

Persbericht

Contact: Isabel Box

Functie: Marketing & Communications Manager

Tel.: +32 (0)2 302 25 51

Gsm: +32 (0)485 31 79 63

E-mail: ibox@deloitte.com

Belgische bedrijfsleiders overwegen om zich vooral toe te spitsen op vaardigheden om het volledige potentieel van hun personeel te ontsluiten en succes te blijven boeken in een voortdurende veranderende omgeving.

Brussel, België – 12 April 2023

In "[New Fundamentals for a Boundaryless World](#)", het 'Global Human Capital Trends' rapport 2023 van Deloitte, wordt onderzocht hoe leidinggevendend succesvol kunnen zijn in een voortdurend veranderende omgeving. Wereldwijde economische en maatschappelijke trends zetten de fundamenten van hoe, waar en waarom we werken op losse schroeven. Terugkeren naar de oude manier van zakendoen is geen optie: organisaties moeten nieuwe fundamenten leggen voor een wereld zonder grenzen.

Bijna 60% van alle Belgische leidinggevendend zegt dat ze hun focus voor transformatie op de korte termijn zullen verleggen van optimaliseren naar heruitvinden: nieuwe modellen en benaderingswijzen uitwerken, verandering aansturen. Daarbij komen onder meer nieuwe personeelsmodellen en nieuwe of andere combinaties van mens en technologie kijken. De drie belangrijkste trends in deze transformatiestappen zijn volgens de Belgische executives het afstemmen van vaardigheden op de prioriteiten van de organisatie (45,12% vindt dit zeer belangrijk voor het succes van een organisatie), leiderschapscapaciteiten en effectief leiderschap in een ontworpen wereld (44,3%), en het benutten van de zeggenschap van werknemers, de zogenaamde *worker agency* (40,74%).

Yves Van Durme, Global Organization Transformation leader bij Deloitte en coauteur van het rapport zegt: "Over het algemeen erkennen de respondenten van de Human Capital Trends-enquête dat de zakelijke realiteit in een oogwenk kan veranderen en dat het geen optie is om terug te keren naar de vroegere manier van zakendoen. De manier waarop banen worden gedefinieerd, waar het werk plaatsvindt en wie in aanmerking komt voor specifieke rollen – de traditionele werkregels – vallen weg. Belgische topmanagers beseffen dat organisaties nieuwe fundamenten moeten leggen voor deze wereld zonder grenzen, maar om succes te boeken, zullen ook zij moeten evolueren."

Focus op de vaardigheden staat centraal

Werk wordt vandaag nog steeds voornamelijk bepaald door functies en beschrijvingen van specifieke taken, maar 86,6% van de Belgische leidinggevendend meent dat het afstemmen van de vaardigheden van werknemers op de prioriteiten van de organisatie belangrijk of zeer belangrijk is voor het succes van hun organisatie. De noodzaak om de focus te verleggen van strikte functieomschrijvingen naar vaardigheden lijkt voor de hand liggend: de meerderheid van de Belgische executives zegt dat hun organisatie de komende twee jaar een tekort aan kritieke *worker skills* verwacht (76%); slechts weinigen geloven dat hun organisatie in staat is om de vaardigheden van haar personeel optimaal te benutten (22,2%).

Terwijl wereldwijd 54% van de executives het als een topprioriteit ziet om te focussen op vaardigheden, wat het tot de tweede grootste trend maakt, is de kloof tussen het belang dat eraan wordt gehecht en het voorbereidingsniveau in België is minder groot: wereldwijd zegt slechts 21% van de executives zich echt klaar te voelen om de uitdaging aan te gaan, tegenover 35% in België.

Technologie kan, naast vaardigheden, het volledige potentieel van het personeel ontsluiten

81% van de Belgische leidinggevenden geeft aan dat het gebruik van technologie om werkresultaten en teamprestaties te verbeteren belangrijk of zeer belangrijk is voor het succes van hun organisatie en ziet het als een echte troef om het volledige potentieel van hun personeel te ontsluiten.

Interessant is dat onze bedrijfsleiders technologie niet alleen zien als een krachtig instrument om het werk te automatiseren en zo de productiviteit te verbeteren, maar ook als een middel om de prestaties van mensen en teams te verbeteren en werknemers tot betere versies van zichzelf te maken.

