



*De toekomst van HR*

# Top 8 HR Trends

voor 2024/2025

Ontdek hoe vaardigheden, welzijn, flexibiliteit en technologie de HR-functie en organisaties transformeren.

Inleiding

# Welkom bij de Top 8 HR Trends van 2024

Het Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit (NEV) deelt graag deze top 8 met u. Met deze top 8 willen we u inspireren en handvatten bieden om te investeren in de vitaliteit van uw medewerkers en uw organisatie.

Blijven monitoren van actuele ontwikkelingen is essentieel om werknemers en organisaties vitaal te houden in een snel veranderende wereld.

**Laat u inspireren naar een (nog) vitalere organisatie!**

**"Deze trends zijn meer dan een lijst..."**

... het is een kompas dat ons gidst door de veranderende wereld van HR, organisaties en vitaliteit. Door trends te volgen en hierop gedegen te acteren, creëren we samen een toekomst waar werknemers floreren.

**Bas Snippert, MSc**

Hoofd Leren & Ontwikkelen  
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

# Inhoud

1. Generatieve AI als workbuddy
2. Angst om vervangen te worden door AI
3. Complexere cognitieve vaardigheden
4. Financieel welzijn: dé must-have benefit
5. Mentale gezondheid en welzijn
6. Datagedreven HR: meten wat telt
7. Ontwikkeling van soft skills
8. Werkgever-werknemer relaties



# 1. Generatieve AI als workbuddy

Generatieve AI is kunstmatige intelligentie die creatieve content kan genereren, zoals tekst, code, afbeeldingen en video. In 2024 en 2025 zullen we een toename zien van gespecialiseerde AI-werkbussen die naast mensen werken en hen ondersteunen in diverse taken. Voorbeelden hiervan zijn:

- **Onderwijs:** Docenten krijgen een AI-assistent voor het nakijken van huiswerk, zoals Class Companion.
- **Architectuur:** Architecten krijgen een AI-assistent voor ontwerp, zoals SketchPro.
- **Leren:** Online studenten kunnen gebruikmaken van AI-tools zoals Kahnmigo om hen te helpen brainstormen, beter te schrijven en te leren, terwijl de werklast van leraren afneemt.



## Waarom is het essentieel?

Generatieve AI kan de efficiëntie en prestaties van werknemers verhogen door:

- Routinematige taken te automatiseren, waardoor werknemers zich kunnen concentreren op complexere taken.
- Creatieve ondersteuning te bieden, zoals het genereren van ideeën, het samenvatten van informatie en het creëren van content.
- Werknemers te helpen om tijd te besparen en productiever te zijn.

## Hoe implementeer ik dit in mijn organisatie?

- Identificeer taken die geschikt zijn voor automatisering met AI.
- Investeer in AI-werkbuddy-technologieën en train medewerkers in het gebruik ervan.
- Ontwikkel een strategie om de voordelen van AI te maximaliseren en de potentiële risico's te beperken, zoals bias en afhankelijkheid.

### "Generatieve AI

... is niet langer een sciencefictionverhaal. Het is de toekomst van werk, en het is tijd om het te omarmen. Als workbuddy kan Generatief AI onze creativiteit, productiviteit en efficiëntie naar een hoger niveau tillen, en kunnen wij ons focussen op de creatieve en menselijke kant van het werk."

**Maikel Rönitz**

Technisch Directeur

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit



## 2. Angst om vervangen te worden door AI

De opkomst van Generatieve AI heeft natuurlijk ook een schaduwzijde.

Veel werknemers vrezen dat ze door kunstmatige intelligentie (AI) zullen worden vervangen. Deze angst kan leiden tot verminderde motivatie, productiviteit en een negatieve werksfeer.

Waarom is het essentieel?

Het is cruciaal om de angst voor AI weg te nemen en medewerkers te helpen de voordelen ervan te begrijpen. Door transparant te communiceren en te investeren in training, kunnen organisaties ervoor zorgen dat AI gezien wordt als een hulpmiddel ter ondersteuning, in plaats van een bedreiging.

### Hoe voorkom ik dit in mijn organisatie?

- Bied trainingen aan over AI en de kansen die het biedt voor medewerkers.
- Benadruk dat AI menselijke vaardigheden aanvult en versterkt, zoals creativiteit, kritisch denken en emotionele intelligentie, in plaats van vervangt.
- Zorg voor een open en transparante communicatie over AI-gerelateerde beslissingen. Betrek werknemers bij het gesprek en beantwoord hun vragen eerlijk en openhartig.
- Stimuleer een cultuur van lifelong learning. Bied mogelijkheden voor medewerkers om nieuwe vaardigheden te leren en zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt.

