



Whitepaper

Kansen en uitdagingen in 2024 **voor HR**

Hoe je met het vergroten van werkgeluk nieuw talent aantrekt

=exact

Inhoud

Inleiding	3
Hoe trek je nieuwe medewerkers aan?	4
Hoe behoud je medewerkers?	8
Hoe voeg je diversiteit en inclusiviteit toe aan je bedrijf?	11
Conclusie	14



Inleiding

Werkgeluk. Dat is het woord van 2024. Hoe meer aandacht je hebt voor de ontwikkeling, groei en het bieden van een prettige werksfeer voor je medewerkers, hoe groter de kans dat je nieuw talent aantrekt en behoud.

In deze whitepaper gaan we in op de grootste 3 uitdagingen en trends op het gebied van HR voor bedrijven die naar voren zijn gekomen uit het Exact MKB Barometer onderzoek. En natuurlijk hoe je ermee om kan gaan. Ook delen we onze eigen visie en best-practices.

Het zal geen verrassing zijn dat ook in 2024 het aantrekken van personeel en het behouden ervan, de grootste 2 uitdagingen blijven. Herken jij dat ook? Of heeft jouw bedrijf de gouden formule al gevonden om nieuw talent mee aan te trekken? In deze whitepaper gaan we verder in op de meest belangrijke aspecten die van belang zijn voor het aantrekken en behouden van personeel. Werkgeluk is er één van. En als jij nog andere hebt, horen we dat

uiteraard graag van je!

Een andere belangrijke ontwikkeling is de aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Denk aan het inzetten van mensen met een diverse (culturele) achtergrond, de balans tussen man-vrouw en leeftijd. Maar ook het omarmen van de verschillen en het tonen van respect en waardering voor iedere individu. Hoe meer aandacht hiervoor is, hoe beter de werksfeer, hoe creatiever men wordt en hoe meer het bijdraagt aan het werkgeluk. Een win-win voor iedereen. En toch is het een uitdaging voor vele bedrijven. In deze whitepaper gaan we verder in op de voordelen van diversiteit en inclusiviteit en hoe je dit kan integreren in je bedrijf.

Heb jij deze 3 uitdagingen al getackeld in je bedrijf? Fantastisch! Misschien wil je deze whitepaper dan doorsturen naar iemand anders die er meer over wilt weten.

Veel leesplezier gewenst!



Hoe trek je **nieuwe** medewerkers aan?

De grootste uitdaging op HR vlak is - en blijft ook in 2024 - het aantrekken van gekwalificeerd personeel, dit blijkt ook uit het [Exact MKB Barometer onderzoek](#). De toenemende arbeidskrachte dwingt bedrijven om creatieve strategieën te ontwikkelen om talent aan te trekken en te behouden. Maar lukt dat ook? In dit hoofdstuk delen we een aantal tips om medewerkers aan te trekken en te behouden.

Het aantrekken van personeel

De meeste oplossingen die bedrijven inzetten voor het aantrekken van personeel, bevinden zich op het vlak van het verbeteren van secundaire arbeidsvoorwaarden, het verhogen van het salaris en het bieden van flexibiliteit om thuis te werken. De vraag is: pak je het als bedrijf anders aan dan andere bedrijven? Ben je onderscheidend genoeg? Is het een reden om voor jouw bedrijf te kiezen? De werkgever van de toekomst geeft veel meer dan werk en draagt bij aan geluk. En dat kan door onder andere aandacht te besteden aan de volgende onderwerpen:

Een gezonde werkcultuur

Een omgeving waarin diversiteit, inclusie, respect en open communicatie worden gestimuleerd. Hierover meer in hoofdstuk 3.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Kansen voor groei, training en loopbaanontwikkeling binnen de organisatie. Uit recent onderzoek van GoodHabitz blijkt bijvoorbeeld dat 45% van de Nederlandse werknemers geneigd is op zoek te gaan naar een nieuwe werkgever bij onvoldoende mogelijkheden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

Competitieve arbeidsvoorwaarden

Een aantrekkelijk salaris, [secundaire arbeidsvoorwaarden](#) en flexibiliteit in werkuren.

