

ONTWIKKELEN VAN LEIDERSCHAP GROOTSTE PRIORITEIT HR

(Verschijningsdatum: 18.03.2011)

De HR-directeurs tonen een zeker vertrouwen in de groeivoorzichten en zijn meer dan ooit van plan zich toe te spitsen op die talenten die het succes van de onderneming kunnen waarborgen en haar ontwikkeling begeleiden. Toch vinden ze het nog steeds moeilijk om de problemen op het vlak van menselijk kapitaal die de kop opsteken, te bevatten en op de noden van de onderneming te anticiperen. Dat verklaart misschien waarom bijna de helft van de respondenten het betreuren dat ze niet beter en eerder worden betrokken bij strategische beslissingen die het HR-beleid beïnvloeden.

Dat blijkt uit de zesde HR Barometer, een enquête die in januari 2011 in opdracht van de Europese Club voor Human Resources (EChr) werd uitgevoerd door Aon Hewitt.

De moeite om gekwalificeerde werknemers aan te werven of het juiste talent op de juiste plek te vinden, heeft dit jaar de grootste impact op het HR-beleid. Het tekort aan talent stijgt in 2011 van de vijfde naar de eerste plaats.

Kostenbesparing verliest aan belang, maar blijft een doorslaggevende factor, evenals veranderingen op het vlak van cultuur en organisatie van de onderneming. Ambitieuze doelstellingen voor de financiële resultaten, innovatie op het vlak van producten en processen en de ontwikkeling op nieuwe markten staan ook bovenaan op de lijst.

Prioriteiten

Grootste prioriteiten voor HR-directeurs blijven ontwikkeling van het leiderschap, engagement van de werknemers en behoud van talent. Een opmerkelijke vierde prioriteit is de installatie van een geïntegreerd HR-platform dat gebruik maakt van informatie- en communicatietechnologie.

Het verminderen van de loonkosten staat nog steeds in de top 10 van prioriteiten, maar daalde van de achtste naar de negende plaats.

De HR-directeurs geven zich goede scores op het vlak van alles wat met wettelijke verplichtingen, zoals gezondheid en veiligheid op het werk, de verwerking van persoonlijke gegevens, de relaties tussen de sociale partners en de strijd tegen discriminatie op het werk.

Hun prestaties op het vlak van competentiebeheer, omgaan met verschillende generaties en het anticiperen op verwachtingen van de werknemers kunnen beter. Ze geven zich ronduit slechte scores wat betreft maatregelen gericht op het verbeteren van het evenwicht tussen werk en privéleven en diversiteit.

Over de samenwerking met de algemene directie zijn de HR-directeurs zeer tevreden. Dit is overigens wederzijds. De HR-activiteiten worden in hoge mate geapprecieerd door de algemene directie.

Nieuwe competenties

De meerderheid van de deelnemers verwacht dat de competenties van de HR-functies de komende drie jaren grote veranderingen zullen ondergaan, en dan vooral wat betreft de ontwikkeling van leiderschap en talenten, het beheer van veranderingen en het strategische advies aan de directie.

Het belang van competenties inzake risicobeheer worden echter zwaar onderschat. Nochtans hebben ze er alle belang bij er meer aandacht aan te besteden gezien de vele menselijke risico's die de reputatie, prestaties en veiligheid van de onderneming kunnen schaden.

Tot slot zijn HR-directeurs tevreden met hun huidige job en werkgever, 70 procent zegt niet van plan te zijn en andere job te zoeken. Het percentage HR-directeurs die bereid zijn om van baan te veranderen en hun carrière een nieuwe wending te geven is echter gestegen, van 8 procent vorig jaar naar 22 procent dit jaar. Het percentage HR-directeurs die van werkgever willen veranderen stijgt ook, van 13 naar 29 procent.