

Workforce Pulse 2024

# Overwin talenttekorten en stimuleer werknemers- betrokkenheid

Personio



# Inhoudsopgave

Operationele samenvatting	2
Voorwoord	4
Trends binnen Europese bedrijven	
• Wat we komend jaar kunnen verwachten	5
<b>Uitdaging 1</b> De knelpunten rondom werving en behoud	
• Voor HR-teams is het tekort aan talent een belangrijke uitdaging	
• De trend van blijven is over. En er ontstaat een nieuwe golf van mensen die ontslag nemen.	7
<b>Uitdaging 2</b> Betrokkenheid en vertrouwen vergroten	
• De verwachtingen en behoeften van medewerkers veranderen	
• Toptalent vasthouden	14
<b>Uitdaging 3</b> Productiviteit en motivatie bevorderen	
• Factoren die een effect hebben op medewerkersproductiviteit	
• De rol van HR bij het bevorderen van medewerkers potentieel	22
Samengevat	32







# Operationele samenvatting

Op welke manier veranderen de verwachtingen en ervaringen van werknemers?

Welke uitdagingen ontstaan door de huidige trends binnen de talent wereld?

En hoe kunnen bedrijven en HR-managers deze veranderingen inzetten om medewerkers potentieel te bevorderen?

**Dit zijn de vragen die we willen beantwoorden in dit rapport.**

Bij Personio geloven wij dat mensen de belangrijkste factor voor bedrijfssucces zijn. Als de ontwikkelaars van Europa's toonaangevende HR-software voor kleine en middelgrote bedrijven, stroomlijnen wij de hele levenscyclus van werknemers. Zo helpen we HR-teams medewerkers potentieel te bevorderen en echt waarde toe te voegen aan het bedrijf.

Voor de eerste versie van Workforce Pulse, ons nieuwe jaarlijkse rapport, hebben we in heel Europa 7000 medewerkers en 3500 werkgevers (HR-managers) ondervraagd bij bedrijven van 10-2000 medewerkers. Zo hebben we de belangrijkste uitdagingen omtrent medewerkers en de veranderende trends in personeelsbestanden in kaart kunnen brengen. We zijn ook in gesprek gegaan met experts binnen de arbeidsmarkt om nuttig en praktisch advies in te winnen voor HR-teams die met deze trends te maken krijgen.



# De gegevens schetsen het volgende beeld:

- Europese bedrijven zijn op zoek naar efficiëntieverbeteringen in de komende 12 maanden. Ondanks het feit dat 50% verwacht meer mensen aan te nemen, plant 60% ook ontslagen. Dit laat zien dat de vraag naar bepaalde mensen en vaardigheden verandert.
- Het talent tekort blijft een grote tegenwerking voor verder bedrijfssucces. Alhoewel de recente economische onzekerheid ervoor heeft gezorgd dat mensen minder snel van baan veranderen, werd uit ons onderzoek duidelijk dat we misschien weer een periode tegemoet gaan met veel talent verloop als de economische situatie verbetert.
- Bijna de helft (48%) van Europese medewerkers geeft aan in de komende 12 maanden op zoek te gaan naar een nieuwe baan, en 44% zegt dat ze meer energie zullen steken in de zoektocht als de economie verbetert. Bijna de helft van de werkgevers geeft daarnaast aan een groter talent verloop te verwachten in de komende 12 maanden.
- We hebben ook gekeken naar een aantal trends in de verwachtingen en ervaringen van medewerkers op de werkvloer, waaronder betrokkenheid. De focus op werk-privébalans blijft doorzetten, evenals de opkomst van onduidelijke carrièrepaden en een laag vertrouwen in leidinggevenden.
- Al deze factoren maken het steeds uitdagender voor werkgevers om de juiste mensen te vinden, vast te houden en te motiveren, terwijl die drie aspecten juist nu zo cruciaal zijn voor bedrijfssucces.
- Daarom leggen we hier uit waarom het begrijpen van en reageren op deze trends zo belangrijk is voor bedrijfsleiders. Uit ons onderzoek bleek dat organisaties die een werkcultuur opbouwen met veel vertrouwen, transparantie, flexibiliteit en een goede werk-privébalans, het beste in staat zullen zijn om hun medewerkers te motiveren en productiviteit te bevorderen.

Lees verder over een aantal van de grootste trends binnen de huidige arbeidsmarkt en hoor welke nuttige inzichten HR- en bedrijfsleiders hebben over hoe bedrijven zich het beste kunnen voorbereiden op de komende veranderingen, medewerkersbetrokkenheid kunnen vergroten en de potentiële medewerkersproductiviteit kunnen bevorderen.

## De juiste mensen vinden



## Ze behouden



## Het beste uit hen halen





# Voorwoord

In 2024 staat de productiviteit van het personeelsbestand weer bovenaan de agenda van HR-teams en bedrijfsleiders van Europese kleine en middelgrote bedrijven (mkb's).

De afgelopen jaren hebben mkb's steeds weer laten zien hoe veerkrachtig ze zijn, ondanks de pandemie, economische schommelingen en grote onzekerheid. Maar talent tekorten vormen voor veel bedrijven een blijvend knelpunt dat groei tegengaat.

Ondertussen is de manier waarop we werken ook veranderd, wat voor een veranderende dynamiek zorgt. Gedurende de pandemie zijn mensen steeds meer gaan nadenken over hoe ze hun tijd willen besteden. Een goede werk-privébalans werd een steeds grotere prioriteit en is dat ook gebleven. Veel mensen die voorheen op kantoor werkten, zien hybride werken nu als een recht, niet als een voordeel.

Werkgevers zijn natuurlijk niet de enige die zich bezighouden met medewerkers productiviteit en talent tekorten. Beleidsmakers maken zich ook steeds meer zorgen omdat de afnemende arbeidsparticipatie sinds de pandemie ook een effect heeft op de nationale economische productiviteit.

De Europese Centrale Bank heeft eind vorig jaar zelfs ingeschat dat medewerkers gemiddeld vijf uur minder werkten per kwartaal, vergeleken met de gewerkte uren voor de pandemie in 2020. Dat staat gelijk aan een verlies van zo'n 2 miljoen fulltime medewerkers per jaar.

Maar talent tekorten worden binnenkort mogelijk een nog grotere uitdaging voor werkgevers. Uit ons onderzoek blijkt dat we mogelijk een nieuwe golf van ontslagnamen zien

zodra de economische situatie verbetert, zoals ook enkele jaren geleden gebeurde.

Het is duidelijk dat medewerkersbetrokkenheid de belangrijkste factor vormt rondom medewerkers productiviteit. Werkgevers zullen zich hier op moeten richten. Met deze kennis op zak moeten werkgevers op zoek gaan naar manieren om personeelsverloop te verminderen en medewerkers productiviteit en -motivatie te verhogen.

De doorslaggevende factor is de manier waarop werkgevers zich aanpassen aan de veranderende trends binnen de arbeidsmarkt door hun aanpak waar nodig te veranderen, zodat ze betrokkenheid kunnen verhogen en verloop kunnen verlagen.

