

driessen

HRM – Payroll

Schootense Dreef 15
5708 HZ Helmond
Postbus 748
5700 AS Helmond
t. 0492 - 50 66 66
f. 0492 - 50 66 50

info@driessen.nl
www.driessen.nl

HRM trends en ontwikkelingen in 2011

Goed bekend met het nieuwe jaar

Datum: 01-01-2011

Helmond, 1 januari 2011 00.01 uur

Namens alle collega's van Driessen voor u de beste wensen voor 2011. Nu we aan het begin staan van een nieuw jaar kijken we graag vooruit. Welke ontwikkelingen verwachten wij in 2011? Wat zijn de trends op HRM gebied? Staan er grote veranderingen op stapel? We hebben de verwachtingen voor het nieuwe jaar voor u op een rij gezet.

Om 1 minuut over twaalf meteen een heel jaar tot in detail voorspellen gaat zelfs voor een bedrijf dat 'Goed bekend' als slogan voert wat te ver. Toch signaleren we bij Driessen een aantal zaken die in 2011 een belangrijke rol gaan spelen. Een korte opsomming van thema's die we in 2011 vaak voorbij zullen zien komen:

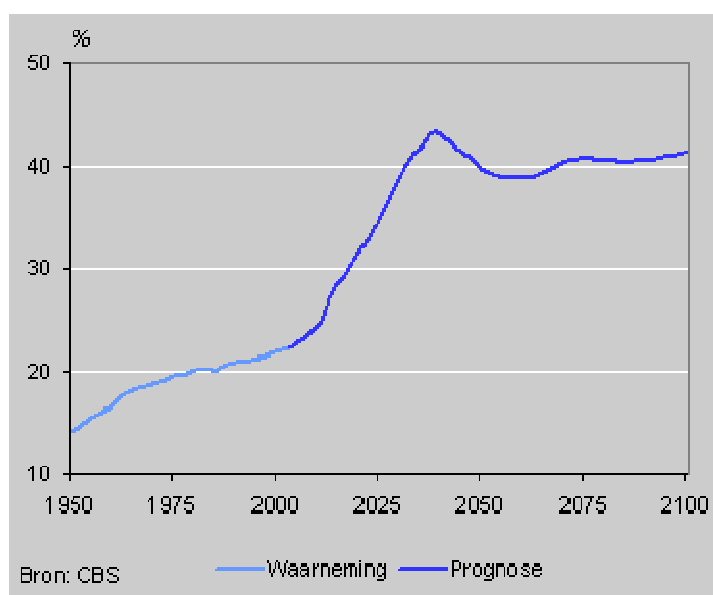
- Neemt de werknemer de leiding?
- Samengaan en samenwerken
- Werkloosheid stabiliseert
- Bestaande bezetting verbeteren
- Flexibilisering van de arbeidsmarkt
- Keuzes maken en doen waar je goed in bent

Hieronder volgt een verdere toelichting van de thema's voor 2011.

Neemt de werknemer de leiding?

De positie van de werknemer wordt steviger met de verwachte personeelskrapte in het verschiet. De vergrijzing is de voornaamste veroorzaker van deze verandering. Hoewel de term al jaren gebruikt wordt, geeft het Centraal Bureau voor de Statistiek aan dat in Nederland kort na 2010 een versnelde toename van het aantal ouderen te verwachten is. Op dit moment is de grijze druk zelfs al 22 procent. Dit betekent dat op elke honderd potentiële arbeidskrachten tweeëntwintig 65-plussers zijn. Vijftig jaar geleden waren dit er bijvoorbeeld nog maar veertien.

Onderstaande grafiek (CBS) toont sterke toename 'grijze druk' vanaf 2011



Werkgevers zijn door de vergrijzing, maar ook door de toenemende vraag naar hoger geschoold personeel in 2011 gebaat bij het aangaan van goede verbintenissen met talenten (ongeacht of ze jong of oud zijn). Stimuleer eigen talenten in de organisatie door ze ontwikkelingsmogelijkheden te geven via aanvullende opleidingen en variatie in werkzaamheden.

Ook het toepassen van 'Het Nieuwe Werken' (HNW) biedt in dat opzicht mogelijkheden. Door werknemers meer ruimte en vrijheid te geven om hun werk uit te voeren, wordt de tijdsbesteding efficiënter. Werkgevers halen zo meer uit hun mensen. In 2011 verwachten we dat HNW een vlucht gaat nemen en enkel geremd kan worden door de cultuur binnen een organisatie en de vaardigheden/competenties van met name leidinggevendenden om met de verandering om te gaan.