Balans tussen werk en privé

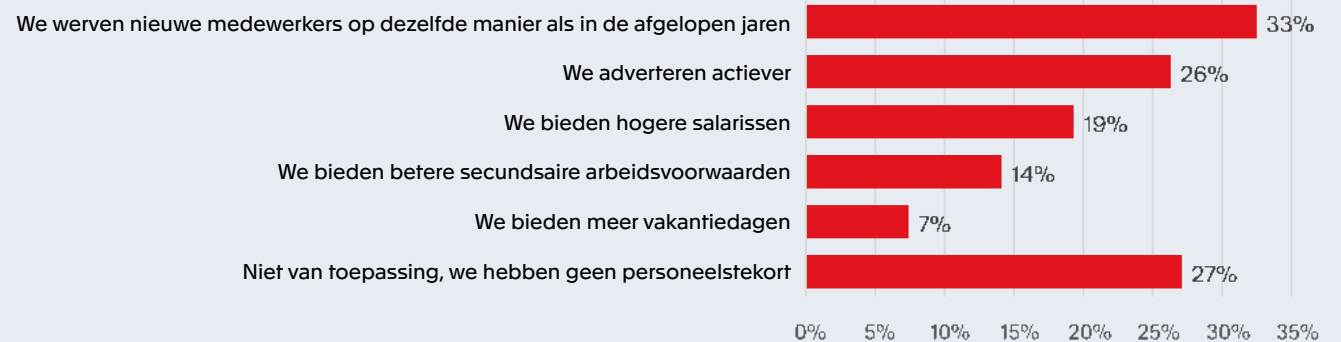
Flexibele werkregelingen, thuiswerkmogelijkheden en aandacht voor het welzijn van werknemers. Een goede werk-privébalans is zelfs voor 80% van de respondenten zeer belangrijk in de keuze voor een werkgever.

Het verschil maken als werkgever

Wil je echt het verschil maken als werkgever en de concurrent voor zijn? Kijk dan ook eens voorbij 'het werk'. Zijn er bijvoorbeeld mogelijkheden om – naast het werk- een positieve impact te maken binnen en buiten het bedrijf? Kan je iets extra's toevoegen?

Een voorbeeld zijn de Giving Back Activities van Exact. Elk jaar mogen alle ruim 2.000 collega's drie werkdagen aan vrijwilligerswerk naar keuze besteden. Lees [hier](#) verder.

Wat doet uw organisatie om een mogelijk personeelstekort op te lossen?



Daarnaast is het belangrijk om te weten wie je bent als bedrijf (bedrijfscultuur), waar je voor staat (waarden) en of de waarden van je bedrijf passen bij de (nieuwe) medewerkers. Als de bedrijfscultuur en waarden niet aansluiten bij de mensen, is er op lange termijn vaak geen goede match. En dat is zonde.

Exact

Florien de Nijs, Chief HR Officer van Exact zegt het volgende over het aantrekken van personeel: "Wat belangrijk is dat de bedrijfswaarden aansluiten bij de mensen die je aantrekt. Vijftig procent haakt zelfs af als die waarden niet aansluiten bij hun eigen doelstellingen.

Wij moeten er dus voor zorgen dat we onze waarden waarmaken. We laten deze ook terugkomen in de onboarding van nieuwe collega's. Een grappige trend is dat we steeds meer oud-collega's terug zien komen. Veel mensen hadden na corona het gevoel dat het gras elders groener was, maar nu keren ze terug bij de veilige basis, waar ze weten hoe het is. Dat komt ook doordat we contact blijven houden. En als mensen hier weggaan, proberen we ze als een soort ambassadeur te laten vertrekken. Zo krijgen we weer mensen binnen via verwijzing, dus dat een ander heeft verteld hoe leuk het is om hier te werken. Het is overigens ook helemaal niet erg als je weggaat. Je kunt je hier ontwikkelen en dan is het oké als je na een paar jaar iets anders gaat doen. Gefeliciteerd ermee. Als je als werkgever die houding hebt, staan werknemers ook eerder open voor een terugkeer."

Lees [hier](#) het hele artikel.

7 Tips om nieuwe medewerkers aan te trekken

Wil je nieuw talent aantrekken? Hieronder vind je 7 tips om je op weg te helpen.

1. Bouw een sterk Employer Brand op

Werk aan je werkgeversimago en bouw een sterke Employer Brand op. Wees helder over de arbeidsvoorwaarden, het salaris en vertel ook over de bedrijfscultuur, waarden en groeimogelijkheden. Zo trek je potentiële kandidaten aan die passen bij jouw organisatie.

2. Investeer in talentontwikkeling

Weten potentiële kandidaten wat de mogelijkheden zijn voor groei en ontwikkeling binnen de organisatie? Een duidelijk carrièrepad en investering in de ontwikkeling van vaardigheden trekken gemotiveerde kandidaten aan.

3. Bied flexibele arbeidsvoorwaarden aan

Bied flexibele arbeidsvoorwaarden aan zoals de mogelijkheid tot thuiswerken, flexibele werktijden en andere voordelen die inspelen op de behoeften van jong talent.