Het goede nieuws is dat de meeste HR-teams en bedrijfsleiders de kennis en de vaardigheden hebben om deze uitdagingen te overleven. Wij hopen dat de inzichten die we in dit rapport toelichten mkb's kunnen helpen bij het vinden van de belangrijkste aandachtspunten en HR-managers kunnen laten zien waarom ze de steun van hun organisatie nodig hebben om goed werk te leveren.

Want de bedrijven die deze factoren nu in een goede baan kunnen loodsen, zullen de beste resultaten zien in medewerkers productiviteit. Nu en in de toekomst.



Lenke Taylor,  
Chief People Officer

*Personio*



# Trends binnen Europese bedrijven





# Trends binnen Europese bedrijven

Bij het onderzoeken van trends op de arbeidsmarkt is het belangrijk om te begrijpen hoe bedrijven het in het algemeen doen. 60% van ondervraagde werkgevers in Europa is van plan om mensen te ontslaan in de komende 12 maanden.

Voor meer context moeten we deze gegevens nader bekijken.

Van de werkgevers die we ondervraagd hebben, gaf 56% aan dat de afgelopen 12 maanden een succesvolle periode was voor het bedrijf. Daar staat tegenover dat 21% juist tegenvallende prestaties zag. Dit heeft ook een effect op de plannen omtrent werving, salarissen en HR-budgetten.

De komende 12 maanden verwacht 51% van de Europese werkgevers een toename in winstgevendheid. Daar staat tegenover dat 21% een afname verwacht en 20% geen verandering voorziet.

Terwijl HR-budgetten en algemene rekrutering eenzelfde trend zullen volgen, liggen de verwachtingen voor salarissen en compensatie wat hoger. 54% van de werkgevers verwacht dat de gemiddelde salarissen en compensatie zullen stijgen in de komende 12 maanden, terwijl 24% verwacht dat deze zullen dalen.

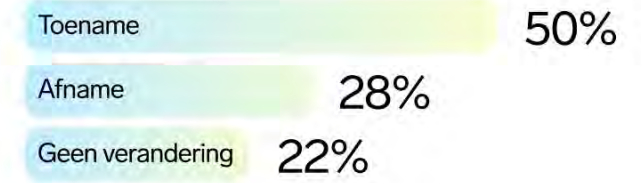
Ondanks het feit dat 60% van werkgevers verwacht medewerkers te moeten ontslaan, verwacht 50% toch dat de werving zal toenemen. Maar 28% van de werkgevers verwacht dat werving zal afnemen. Dit doet vermoeden dat het personeelsbestand zal veranderen, maar het aantal medewerkers niet zo zeer zal afnemen. Men richt zich op het werven van een ander soort vaardigheden.

## Welke veranderingen verwacht je binnen je bedrijf in de komende 12 maanden?

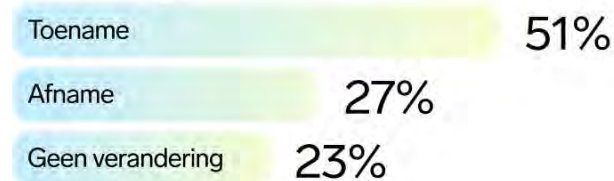
### Winstgevendheid en verloop binnen het bedrijf



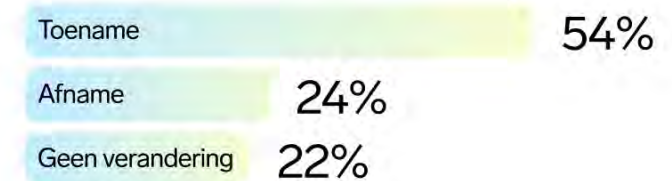
### Algehele werving



### HR-budgetten




### Gemiddelde salarissen/compensatie



**60%** van Europese werkgevers is van plan om mensen te ontslaan in de komende 12 maanden

# De knelpunten rondom werving en behoud

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy, translucent lines in shades of blue and purple, flowing across the lower half of the slide.



# De knelpunten rondom werving en behoud

## Voor HR-teams is het tekort aan talent een belangrijke uitdaging

Bedrijven komen niet ver zonder medewerkers. Daarom is een van de grootste uitdagingen voor elk bedrijf het vinden en behouden van de juiste mensen.

En met de talent tekorten die bedrijfsgroei tegenwerken, vormen werving en personeelsbeleid de twee grootste uitdagingen die bedrijven op dit moment zien.

27% van werkgevers geeft aan dat het tekort aan talent en vaardigheden de grootste hindernis is voor bedrijfssucces in de komende 12 maanden. Deze hindernis stond in de top 3 van genoemde problemen, net achter de hoge concurrentie (28%) en de hoge kosten voor materiaal en service (28%).

Wat zie jij als eventuele hindernissen voor het succes van de organisatie in de komende 12 maanden?

**27%**

Tekort aan talent/  
vaardigheden

**28%**

Hoge kosten voor materiaal  
en service

**28%**

Hoge concurrentie

Het is geen verrassing dat talentbehoud (32%) en het werven van toptalenten (29%) de komende 12 maanden de grootste uitdagingen zullen vormen voor HR-teams.

En de takenlijst wordt alsmaar groter. Een recente toevoeging aan de lijst is het vraagteken rondom het effect van AI op werk en benodigde vaardigheden. 27% van werkgevers zien dit als een belangrijke personeel uitdaging die dit jaar moet worden aangepakt. 68% onderzoekt

Wat zie jij als de grootste personeelsuitdaging waar de organisatie een oplossing voor moet vinden in de komende 12 maanden?

momenteel hoe de nieuwe AI-technologie de vraag zal veranderen naar bepaalde vaardigheden en talent binnen de organisatie.

Terwijl bedrijven hun vaardigheden aanpassen aan de opkomende technologieën rondom AI en automatisering, blijft het tegengaan van de talent tekorten een belangrijke uitdaging. Uit onderzoek blijkt echter dat, hoewel het lastig is mensen te vinden, het behouden van personeel een nog grotere uitdaging zal worden.

AI biedt HR-teams goede kansen en we hebben hierover nuttig advies en tips verzameld voor onze whitepaper: [Playtime is over: AI has reinvented HR](#). De informatie komt uit interviews met experts en enquêtes van 1500 HR-managers vanuit heel Europa. We laten cruciale inzichten zien die kunnen helpen bij het effectief inzetten van AI in HR-processen.

Talent behouden	32%
Bevorderen van medewerkerswelzijn	30%
Toptalenten werven	29%
Productiviteit verhogen	29%
Medewerkersbetrokkenheid bevorderen	29%
Impact van AI en automatisering op behoeften rondom banen en vaardigheden	27%
Effectief beheren van medewerkers die thuis/hybride werken	26%
Ontwikkelen van toekomstige bedrijfsleiders	25%
Vooruitgang voor initiatieven omtrent diversiteit en inclusiviteit	24%





# De trend van blijven is voorbij. Meer mensen wisselen weer van baan.

Dat werving in 2024 steeds lastiger wordt door een tekort aan talent met de juiste vaardigheden is geen geheim.

63% van werkgevers geeft aan dat ze moeite hebben met het werven van mensen voor openstaande vacatures. En 71% vindt werving vandaag de dag veel moeilijker dan vijf jaar geleden.