#### "De angst

... om vervangen te worden door AI is begrijpelijk, maar ongegrond. AI is geen bedreiging, maar een hulpmiddel. Het maakt ons werk leuker, efficiënter en creatiever. We hoeven niet bang te zijn, we omarmen de kracht van AI."

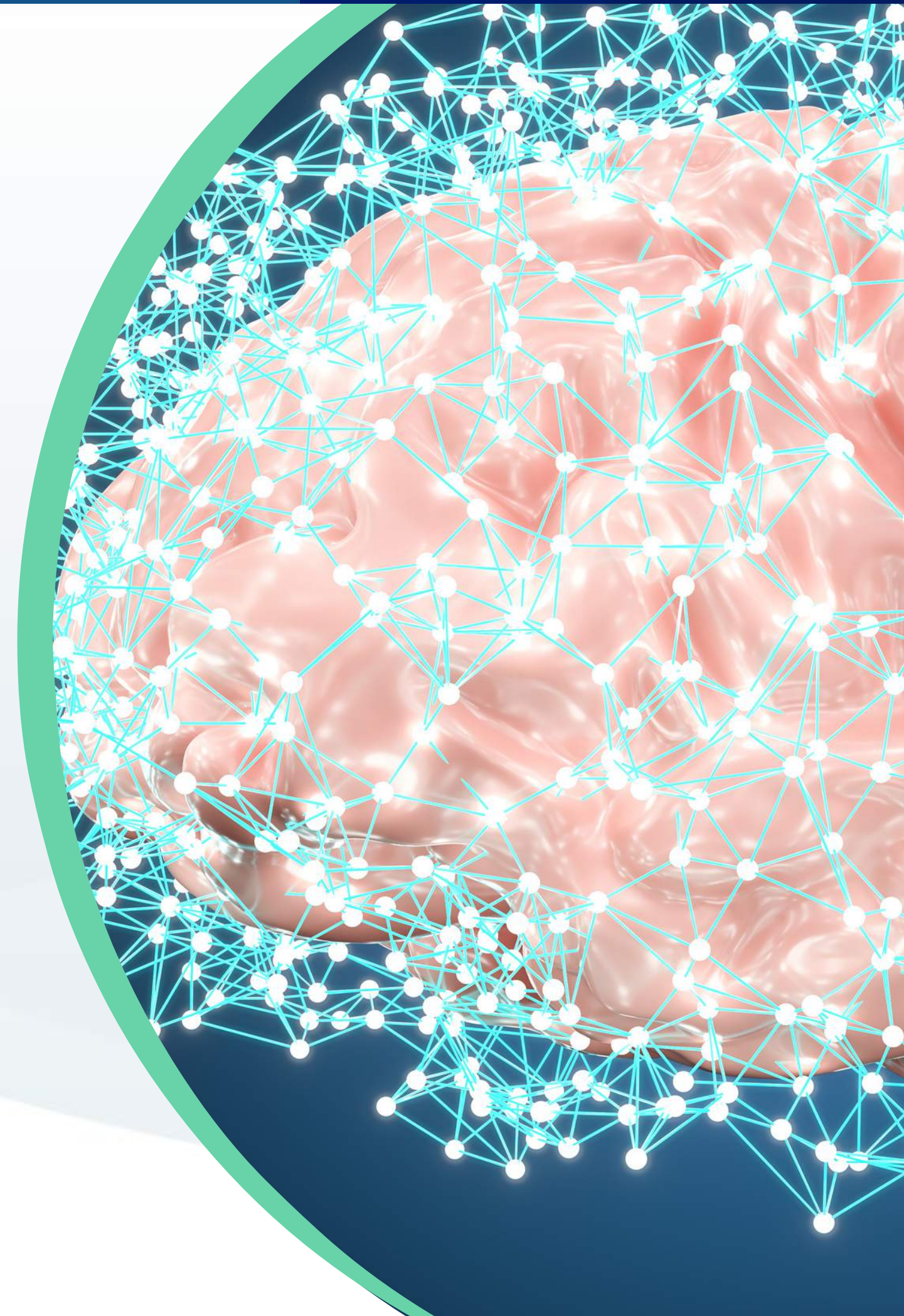
**Floor Verhaaf**

HR Development Partner  
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

### 3. Complexere cognitieve vaardigheden

In de steeds meer door AI gedreven economie worden complexere cognitieve vaardigheden steeds belangrijker. Dit omvat:

