

Whitepaper

Managen van HR risico's

Hoe je met slim HR-beleid risico's beter en tijdiger kunt managen



QuatroHR

verdiept | verbindt | verrast

Samen met jouw medewerkers werk je elke dag hard aan het voortbestaan van jouw bedrijf.

Je probeert je concurrenten voor te blijven en in te spelen op de nieuwste ontwikkelingen. Je kijkt hoe je jouw klanten nog beter van dienst kunt zijn. En hoe je producten efficiënter, goedkoper en duurzamer door kunt ontwikkelen.

Je weet vaak precies welke risico's en kansen er buiten op de loer liggen, die het succes van jouw organisatie in gevaar kunnen brengen of die je organisatie juist vooruit kunnen helpen. Maar hoe zit dat met interne risico's en kansen? Organisaties zelf staan immers ook niet stil.

Ook binnenin een organisatie kunnen risico's of kansen ontstaan die effect hebben op het succes van je onderneming. Weet je die ook zo precies te benoemen?

Grote kans dat je door de waan van de dag, soms onvoldoende stilstaat bij de risico's binnen je eigen organisatie.

Kijk bijvoorbeeld naar de factor mens en talent in je organisatie. Niet alleen zijn ze één van de meest bepalende factoren voor succes, loonkosten zijn vaak ook de grootste kostenpost voor een organisatie.

Waarom reageren we dan toch vaak ad-hoc op ontwikkelingen en laten we ons verrassen door toch soms behoorlijke grote en acute problemen. En wanneer er wel veel gedaan wordt op HR-beleidsgebied, is dat niet altijd gericht gekoppeld aan de toekomstige, strategische doelen van het bedrijf.

Zonde, want door slimmer HR-beleid besteed je je middelen gerichter én kun je de risico's beter en tijdiger managen. Van ad hoc reageren naar succesvol vooruitzien dus.

In deze whitepaper lees je daarom meer over de verschillende HR-risico's die er zijn en hoe je hier met slim HR-beleid op in kunt spelen.

QuatroHR

team@quatrohr.nl | [0184 75 05 75](tel:0184750575) | www.quatrohr.nl



QuatroHR

verdiept | verbindt | verrast

Inhoudsopgave

- 1** 1. Wat zijn HR-risico's?
- 2** 2. Veel voorkomende HR-risico's en hoe je deze kunt managen
 - 2.1 Talent van vandaag sluit niet aan bij uitdagingen van morgen
 - 2.2 Dubbele vergrijzing en ontgroening
 - 2.3 Generatieverschillen
 - 2.4 Personeelsverloop
 - 2.5 Overige praktische HR-risico's
- 3** 3. Wat kan QuatroHR voor jouw organisatie betekenen?



1. Wat zijn HR-risico's?

HR-risico's zijn factoren gericht op de mens of het talent in jouw organisatie, die potentieel een negatieve invloed kunnen hebben op het resultaat en de effectiviteit ervan. Dat uit zich bijvoorbeeld in een hoog verloop, omdat je medewerkers niet tevreden zijn, of inefficiëntie in de bedrijfsvoering, omdat er veel onduidelijk is. Onderaan de streep kost het je dus simpelweg geld.

Vergelijk het met de voetbalwereld: de meeste voetbalteams in de eredivisie hebben allemaal goede spelers en toch presteert het ene team veel beter dan het andere team. Dat is een samengaan van goed voorbereid beleid, uitvoering daarvan én kundige spelers. Slecht beleid en uitvoering daarvan heeft direct weerslag op die spelers en hun prestaties.

De risico's die kunnen voorkomen binnen het HR-vakgebied zijn hoog over in te delen in twee categorieën: risico's van binnenuit en risico's van buitenaf. Risico's van binnenuit hebben veelal te maken met hoe goed je je HR-zaakjes zelf op orde hebt als ondernemer. Voldoe je aan alle HR wet- en regelgeving? Zijn je arbeidsovereenkomsten eenduidig en maak je gebruik van een vaste salarisstructuur of niet? Hoe beter je het zelf intern geregeld hebt, hoe minder risico je loopt op inefficiëntie en hogere kosten. Is de basis op orde? Dan is het goed om te kijken of de kennis, kunde en ervaring van de mensen die je in huis hebt ook passen bij de ambities die je hebt richting de toekomst. Het laatste dat je wilt, is een mismatch tussen dat wat je wil bereiken en dat wat mensen kunnen leveren. Het risico op het niet kunnen realiseren van je groeiambities is dan een hele wezenlijke.