Ondanks het feit dat werving moeilijker is geworden, zien wij op basis van ons onderzoek dat juist het behoud van toptalent de grootste uitdaging vormt voor

werkgevers. Zij moeten dit probleem zeker in de komende 12 maanden aanpakken. Het verlies van geweldige medewerkers verhoogt immers de druk op het werven van de juiste mensen.

Dat dit een groter probleem zal worden als de economie verbetert, zien veel werkgevers in. De helft (48%) van ondervraagde werkgevers verwacht een groter talentverloop in de komende 12 maanden. Deze verwachting vormt een donkere wolk boven het onderwerp van behoud.

## Verwachtingen over talentverloop in de komende 12 maanden

Toename

48%

Afname

29%

Geen verandering

23%

Begin 2024 zag men nog dat medewerkers langer werkzaam bleven in dezelfde functies door de onzekere economische tijden.

Maar dat staat op het punt om te veranderen. Onze onderzoeksresultaten laten zien dat we mogelijk weer een golf van ontslagnamen zullen zien, zoals ook na Covid gebeurde, toen veel mensen van baan veranderden en werkgevers een meer optimistisch kijk hadden op de economie.

Bijna de helft (48%) van Europese medewerkers geeft nu al aan in de komende 12 maanden op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Hoewel we niet met zekerheid kunnen zeggen of al deze mensen daadwerkelijk ontslag zullen nemen, geeft dit wel een beeld van de motivatie die een groot deel van het personeelsbestand heeft.

En steeds meer mensen zullen die motivatie binnenkort vinden. 44% van ondervraagde medewerkers zegt dat ze meer energie

zullen steken in de zoektocht als de economie verbetert. Dit aantal groeit zelfs tot 60% binnen de groep mensen die al van plan is om de komende 12 maanden op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Nog interessanter is het feit dat 27% van de medewerkers die niet van plan zijn een nieuwe baan te zoeken, toch te kennen geven dat ze daar wel meer motivatie voor zouden hebben als de economie verbetert.

Daarom is het nu belangrijker dan ooit voor werkgevers om zich naast werving en behoud ook te richten op het bevorderen van betrokkenheid en motivatie onder het huidige personeelsbestand. Op die manier waarborgen ze het behoud van toptalent en vergroten ze ook nog de productiviteit.

Maar dit doel kun je alleen bereiken als je goed weet wat de prioriteiten, behoeften en voorkeuren van medewerkers zijn binnen de huidige context.

In het algemeen mee eens:  
“Ik zal meer motivatie hebben om mijn huidige baan op te zeggen als de economie verbetert”



61%

Ik ben van plan om in de komende 12 maanden een nieuwe baan te zoeken



27%

Ik ben niet van plan om naar een nieuwe baan te zoeken in de komende 12 maanden





# Oplossen van tekorten aan vaardigheden door op basis van vaardigheden te werven

Door de blijvende talent tekorten zien we een verandering in de manier waarop we werven. 71% van ondervraagde werkgevers geeft aan dat hun wervingsproces aan het veranderen is.

Een van de manieren waarop ze afwijken van traditionele werving is door anders te kijken naar de noodzaak van kwalificaties en een hogere nadruk te leggen op vaardigheden, houding en gedrag.

Het merendeel (71%) van werkgevers geeft aan dat de organisatie zich nu meer richt op werving op basis van vaardigheden, vergeleken met vijf jaar geleden. 68% geeft aan dat opleidingen en kwalificaties nu minder belangrijk zijn dan vaardigheden en geschiktheid.

Door in te zien dat de juiste kandidaat misschien niet over de juiste kwalificaties beschikt, maar wel zeer waardevolle en relevante vaardigheden heeft, die aangevuld kunnen worden door training, kunnen bedrijven met deze nieuwe aanpak van werving een veel diversere groep talenten bereiken.

En medewerkers zijn ook tevreden met deze flexibelere manier van werving. 69% van ondervraagde medewerkers geeft aan dat er tijdens het sollicitatieproces een hogere nadruk zou moeten liggen op relevante vaardigheden en geschiktheid dan op kwalificaties.

## 71%

is het eens

Mijn organisatie richt zich nu meer op werving op basis van vaardigheden dan 5 jaar geleden

## 68%

is het eens

Opleidingen en kwalificaties zijn nu minder belangrijk dan vaardigheden en geschiktheid



# Ga over op werving op basis van vaardigheden

Werven op basis van vaardigheden geeft je een grotere doelgroep met meer diversiteit en biedt je dus meer mogelijkheden om toptalenten te werven binnen een arbeidsmarkt met steeds meer concurrentie. Talentteams worden tegengewerkt door instortende branches in een instabiele financiële markt, een vergrijzend personeelsbestand, groeiende kosten voor levensonderhoud en technologische ontwikkelingen die sneller groeien dan de ontwikkeling van mensen. We bekijken alles nu op een bredere manier en veranderen onze wervingsvereisten om meer talent te vinden met goed ontwikkelde eigenschappen zoals EQ, motivatie, doorzettingsvermogen en andere nuttige vaardigheden die zijn opgedaan gedurende een carrière vol verschillende banen.



Phillip Blaydes  
Co-Founder and Co-CEO  
*Talentful*

Zo kun jij overstappen op werving op basis van vaardigheden:

- 01 De eerste stap is uitzoeken hoe je de juiste mensen kunt vinden. Je moet duidelijk kunnen aangeven wat je nodig hebt, zonder een lijst kwalificaties als vereisten te geven, tenzij deze echt nodig zijn. Plaats een bredere set vaardigheden voorop en benadruk het feit dat je sollicitaties aanneemt van mensen met verschillende achtergronden.
- 02 Zorg er vervolgens voor dat je wervingsmanagers succesvol zullen zijn, door ze training te geven over de bevestigingsvooroordelen bij het kiezen van kandidaten en over werving op basis van vaardigheden in het algemeen.
- 03 Zet duidelijke sollicitatie processen en -frameworks op, waaronder scorecards, om zeker te zijn dat de kandidaten eerlijk met elkaar worden vergeleken.
- 04 Door goed na te denken over de uitvoering en deze systematisch op te zetten, vergroot je de kans dat dit systeem op de lange termijn in stand blijft en werkt.



# Betrokkenheid en vertrouwen vergroten

The background of the slide features abstract, flowing, organic shapes in shades of light blue and teal. The shapes appear to be liquid or gelatinous, with smooth curves and highlights that create a sense of depth and movement. The overall aesthetic is clean, modern, and professional.

# Betrokkenheid en vertrouwen vergroten

## De verwachtingen en behoeften van medewerkers veranderen

Medewerkersbetrokkenheid is een essentiële factor van elke strategie tot personeelsbehoud, maar ook bij het verminderen van verloop.

Maar het staat er niet goed voor met medewerkersbetrokkenheid in Europa. 22% van werkgevers geeft aan dat betrokkenheid de afgelopen 12 maanden laag is. En een verbazingwekkende 60% zegt dat deze tijdens het afgelopen jaar is afgenomen.

Terwijl 68% van medewerkers aangeeft dat ze de afgelopen maand een zeer hoge productiviteit hadden, zegt maar 52% hetzelfde over motivatie in die periode.

Deze lage motivatie is zeker zorgwekkend in de context van een mogelijke vermindering van personeelsbehoud. Het aantal mensen dat van plan is om naar een nieuwe baan te

zoeken in de komende 12 maanden (48% in totaal) stijgt naar 70% binnen de groep die aangeeft weinig motivatie te hebben.