- **Creativiteit en analytisch denken:** Het vermogen om nieuwe ideeën te genereren, problemen op te lossen en kritisch te denken.
- **Digitale vaardigheden:** De kennis en vaardigheden om digitale tools en technologieën te gebruiken.
- **Veerkracht:** Het vermogen om met veranderingen en tegenslagen om te gaan.
- **Flexibiliteit:** De bereidheid zich aan te passen aan nieuwe situaties en te leren van fouten.
- **Leergierigheid:** De drang naar kennis en de bereidheid om nieuwe dingen te leren.





## Waarom is het essentieel?

Medewerkers met deze vaardigheden zijn beter in staat om:

- Zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt: De digitalisering en automatisering van taken vereist dat werknemers nieuwe vaardigheden leren en zich aanpassen aan nieuwe technologieën.
- Te presteren in een complexe omgeving: De moderne werkplek is complex en vereist dat werknemers met ambiguïteit kunnen omgaan en problemen van verschillende kanten kunnen benaderen.
- Innovatief te zijn: Creativiteit en probleemoplossende vaardigheden zijn essentieel voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën en het oplossen van complexe problemen.

## Hoe implementeer ik dit in mijn organisatie?

- Bied trainingen aan om de cognitieve vaardigheden van medewerkers te ontwikkelen. Dit kan via workshops, online cursussen, mentoringprogramma's of interne trainingsprogramma's.
- Stimuleer een cultuur van leergierigheid en innovatie. Belangrijk is om een omgeving te creëren waar medewerkers zich vrij voelen om vragen te stellen, fouten te maken en nieuwe dingen uit te proberen.
- Help medewerkers hun digitale vaardigheden te ontwikkelen en te leren hoe ze met AI kunnen werken. Dit kan door trainingen aan te bieden over specifieke software of technologieën, of door workshops te organiseren over de impact van AI op de werkplek.

### "De mens

... is niet louter een vat vol kennis, maar een wezen dat voortdurend nieuwe verbindingen legt in het brein. De complexiteit van onze cognitieve vaardigheden schuilt in de flexibiliteit en creativiteit waarmee we informatie verwerken, problemen oplossen en nieuwe inzichten creëren."

**Daniel Krikke**

Algemeen Directeur  
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

## 4. Financieel welzijn: dé must-have benefit

Financieel welzijn is de toestand waarin een individu financieel gezond is en zich in staat voelt om zijn financiële verplichtingen na te komen, zowel nu als in de toekomst. Het omvat:

- **Financiële zekerheid:** Het hebben van genoeg spaargeld en inkomen om te voorzien in basisbehoeften en onverwachte uitgaven.
- **Financiële planning:** Het hebben van een financieel plan om doelen te bereiken, zoals pensioen, een huis kopen of studeren.
- **Financiële geletterdheid:** De kennis en vaardigheden om financiële beslissingen te nemen.

## Waarom is het essentieel?

Financiële stress kan aanzienlijke negatieve gevolgen hebben voor de fysieke en mentale gezondheid, evenals de productiviteit en het welzijn van werknemers. Organisaties die investeren in het financiële welzijn van hun medewerkers kunnen:

- **De betrokkenheid en productiviteit verhogen:** Minder financiële stress leidt tot minder afleiding en verzuim, waardoor de productiviteit kan stijgen.
- **De reputatie als werkgever verbeteren:** Het aanbieden van financiële welzijnsprogramma's kan aantrekkelijk zijn voor talent en kan helpen om een positieve werksfeer te creëren.
- **De kosten verlagen:** Door werknemers te helpen met hun financiële gezondheid, kunnen organisaties de kosten voor gezondheidszorg en verzuim verminderen.

## Hoe implementeer ik dit in mijn organisatie?

- **Bied financiële educatie en advies aan:** Organiseer workshops over budgetteren, schuldenbeheer, sparen en investeren.
- **Faciliteer toegang tot spaar- en beleggingsproducten:** Werk samen met financiële instellingen om medewerkers korting of speciale arrangementen aan te bieden.
- **Overweeg salarisvoorschotten of andere vormen van financiële ondersteuning:** Dit kan helpen om financiële stress te verminderen die ontstaat door onverwachte uitgaven.

