

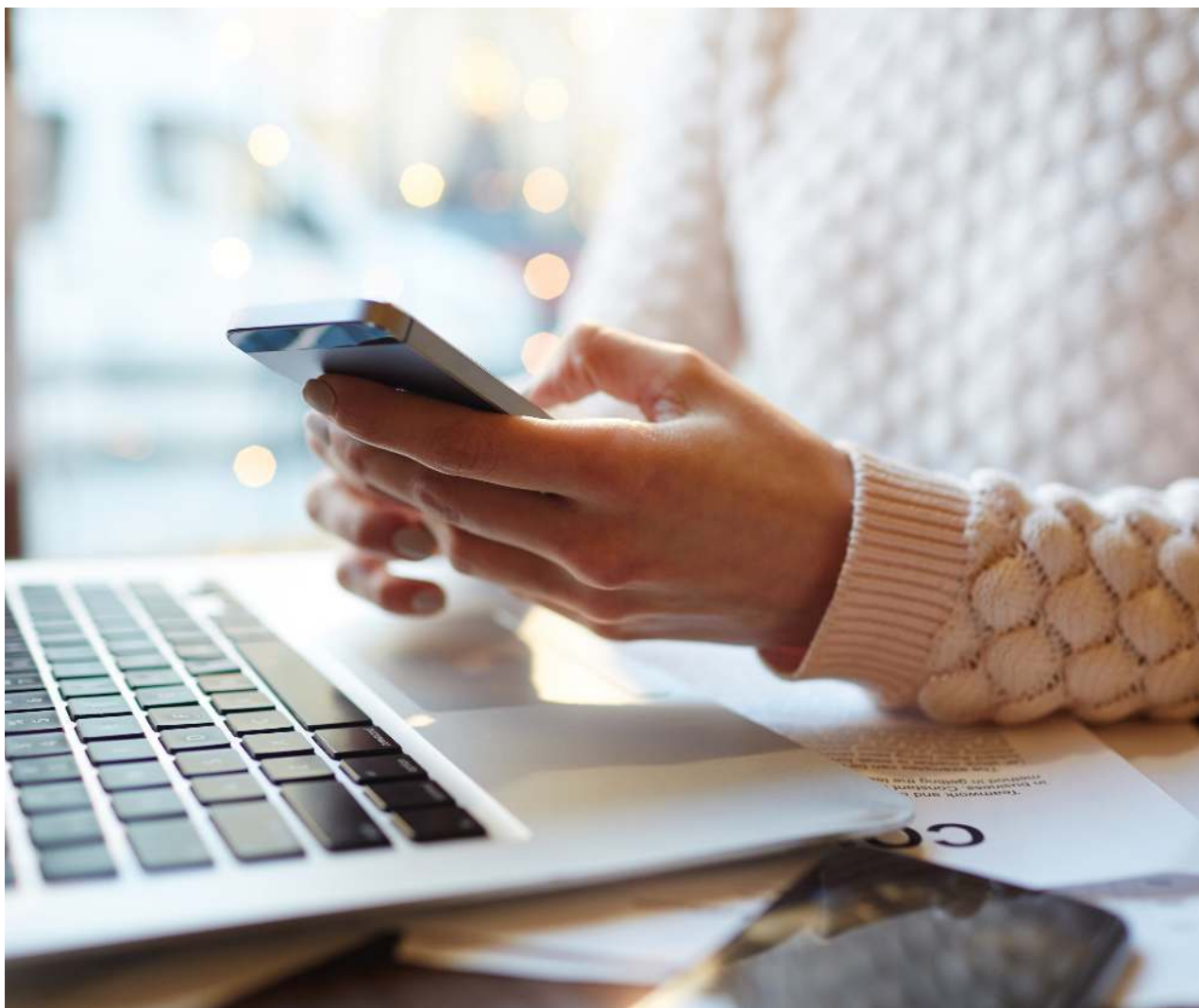
whitepaper

# 8 HR trends en ontwikkelingen voor 2021

Ontdek wat je in het nieuwe jaar kunt verwachten



[www.loket.nl](https://www.loket.nl)



# 8 HR trends en ontwikkelingen voor 2021

## Ontdek wat je in het nieuwe jaar kunt verwachten

2021: een nieuw jaar, nieuwe trends en ontwikkelingen! Dat is elk jaar zo, en nu niet anders. Ben jij benieuwd wat 2021 voor ontwikkelingen met zich meebrengt en wat jij daarvan kunt verwachten? In deze whitepaper schetsen we 8 trends en ontwikkelingen voor 2021.



## 1. De focus op het werkgeluk en de vitaliteit van je medewerkers

Het vraagt nogal wat van je medewerkers, werken tijdens de coronacrisis.