### Waar komt deze crisis in betrokkenheid en motivatie vandaan?

Volgens de medewerkers die van plan zijn een nieuwe baan te zoeken in de komende 12 maanden of die al een nieuwe baan hebben gevonden, zijn de belangrijkste factoren een stressvolle werkomgeving (30%), te weinig waardering (27%) en te weinig kansen voor loopbaanontwikkeling (27%). Ondertussen is 32% van werknemers van plan om naar een volledig andere branche over te stappen.

Drie van de vier redenen worden beïnvloed door de werkgever, waardoor het duidelijk is dat deze actie kan ondernemen om medewerkers te motiveren en behoud te bevorderen.

# 60%

van werkgevers zegt dat medewerkersbetrokkenheid tijdens het afgelopen jaar is afgenomen.

Je hebt aangegeven dat je in de komende 12 maanden waarschijnlijk op zoek zult gaan naar een nieuwe baan, of deze al gevonden hebt. Wat zijn hier de redenen voor?





Maar wat heeft invloed op deze belangrijke factoren? Wat is voor medewerkers belangrijk? En wat kunnen werkgevers daaraan doen?

De verwachtingen van medewerkers omtrent hun carrière en hun relatie met werkgevers zijn op enkele belangrijke manieren veranderd. We hebben drie veranderingen op een rijtje gezet: de prioriteit voor werk-privébalans, de opkomst van onduidelijke carrièrepaden en het lage vertrouwen in leidinggevenden.

## Trend 1

# Werk-privébalans is belangrijker geworden

Gedurende de pandemie eisten steeds meer medewerkers flexibiliteit en een gezonde werk-privébalans. Dit blijven grote prioriteiten voor medewerkers, ook nu de pandemie voorbij is.

Mensen geven aan dat de grootste prioriteit bij hun huidige werk of bij het zoeken naar een nieuwe baan een goed salaris is (68%).

Daarna zijn een goede werk-privébalans (54%) en flexibele werkuren (49%) het belangrijkste.

Breder bekeken blijkt dat mensen relatief weinig waarde hechten aan hun baan. 49% van ondervraagde medewerkers geeft aan dat werk niet een van de belangrijkste prioriteiten in hun leven is.

### Wat zijn jouw belangrijkste prioriteiten binnen je huidige baan/de baan waar je naar zoekt?

54%

68%

49%

Goede werk-privébalans

Een goed salaris/  
bonussen

Flexibele werkuren

### Wat betekent dit voor werkgevers?

Het komt erop neer dat veel medewerkers hun carrière niet zo belangrijk vinden. Alhoewel salarissen nog altijd het belangrijkste zijn, kunnen werkgevers werk-privébalans en flexibiliteit inzetten om banen aantrekkelijker te maken voor medewerkers.

Organisaties moeten medewerkers in staat stellen om hun werk te doen waar, wanneer en hoe ze dat uitkomt. Door medewerkers mee te laten denken over beleid en daar feedback op te laten geven, kun je aan hun behoeften voldoen en daar zelfs nog een schepje bovenop doen. Dit is niet alleen goed voor het algemene welzijn, maar geeft medewerkers ook het gevoel dat ze er toe doen, zodat ze zich nuttig voelen. Dit alles draagt bij aan het versneld opbouwen van bedrijfscultuur en -resultaten.



Max Specht,  
Workplace Trends Expert

*Personio*



# De terugkeer naar kantoor en hoe deze het vertrouwen schaadt

Werk-privébalans blijft bij medewerkers hoog in het vaandel staan, wat voor mensen met een kantoorbaan natuurlijk impact heeft op hun gevoelens over terugkeren naar kantoor.

Hoe mensen werken blijft veranderen.

Toch zien we dat hybride werk nog steeds het populairst is bij de Europese bedrijven waar wij contact mee hebben gehad. 26% geeft aan dat alle kantoormedewerkers vijf dagen per week naar kantoor moeten komen, 40% geeft aan dat de verwachting rond 3 á 4 dagen per week ligt en 24% ziet medewerkers maar 1 á 2 dagen per week. 7% van de ondervraagden zegt dat medewerkers maar 1 á 2 dagen per maand naar kantoor komen. Onze gegevens tonen aan dat het grootste deel van medewerkers probeert om zo veel mogelijk hybride te blijven werken. 40% van de ondervraagde kantoormedewerkers vindt de terugkeer naar kantoor een verspilling van tijd en geld,

30% geeft aan dat een gedwongen terugkeer naar kantoor voor meer dan 3 dagen per week ze zou motiveren tot ontslag.

Ondertussen zijn veel werkgevers helemaal niet blij met deze nieuwe manier van werken, omdat ze er geen vertrouwen in hebben dat medewerkers genoeg werken. Van alle bedrijven waar verwacht wordt dat medewerkers naar kantoor komen, geeft maar 51% aan dat het managementteam er vertrouwen in heeft dat medewerkers op afstand voldoende werken.

71% van werkgevers met medewerkers met een kantoorbaan heeft medewerkers officieel verzocht om een bepaald aantal dagen naar kantoor te komen. Deze verplichte terugkeer naar kantoor zorgt voor verdere spanning en wantrouwen op de werkvloer. Zeker als medewerkers het gevoel hebben dat werkgevers niet duidelijk zijn geweest. 30% van de ondervraagde medewerkers met een kantoorbaan heeft het gevoel dat hun bedrijf valse beloften heeft gemaakt over hybride werken.

## Wat betekent dit voor werkgevers?

Om toptalenten te werven en behouden, moeten werkgevers flexibele werktijden en -omstandigheden bieden, om zo aan de behoeften van medewerkers te voldoen. Om dit te bereiken, kunnen ze:

Mogelijkheden tot werken op afstand bieden

Flexibele werkuren toestaan

Werkweken van 4 dagen introduceren

Modellen voor duobanen introduceren

Als de terugkeer naar kantoor verplicht is, moet de werkgever de tijd nemen om duidelijk aan te geven waarom dit van toegevoegde waarde is. Werkgevers moeten er ook voor zorgen dat andere initiatieven worden opgezet om deze toegevoegde waarde echt te behalen, inclusief het verzamelen en bijhouden van gegevens om succes te meten.

In branches waar thuiswerken geen optie is, zoals in de horeca, kunnen werkgevers toch flexibele werkuren, parttimemogelijkheden en kinderopvang aanbieden om medewerkers een gezondere werk-privébalans te bieden.



Stephanie Hiltensperger,  
Head of Human  
Resources



# Switchen tussen banen en carrières is de nieuwe norm



Een andere belangrijke trend met invloed op hoe medewerkers tegen hun baan aankijken is de opkomst van het onduidelijke carrièrepad.

Terwijl 39% van Europese medewerkers aangeeft dat ze hun droombaan hebben in de juiste branche, geeft 40% aan dat ze willen overstappen naar een andere carrière of branche. 33% is zelfs bereid om een lager salaris te accepteren voor een interessantere of leukere baan.