Volgens een studie van Agoria, VBO (Verbond Belgische Ondernemingen) en Deloitte België naar "De toekomst van werk: strategieën voor de digitale transitie", is digitalisering een van de belangrijkste aanjagers van extra jobcreatie. Naar verwacht zullen er tussen nu en 2030 maar liefst 45.000 extra digitale specialistenprofielen nodig zijn in België. Dat beperkt zich niet tot het aanwerven van digitale experts. Het komt er ook op aan de vaardigheden van de werknemers die de gebruikers zijn van deze digitaliserings- en automatiseringsprocessen opnieuw te beoordelen. Zo'n 7.600 werknemers zullen immers op proces- of projectbasis te maken krijgen met *data awareness* en zij zullen ondersteunende taken moeten uitvoeren voor gestructureerde dataverzameling en datakwaliteitscontroles. Het impliceert ook dat meer dan driekwart van de extra digitale deskundigen die we nodig hebben, een digitale rol zal vervullen in een bedrijf met een andere kernactiviteit.

Het volledige potentieel van je werknemers succesvol ontsluiten is een taak met meerdere dimensies. Analytics zal de sleutel zijn om inzicht te verwerven in de huidige maar ook de potentiële vaardigheden van werknemers. Door naar vaardigheden te kijken en beslissingen over aanwerving en promotie niet alleen te baseren op functietitel, cv en diploma's, kan de talentenpool worden uitgebreid en beschik je over meer flexibiliteit om aan de prioriteiten van je organisatie te voldoen. Daarnaast is het essentieel om de kans te grijpen om het potentieel van (intelligente) technologie en de impact ervan op mens en team te omarmen.

De toenemende invloed van werknemers omarmen: de voordelen zijn groter dan de uitdagingen

Luisteren naar de stem van de werknemers is belangrijk tot zeer belangrijk voor het succes van hun organisatie, meent 79% van de respondenten van ons onderzoek, waarmee het een van de drie belangrijkste trends onder Belgische executives is. Toch zegt slechts 32,5% echt klaar te zijn om de uitdaging aan te gaan.

Werknemers hebben meer keuze en invloed op het werk dat ze doen; recentelijk hebben we dat ook gezien in de context van werkhervatting. De keuzevrijheid van werknemers heeft echter niet alleen te maken met voorkeuren met betrekking tot de werkplek. Uit onze Deloitte Gen Z & Millennial-survey van 2022 bleek al dat de roep om flexibiliteit onder de jongste generatie werknemers verder gaat dan van thuis uit kunnen werken. Slechts 15% van de Belgische executives geeft aan dat technologie (d.w.z. de digitale werkplek) een cruciaal attribuut is bij het ontwerpen van de werkplek van de toekomst.

In werkelijkheid heeft de keuzevrijheid van werknemers meerdere facetten. Een daarvan is zelfbeschikking, waarbij werknemers zinnvolle keuzes willen kunnen maken en invloed hebben op het werk dat ze doen, en hoe, wanneer en waar ze werken. Een andere is werknemersactivisme, waarbij werknemers willen dat de waarden, strategieën, het beleid en de acties van hun organisatie aansluiten bij hun eigen persoonlijke waarden in een breed scala van ecologische en sociale praktijken.

"De focus op *worker agency* die we nu zien, is op gang getrokken door de pandemie, waarbij materiële thema's als locatie, compensatie en werktijden het meeste aandacht krijgen. Om die kracht echt te benutten en meer waarde te creëren, moet de focus verschuiven naar zaken als doel en werk. Uit onze Gen Z en Millennial Survey van 2022 blijkt dat vooral onze jongste generatie werknemers graag zijn pas verworven invloed wil aanwenden om de agenda van de organisatie mee vorm te geven en van bedrijven verlangt dat ze zinnvolle actie ondernemen rond duurzaamheid, mentaal welzijn, enz.", voegt Yves Van Durme eraan toe.

