.



"Het succes van HR analytics ...

... ontstaat pas als de informatiestroom tussen HR, leidinggevenden en medewerkers heel goed verloopt. Dit stelt HR in staat om strategieën en acties te implementeren om welzijn, *engagement* en prestaties van medewerkers te verbeteren en de organisatiedoelen te behalen. Daarnaast helpt het dit om alle medewerkers actief te betrekken bij HR."

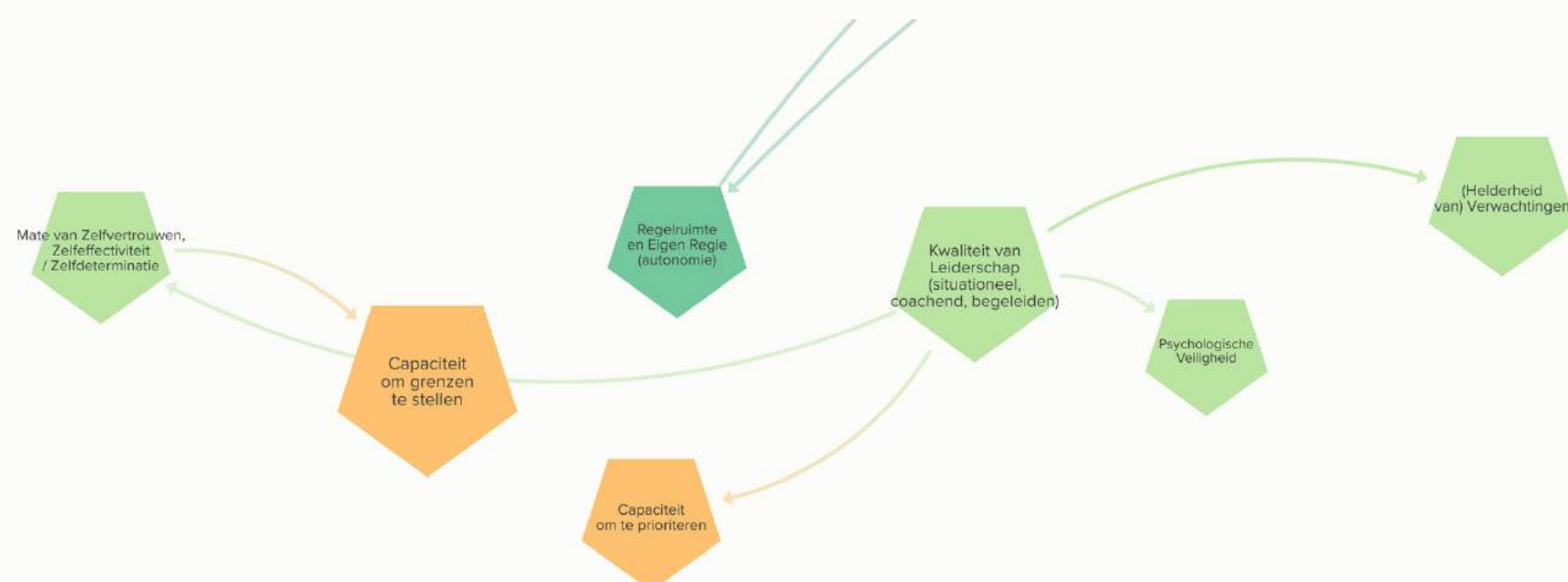
Maikel Ronitz

Technisch Directeur

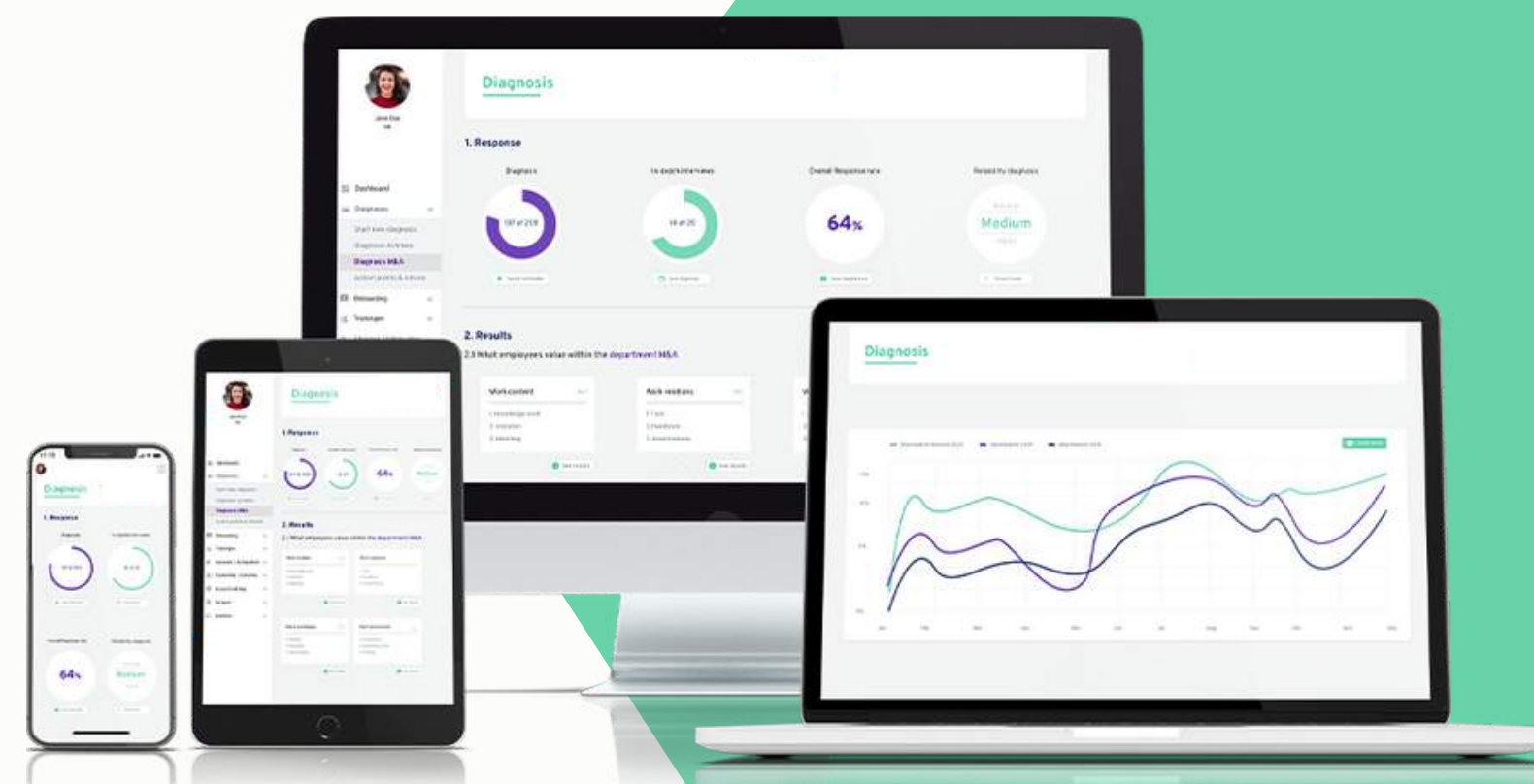
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Trend #3:

HR analytics en een effectieve informatiestroom



Onze HR analyses koppelen we terug op elk niveau van de organisatie. Zo ontvang je een duidelijk overzicht van de meest significante uitdagingen en kansen op ieder niveau. Op afdelingsniveau bieden we unieke inzichten voor leidinggevenden en hun teams om samen te werken aan hogere vitaliteit op de afdeling. Dit koppelen we aan de actiepunten op organisatieniveau, zodat er integraal samen wordt gewerkt aan een vitale en effectieve cultuur.



Trend #4:

HR data actiegericht maken voor teams

Om HR data actiegericht te maken voor onderbouwde interventies binnen afdelingen en teams, is het belangrijk om de data te analyseren en te identificeren welke trends en patronen er zijn. Succesvolle HR teams gebruiken hiervoor systemdenken en systemische analyses, waarmee hefboomwerking wordt opgespoord. Op basis van deze inzichten kunnen effectieve interventies worden ontwikkeld voor teams om prestaties en welzijn van medewerkers te verbeteren, bijvoorbeeld JD-R interventies zoals 'jobcrafting' of 'playful work design'.



"Een manier om HR data...

... actiegericht te maken is door HR-data te presenteren in een visueel aantrekkelijke en begrijpelijke manier, zoals dashboards, infographics en systemische diagrammen. Het is ook belangrijk om de data te contextualiseren en te vertalen naar acties die teams kunnen ondernemen. Zo moedig je teams aan met HR data aan de slag te gaan om hun werkbeleving te verbeteren."