Toch is er vaak moed voor nodig om helemaal opnieuw te beginnen. Veel mensen zien de mogelijkheid tot overstappen als een klein positief aspect aan ontslagen worden. Terwijl 25% van medewerkers aangeeft dat ze zich zorgen maken over mogelijke ontslagen in de komende 12 maanden, geeft 42% aan dat ontslag ze de motivatie zou geven om van carrière te veranderen en 23% zou zelfs graag ontslagen worden om een ontslagvergoeding te kunnen ontvangen.

Dit laat zien dat switchen tussen banen de nieuwe norm wordt. Zolang de arbeidsmarkt relatief veel kandidaten nodig heeft, zijn mensen minder bang om ontslagen te worden en zien ze het soms zelfs als een kans voor verandering.

## Wat betekent dit voor werkgevers?

Als mensen de kans krijgen om zich te ontwikkelen, gebeuren er geweldige dingen. Als jouw organisatie moeite heeft met het vinden en ontwikkelen van talent, is het misschien tijd om aan een nieuwe talentstrategie te werken.

Hiervoor moet je eerst van mindset veranderen. Om zich meer open te kunnen stellen voor kandidaten die van plan zijn om te switchen van carrière of branche, moeten organisaties de motivatie en wensen van deze mensen leren begrijpen. Zo kun je een hele nieuwe groep talenten ontdekken. Dit helpt organisaties ook bij het bereiken van een nieuw niveau van interne betrokkenheid en ontwikkeling. Het is echter wel belangrijk dat de leidinggevenden en HR-teams voorbereid zijn om mensen met een minder duidelijk carrièrepad te accepteren en ze te helpen bij de overstap.



Fritz Singer,  
VP Talent Acquisition

*Personio*



## Trend 3

# Vertrouwen in managementteams neemt af

Een hoog vertrouwen is belangrijk voor een goede bedrijfscultuur en tevreden medewerkers. Vandaag de dag verwachten medewerkers echter meer van managementteams, zeker als het aankomt op transparantie, eerlijkheid en respect, waardoor het moeilijker is om vertrouwen te winnen en makkelijk om dit weer te verliezen. Maar een vijfde van medewerkers heeft veel vertrouwen in de CEO (21%) en het senior management (20%).

Medewerkers in mijn organisatie hebben veel vertrouwen in het managementteam

Werkgevers 70% eens

Medewerkers 49% eens

Medewerkers binnen mijn organisatie voelen zich veilig genoeg om hun mening te uiten en zichzelf te zijn op de werkvloer

Werkgevers 73% eens

Medewerkers 57% eens

Het belangrijkste is dat werkgevers en medewerkers anders aankijken tegen vertrouwen en psychologische veiligheid. Werkgevers zijn veel optimistischer over deze onderwerpen dan medewerkers.

Senior management is transparant over gemaakte keuzes en de doelen van het bedrijf

Werkgevers 71% eens

Medewerkers 49% eens

Medewerkers binnen mijn organisatie geven om elkaars welzijn

Werkgevers 71% eens

Medewerkers 61% eens



## Wat betekent dit voor werkgevers?

Deze gegevens moeten alle werkgevers tot nadenken aanzetten. Dit tekort aan begrip zorgt ervoor dat werkgevers in het duister tasten als het gaat om de ervaringen van medewerkers. En problemen die je niet ziet, zijn natuurlijk moeilijk op te lossen. Het goede nieuws is dat werkgevers duidelijke stappen kunnen nemen om vertrouwen op te bouwen:



Stephanie Hiltensperger,  
Head of Human  
Resources

- 01 De eerste belangrijke stap is dat je de behoeften en zorgen van je medewerkers serieus neemt. Zorg ervoor dat managers training volgen over hoe je in gesprek gaat en reageert op dit onderwerp met directe ondergeschikten op een eerlijke manier.
- 02 Zet frameworks op en vraag om feedback. Neem een anonieme enquête af waarin je vraagt naar het niveau aan vertrouwen, zodat je een beginpunt kunt bepalen voor je organisatie. Vraag aan medewerkers wat zij graag zien veranderen.
- 03 Ga actief het gesprek aan. Communiceer op een open manier. Communicatie komt van twee kanten, dus als je naar transparante feedback vraagt, moet jij ook zo open en eerlijk mogelijk zijn.
- 04 Onderneem actie. Als je specifieke problemen omtrent vertrouwen hebt gevonden in bepaalde teams of bij bepaalde soorten communicatie, laat je dit aan medewerkers weten en geef je aan hoe je van plan bent om deze problemen op te lossen. Door open te zijn, bouw je vertrouwen op.



# Toptalent vasthouden

Niet elk talent is hetzelfde. Toptalenten zijn de ultieme aanwinst voor werkgevers, omdat ze beter zijn voor het bedrijf en een duidelijk effect kunnen hebben op de bedrijfscultuur, snelheid en productiviteit.

Daarom is het essentieel voor bedrijven om een prioriteit te maken van het succes en de loyaliteit van toptalent. En hier heeft de werkgever controle over. Van de medewerkers binnen ons onderzoek die zichzelf zien als uitblinkers, zegt 90% dat

werkgevers iets kunnen doen om loyaliteit te garanderen. \*

Deze acties kunnen variëren van normale salarisverhogingen en voortgangsgesprekken (44%) tot bonusmogelijkheden (43%), niet-monetaire beloningen (24%) en meer autonomie tijdens werk (24%). Door de prioriteiten van toptalent te begrijpen, kun je voorkomen dat ze naar de concurrentie gaan.

**Wat zou er eventueel voor kunnen zorgen dat je in dienst blijft bij je huidige werkgever (diegenen die zichzelf zien als uitblinkers)?**

Een normaal salaris en voortgangsgesprekken	44%
Bonusmogelijkheden	43%
Niet-monetaire beloningen voor goede prestaties (bijv. reizen, ervaringen, evenementen)	24%
Autonomie tijdens werk	24%
Regelmatige gesprekken over doelen en voortgang	23%
Toegewezen tijd om te werken aan projecten buiten de dagelijkse verplichtingen	21%
Coaching en begeleiding	19%
Versneld traject voor managementprogramma's	13%
Mijn werkgever kan mij niets bieden waardoor ik loyaal zou blijven	5%



\* Berekend als het tegenovergestelde van de ondervraagden die door management zijn aangekaart als uitblinkers en die de antwoorden 'ik weet het niet' of 'Mijn werkgever kan mij niets bieden waardoor ik loyaal zou blijven' hebben gegeven



Goed presteren ziet er niet voor iedereen hetzelfde uit. Elke organisatie moet eerst vaststellen wat goede prestaties zijn in de context van het bedrijf. Vaak zien we deze als een combinatie van wat geproduceerd wordt en op welke manier dit wordt gedaan.

Om deze goed presterende medewerkers te vinden, moeten we het van twee kanten bekijken. Daarvoor moet je de werkresultaten vergelijken met de bedrijfsprioriteiten en de manier van werken vergelijken met de waarden van het bedrijf. Hiermee kun je een basis vaststellen voor goede prestatie.

Mensen die uitblinken bij het ene bedrijf, kunnen niet altijd dezelfde goede prestaties leveren bij het volgende bedrijf waarvoor ze werken. Tijdens het sollicitatieproces moet een bedrijf alle kandidaten beoordelen op hun vaardigheden, motivatie en gedrevenheid en hoe die aansluiten bij de functie en de bedrijfscultuur.