### "In een wereld vol onzekerheden

... is financieel welzijn meer dan een extraatje, het is een onmisbare troef. Werkgevers die investeren in de financiële gezondheid van hun medewerkers, investeren in een gezonde en productieve workforce."

**Fiona Brosig**

Senior Researcher

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

## 5. Mentale gezondheid en welzijn

Mentale gezondheid en welzijn omvatten meer dan alleen de afwezigheid van psychische aandoeningen. Het is een toestand van geestelijk welzijn waarin een persoon in staat is om te denken, te voelen en te handelen op een manier die hem of haar in staat stelt om de normale eisen van het leven te doorstaan.

Welzijn omvat zowel mentale als fysieke gezondheid, en sociale en emotionele aspecten.

### Waarom is het essentieel?

Een goede mentale gezondheid en welzijn zijn van essentieel belang voor:

- **Individen**
  - Betere productiviteit en prestaties op het werk.
  - Sterkere relaties met familie en vrienden.
  - Verbeterde fysieke gezondheid.
  - Groter gevoel van geluk en tevredenheid.
- **Organisaties**
  - Verhoogde productiviteit en creativiteit van medewerkers.
  - Verminderd absentisme en verzuim.
  - Verbeterde werksfeer en teamprestaties.
  - Aantrekkelijker imago als werkgever.



## Hoe implementeer ik dit in mijn organisatie?

Er zijn verschillende manieren om mentale gezondheid en welzijn in de organisatie te bevorderen, waaronder:

- **Creëer een open en inclusieve cultuur:**
  - Stimuleer open dialoog over mentale gezondheid.
  - Bestrijd stigma en discriminatie.
  - Bied ondersteuning aan medewerkers met mentale problemen.
- **Investeer in preventieve maatregelen:**
  - Bied trainingen over stressmanagement, mindfulness en mentale gezondheid.
  - Zorg voor een gezonde werkomgeving met ergonomische werkplekken en flexibele werktijden.
  - Stimuleer een gezonde leefstijl met gezonde voedingsopties en mogelijkheden voor lichaamsbeweging.
- **Bied toegang tot professionele hulp:**
  - Maak medewerkers wegwijs in de beschikbare hulpverlening.
  - Bied kortingen op counseling of therapie.
  - Stel een bedrijfsmaatschappelijk werker of psycholoog ter beschikking.

De expertise van het NEV kan u hierbij ondersteunen, klik hier voor meer informatie

### "Mentale gezondheid

... is niet de afwezigheid van problemen, maar de veerkracht om ermee om te gaan. Investeren in mentale welzijn is investeren in een gelukkiger, gezonder en productiever leven."

**Bas Snippert, MSc**

Hoofd Leren & Ontwikkelen  
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

## 6. Datagedreven HR: meten wat telt

Datagedreven HR is het gebruik van data-analyse om weloverwogen HR-beslissingen te nemen en de effectiviteit van HR-programma's te meten. In plaats van te vertrouwen op intuïtie, gebruikt datagedreven HR data om objectieve inzichten te verkrijgen in verschillende HR-gerelateerde aspecten, zoals:

- **Werving en selectie:** Identificeer de beste kandidaten en verbeter de voorspellende waarde van uw wervingsproces.
- **Training en ontwikkeling:** Meet de impact van trainingen op de prestaties van medewerkers.
- **Beloning en vergoedingen:** Analyseer salarisgegevens om ervoor te zorgen dat u uw medewerkers eerlijk betaalt.
- **Employee engagement:** Identificeer factoren die de betrokkenheid van medewerkers beïnvloeden.

## Waarom is het essentieel?

Datagedreven HR biedt verschillende voordelen, waaronder:

- **Objectievere besluitvorming:** Data kan helpen om emoties en vooroordelen uit HR-beslissingen te elimineren.
- **Verbeterde effectiviteit:** Door de impact van HR-initiatieven te meten, kunt u uw programma's optimaliseren en uw ROI maximaliseren.
- **Strategische planning:** Data kan u helpen om toekomstige trends te identificeren en uw HR-strategie beter af te stemmen op de veranderende zakelijke behoeften.

