

Persbericht

De HR Barometer van Michael Page: de prioriteiten van HR-verantwoordelijken in België en de rest van de wereld onthuld

- Aanwervingsplannen van Belgische ondernemingen: 42 % voorziet aanwervingen in 2016
- Rekrutering en opleiding & ontwikkeling: de belangrijkste prioriteiten van Belgische HR-directeurs
- De belangrijkste KPI's: prestaties van het personeel en personeelsverloop
- Telewerk en flexibele uren: de voornaamste maatregelen om meer vrouwen aan te trekken in de onderneming

Brussel, 24 september 2015 – Het rekruteringsadviesbureau Michael Page publiceerde zopas zijn HR Barometer die, gespreid over een jaar, de tendensen en uitdagingen op het vlak van human resources in kaart brengt. 2500 HR-directeurs in 65 landen wereldwijd, onder wie 105 in België, vulden een online-enquête in. De studie toont aan dat rekrutering, opleiding & ontwikkeling, en het beheer van talent, in België de drie prioriteiten zijn voor de komende 12 maanden.

HR-prioriteiten in het licht van een nieuwe groeifase

Voor 38 % van de Belgische HR-verantwoordelijken is het aantrekken van talent een prioriteit voor hun departement. Dat percentage is hoger dan het gemiddelde wereldwijd (rond de 32 %) en in Europa (31 %), en wijst op aanzienlijke rekruteringsbehoeften. Ondanks het feit dat 42 % van de Belgische HR-verantwoordelijken wil inzetten op een personeelstoename in hun onderneming, trekt een grote meerderheid (57 %) toch geen groter budget uit voor rekrutering. *“We zien geen belangrijke strategische ontwikkeling op de Belgische arbeidsmarkt. Bepaalde sectoren zoals retail of digital doen het zeer goed en rekruteren sterk, maar toch is retentie het sleutelwoord,”* aldus Frederick D’Hauw, Manager voor Michael Page Antwerpen. Dat weerspiegelt zich overigens in de andere twee prioriteiten van de HR-departementen: het beheer van talent (38 %) en opleiding en ontwikkeling (34 %). *“De directeurs zijn zich ervan bewust dat de capaciteit van hun onderneming om te innoveren en succes te boeken berust op de competenties van hun personeel. CEO’s en HR-directeurs moeten dus niet alleen proberen het beste talent aan boord te houden, ze moeten ook een duurzaam retentiebeleid ontwikkelen en aantrekkelijke menselijke ontwikkelingsstrategieën uittekenen,”* besluit Frederick D’Hauw.

Analyse van de KPI's: een van de belangrijkste zwakke punten van HR-departementen

Voor een grote meerderheid van de bevroegde Belgische ondernemingen zijn de prestaties van het personeel (67 %) en het personeelsverloop (46 %) de belangrijkste prestatie-indicatoren op het vlak van human resources, vóór de competentie van het personeel (42 %) of de efficiëntie van de rekrutering (35 %). *“Er blijft veel te doen inzake meting van het HR-rendement. We stellen vast dat de HR-departementen het moeilijk hebben om hun inspanningen en realisaties transparant te maken. Ongeacht het aandeel van het HR-budget dat bedrijfsleiders aan*

Persbericht

rekrutering besteden, moeten ze hun investering garanderen door de efficiëntie van hun rekruteringsbeleid, en de competenties van het personeel en hun beroepstoewijding systematisch op te volgen,” adviseert Frederick D’Hauw.

Zijn de HR-departementen gewapend tegen deze uitdagingen?

De Belgische ondernemingen zijn niet van plan hun HR-departementen aanzienlijk uit te breiden. Meer nog, 72 % van de respondenten voorziet geen enkele verandering inzake werkmiddelen. Slechts 14 % voorziet een uitbreiding van hun departement en 13 % verwacht zelfs een inkrimping van hun personeelsbestand. Dat leidt dus tot een essentiële vraag: zullen HR-directeurs de strategische visie van hun management in de praktijk kunnen brengen? *“We stellen vast dat de Belgische ondernemingen de voorbije jaren hun HR-departementen hebben gereorganiseerd en daarbij een duidelijk onderscheid hebben gemaakt tussen de traditionele HR-diensten van het type loonbeheer enerzijds en de businesspartners aan wie de kern van de strategische invulling wordt toevertrouwd anderzijds. De verschuiving naar een strategisch departement dat in staat is duidelijk afgelijnde doelstellingen te behalen, zal niet van vandaag op morgen gebeuren.”*

Flexibele werkomstandigheden voornaamste maatregelen om meer vrouwen aan te trekken

67 % van de in België bevroegde HR-verantwoordelijken zijn vrouwen (voor een wereldwijd gemiddelde van 58 %). Aangezien Michael Page in het kader van zijn enquête alleen HR-directeurs, HR Managers, HR Vice Presidents en HR Business Partners bevroeg, kunnen we duidelijk stellen dat vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in HR-functies, ook in verantwoordelijke rollen. *“Vandaag voeren heel wat toonaangevende ondernemingen een beleid dat ijvert voor gendergelijkheid. Op Europees niveau vindt sinds jaren een debat plaats rond het thema en ook al moet er nog veel gebeuren, Human Resources hebben een merkkelijk betere balans dan bijvoorbeeld finance, zoals blijkt uit onze laatste CFO & Financial Leadership Barometer,”* pleit Ilze Lamers, directrice van het departement Talent & Development voor PageGroup Noord-Europa. Volgens de HR Barometer van Michael Page behoren flexibele werkomstandigheden tot de belangrijkste maatregelen die Belgische ondernemingen treffen om de integratie van vrouwen in de onderneming te bestendigen en hun retentie te verzekeren. Slechts 27 % van de respondenten in België bevestigt echter een beleid op papier te hebben rond dit thema, ver achter hun collega’s in het Verenigd Koninkrijk (73 %), Luxemburg (54 %) of Duitsland (51 %).

Over Michael Page

Michael Page is sinds april 2011 genoteerd op de beurs van Londen en maakt deel uit van de PageGroup die vandaag 156 kantoren in 36 landen telt en bijna 6.000 medewerkers in dienst heeft. In België steunt de expertise van PageGroup op drie belangrijke merken: Page Executive, een van de marktleiders in de zoektocht naar leidinggevende profielen; Michael page, die voor zijn klanten op zoek gaat naar de meest ervaren kaderleden; en Page Personnel dat gespecialiseerd is in de selectie en rekrutering van zowel junior als ervaren kandidaten voor opdrachten van korte en lange duur. De groep is sinds 2002 in België aanwezig.

Contact

Sotiris Gassialis – Marketing Coordinator

Persbericht

E. SotirisGassialis@michaelpage.be / T. +32 2 509 45 74 / M. +32 494 13 56

Link naar de studie:

http://studie.michaelpage.be/HR_Barometer

http://study.michaelpage.be/HR_Barometer