Werkten je medewerkers normaal gesproken op kantoor, dan is waarschijnlijk nu thuiswerken de standaard. De eerste weken leek het voor sommige medewerkers nog wel fijn. “De tijd die je normaal gesproken naar je werk moet reizen, houd je nu over voor andere dingen”, is een veelgehoorde uitspraak. Na een aantal weken, begint het gemis van de werkvloer en fysieke ontmoetingen groter te worden. De gezellige praatjes bij het koffieapparaat, even bij elkaar binnenlopen en met elkaar sparren. Er zijn zelfs medewerkers die zich ‘sociaal geïsoleerd’ voelen tijdens thuiswerken. En dat wil je natuurlijk voorkomen als werkgever.

Is er geen mogelijkheid om thuis te werken voor je medewerkers? Dan is het extra belangrijk dat je medewerkers zich veilig voelen in de werkomgeving. Heb je alle coronamaatregelen doorgevoerd op de werkvloer? Zorg ervoor dat je erop toeziet dat de maatregelen gehandhaafd worden en niemand gevaar loopt. Gezondheid boven alles.

Of jouw medewerkers nu thuis kunnen werken of op de werkvloer moeten verschijnen, het is erg belangrijk dat je de focus legt op het werkgeluk én de vitaliteit van je medewerkers. Zorg voor verbinding en plezier met elkaar, geef je medewerkers persoonlijke aandacht en zorg ervoor dat je medewerkers zijn voorzien van een goede, veilige en Arboproof werkomgeving.

Een inspirerende en gezonde werkomgeving creëren, een gezonde leefstijl stimuleren en het faciliteren van sport en ontspanningsmomenten worden de laatste tijd steeds meer ingezet om de werktevredenheid te verhogen. Verras je medewerkers bijvoorbeeld af en toe met een gezond tussendoortje en ga flexibeler om met werktijden, zodat medewerkers tussendoor beweeg- en/of ontspanningsmomenten kunnen inlassen.



## 2. Thuiswerken zal ook in 2021 blijven



Zoals we bij punt één al benoemde, is thuiswerken de standaard geworden voor medewerkers die normaal gesproken op kantoor werkten. Thuiswerken is in een sneltreinvaart genormaliseerd en de verwachting is ook dat (gedeeltelijk) thuiswerken normaal zal blijven als de coronacrisis achter ons ligt.

Heb jij al nagedacht over een (toekomstig) thuiswerkbeleid? En speelt een thuiswerkvergoeding daarin een rol? Een goed moment om hier nu over na te denken. Wil je meer weten over de thuiswerkvergoeding. Download onze whitepaper '[De opkomst van de thuiswerkvergoeding](#)' en ontdek bijvoorbeeld ook wat je kunt vergoeden en wat je belastingtechnisch mag vergoeden.



### 3. Digitalisering neemt versneld toe

Dat de coronacrisis het digitaliseren van werk heeft versneld, is iets wat zeker is. En dit zal ook in 2021 doorzetten. Meetings zijn tegenwoordig online via bijvoorbeeld Microsoft Teams, Zoom of Google Meet. Documenten delen gaat eenvoudig via Google Drive of SharePoint. En digitale tools voor o.a. onboarding en offboarden worden versneld op de agenda gezet. Online samenwerken staat centraal. En hoe efficiënt deze digitalisering ook is, er zijn ook een paar aandachtspunten voor jou als werkgever.

- ➔ Online samenwerken vraagt om veilige tools. Toch zeker wanneer je werkt met privacygevoelige gegevens, is het ondenkbaar dat deze gegevens in verkeerde handen terechtkomen. Denk maar eens aan het verwerken van salarissen. Het is van groot belang dat de verwerking van salarissen uiterst veilig gebeurt in een online applicatie waar alleen de juiste personen deze gegevens kunnen raadplegen en verwerken.
- ➔ Niet iedere medewerker kan even snel meegaan in de 'digitale wereld'. Bied dan ook voldoende hulp aan medewerkers die moeite hebben met de digitalisering en ga er niet klakkeloos vanuit dat iedereen zijn of haar weg wel zal vinden.



## 4. De arbeidsmarkt verandert

Dat ook de arbeidsmarkt aan het veranderen is, zal je vast niet ontgaan zijn. Door de coronacrisis zie je o.a. 3 grote veranderingen op de arbeidsmarkt:

- ➔ Mensen komen zonder werk te zitten, omdat het bedrijf waar zij voor werkten omvalt of noodgedwongen medewerkers moet ontslaan om door de crisis te komen.
- ➔ Het werkplezier neemt sneller af onder medewerkers, waardoor ze sneller vervuild zijn en op zoek gaan naar een andere baan.
- ➔ Door de versnelde digitalisering is er minder vraag naar uitvoerende administratieve medewerkers en juist meer vraag naar specialistische medewerkers, zoals marketeers, HR-professionals en controllers.