4. Zoek internationaal talent

Heb je moeite met het aantrekken van personeel voor bepaalde functies? Kijk ook eens over de grenzen heen. Het aantrekken van internationaal talent kan een oplossing bieden voor de arbeidskrapte in bepaalde functies of sectoren.

5. Focus op diversiteit en inclusie

Kijk bij het aantrekken van nieuw personeel ook eens naar diversiteit en inclusiviteit. Een diverse werkomgeving trekt een breder scala aan (internationaal) talent aan en biedt verschillende perspectieven die waarde toevoegen aan de organisatie.

6. Optimaliseer het wervingsproces

Vereenvoudig en stroomlijn het sollicitatieproces. Lange, complexe sollicitatieprocedures kunnen kandidaten afschrikken. Maak je al gebruik van online assessments of video-interviews? En hoe snel geef je terugkoppeling? Allemaal factoren die meewegen bij het maken van een keuze voor een kandidaat.

7. Stimuleer medewerkers om kandidaten aan te dragen

Stimuleer jij je medewerkers al om potentiële kandidaten aan te dragen? De beste kandidaten komen vaak via aanbevelingen vanuit de medewerkers. Een extra stimulans is om er een referral programma aan te koppelen, bijvoorbeeld door het geven van een bonus aan degene die een geschikte kandidaat aanlevert

Hoe behoud je medewerkers?

Als werkgever wil je niet alleen toptalent aantrekken, maar ook behouden. Het is een uitdaging om getalenteerde mensen aan boord te houden waar switchen van baan steeds gebruikelijker wordt. Dus, hoe zorg je ervoor dat de mensen in jouw bedrijf gemotiveerd en betrokken blijft? In dit hoofdstuk delen we een paar praktische tips die je direct kan toepassen.

Luister en waardeer

Het klinkt logisch, maar toch gebeurt het niet altijd. Luisteren naar je medewerkers is van onschatbare waarde. Zorg ervoor dat ze het gevoel hebben dat hun stem wordt gehoord. Organiseer regelmatig een-op-een gesprekken waarin je niet alleen praat over werk, maar ook interesse toont in hun doelen, ideeën en uitdagingen. Laat hen weten dat hun bijdragen worden gewaardeerd en dat hun mening ertoe doet.

Creëer ontwikkelingsmogelijkheden

Medewerkers zijn vaak op zoek naar groeikansen. Bied daarom mogelijkheden voor professionele ontwikkeling. Denk aan trainingen, workshops, mentorprogramma's of zelfs financiering voor externe opleidingen. Door medewerkers te helpen groeien, vergroot je niet alleen hun vaardigheden maar ook hun loyaliteit.

Wees flexibel

Flexibiliteit in werktijden of de mogelijkheid om op afstand (thuis) te werken zijn tegenwoordig essentieel. Geef je team de vrijheid om hun werk op een manier te doen die het beste bij hen past. Dit kan enorm bijdragen aan een betere werk-privébalans en het welzijn van je medewerkers.

Erken prestaties en successen

Het is belangrijk om waardering te tonen voor het goede werk dat je team verricht. Dit kan simpelweg door een welgemeend 'dank je wel' te



zeggen, maar ook door beloningen, erkenning in teamvergaderingen of bonussen. Het erkennen van prestaties motiveert en moedigt hen aan om te blijven presteren.

Bouw een sterke bedrijfscultuur

Een positieve bedrijfscultuur is een drijvende kracht voor betrokkenheid en retentie. Zorg voor een omgeving waarin respect, transparantie, en samenwerking centraal staan. Bouw aan een werksfeer waar medewerkers zich gewaardeerd en thuis voelen.

Door deze strategieën toe te passen, kun je waardevolle medewerkers behouden en een werkomgeving creëren waarin ze gedijen. Het draait allemaal om het investeren in mensen, want gemotiveerde en tevreden medewerkers vormen het hart van een succesvol bedrijf. In het voorbeeld van Exact zie je hoe alle elementen samenkomen.

