Berenschot



FACTSHEET

Organisaties laten massaal kansen liggen voor oplossen personeelstekort

HR-Trendonderzoek 2024-2025

FACTSHEET

Organisaties laten massaal kansen liggen voor oplossen personeelstekort

HR Trends 2024-2025

Factsheet bij het persbericht
(niet bedoeld als zelfstandige publicatie)

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1
Bronvermelding & Verantwoording 3

HOOFDSTUK 2
HR-beleidsthema's 4

HOOFDSTUK 3
Verdiepende vragen rond de impact van AI, digitalisering en robotisering op het personeelsbeleid 8

3.1 Welke impact hebben technologische ontwikkelingen? 9

3.2 Oogmerk 9

Bijlage:

Clusters van sectoren 10



HOOFDSTUK 1

Bronvermelding & Verantwoording

Deze rapportage is gebaseerd op het HR-Trendonderzoek 2024-2025 van Berenschot, hierna te noemen HR-Trendonderzoek. Dit jaarlijks terugkerende onderzoek, uitgezet onder HR-professionals in Nederland, is uitgevoerd door organisatieadviesbureau Berenschot en mede tot stand gekomen met behulp van SkillsTown en Performa HR.

Doel van het HR-Trendonderzoek is het in kaart brengen van ontwikkelingen op het gebied van HR-beleid en uitvoering. Eind januari 2024 zijn de uitnodigingen tot deelname aan het onderzoek per e-mail verstuurd. Ook hebben we gebruik gemaakt van diverse internetsites en communities om het onderzoek bij de doelgroep onder de aandacht te brengen. De enquête kon online worden ingevuld in de maanden februari-maart 2024. Deelname heeft op anonieme basis plaatsgevonden; de resultaten zijn niet te herleiden tot individuele respondenten.

De gegevens zijn gevalideerd en uitschieters geëlimineerd. Daar waar gesproken wordt over het gemiddelde, is uitgegaan van het rekenkundig gemiddelde. Indien een interval wordt gerapporteerd, gaat het om de waarnemingen tussen het 25ste en 75ste percentiel. Voor de beloningsvergelijking is de marktconforme vergelijking gebaseerd op de mediaan, dat wil zeggen de middelste waarneming. Hierdoor hebben extreme waarden minder invloed op de uitkomsten. Voor subgroepen zijn cijfers alleen gepubliceerd indien sprake was van een steekproef met voldoende omvang. Uit analyses blijkt dat er verschillen bestaan tussen diverse (clusters van) sectoren en/of functies. Daar waar significant en relevant zijn de verschillen benoemd. Voor toepassing van de resultaten betekent dit dat het van belang is om steeds de juiste vergelijkingsgroep te hanteren.



HOOFDSTUK 2

HR-beleidsthema's

Future of Work, de impact van digitalisering /AI/robotisering

Respondenten is gevraagd uit een lijst met vijftien HR-beleidsthema's de vijf thema's te kiezen die voor de eigen organisatie het meeste prioriteit hebben. Hoe vaker een HR-beleidsthema aangevinkt werd, hoe hoger de positie in de ranking. Voor 2024 ontstond aldus een top 3 bestaande uit Werving, Ontwikkeling en Verzuim (zie tabel 1).

Future of Work (FoW) heeft betrekking op de impact van technologische ontwikkelingen als AI, robotisering en digitalisering op de omvang en samenstelling van het personeelsbestand. Dit thema scoorde voor 2024 een dertiende positie, één plek hoger dan in 2023.

Ten opzichte van het totaalbeeld (overall: 13de) scoort het cluster Handel, transport en dienstverlening nipt iets hoger (12de) op dit thema dan het cluster Kennisintensieve dienstverlening. Binnen de overige clusters van sectoren (zie bijlage voor de samenstelling) is de score te beperkt voor een betrouwbare vermelding.

De ranking van HR thema's voor 2024

Thema's	Overall	Collectieve sector	Handel, transport en dienstverlening	Industrie en Nijverheid	Kennisintensieve dienstverlening	Openbaar bestuur
Werving	1	1	1	1	1	1
Ontwikkeling	2	3	2	2	3	2
Verzuim	3	2	5	3	5	2
Retentie	4	4	3	5	2	9
Arbeidsvoorwaarden	5	7	4	4	4	10
Digital HR	6	5	6	6	10	4
SPP	7	6	7	9	8	4
Functiehuis	8	7	8	7	7	6
Performance	9	11	9	8	6	--
HR Data	10	9	10	11	12	6
Inclusie	11	10	11	10	10	6
Reorganisatie	12	12	12	--	9	--
F.O.W.	13	--	12	--	13	--
Privacy	14	--	12	--	13	--
Loopbaan	15	--	--	--	--	--