Evolueren in een wereld zonder grenzen

86% van de respondenten is van mening dat leiderschapscapaciteiten en -effectiviteit belangrijk tot zeer belangrijk zullen zijn voor het succes van hun organisatie. Maar alle leiderschap – zowel zakelijk als HR-leiderschap – in een wereld zonder grenzen vereist nieuwe rollen en een nieuwe mentaliteit en set van vaardigheden. De cruciale opdrachten voor leiders in de komende jaren zijn, volgens Belgische leidinggevenden, toegang krijgen tot talent en dat ook aan zich binden en ontwikkelen (27,6%), een weerbaar personeelsbestand creëren (23,6%) en teams/afdelingen/regio's met elkaar verbinden om de resultaten te verbeteren (23,6%).

Een interessant gegeven is dat leidinggevenden te veel veranderingen tegelijk als de grootste belemmering zien voor het vermogen en de effectiviteit van een leider om met een voortdurend veranderende wereld om te gaan (32,9%), terwijl niet-leidinggevenden aanvoeren dat leiders zelf weerstand bieden tegen verandering (38,5%).

“Er gelden nieuwe principes voor leiderschap. Terwijl de werknemers en de werkplek evolueren in een wereld zonder grenzen, moeten leiders ook evolueren. Ten eerste moeten ze denken als een onderzoeker, met andere woorden nieuwsgierig en ruimdenkend zijn en in staat zijn om de problemen en uitdagingen te kaderen. Ten tweede moeten ze relaties co-creëren, investeren in het uitbouwen van relaties met werknemers om hun kennis en ervaring optimaal te benutten. Tot slot moeten ze prioriteit geven aan menselijke resultaten. Dat impliceert een omgeving creëren waarin werknemers kunnen experimenteren en leren en waarin het standaardpraktijk is om de traditionele manieren van werken ter discussie te stellen. Dat is een basisvereiste voor alle leiders”, concludeert Yves Van Durme.

###

Over het rapport ‘Global Human Capital Trends 2023’

Bij het verzamelen van inzichten voor dit rapport werd gebruik gemaakt van Deloitte's scenarioplanningsmethode, gevoed door de onderzoeksresultaten van een combinatie van enquêtes via sociale media, live enquêtes, AI-gestuurde focusgroepen en interviews met bedrijfs- en HR-managers in verschillende sectoren en – voor het eerst in de 11-jarige geschiedenis van Deloitte's Global Human Capital Trends-rapport – honderden werknemers van over de hele wereld. In België namen 414 respondenten, waarvan 102 C-level en directieleden of gelijkwaardig, van internationale, regionale, nationale en lokale organisaties deel aan het wereldwijde onderzoek in de zomer en het najaar van 2022.

Om toegang te krijgen tot het rapport, klik op de volgende link: [Human Capital Trends 2023 | Deloitte Belgium](#)

Deloitte in België

Deloitte heeft meer dan 6000 medewerkers en 11 kantoren in België en is daarmee de grootste organisatie van het land op het gebied van audits, accounting, juridisch en fiscaal advies, consultancy, financieel advies en risicoadvies.

Met zijn diensten helpt de organisatie zowel de grootste nationale en internationale bedrijven als kmo's, overheden en non-profitorganisaties vooruit. Deloitte Belgium is een onafhankelijke en autonome organisatie die aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited. In het boekjaar 2022 behaalde de organisatie een omzet van € 704 miljoen.

Deloitte Belgium BV is de Belgische dochteronderneming van Deloitte NSE LLP, een bedrijf dat aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited en dat bij de professionele diensten en adviezen die het verstrekt steevast op de hoogste kwaliteit mikt. De diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen bestrijkt. Daarvoor kunnen ze rekenen op de expertise van 415.000 professionals op alle continenten. Voor het boekjaar 2022 bedroeg de omzet meer dan \$ 59,3 miljard.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer verbonden vennootschappen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een Britse ‘private limited liability company’ (‘DTTL’). DTTL en alle aangesloten ondernemingen zijn juridisch afzonderlijke en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook wel ‘Deloitte Global’) levert geen diensten aan klanten. Surf naar <http://www.deloitte.com/about> voor een uitgebreidere beschrijving van de juridische structuur van DTTL en de aangesloten ondernemingen.