Eenmaal aangenomen moeten managers en medewerkers open gesprekken voeren over verwachtingen en hoe de persoon presteert, zowel in productiviteit als werkwijze. Als onderdeel van dit proces moeten managers op zoek gaan naar verschillende gegevens om prestatie mee te beoordelen, waaronder feedback van collega's en vergelijking met vastgestelde normen. Deze diverse aanpak zorgt ervoor dat de beoordeling passender en eerlijker is.

Zo geef je gemiddelde medewerkers de kans om echte uitblinkers te worden.

Uiteindelijk is goede prestatie een gevolg van goed afgestemde motivatie, vaardigheden en doelstelling van de persoon met de taken die ze vervullen en de cultuur waarin ze zich bevinden. Het behalen van doelen is niet het enige dat telt, het moet ook gebeuren op een manier die overeenkomt met de houding van zowel de medewerker als het bedrijf. Door deze afstemming in de gaten te houden, kunnen bedrijven een werkplek bieden waar iedereen op duurzame wijze goede prestaties kan leveren en het algemene goed samen voort kan stuwten.



Lenke Taylor,  
Chief People Officer

*Personio*





# Productiviteit en motivatie bevorderen



# Productiviteit en motivatie bevorderen

## Factoren die een effect hebben op medewerkersproductiviteit

Productiviteit van medewerkers blijft een van de grootste uitdagingen voor werkgevers. 23% van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat lage productiviteit een mogelijke uitdaging vormt voor bedrijfssucces. 29% geeft aan dat het verhogen van de productiviteit een van de belangrijkste uitdagingen is die ze in de komende 12 maanden moet aanpakken.

Door te kijken naar welke eigenschappen mensen met hoge productiviteit en motivatie bezitten, zien we een aantal bewezen technieken die werkgevers kunnen gebruiken om productiviteit en motivatie te verhogen. Op die manier kunnen ze de dreiging van verloop verminderen.

Medewerkers zien zichzelf sneller als zeer productief en gemotiveerd als ze vertrouwen hebben in hun bedrijf. Ze hebben dan ook een sterker gevoel van psychologische veiligheid, een gezonde werk-privébalans en waardering voor hun werk.

### 01 Vertrouwen

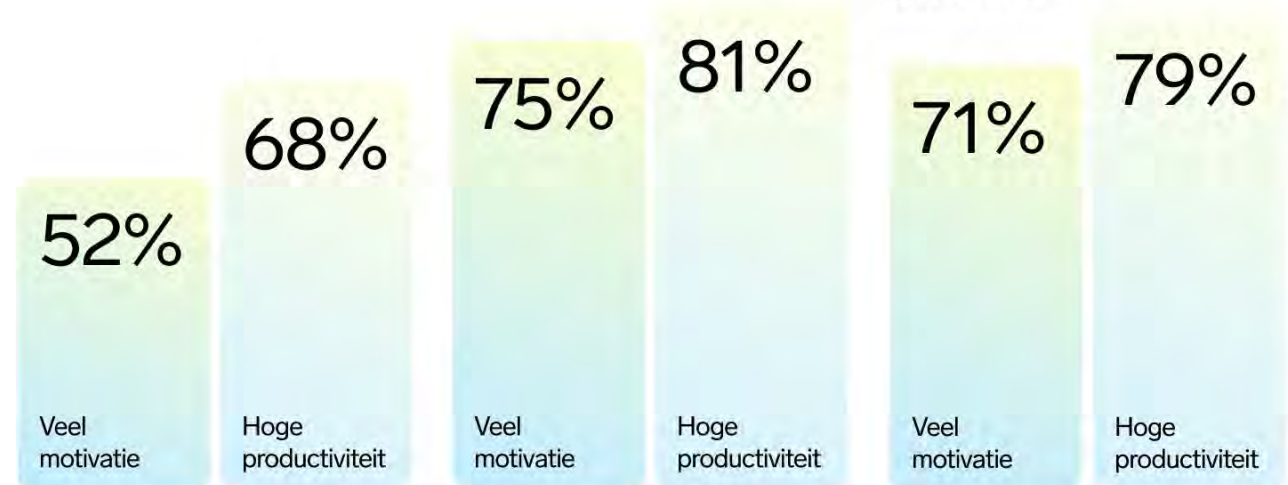
Nu we een vertrouwenskloof hebben gevonden, is het duidelijk dat werkgevers hier iets mee moeten. Zeker nu medewerkers zichzelf veel vaker zien als zeer gemotiveerd en productief als ze vertrouwen hebben in leidinggevend en ook zelf worden vertrouwd.

Open communicatie vormt de basis voor vertrouwen. Werkgevers moeten die kennis verwerken in de manier waarop ze intern communiceren. Lees meer in ons rapport [De kracht van vertrouwen en transparantie op de werkvloer](#) voor meer inzichten en advies.

Alle medewerkers

Zeer mee eens: Medewerkers in mijn organisatie hebben veel vertrouwen in het managementteam

Zeer mee eens: Het managementteam van mijn organisatie vertrouwt erop dat medewerkers goed op afstand kunnen werken





## 02 Psychologische veiligheid

Dit heeft ook te maken met psychische veiligheid. In een werkomgeving die als psychologisch veilig wordt ervaren, voelen medewerkers zich veilig genoeg om zichzelf te zijn en te praten over hun meningen en zorgen zonder daarvoor gestraft te worden. Uit het onderzoek blijkt dat medewerkers die voor bedrijven werken waar ze zich veilig voelen, meer betrokken zijn en beter werk leveren.

52%

Veel  
motivatie

68%

Hoge  
productiviteit

Alle medewerkers

75%

Veel  
motivatie

79%

Hoge  
productiviteit

Zeer mee eens: Medewerkers binnen mijn organisatie voelen zich veilig genoeg om hun mening te delen en zichzelf te zijn op de werkvloer

74%

Veel  
motivatie

81%

Hoge  
productiviteit

Zeer mee eens: Medewerkers binnen mijn organisatie geven om elkaars welzijn

Wat betekent dit voor werkgevers?

Een werkomgeving die als psychologisch veilig wordt ervaren, verbetert prestaties op verschillende manieren:

**Sneller leren en ontwikkelen:** Medewerkers voelen zich zelfverzekerder genoeg om naar feedback te vragen, te experimenteren en om te delen wat ze geleerd hebben zonder bang te zijn voor oordelen. Dit versnelt groei.

**Verbeterd probleemoplossend vermogen:** Openness to admitting mistakes allows for course-correction. Teams can identify and address issues more effectively.

**Groepsdenken tegengaan:** Door mensen aan te moedigen verschillende perspectieven te delen, voorkom je als organisatie dat beslissingen worden gemaakt met te weinig inzichten. Daarnaast levert het een breder scala aan oplossingen op.

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in het creëren van psychologische veiligheid:

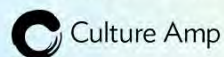
**Het goede voorbeeld geven:** Communiceer op een open manier, neem verantwoordelijkheid voor je fouten en ga actief aan de slag met het creëren van de juiste stemming.

**en veilige omgeving creëren:** Creëer forums waar iedereen op een respectvolle manier hun ideeën kan delen, zonder daarvoor te worden beoordeeld.