Floor Verhaaf

HR Development Partner

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Leer hier meer over tijdens onze masterclass >

Trend #5:

Hybride werken blijft de norm en vraagt bewust beleid

Hybride werken, waarbij werknemers zowel op kantoor als thuis werken, lijkt de nieuwe norm te blijven na de pandemie. Dit vraagt van HR-afdelingen om flexibeler te zijn en nieuwe beleidslijnen op te stellen. HR moet zorgen voor een heldere communicatie over de verwachtingen rondom hybride werken, zorgen voor de juiste ondersteunende technologie en ervoor zorgen dat werknemers zich verbonden blijven voelen met het bedrijf en elkaar. Uit onderzoek van Microsoft blijkt dat dit niet vanzelf gebeurt en dat HR proactief het beleid moet maken en bijsturen met regelmatige feedback.



"De optimale hybride situatie...

... ontstaat niet vanzelf, zo blijkt uit onderzoek. Hybride werken vraagt om een bewust HR-beleid omdat het ook nieuwe uitdagingen met zich meebrengt. Het is belangrijk om duidelijke richtlijnen te hebben rondom werktijden, communicatie en samenwerking. Kortom, hybride werken vraagt om een zorgvuldige balans tussen flexibiliteit en structuur."

Daniel Krikke

Directeur

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit



Trend #6:

Vitaliteit en welzijn centraal, integraal en meetbaar

Vitaliteit en welzijn zijn belangrijk voor organisaties omdat het directe invloed heeft op de prestaties en productiviteit van werknemers. Wanneer werknemers zich gezond en energiek voelen, zijn ze gemotiveerder en kunnen ze beter presteren. Organisaties die deze aspecten centraal stellen in hun beleid en integraal aandacht besteden aan welzijn van werknemers kunnen beter omgaan met personeelstekorten, omdat zij zo een betere *employee experience* opbouwen waarin werk duurzamer, leuker én positief uitdagend is. Dit is essentieel voor zowel millennials als GenZ.



"Vitaliteit gaat verder..."

... dan de fruitmand op tafel of het bieden van sportmogelijkheden. Vitaliteit omvat de hele mens. Met name aspecten zoals emotie, identiteit en interactie zijn in de komende jaren essentieel om medewerkers te helpen groeien, zowel professioneel als persoonlijk. Dat is voor nieuwe generaties geen luxe maar een basisvoorwaarde."