## Hoe implementeer ik dit in mijn organisatie?

- **Investeer in HR-technologieën:** Kies HR-software met data-analysemogelijkheden.
- **Verzamel de juiste data:** Identificeer de data die relevant is voor uw HR-doelstellingen.
- **Ontwikkel KPI's (Key Performance Indicators):** Bepaal de meetpunten die successen en tekortkomingen in uw HR-programma's aangeven.
- **Bouw een datagedreven cultuur:** Stimuleer datagedreven besluitvorming binnen uw HR-afdeling en de gehele organisatie.
- **Zoek naar externe partners:** Overweeg samen te werken met data-analyse experts om uw datagedreven HR-initiatieven te ondersteunen.

### "Data is het goud

... van de 21e eeuwse HR-functie. Door de juiste data te verzamelen, analyseren en te gebruiken, kunnen we HR-beslissingen baseren op objectieve inzichten en zo de impact van HR op de organisatie maximaliseren."

**Floor Verhaaf**

HR Development Partner  
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

Het NEV kan u hierbij ondersteunen, [klik hier](#)  
voor meer informatie



## 7. Ontwikkeling van soft skills

Soft skills zijn persoonlijke vaardigheden die je in staat stellen om effectief te communiceren, samen te werken en om te gaan met anderen. Ze zijn essentieel voor succes in alle lagen van de organisatie. Enkele voorbeelden van soft skills zijn:

- **Communicatie:** Duidelijk en effectief kunnen communiceren, zowel mondeling als schriftelijk.
- **Samenwerking:** Goed kunnen samenwerken met anderen, conflicten oplossen en teamgeest bevorderen.
- **Probleemoplossend vermogen:** Creativiteit en inzicht gebruiken om problemen op te lossen en beslissingen te nemen.
- **Flexibiliteit:** Aanpassen aan nieuwe situaties en omgaan met veranderingen.
- **Leren en ontwikkelen:** Bereidheid om te leren en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.



## Waarom is het essentieel?

In de hedendaagse arbeidsmarkt zijn soft skills net zo belangrijk, of zelfs belangrijker, dan technische vaardigheden. Dit komt doordat:

- **Werk steeds complexer wordt:** Taken vereisen steeds meer samenwerking, probleemoplossend vermogen en creatief denken.
- **Technologie de werkplek verandert:** Automatisatie vervangt routinematige taken, waardoor soft skills belangrijker worden voor onderscheid.
- **De arbeidsmarkt globaliseert:** Effectieve communicatie en samenwerking met mensen van verschillende culturen is cruciaal.

## Hoe implementeer ik de ontwikkeling van soft skills in mijn organisatie?

Er zijn verschillende manieren om de ontwikkeling van soft skills in uw organisatie te bevorderen:

- **Bied trainingen aan:** Investeer in trainingsprogramma's die gericht zijn op specifieke soft skills, zoals communicatie, teamwork of leiderschap.
- **Creëer leermogelijkheden:** Bied coaching, mentoring en on-the-job learning kansen om medewerkers te helpen hun soft skills te ontwikkelen.
- **Stimuleer feedback en reflectie:** Help medewerkers om hun eigen soft skills te identificeren en te ontwikkelen door feedback te geven en te stimuleren tot reflectie.
- **Maak er een cultuur van:** Benadruk het belang van soft skills in de bedrijfscultuur en beloon medewerkers die deze vaardigheden demonstreren.



### "In een wereld waar technologie steeds belangrijker wordt

... zijn het de soft skills die het verschil maken. Investeren in de ontwikkeling van soft skills is investeren in de toekomst van je medewerkers en je organisatie."

**Daniel Krikke**

Algemeen Directeur

Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit

## 8. Werkgever-werknemer relaties

Werkgever-werknemer relaties zijn de interacties en verbindingen tussen werkgevers en hun medewerkers. Deze relaties omvatten formele aspecten, zoals contracten en arbeidsvoorwaarden, maar ook informele aspecten, zoals communicatie, vertrouwen en respect.

Waarom zijn werkgever-werknemer relaties essentieel?

- **Betere productiviteit en prestaties:** Medewerkers die zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, zijn meer gemotiveerd en productief.
- **Verhoogde tevredenheid en loyaliteit:** Medewerkers die een goede band hebben met hun werkgever en collega's, zijn gelukkiger en blijven langer in dienst.
- **Verminderd absenteïsme en verzuim:** Goede relaties bevorderen een gezonde werkomgeving en verminderen stress en conflicten.
- **Een sterker imago als werkgever:** Een positieve reputatie voor goede relaties met medewerkers trekt toptalent aan.

