

HR-megatrends van 2024: Het Jaar van VERTROUWEN

De afgelopen jaren hebben veel van zowel werkgevers als werknemers gevraagd UKG's HR-megatrends van 2024 benadrukken het belang van vertrouwen, en bieden een handige roadmap voor firma's die bereid zijn om actie te ondernemen.



1

De Relatie tussen Werkgevers en -nemers Herdefiniëren

De werkplek is aanzienlijk veranderd, waardoor de relatie tussen werknemer en werkgever een nieuwe vorm heeft aangenomen. Gen Z is tot de beroepsbevolking toegetreden. Deze generatie brengt een nieuw perspectief op werk en hecht veel belang aan mentale en fysieke gezondheid. De pandemie accelereerde deze verschuiving, waardoor er een multigenerationeel personeelsbestand is ontstaan. Hierdoor moeten bedrijven plotseling betekenisvollere werkplekken realiseren.

Managers en medewerkers dienen een betere vertrouwensrelatie te creëren om meer begrip voor individuele voorkeuren te krijgen.

Hoe kan HR een betekenisvollere employee experience voor een multigenerationeel personeelsbestand realiseren?

- Onderhoud regelmatig contact** – help managers regelmatig met personeel in gesprek te gaan, zodat ze meer interesse tonen en een sterkere vertrouwenscultuur creëren.
- Benut technologieën om een gepersonaliseerde experience te creëren** – bijvoorbeeld personeelsfeedback omtrent dagelijkse activiteiten, gezondheid en werknemerswelzijn verzamelen.
- Zet ingebouwde, generatieve AI in om de aandacht van processen naar resultaten te verschuiven** – bied proactieve begeleiding aan werknemers en leidinggevendenden, en geef ze subtiel duwtje in de rug om acties en toegang tot informatie te stimuleren.



2

Van Externe en Tijdelijke Arbeidskrachten naar de Opbouw van Bedrijfscultuur en Interne Talentwerving

Bedrijven moeten zich op interne personeelswerving richten om werknemers met cruciale vaardigheden te laten doorgroeien. Dit houdt je personeelsbestand betrokken en draagt bij aan een sterkere vertrouwenscultuur.

Personeelsleden kunnen via Employee Resource Groups (ERG's) hun vaardigheden en interesses tonen, en tijdelijke projecten kunnen verborgen interesses en talenten blootleggen.

Hoe kan HR interne talenten werven en een inclusieve cultuur tot stand brengen?

- Geef interne promoties voorrang** – HR dient de mensen die al bij je bedrijf werken te prioriteren om gaten te vullen. En tools zoals op vaardigheden gebaseerde personeelsplanningen in te zetten.
- Interne communicatie** – bouw een cultuur waarin je medewerkers zich thuis voelen door je personeel een stem te geven om hun passies, vaardigheden, interesses en verborgen talenten te delen.
- Stel een knowledge base samen** – om personeel te informeren over de benodigde vaardigheden voor specifieke posities, en de loopbaankansen binnen andere afdelingen van je organisatie te tonen.
- Maak gebruik van werkroosters en shift-swapping** – ontdek voorkeuren per locatie om personeel op verschillende locaties in te zetten. Bied je werknemers de mogelijkheid met andere teams meelopen, om nieuwe skills te ontwikkelen, en te investeren in hun toekomst.
- Implementeer een people operations framework** – wanneer HR en managers dezelfde technologie inzetten, voor gemeenschappelijke doelen, krijgt HR hierdoor meer inzicht in operationele targets, kan relevante mensen binnen het personeelsbestand werven én een flexibelere werkomgeving tot stand te brengen.



3

De ESG "Reality Check"

Bedrijven ervaren een aanzienlijke druk om te focussen op Milieu, Maatschappij en Bestuur (ESG)-initiatieven. Maar daar bovenop wordt binnenkort ook nog eens de EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ingevoerd, wat inhoudt dat ESG in de wet wordt vastgelegd. Toch is dit iets goeds! Analisten hebben aangetoond dat bedrijven met een streng ESG-beleid beter presteren dan hun concurrenten¹.

De CSRD-wetgeving gaat een aanzienlijke impact op HR hebben, want grote organisaties en geregistreerde SME's worden verplicht om rapporten over sociale vraagstukken de loonkloof, DEI&B, werktijden, en minimumloon samen te stellen.

Hoe kan HR ESG-initiatieven en -rapportage voor CSRD stimuleren?

- Wees transparant over de sterke en zwakte punten van je huidige initiatieven** – en geef vooral ook aan wat je firma gaat doen om verbeteringen door te voeren.
- Blijf streven naar het behalen van ESG-doelstellingen** – ze zijn voordelig voor je bedrijf, kunnen je bedrijfsreputatie en brand image verbeteren en klantenbestand vergroten.
- Accurate en tijdige toegang tot gegevens** – of je nou data inzet om rapporten omtrent ESG-initiatieven aan te maken, of om aan nieuwe en toekomstige reguleringen te voldoen.
- Zet essentiële workforce managementoplossingen in** – zoals personeelsplanningen, interne sociale communicatie of het verzamelen van gegevens omtrent werknemerstevredenheid en -welzijn. HR moet een veelzijdige aanpak hanteren om trends binnen de werkplek te begrijpen, aan personeelsbehoeften te voldoen en een sterke vertrouwenscultuur te blijven faciliteren.

1. <https://www.ft.com/content/f8b902b9-ca9a-42db-a3cd-97fe2cc13863>

Over UKG

Bij UKG staan mensen centraal. We streven ernaar om elke organisatie te inspireren om een great place to work te worden door middel van HCM-technologie die voor iedereen gemaakt is. Meer dan 80.000 klanten in alle groottes, industrieën en regio's vertrouwen op de HR-, payroll-, workforce management- en cultuurcloudoplossingen van UKG om geweldige werkervaringen te stimuleren en betere, meer betrouwbare beslissingen te nemen op het gebied van mensen en bedrijf. Met 's werelds grootste verzameling van gegevens over mensen, werk en cultuur, gecombineerd met een rijke ervaring in het gebruik van artificial intelligence om mensen te helpen, verbinden wij investeren in cultuur met bedrijfsresultaten om te laten zien wat er mogelijk is als organisaties investeren in hun mensen. Bedrijfsvooruitgang om te laten zien een van 's werelds toonaangevende HCM-cloudbedrijven naar ukg.nl.