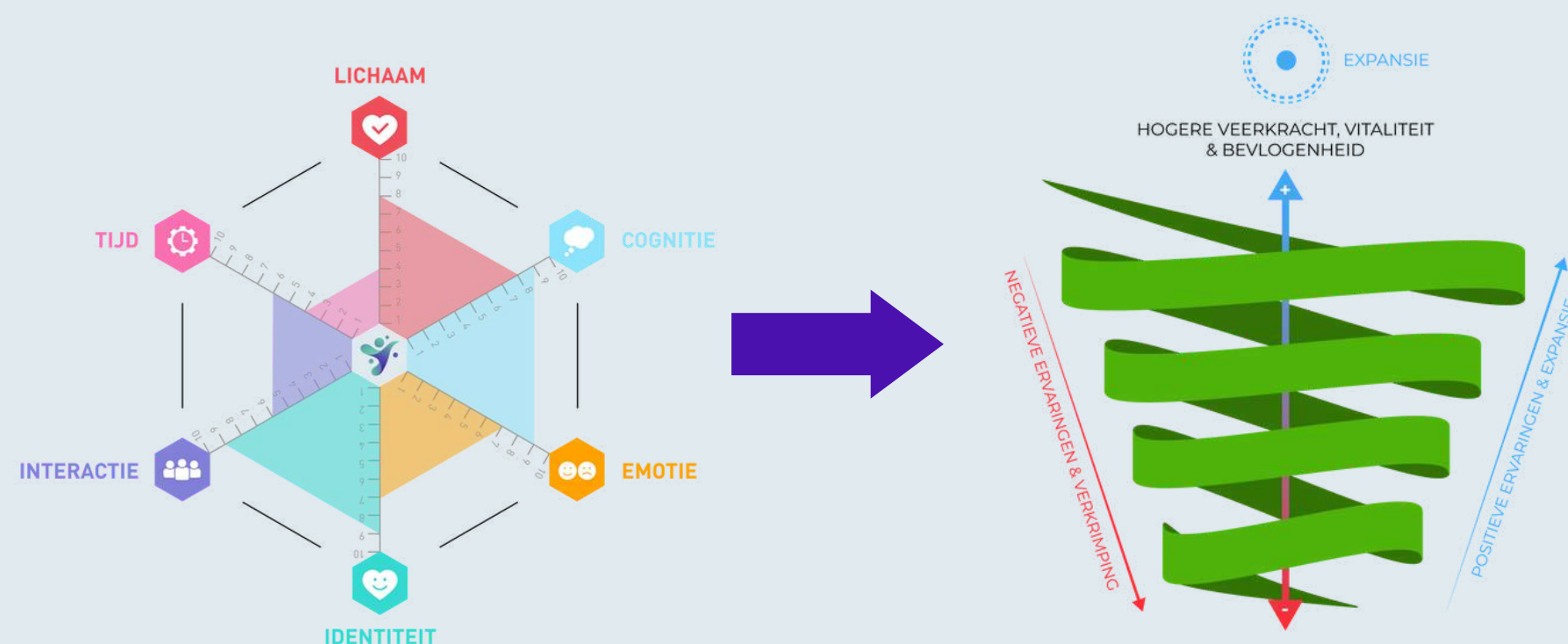
Bas Snippert, MSc

Hoofd Leren & Ontwikkelen

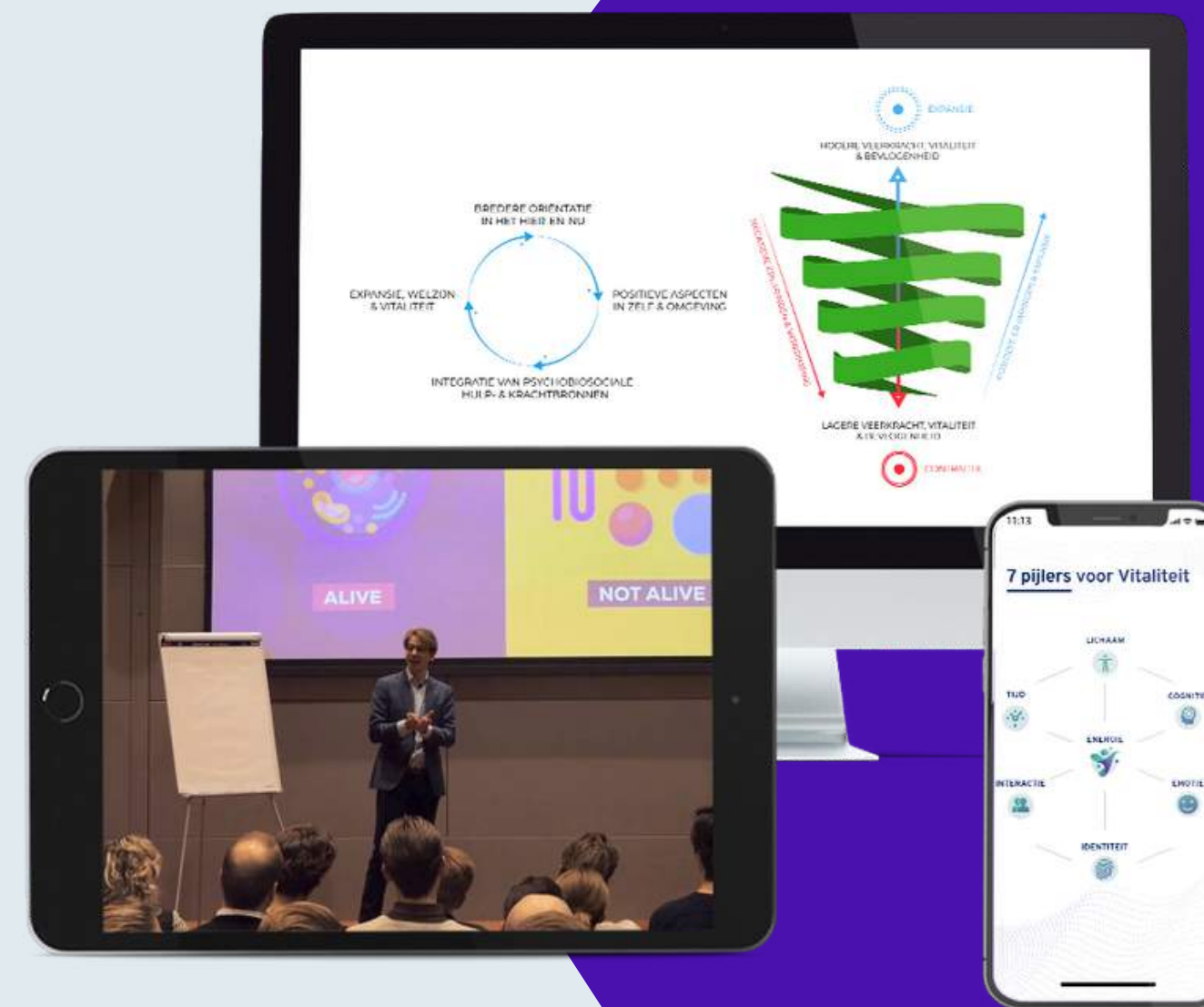
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Trend #6:

Vitaliteit en welzijn centraal, integraal en meetbaar



Ons model voor vitaliteit genaamd De 7 Pijlers voor Vitaliteit helpt vitaliteit centraal, integraal én meetbaar te maken voor alle medewerkers in de organisatie. Door regelmatig in deze pijlers te investeren, ontwikkelen medewerkers een opwaartse spiraal van veerkracht, vitaliteit en bevologenheid in hun (werk)leven.