**Open communicatie aanmoedigen:** Reageer positief op medewerkers die hun ideeën, vragen, zorgen of tegendraadse perspectief delen. Dit zorgt voor een veilige sfeer en moedigt anderen aan mee te doen aan het gesprek.



Alex Alvarez,  
Lead People  
Scientist EMEA





### 03 Werk-privébalans en kinderopvang

We weten al dat de werk-privébalans voor medewerkers nu veel belangrijker is dan ooit, en dat de gegevens aantonen dat deze balans ook een positief effect heeft op hoe mensen presteren op werk. Medewerkers die zelf aangeven dat ze een gezonde werk-privébalans hebben, zien zichzelf als zeer gemotiveerd en productief.

Wanneer mensen moeite hebben deze balans te behouden, verliezen ze hun motivatie en zijn ze minder productief dan de gemiddelde medewerker. Ze lopen dan ook een groter risico op een burn-out.

Je kunt een groot verschil maken door je hier als werkgever voor in te zetten. Medewerkers die vinden dat hun werkgever zich inzet voor hun werk-privébalans, zijn meer gemotiveerd en productiever dan de gemiddelde medewerker.

Als je meer advies wilt over hoe je werk-privébalans een prominente plek geeft in je bedrijfscultuur, kun je [hier](#) onze blog lezen. En voor advies over hoe je mensen kunt ondersteunen met hun familie- en werk verantwoordelijkheden, kun je [deze tips van experts bekijken](#).

Alle medewerkers

Veel motivatie 52%

Hoge productiviteit 68%

Zeer mee eens: Ik heb een goede werk-privébalans

Veel motivatie 73%

Hoge productiviteit 81%

Zeer mee eens: Ik heb moeite met het combineren van mijn familie- en werk verantwoordelijkheden

Veel motivatie 44%

Hoge productiviteit 65%

Zeer mee eens: Mijn werkgever zet zich in voor een goede balans tussen mijn thuis- en werkleven

Veel motivatie 71%

Hoge productiviteit 78%



## 04 Waardering en erkenning

Het is ongelooflijk belangrijk om medewerkers te laten weten dat je ze waardeert en hun harde werk erkent. Van de mensen die zich gewaardeerd voelen door hun werkgever, voelt 50% zich zeer gemotiveerd en ziet 25% zichzelf als zeer productief.

Lees [hier](#) meer over hoe je feedback kunt opnemen in je bedrijfscultuur om zo meer waardering en erkenning te tonen voor medewerkers.

52%

Veel  
motivatie

68%

Hoge  
productiviteit

Alle medewerkers

79%

Veel  
motivatie

Zeer mee eens: Ik voel mij tijdens  
mijn werk zeer gewaardeerd

84%

Hoge  
productiviteit

78%

Veel  
motivatie

Zeer mee eens: Ik krijg erkenning  
voor mijn goede werk

84%

Hoge  
productiviteit

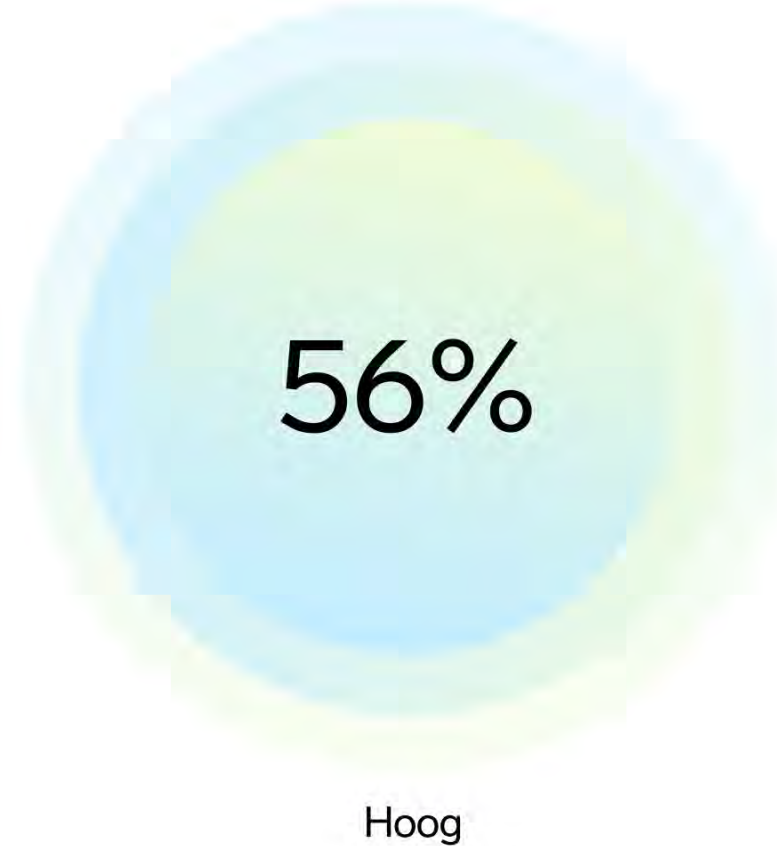
# De rol van HR bij het bevorderen van medewerkers potentieel

Er valt een hoop te zeggen over motivatie en welk effect die heeft op productiviteit en behoud. Het goede nieuws is dat HR-medewerkers goed zijn voorbereid om deze gegevens te verwerken en in te zetten om te bepalen waar hun inzet de meeste waarde heeft. Zij kunnen de toon zetten voor zowel het plan als de uitvoering daarvan.

Maar ze staan wel voor uitdagingen die ze ervan weerhouden om hun eigen potentie te bereiken. Maar 56% van de ondervraagde HR-leidinggevenden vond de HR-functie binnen hun organisatie zeer effectief. 21% gaf aan deze als weinig effectief te zien.

Maar wat houdt HR tegen?

Hoe beoordeel je de effectiviteit van de HR-functie binnen jouw organisatie?





## 01 HR wordt niet altijd gehoord

Alhoewel het merendeel van de ondervraagde HR-managers aangeeft dat HR zeer wordt gewaardeerd binnen hun organisatie (73%), hebben ze het gevoel dat HR nu minder wordt gewaardeerd dan tijdens de pandemie (63%).

61% geeft ook aan dat HR niet genoeg wordt gehoord binnen de organisatie. Dit kan aangeven dat HR-teams niet zo veel erkenning en invloed krijgen als nodig is om zo effectief mogelijk te kunnen zijn.

## 02 Budgetbeperkingen

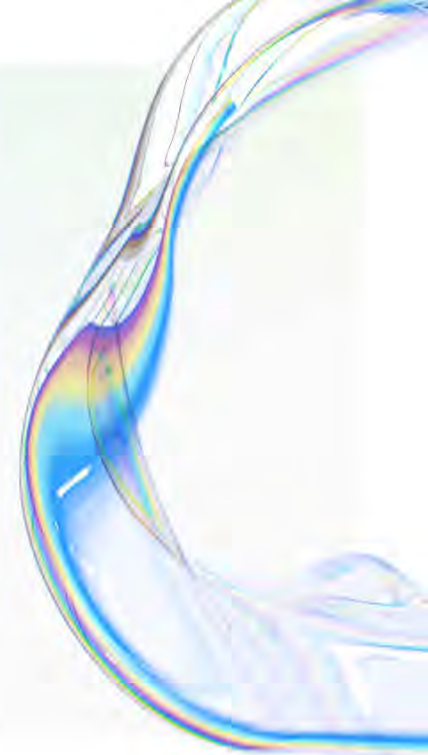
Medewerkers vormen de grootste kostenpost bij elk bedrijf, maar de afdeling die deze mensen aanstuurt, moet ook constant voor genoeg budget vechten.