## 5. Een afzwakking van groei in lonen en bonussen

Waar een groot aantal medewerkers hoopt op een groei van het salaris gezien hun grote aanpassingsvermogen tijdens de coronacrisis, is dit echter niet iets wat voor iedereen het geval is. Integendeel zelfs. Waar begin 2020 de cao-lonen nog met ongeveer 3% stegen, is de kans erg groot dat dit voor 2021 lager zal liggen.

Het Centraal Planbureau verwacht met name in de marktsector dat de loongroei afzwakt door de gevolgen van de coronacrisis. De onzekere vooruitzichten zorgen er, naast voorzichtigheid met loonsverhogingen, ook voor dat werkgevers minder bonussen uitkeren.



## 6. Stimuleren van persoonlijke groei

Al eerder in deze whitepaper kwam de term ‘werkplezier’ voorbij. Hoe zorg je er nu voor dat je medewerkers plezier (blijven) ervaren in hun werk? Eén ding is in ieder geval zeker: als medewerkers vervuild raken, zullen ze minder plezier ervaren in hun werk. En dat is iets wat je als werkgever wil voorkomen. Blijf je medewerkers uitdagen, blijf met hen in gesprek waar ambities liggen en motiveer hen om zichzelf verder te ontwikkelen.

Het aanbieden van online (bij)scholing is dan ook aan te raden. Medewerkers kunnen zichzelf op deze manier uitdagen, en doen nieuwe kennis, competenties en vaardigheden op. Dit resulteert niet alleen in meer werkplezier onder je medewerkers, maar komt ook nog eens de prestaties ten goede. En daar heb jij als werkgever natuurlijk ook baat bij.

De kans bestaat uiteraard ook dat je jouw medewerkers minder kunt inzetten tijdens de coronacrisis of dat je zelfs helemaal geen werk meer voor ze hebt. Dan is het mogelijk ook een goed moment om je medewerkers interessante opleidingen te laten volgen.





## 7. Geen jaarlijks beoordelingsgesprek, maar regelmatige evaluaties

Je medewerkers tevreden houden én weten wat er leeft onder je medewerkers lukt je niet met een jaarlijks beoordelingsgesprek. Dit vraagt, in de rumoerige tijd waarin we leven, echt om regelmatig contact en goede gesprekken met je medewerkers. Een jaarlijks beoordelingsgesprek wordt veelal georganiseerd om terug te kijken op de prestaties, feedback uit te wisselen, bekijken waar kansen liggen om vervolgens verder te ontwikkelen. En waarom zou je dit jaarlijks doen als het effectiever kan zijn om dit vaker te organiseren? Op deze manier kun je regelmatig polsen hoe het met je medewerker gaat en wat ze op dat moment nodig hebben om hun werk optimaal en met plezier uit te voeren. Behoeften van medewerkers kunnen in deze tijd namelijk snel veranderen.

Daarnaast is zo'n gesprek het perfecte moment om je waardering uit te spreken naar je medewerkers. En in deze rare tijd is het niet verkeerd om dit net wat vaker te doen dan je normaal gesproken zou doen. Een blijk van waardering geeft een boost aan het werkplezier en werkgeluk.

Vergeet ook niet om belangrijke punten die naar voren komen in zo'n regelmatig 'beoordelingsgesprek' vast te leggen. Doe dit bijvoorbeeld online in de HR- en salarisapplicatie waarmee je werkt en zorg dat ook de medewerker toegang heeft tot dit document.



Zo heeft zowel werkgever als medewerker altijd en overal inzicht in de gemaakte afspraken en belangrijke punten uit het gesprek.



## 8. Meer aandacht voor verzuim

Een zieke medewerker? Erg vervelend! Natuurlijk in de eerste plaats omdat je aan de gezondheid van je medewerker denkt, maar ook financieel is het voor jouw bedrijf geen pretje. Zodra een medewerker zich ziekmeldt, begint de teller al te lopen. En een langdurig zieke medewerker kan je bedrijf veel geld kosten. Het aantal ziekmeldingen is het afgelopen jaar flink omhoog geschoten. Niet gek als je bedenkt dat er inmiddels al heel wat mensen positief getest zijn op het coronavirus. Naast fysieke klachten door het coronavirus, komen helaas ook psychische klachten naar aanleiding van de bizarre situatie veel voor. Het gemis van sociale contacten is groot. Eenzaamheid voert de boventoon. Deze ontwikkelingen dwingen jou als werkgever om eens goed naar het verzuim binnen de organisatie te kijken. Is er sprake van een effectief verzuimbeleid? En heb je een verzuimverzekering afgesloten?



Reitseplein 1  
5037 AA Tilburg

Postbus 152  
5000 AD Tilburg

T. 013-3031600  
E. [info@loket.nl](mailto:info@loket.nl)