Samengaan en samenwerken

Fusies tussen gemeenten, maar ook scholen die samen verder gaan. Het aantal afzonderlijke organisaties wordt kleiner, maar de gemiddelde organisatiegrootte stijgt door alle nieuwe samenvoegingen en samenwerkingsverbanden in 2011. Deze ontwikkeling is een direct gevolg van de roep om meer efficiëntie en daardoor het toepassen van schaalvoordelen. Doordat er grotere organisaties ontstaan zien we in het bijzonder in het onderwijs ook een toenemende behoefte om de HRM-afdeling verder te professionaliseren. Daardoor zal de digitalisering van arbeidsvoorwaarden en eigen regelingen bij een groot aantal scholen in 2011 toenemen en worden de vragen en eisen die aan de afdeling gesteld worden zwaarder.

Binnen het onderwijs zien naast het streven naar schaalvoordelen, nog een andere oorzaak voor het samengaan van scholen, namelijk het dalende leerlingenaantal. Uit onderzoek van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt blijkt dat tussen 2010 en 2015 in Groningen, Friesland, Drenthe, Gelderland en Limburg het aantal leerlingen van basisscholen naar verwachting met ongeveer twaalf procent afneemt. Landelijk ligt het gemiddelde waarschijnlijk op zeven procent. Als we verder vooruit kijken, krijgt het voortgezet onderwijs vanaf 2015 ook met een sterke krimp te maken.

Werkloosheid stabiliseert

In 2010 wordt er door het Centraal Planbureau (CPB) een lichte economische groei voorzien van 1,75%. Volgens de 'Trendnota: arbeidszaken overheid 2011' komt de Nederlandse economie na de crisis weer langzaam uit het dal omhoog. De groei zet volgens het CPB enigszins vertraagd door in 2011. De werkloosheid stabiliseert, de economische groei komt in 2011 naar verwachting uit op 1,5% en de loonontwikkeling loopt op naar 1,5%. Deze loonontwikkeling is op inflatieniveau, waardoor de verwachte reële loonstijging in 2011 nul is.

Bestaande bezetting verbeteren

Het is al vaak in het nieuws geweest, door de crisis is de overheidsschuld sterk opgelopen. De komende jaren moet de overheid het tekort weer reduceren en de overheidsschuld verminderen. Er zal aanzienlijk bezuinigd moeten worden op de overheidsuitgaven om deze weer op een houdbaar pad te krijgen.

Dat betekent ook dat er in 2011 veelal geen geld is voor nieuwe mensen, anders dan wellicht voor vervanging. In 2011 zal het doel van veel HRM-ers zijn; de bestaande bezetting behouden en duurzaam inzetbaar houden. Daarbij zal er vaak langer doorgewerkt dienen te worden. Dit houdt in dat organisaties meer in mensen moeten gaan investeren via opleidingen, coaching en/of loopbaantrajecten.

Door de toenemende prestatiedruk in 2011 zullen organisaties ook kritisch moeten kijken naar hun personeelsbestand: welke personen kosten veel (bijvoorbeeld wachtgeld) maar leveren weinig (op)? De inzet van outplacement en re-integratie om hen een passende baan (elders) te 'bezorgen' zal steeds belangrijker worden.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Uit het artikel "*Positie werkkring en arbeidsduur: meer flexibelen en zelfstandigen*" dat het CBS op 7 december jl. heeft gepubliceerd, blijkt dat ten gevolge van de economische crisis de werkzame beroepsbevolking vanaf 2009 tot het tweede kwartaal van 2010 iets is afgenomen. Opvallend was dat deze daling vooral zichtbaar was bij de werknemers en in mindere mate bij de zelfstandigen. Vanaf het tweede kwartaal van 2010 begon de arbeidsmarkt weer aan te trekken. Sindsdien neemt het aantal personen met een flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen (ZZP-ers) weer zichtbaar toe. Het aantal vaste werknemers daalde in die periode echter nog steeds. Bij Driessen volgen we deze trend op de voet en verwachten we dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt in 2011 nog veel verder zal toenemen.

De reden hiervoor is dat ook steeds meer non-profit organisaties veel voordelen zien in een verantwoorde flexibilisering van hun personeelsbestand. Bezuinigingen en toenemende prestatiedruk zorgen namelijk voor een kritische blik naar het personeelsbestand. Waar de bestaande bezetting in bepaalde periodes niet voldoet maar er niet permanent uitgebreid mag worden, biedt flexibele arbeid een oplossing. Zo kan er via een payroll of uitzendconstructie makkelijk en snel extra personeelscapaciteit aan de organisatie worden toegevoegd, zonder zelf het werkgeversrisico te dragen. Dit kan voor de duur van een project, als tijdelijke vervanging, voor (on)bepaalde tijd of als oproep- of uitzendkracht.

Keuzes maken en doen waar je goed in bent

In 2011 zullen organisaties zich ook meer gaan richten op hun kerncompetenties. Een organisatie hoeft niet meer alles in eigen huis te kunnen doen. De uitbesteding van zaken die niet bij de hoofddoelstelling van de organisatie horen neemt verder toe. Dat merken we ook bij Driessen, waar we een toenemend aantal klanten hebben die voor de outsourcing van hun personeels- en salarisadministratie kiezen.