Tabel 1. **HR-prioriteiten 2024 naar cluster van sectoren**

· er zijn te weinig metingen/observaties voor een betrouwbaar kengetal

De ranking van HR thema's voor 2025

Thema's	Overall	Collectieve sector	Handel, transport en dienstverlening	Industrie en Nijverheid	Kennisintensieve dienstverlening	Openbaar bestuur
Ontwikkeling	1	1	1	1	1	1
Werving	2	3	2	2	3	2
Retentie	3	2	5	3	5	2
SPP	4	4	3	5	2	9
Verzuim	5	7	4	4	4	10
Arbeidsvoorwaarden	6	5	6	6	10	4
Digital HR	7	6	7	9	8	4
Functiehuis	8	7	8	7	7	6
F.O.W.	9	11	9	8	6	--
Performance	10	9	10	11	12	6
Inclusie	11	10	11	10	10	6
HR Data	12	12	12	--	9	--
Reorganisatie	13	--	12	--	13	--
Privacy	14	--	12	--	13	--
Loopbaan	15	--	--	--	--	--

Tabel 2. **HR-prioriteiten 2025 naar cluster van sectoren**

· er zijn te weinig metingen/observaties voor een betrouwbaar kengetal

De respondenten hebben tevens de voor 2025 verwachte prioriteiten rond HR-beleidsthema's aangegeven. Ook voor 2025 resulteert dat voor Future of Work in een negende positie (zie tabel 2). Ten opzichte van het totaalbeeld (overall: 9de) scoort het cluster Kennisintensieve dienstverlening (6de) beduidend hoger op dit thema, gevolgd door de clusters Openbaar bestuur en Collectieve sector (9de). De andere twee clusters van sectoren scoren lager dan het gemiddelde.





HOOFDSTUK 3

Verdiepende vragen rond de impact van AI, digitalisering en robotisering op het personeelsbeleid

3.1 Welke impact hebben technologische ontwikkelingen?

Meer dan de helft van de respondenten ziet nog geen of slechts minimale aanpassingen in de organisatie als gevolg van technologische ontwikkelingen. Tegelijkertijd zien we een forse afname bij het aantal respondenten dat concreet weet wat de impact is of gaat zijn van deze veranderingen op de omvang en samenstelling van het personeelsbestand: 7% ten opzichte van 18% in 2023. Hoewel 36% (nog) geen idee heeft of er de komende vijf jaar banen gaan verdwijnen als gevolg van digitalisering en robotisering, gaat bijna 20% daar wel van uit. Dat is een toename ten opzichte van 2023 (15%).

Impact digitalisering/robotisering

91%	Merkt dat in de eigen organisatie **het productieproces, de producten of diensten aan het veranderen** zijn door de komst van nieuwe technologieën (automatisering, robotisering, virtual reality, AI, etc.)
19%	Verwacht dat de komende 5 jaar **banen gaan verdwijnen** door digitalisering/robotisering (36% weet het niet)
7%	Weet wat dit **concreet** betekent voor het personeel (mogelijke impact op bezetting,competenties, werving, scholing e.d.)

Figuur 3. **Impact digitalisering/robotisering/AI**

3.2 Oogmerk

De voornaamste beweegredenen die binnen organisaties aangevoerd werden zijn:

- onaantrekkelijk werk over laten nemen door robots (46%)
- het realiseren van een hogere arbeidsproductiviteit (41%)
- het opvangen van de krapte op de arbeidsmarkt (38%).

Oogmerk digitalisering/robotisering

46%	Ons doel is om **onaantrekkelijk werk** (sterk routinematig, fysiek belastend etc.) over te laten nemen door robots
41%	Om de **productiviteit** te kunnen **verhogen** is robotisering noodzakelijk
38%	Robotisering helpt ons, of gaat ons helpen, om de **krapte op de arbeidsmarkt** op te vangen