Hoe implementeer ik goede werkgever-werknemer relaties in mijn organisatie?

Er zijn verschillende manieren om goede werkgever-werknemer relaties te bevorderen:

- **Communiceer open en transparant:** Zorg voor duidelijke en frequente communicatie over belangrijke beslissingen, veranderingen en prestaties.
- **Creëer een cultuur van vertrouwen en respect:** Behandel alle medewerkers met respect en waardigheid, en moedig openheid en feedback aan.
- **Bied eerlijke en concurrerende arbeidsvoorwaarden:** Zorg voor een salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden die in lijn zijn met de markt en de prestaties van de medewerkers.
- **Investeer in de ontwikkeling van medewerkers:** Bied trainingen en opleidingsmogelijkheden om medewerkers te helpen hun vaardigheden te ontwikkelen en te groeien in hun carrière.
- **Luister naar de behoeften van uw medewerkers:** Vraag regelmatig feedback en organiseer bijeenkomsten om te praten over de werkomgeving en de tevredenheid van de medewerkers.

#### Tips:

- Maak gebruik van verschillende communicatiekanalen, zoals e-mail, intranet, teammeetings en individuele gesprekken.
- Betrek medewerkers bij het nemen van beslissingen die hen aangaan.
- Vier successen en beloon goed werk.
- Bied ondersteuning aan medewerkers in moeilijke tijden.

Door te investeren in goede werkgever-werknemer relaties, investeert u in de motivatie, tevredenheid en productiviteit van uw medewerkers.

#### "Een sterke werkgever-werknemer relatie

... is gebaseerd op wederzijds respect, vertrouwen en open communicatie. Investeren in deze relaties is investeren in een gemotiveerde, loyale en productieve workforce."

**Maikel Rönitz**

Technisch Directeur  
Nederlands Expertisecentrum Vitaliteit



# Meer informatie

## Over de HR-trends van '24/'25?

Op **3 december 2024** organiseren we alweer de 4e editie van de **Nationale Conferentie Vitaliteit**.

De conferentie staat garant voor een buitengewone dosis inspiratie, motivatie en praktische take aways voor directe impact. Naast de beste sprekers staat je een rijke mix te wachten aan interactieve activiteiten: workshops, panels, netwerkmogelijkheden en meer. *Mis deze editie niet!*

Dit jaar zal de conferentie plaatsvinden in het prachtige **AFAS Theater in Leusden**. We kunnen hier plaats bieden aan 800+ HR-professionals.

3 december 2024

## Nationale Conferentie Vitaliteit '24

Voor HR-Professionals

**Bestel nu je tickets!**

# HR Masterclass

## Alles over Vitaliteit binnen organisaties

Tijdens deze **gratis** masterclass nemen onze experts je mee in de wetenschap achter het meten, analyseren en interveniëren op het gebied van vitaliteit binnen werkzaam Nederland.

Verwacht een bevlogen en vooral inhoudelijk sterke masterclass.  
Because we love this stuff!



Daniel Krikke  
HR Development Expert



Bas Snippet  
Stress- en vitaliteitsexpert



Floor Verhaaf  
HR Development Expert



Fiona Brosig  
HR Data Expert



Ontdek waarom thema's als **werkdruk** en **cognitieve belasting** bij iedere organisatie op de agenda staan, maar waarom de daadwerkelijke bronnen per organisatie verschillen.



Leer hoe je **binnen jouw organisatie** de vinger op de zere plek kunt leggen.



Leer van **best-practices** en andere HR professionals die door het stof zijn gegaan.



Ontdek handige **tools en tips** om integraal vitaliteit en gezondheid te bevorderen.

[Schrijf je nu in voor de gratis masterclass](#)

# Meer weten?

## Neem contact met ons op!

Tijdens een oriëntatiegesprek neemt een van onze experts u mee in de wetenschap achter het meten, analyseren en interveniëren op het gebied van vitaliteit binnen werkzaam Nederland.

Verwacht een bevlogen en verdiepend gesprek, want we houden van ons werk!

**Plan een oriëntatiegesprek in**

**info@nevco.nl | +31 6 52762620**