Risico's van buitenaf hebben meer te maken met factoren op de arbeidsmarkt die (een negatief) effect kunnen hebben op jouw organisatie. Het zijn de (negatieve) trends die we zien binnen het HR-vakgebied. Op de factoren van buitenaf heb je vaak niet direct invloed. Het is meer een gegeven waar jij binnen jouw bedrijf op een goede manier op in moest spelen en mee om moet gaan, om er zo min mogelijk hinder van te ondervinden. Denk aan de krappe arbeidsmarkt, waardoor goed personeel vinden lastig is. Maar ook de vergrijzing en de diverse generaties die zich nu op de arbeidsmarkt bevinden kunnen potentieel een risico vormen voor jouw organisatie. Het is dan ook van belang om goed zicht te hebben op hoe het zit binnen jouw bedrijf, zodat je hier op kunt anticiperen als dat nodig is.

2. Veel voorkomende HR-risico's en hoe je deze kunt managen

Nu je een beeld hebt van wat we verstaan onder HR-risico's, gaan we in dit hoofdstuk wat dieper in op een aantal veelvoorkomende risico's die we bij veel bedrijven zien. Ook geven we inzicht in wat ervoor nodig is om dit risico te managen.

2.1. Talent van vandaag sluit niet aan bij uitdagingen van morgen

HR-risico

De markt ontwikkelt zich en om succesvol en relevant te blijven als organisatie, doe je er goed aan mee te bewegen. Maar, veel organisaties verzuimen om tijdig en structureel na te denken over de impact van toekomstige uitdagingen op het aanwezige personeel. Welke competenties en vaardigheden heb je nodig? Hoe ga je zorgen dat je hierover beschikt? Ga je medewerkers opleiden of nieuwe medewerkers werven? Als je niet goed weet of de aanwezige kennis en kunde binnen je organisatie voldoende is om toekomstige ambities waar te maken, loop je het risico de ontwikkeling en groei van je onderneming te vertragen.

Zo ga je hiermee om

Om nu en in de toekomst wendbaar te blijven, is strategische personeelsplanning een belangrijk thema. Met een jaarlijkse vlootinspectie kijk je bijvoorbeeld of de huidige kennis, competenties en talenten wel aansluiten bij de ambities die jij voor je organisatie hebt. Ook krijg je met strategische personeelsplanning snel inzicht in sleutelposities en welke medewerkers hiervoor in aanmerking komen. En zie je 'gaten' in de personeelsopbouw dan kun je tijdig en gericht nadenken op welke manier je die gaat opvullen. Toch proberen nieuwe mensen aan te trekken, huidig personeel met opleiding en training in de juiste richting ontwikkelen, of misschien alternatieve wegen onderzoeken, zoals automatisering van taken? Als je dit ieder jaar doet, kost het niet veel tijd en kun je sneller inspelen op de risico's én kansen die naar boven komen.

2.2 Dubbele vergrijzing en ontgroening

HR-risico

Niet alleen bestaat de samenleving steeds meer uit ouderen, ouderen blijven ook steeds langer leven. Dubbele vergrijzing noemen we dat ook wel. Tel daarbij op dat er door lagere geboortecijfers ook steeds minder jongeren beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Een serieus risico voor de samenstelling van je personeelsbestand en daarmee ook andere en (meestal) hogere personeelskosten. Deze trend is niet nieuw, maar het is wel de vraag of jouw organisatie hier al voldoende bewust mee bezig is. Wordt er bijvoorbeeld structureel voldoende nagedacht over een alternatieve samenstelling van personeel of bijvoorbeeld automatisering van taken?

Zo ga je hiermee om

De vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt vraagt om een slim HR-beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Wanneer je ervoor kunt zorgen dat medewerkers zich bij jouw organisatie blijvend kunnen ontwikkelen en je oog hebt voor de specifieke omstandigheden van je medewerkers, is de kans groter dat je ze behoudt.

Thema's die hierbij relevant zijn:

- Gezond, veilig en vitaal werken
- Kosten en managen van verzuim
- Een leven lang blijven leren en ontwikkelen
- Flexibel kunnen blijven inspelen op veranderingen in de eigen organisatie en daarbuiten
- Bewustwording en eigen regie van jouw werknemers op hun loopbaan
- Zicht op wie, wanneer met pensioen gaat. En hoe de opvolging en kennisoverdracht is geregeld
- Wel of geen inzet na de pensioen leeftijd

Als je actief met deze thema's aan de slag gaat heb je invloed op de vitaliteit en veerkracht van je personeel en daarmee beheers je meerdere risico's tegelijkertijd. Bijkomend voordeel is dat je hiermee ook meteen voor een deel invulling geeft aan de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verplichtingen, waarmee je als bedrijf moet kunnen aantonen wat de impact van de bedrijfsactiviteiten is op het milieu en de maatschappij. Voor de bekostiging hiervan zijn er subsidies beschikbaar, zoals de SLIM-regeling, die leren en ontwikkelen in het mkb wil stimuleren, en MDIEU, een regeling ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid.