64% van HR-leidinggevenden vindt dat hun organisatie meer budget en middelen aan HR moet besteden.

## 03 Een steeds groeiende to-do-lijst

De lijst van taken waar HR-afdelingen aan moeten werken, blijft ook maar groeien. Denk bijvoorbeeld aan het debat rondom de terugkeer naar kantoor, de impact van AI en automatisering op benodigde vaardigheden en het ontwikkelen van nieuwe wervingstechnieken.

Compliance komt daar ook nog bij, want 70% geeft aan dat de aan HR-gerelateerde compliance en regelgeving een steeds grotere last wordt voor het bedrijf.



# Oplossingen

## 01 Deel kennis om waarde te laten zien

Om ervoor te zorgen dat HR een duidelijkere stem krijgt en wordt gewaardeerd binnen een organisatie, moeten HR-teams samenwerken met de leidinggevende belanghebbenden om gegevens te delen, besluiten te bespreken en samen sterk te staan in de ogen van de hele organisatie.

HR-rapporten en -analytics kunnen bijvoorbeeld helpen bij het vormen van een gedeelde taal waarmee HR- en managementteams elkaars doelen kunnen begrijpen en op basis daarvan samen duidelijke prioriteiten kunnen stellen.

Gegevens inzetten om de meetbare resultaten van HR-strategieën aan te tonen, kan ook nuttig zijn bij het aanvragen van een groter budget.

## 02 Tijd besparen met technologie

Als we willen dat HR-teams de steeds groeiende to-do-lijst kunnen oppakken en problemen proactief kunnen oplossen, moeten ze gered worden van de tijdrovende, onbelangrijke klusjes. HR-automatisering kan teams wel 60 uur per maand besparen.

Door deze tijd anders te besteden, vergroot je de productiviteit van de afdeling en kunnen HR-teams zich richten op taken die de productiviteit van de hele organisatie vergroten.

Voor meer inzichten en advies over een nauwer samenwerkingsverband tussen HR- en managementteams, lees je ons rapport [Sluit de kloof tussen HR en de CEO: hoe we de werkplek van morgen vandaag al kunnen bouwen.](#)



Het is goed om te zien dat veel organisaties de strategische waarde van HR beginnen in te zien. Er is echter nog altijd verdere ontwikkeling mogelijk voor HR-teams, zodat ze zich meer proactief kunnen neerzetten en de bedrijfsimpact kunnen verhogen met de impact van mensen.

HR heeft als beginpunt een unieke rol in het teweegbrengen van verandering binnen de organisatie door de bedrijfscultuur te bouwen op een basis van continue verbetering en medewerkersbetrokkenheid. Door geavanceerde HR-technologie in te zetten, kunnen HR-managers processen stroomlijnen, nuttige inzichten krijgen van gegevens en een flexibeler en sterker personeelsbestand opbouwen. Deze verandering geeft HR de kans om zich te richten op werk wat er toe doet, in plaats van uren kwijt te raken aan handmatige taken en compliancecontroles.

Nooit eerder hebben HR-managers zo'n goeie kans gehad om hun bedrijfsimpact aan te tonen. Door de juiste technologie en processen te gebruiken, kunnen HR-teams de huidige uitdagingen doorstaan en de organisatie klaarstomen voor de toekomst, waardoor ze uiteindelijk meer waarde en succes creëren voor het bedrijf.



Hanno Renner,  
Co-Founder and CEO

*Personio*







# Samengevat

Om het succes van bedrijven in heel Europa te waarborgen, is het belangrijk dat ze de komende 12 maanden op zoek gaan naar de juiste mensen en ervoor zorgen dat ze deze medewerkers behouden en ondersteunen bij het leveren van goed werk.

Zoals we hebben gezien, moeten werkgevers aan de slag met een aantal belangrijke trends om de uitdagingen van het komende jaar op te lossen. Zo moeten ze de werk-privébalans van hun werknemers ondersteunen, onduidelijke carrièrepaden omarmen en het verminderde vertrouwen op de werkvloer aanpakken.

HR-managers zullen een belangrijke schakel vormen bij het oplossen van deze uitdagingen, ondanks de obstakels waar ze zelf mee te maken hebben. Het goede

nieuws is dat de stappen die zij nu gaan maken bewezen effectief en haalbaar zijn.

Zoals de experts die wij hebben gesproken beamen, moeten HR-teams hun wervingsstrategieën richten op vaardigheden in plaats van kwalificaties. Zo kunnen ze nieuwe talenten vinden die eerder niet geschikt leken. Ze moeten een structuur opzetten die vertrouwen en transparantie bevordert. En ze moeten een manier van werken ontwikkelen die aansluit op de behoeften van het personeelsbestand van vandaag.

Je als bedrijf voorbereiden op, aanpassen aan en in actie komen op basis van deze zich ontwikkelende trends is de sleutel voor maximale productiviteit en motivatie voor je medewerkers in het komende jaar.

## Beheerders moeten HR-teams niet in de weg staan.

Door HR-processen te stroomlijnen en automatiseren, kan Personio helpen bij het werven en behouden van mensen en ze het beste werk laten leveren.

[Praat met een expert](#)

# Methodologie

De enquête is afgenomen door Censuswide in opdracht van Personio. De afname heeft online plaatsgevonden van 18 april 2024 tot 1 mei 2024.

De enquêtegroep bestond uit:

- 3509 HR-managers bij bedrijven met tussen de 10 en 2000 medewerkers in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Nederland, Spanje en Zweden (ouder dan 18 jaar)
- 7046 medewerkers bij bedrijven met tussen de 10 en 2000 medewerkers in het Verenigd Koninkrijk, Spanje, Nederland, Duitsland en Zweden

Censuswide werkt volgens de richtlijnen van de Market Research Society en heeft leden daarvan in dienst. De Market Research Society is gebaseerd op de principes van ESOMAR.

# Over Personio

De HR-software van Personio stroomlijnt elke stap van het medewerkerstraject, van werving tot ontslag, met automatische processen die productiviteit bevorderen en HR-teams de tijd teruggeven die ze nodig hebben om zich te richten op wat telt: mensen.

Neem contact met ons op als je iemand van ons team wilt spreken over de inhoud van dit rapport of over wat Personio voor jouw bedrijf kan betekenen voor werving, behoud en het creëren van de meest productieve medewerkers.

[Praat met een expert](#)

Voor persvragen:

[press@personio.com](mailto:press@personio.com)  
[www.personio.com/press](http://www.personio.com/press)

Voor vragen van klanten:

[hello@personio.com](mailto:hello@personio.com)  
[www.personio.com](http://www.personio.com)

Volg ons op

-  [@personio](#)
-  [@personiohr](#)
-  [@personiohr](#)
-  [@personio\\_hr](#)





Personio