Figuur 4. **Oogmerk voor digitalisering/robotisering**

B

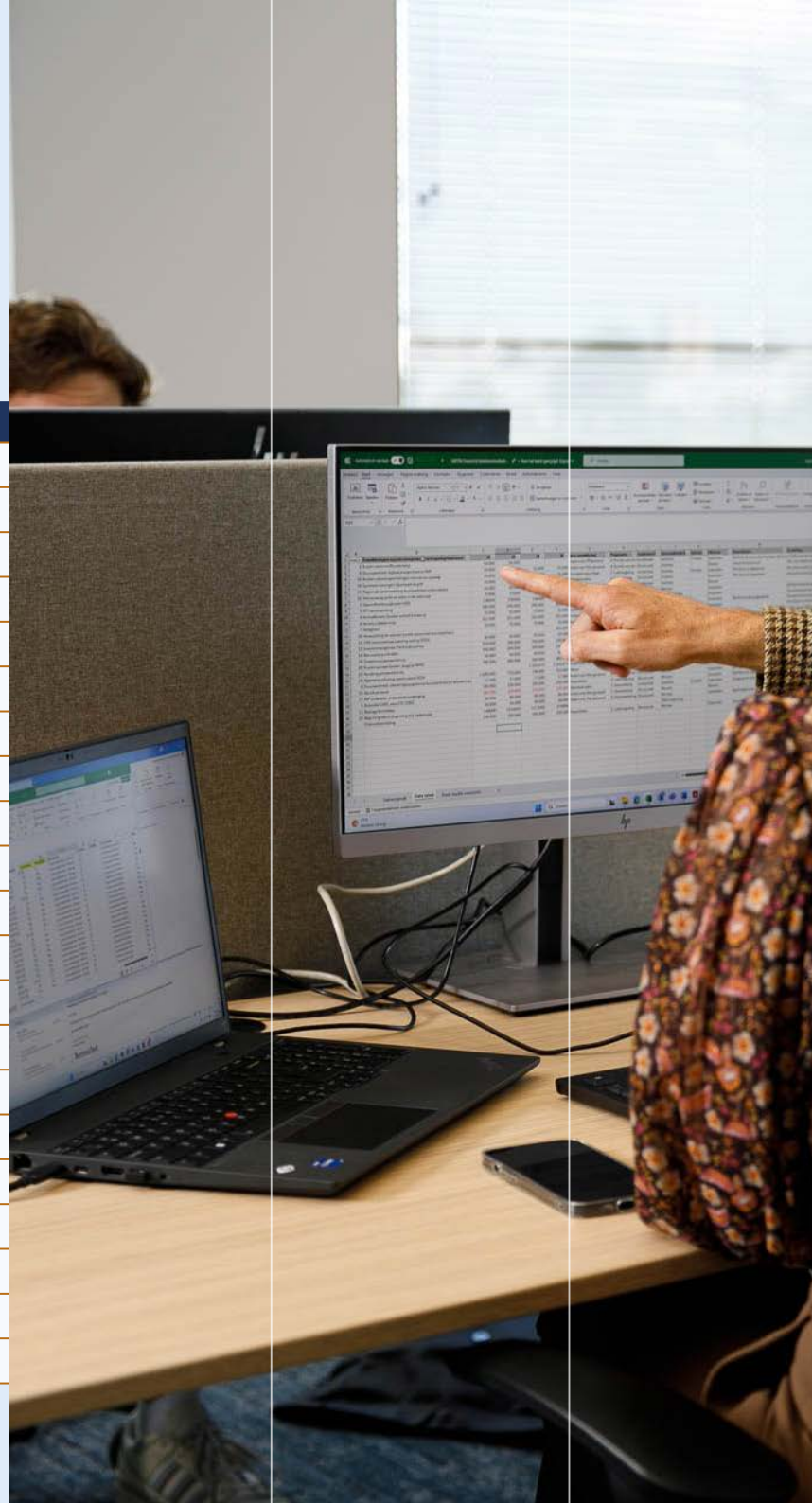
BIJLAGE:

Clusters van sectoren

In het HR-Trendonderzoek geven we inzicht in ontwikkelingen in verschillende onderdelen van de Nederlandse maatschappij. Dat doen we met de vijf clusters van sectoren uit onderstaande tabel. Tussen haakjes staat de cijfercodering conform SBI vermeld.

Cluster	Sector
Collectieve sector	Energievoorziening (35)
Collectieve sector	Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting (87)
Collectieve sector	Gezondheidszorg (86)
Collectieve sector	Onderwijs (85)
Collectieve sector	Cultuur, sport en recreatie (90-93)
Collectieve sector	Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting (88)
Collectieve sector	Waterbedrijven en afvalbeheer (36-39)
Handel, transport en dienstverlening	Overige dienstverlening (94-96)
Handel, transport en dienstverlening	Horeca (55-56)
Handel, transport en dienstverlening	Verhuur en overige zakelijke dienstverlening (77-82)
Handel, transport en dienstverlening	Groot- en detailhandel (45-47)
Handel, transport en dienstverlening	Vervoer en opslag (49-53)
Industrie & Nijverheid	Bouwnijverheid (41-43)
Industrie & Nijverheid	Industrie (10-33)
Industrie & Nijverheid	Landbouw, bosbouw en visserij (01-03)
Industrie & Nijverheid	Verhuur van en handel in onroerend goed (68)
Industrie & Nijverheid	Winning van delfstoffen (06-09)
Kennisintensieve dienstverlening	Specialistische zakelijke dienstverlening, onderzoek, advisering (69-75)
Kennisintensieve dienstverlening	Informatie en communicatie (58-63)
Kennisintensieve dienstverlening	Financiële instellingen (64-66)
Openbaar	Openbaar bestuur en overheidsdiensten (84)

Tabel 3. **Clustering van sectoren**





Voor meer informatie over deze factsheet en/of het HR-Trendonderzoek.



Hans van der Spek
Manager kenniscentrum
Mens & Organisatie

(030) 291 68 58
(06) 21 23 41 52
www.berenschot.nl/publicaties/hr-trends
h.vanderspek@berenschot.nl

Berenschot



‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

www.berenschot.nl