Daarnaast zien we dat er een stijgende vraag is naar gerichte expertise over bepaalde onderwerpen. De externe inhuur staat misschien volgens de media onder druk bij veel non-profit organisaties, toch merken we dat veel organisaties ervoor kiezen om kennis over bepaalde zaken in te kopen in plaats van binnen de eigen organisatie vorm te geven. Een goed voorbeeld hiervan is advisering en invoering omtrent de werkkostenregeling. Inhuur van externe consultants voor dergelijke concrete thema's is goed te verantwoorden vanuit kosten- en efficiëntieoogpunt.

Nog meer ontwikkelingen

We zouden nog veel meer trends en ontwikkelingen in 2011 kunnen behandelen, maar daar is de ruimte in dit bericht wat te beperkt voor. Om toch nog wat laatste zaken te noemen hebben we nog een aantal aanvullende zaken hieronder kort onder elkaar gezet.

Overheid

- *Integriteit*
Om de alertheid met betrekking tot het onderwerp 'integriteit van bestuurders en overige politieke ambtsdragers' verder te vergroten en om de decentrale overheden aan te zetten het onderwerp structureel op de agenda te houden, organiseert het ministerie van BZK in april 2011 een congres voor bestuurlijk Nederland.
- *Agressie op de werkvloer*
Het programma Veilige Publieke Taak heeft als doel in 2011 het percentage slachtoffers van agressie en geweld onder werknemers met een publieke taak te verminderen met 15 procentpunt ten opzichte van de o-meting in 2007 (van 66% naar 51%)
- *Uniformering loonbegrip*
De komende maanden wordt duidelijk of dit in 2012 wordt ingevoerd. Dit wetsvoorstel, dat tijdelijk in de ijskast was gezet na de val van het vorige kabinet, moet zorgen voor een behoorlijke vereenvoudiging in de loonheffingen en een lastenverlichting van miljoenen euro's

Onderwijs

- *BAPO-regeling*
De BAPO-regeling houdt in 2011 waarschijnlijk niet volledig stand. Het seniorenbeleid vraagt om een goed taakbeleid en meerjaren formatieplanning. Door de slechte financiële positie en steeds latere uittredeleeftijd zal er in 2011 een beter betaalbare regeling moeten komen.
- *Trekkingsrecht*
Het doel van deze regeling (werkdrukvermindering) is in 2010 niet verwezenlijkt. Deze regeling zal vermoedelijk ingetrokken worden en in gewijzigde vorm terug komen. Hierbij wordt wellicht gestreefd worden naar meer spreiding van werkdruk.
- *Beoordelen en belonen*
De gesprekkencyclus wordt bij veel scholen aangescherpt met meer mogelijkheden voor het toekennen en onthouden van een periodiek.
- *CAO-VO*
De huidige CAO VO wordt naar verwachting in 2011 vervangen door een nieuwe overeenkomst.

Meer informatie

Aan de totstandkoming van dit artikel hebben diverse collega's bij Driessen meegewerkt. Wilt u meer informatie of heeft u vragen over een specifiek onderwerp? Neem dan contact op met onderstaande collega's

Thema's

Flexibilisering van de arbeidsmarkt, payroll en uitzenden

E-mail contactpersoon

Michel.vanhoeij@driessen.nl

Fusies en schaalvergroting, uw bezetting verbeteren, outplacement, werkkostenregeling,

Nico.opdelaak@driessen.nl

Digitalisering van arbeidsvoorwaarden in het onderwijs, helpdesk voor HRM-gerelateerde en juridische vragen

Paul.vantiggelen@driessen.nl

Uitbesteden personeels- en salarisadministratie

Ad.vanzutphen@driessen.nl

Opleidingen en trainingen

Dian.vanbaal@driessen.nl

U kunt uiteraard ook telefonisch contact opnemen met bovenstaande collega's via 0492 – 50 66 66. Algemene vragen en of opmerkingen kunt u richten aan communicatie@driessen.nl.

Bronvermelding

Naast de ervaring uit de praktijk van de professionals van Driessen, is voor de totstandkoming van dit artikel gebruik gemaakt van openbare informatie van het Centraal Planbureau, Centraal Bureau voor de Statistiek en de *Trendnota: Arbeidszaken Overheid 2011*.

Over Driessen

Driessen is specialist in HRM- en payroll-diensten voor overheid, onderwijs en zorg & welzijn. We zijn als geen ander op de hoogte van alle administratieve, arbeidsvoorwaardelijke, financiële en juridische zaken die van belang zijn voor úw HRM-praktijk. We delen actuele kennis en bieden praktische maatwerkoplossingen. We nemen uitvoerende zaken uit handen, zodat u zich kunt concentreren op de menselijke aspecten van het vak. HRM is mensenwerk. En dat moet zo blijven. U het mensenwerk, wij het regelwerk.

www.driessen.nl