2.3. Generatieverschillen

HR-risico

Voor het eerst hebben we te maken met maar liefst vier verschillende generaties op de arbeidsmarkt, doordat we steeds langer blijven werken. En dat zorgt voor grote verschillen op de werkvloer. Niet alleen in fysieke gesteldheid, maar ook in verschillen van inzicht over de aanpak van dingen. Zo zijn er soms grote disciplineverschillen tussen generaties. En door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen wordt er steeds meer vrijheid en inspraak verwacht.

Weet jij alle generaties op de juiste manier te binden en te boeien? Doe je dit niet goed, dan loop je het risico dat sommige generaties min of meer weggejaagd worden.

Zo ga je hiermee om

Generatieverschillen zijn een gegeven, hoe je ermee omgaat niet. Kijk daarom goed hoe je die verschillen kunt benutten binnen jouw organisatie en op welke manier je je doelen kunt bereiken. Worden jouw leidinggevenden bijvoorbeeld geholpen op welke manier ze met die verschillende generaties om moeten gaan? Hoe ze ze moeten aanspreken, of kunnen laten samenwerken? En hebben de medewerkers onderling begrip voor elkaar?

Wil je hiermee aan de slag, dan is het volgende van belang:

- Bewustwording en wederzijds begrip creëren
- Flexibel leiderschap ontwikkelen
- Coaching en (reversed) mentorschap borgen
- Opleiding en van elkaar leren
- Een doordachte en diverse personeelsmix opbouwen

2.4 Personeelsverloop

HR-risico

Met een steeds krappere arbeidsmarkt wordt naast het aanboren van alternatieve kanalen het behoud van personeel steeds belangrijker. Je zou wel kunnen zeggen dat personeel behouden het nieuwe werven is. Toch zijn er maar weinig ondernemers die het behoud van personeel met onderwerpen als trots en werkgeluk bewust opnemen in hun strategische doelen en beleid. Terwijl vroegtijdig vertrek verlies aan kennis en een fikse kostenverhoging met zich meebrengt.

Zo ga je hiermee om

Werkgeluk, het klinkt misschien wat vaag en zweverig, maar het is niets anders dan dat je medewerker zich voldoende uitgedaagd en erkend voelt en plezier uit het werk haalt. Het zorgt ervoor dat ze enthousiast en gemotiveerd raken. Nog veel meer dan door een hoger salaris. Medewerkers die werkgeluk ervaren zijn geneigd langer bij jouw organisatie te blijven dan wanneer dit niet het geval is.

Hoe kun je hier invloed op uitoefenen:

- Onderzoek doen naar de mate van trots en werkgeluk
- Inventariseren van verbetermogelijkheden
- Structureel reflectiemomenten borgen
- Gericht en regelmatig successen vieren, zowel collectief als individueel
- Borging van goed werkgeverschap in de volle breedte

2.5 Overige praktische HR-risico's

HR-risico

Bij ondernemers die nog niet zo lang personeel hebben, of in een kort tijdsbestek flink zijn gegroeid, zien we, niet gek, ook hele praktische risico's:

- Onvoldoende structuur in de personeelsadministratie of niet AVG-proof opgezet
- Arbeidsovereenkomsten zijn niet eenduidig
- Nog niet voldoen aan alle HR gerelateerde wet- en regelgeving
- Nog niet nagedacht over het gewenste arbeidsvoorwaardenpakket en tegen welk budget.
- Geen salarisstructuur, maar de beste onderhandelaar het meest laten verdienen
- HR-taken nemen veel tijd in beslag, omdat het niet efficiënt is ingeregeld

Zo ga je hiermee om

Herken jij jouw bedrijf in deze praktische voorbeelden? Dan kun je veel winst behalen door de HR-basis op orde te (laten) brengen. Denk hierbij aan het opstellen van eenduidige arbeidsovereenkomsten, arbeidsvoorwaarden(handboek) en een goede inrichting van de personeelsadministratie en -dossiers.



3. Wat kan QuatroHR voor jouw organisatie betekenen?

In deze whitepaper heb je meer kunnen lezen over veel voorkomende HR-risico's en wat je kunt doen om deze beter te managen. Niet alle risico's gelden natuurlijk voor alle organisaties, dus is het van belang om voor jouw bedrijf helder te krijgen wat jouw grootste HR-risico's zijn en wat je wil doen om deze te verminderen. Kun je daar wel wat hulp bij gebruiken? De HR-adviseurs van QuatroHR ondersteunen je graag.





Wat kan QuatroHR voor jou betekenen?

team@quatrohr.nl | [0184 75 05 75](tel:0184750575) | www.quatrohr.nl

Locatie Sliedrecht
Stationspark 600
3364 DA Sliedrecht

Locatie Barendrecht
Tuindersweg 22
2991 LR Barendrecht