Lees meer hierover in onze whitepaper



Trend #7:

Leidinggevenden en HR als strategische partners

Leidinggevenden zullen steeds meer de strategische partners van HR moeten worden, door regelmatig met HR te communiceren en samen te werken aan het ontwikkelen van personeelsbeleid dat past bij de visie van de organisatie. Zij kunnen HR helpen om in contact te blijven met het hele personeel. Door regelmatig feedback te geven aan HR over de behoeften van medewerkers, kan HR betere beslissingen nemen over training, ontwikkeling en beloningen. Leidinggevenden kunnen ook helpen bij het implementeren van HR-programma's en promoten van positieve werkcultuur.

[Leer hier meer over tijdens onze masterclass >](#)



"Door nauw samen te werken...

... en informatie te delen, kunnen HR en leidinggevenden mensgerichte strategieën en processen beter afstemmen op de behoeften van de organisatie en de medewerkers. Wij zien steeds vaker dat HR niet alleen een adviserende maar ook een coachende rol krijgt om leidinggevenden te helpen ontwikkelen."

Daniel Krikke

Directeur

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Trend #8:

Binden, boeien en behouden met ontwikkelingsgerichte cultuur

Een ontwikkelingsgerichte cultuur ontwikkelen is essentieel in organisaties omdat dit bijdraagt aan de groei en verbetering van de organisatie én van haar medewerkers. Door continu te leren en te ontwikkelen, kunnen medewerkers nieuwe vaardigheden en kennis opdoen die hen in staat stellen professionele doelen te vervullen, beter te presteren en zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, waaronder op het gebied van ethiek, diversiteit en inclusie. Dit leidt tot grotere betrokkenheid, meer tevredenheid en helpt om nieuwe generaties te binden, boeien en behouden.



"Leren en ontwikkelen..."

... is niet iets wat je enkel op opleidingsdagen doet. Sterker nog, hoogleraar Tinka van Vuuren legde tijdens een van onze Nationale Conferenties Vitaliteit uit dat het grootste deel van ontwikkeling *on-the-job* gebeurt. Daarom moet HR niet alleen opleidingen aanbieden maar vooral ook teams helpen om dagelijks werkvormen te gebruiken die het lerend vermogen optimaal benutten."

Bas Snippert, MSc

Hoofd Leren & Ontwikkelen

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Aan de slag

HR Development Checklist

- 1. Breng in kaart welke meetinstrumenten HR nu gebruikt en of deze up-to-date zijn met het *Job Demands-Resources Model*.
- 2. Ontwikkel een positieve visie vanuit HR op mensgericht werken en ga in gesprek met stakeholders om dit af te stemmen.
- 3. Kijk terug op de laatst uitgevoerde HR-meting en identificeer obstakels in de informatiestroom richting teams.
- 4. Maak HR data actiegericht voor leidinggevenden en teams door KPI's en suggesties te delen op het gebied van vitaliteit.
- 5. Ga in gesprek met leidinggevenden over het huidige beleid rondom hybride werken en help hen de balans te optimaliseren.
- 6. Onderzoek in welke mate de organisatie nog curatief handelt en zoek naar een ingang voor preventie / gezondheidspromotie.
- 7. Breng leidinggevenden samen met HR om te onderzoeken hoe zij elkaar wederzijds kunnen versterken met als focus vitaliteit.
- 8. Ontwikkel een toolbox met participatieve werkvormen voor teams om leer- en ontwikkelmomenten dagelijks te stimuleren.

Meer weten?

Maak kennis met ons expertisecentrum.

Ook gepassioneerd over HR, vitaliteit en de nieuwste ontwikkelingen hierover? En heb je interesse in ons centrum en onze diensten? Wij staan elke dag klaar voor werkzaam Nederland en kijken ernaar uit ook uw organisatie en mensen te mogen ondersteunen in het vergroten van vitaliteit.

Voor al uw vragen kunt u bij ons terecht.

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Henri Polaklaan 12C/D

1018 CS, Amsterdam

nederlandsvitaliteitscentrum.nl



Neem contact met ons op:

daniel@nevco.nl

+31 6 52 76 26 20

nederlandsvitaliteitscentrum.nl

Of bezoek onze website