Onze basis voor succes: tevreden collega's, tevreden klanten

Marcel van de Sandt is Chief Customer Success Officer bij Exact. In deze functie is klanttevredenheid zijn drijfveer en vertegenwoordigt zijn team de voice of the customer binnen de organisatie. Bij Customer Success wordt vaak gedacht aan Support, of zelfs de passieve vorm: klantenservice. Maar bij Exact is de klantaanpak meer dan passief en is het een stuk breder dan alleen support. Maar je kunt natuurlijk alleen de voice of the customer binnen de organisatie vertegenwoordigen, als je ook echt naar de klant luistert. En dat doen ze bij Customer Success op allerlei manieren. Marcel: "We houden geregeld klantenquêtes, waar we niet alleen naar de algehele tevredenheidsscore kijken, maar ook onze aandacht richten op de feedback en opmerkingen. Deze zijn goud waard". Niet alleen voor het verbeteren van de klanttevredenheid, maar ook voor het ontwikkelen van medewerkers. De basis van het succes van de afdeling Customer Succes is het team erachter. Gemotiveerde collega's zijn een belangrijk onderdeel van de klanttevredenheid. "We zijn een kennisintensief bedrijf en wat de één weet, weet de ander misschien niet. We proberen elkaar echt te helpen met onze kennis en werken als een team – we zijn behulpzaam. Dat zit echt in de roots van Exact: we hebben lol met elkaar, werken graag samen. Onze bedrijfscultuur is gestoeld op zes waarden, die samen de cruciale ingrediënten van onze succesformule zijn. En als collega's tevreden en gepassioneerd zijn, en plezier hebben in hun werk, straalt dat ook af op de klanten. En daar doen we het uiteindelijk voor."

Lees [hier](#) het hele artikel.

Hoe voeg je diversiteit en inclusiviteit toe aan je bedrijf?

Diversiteit en inclusie. Wees eens eerlijk, is jouw bedrijf hier al mee bezig? Uit het Exact MKB Onderzoek blijkt dat bijna een derde van alle mkb-bedrijven in Nederland doelstellingen heeft op het gebied van diversiteit en inclusie. Daarmee is het voor de meeste bedrijven nog geen topprioriteit. En toch zijn ze belangrijk. Hierover meer in dit hoofdstuk.

De belangrijkste voordelen van diversiteit en inclusiviteit

Bij diversiteit en inclusiviteit gaat het verder dan het hebben van een diverse medewerkerspopulatie (afkomst, geaardheid, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau of eventuele beperking), het draait om het omarmen van verschillen en het creëren van een omgeving waarin iedereen zich gewaardeerd, gerespecteerd en welkom voelt. Hieronder staan een aantal belangrijke [voordelen](#) voor bedrijven.

Het zorgt voor meer creativiteit

Een diverse groep mensen brengt verschillende perspectieven en ervaringen met zich mee, waardoor creatieve en innovatieve ideeën kunnen ontstaan.

Het is goed voor de ontwikkeling

Diverse teams zijn vaak beter in staat om van elkaar te leren, zowel vakinhoudelijk als op andere gebieden zoals gedrag en omgangsvormen. Door te kij-

ken vanuit diverse invalshoeken leert men van elkaar.

Het leidt tot meer betrokkenheid

Een inclusieve cultuur draagt bij aan een gevoel van betrokkenheid en welzijn bij medewerkers, waardoor medewerkers een stapje harder gaan werken.

Het is goed voor de werksfeer

Een mix van mensen met verschillende kenmerken, zorgt ervoor dat niemand zich een buitenbeentje hoeft te voelen. Dat heeft een positieve invloed op de sfeer binnen een team en daarmee vaak ook op de productiviteit.

Het is een manier om nieuw talent aan te trekken

Talent uit zich in verschillende vormen en is niet afhankelijk van factoren als gender, geaardheid, leeftijd of een eventuele lichamelijke beperking. Als je aandacht hebt voor talent, dan heb je een grotere vijver om uit te vissen. En een diverse groep aan mensen trekt ook weer andere mensen aan.

Hoe integreer je diversiteit en inclusiviteit in de HR-strategie?

Het integreren van diversiteit en inclusiviteit in de HR-strategie is geen eenmalige actie, maar eerder een continu proces dat voortdurende toewijding en betrokkenheid vereist. Het nastreven van een diverse en inclusieve werkplek is niet alleen ethisch juist, maar ook essentieel voor het succes en de groei van elk modern bedrijf. En het zijn onderwerpen die niet alleen gedragen horen te worden door HR, maar door de hele organisatie.

De rol van HR binnen Exact en de grootste uitdagingen van dit moment

Florien de Nijs, Chief HR Officer van Exact over HR, diversiteit en inclusiviteit. "Bij Exact is HR gelijkwaardig aan de business", vertelt Florian. "Wat ik typerend vind voor HR bij Exact is: we proberen 'er niet van te zijn'. Zo is het thema diversiteit niet alleen een thema voor onze HR-afdeling, maar voor de hele organisatie. De neiging is vaak: als je ergens van bent, is een ander er niet van. Ons motto: doe het samen."

"Ook diversiteit en inclusie is geen HR-ding, daar zijn we allemaal van. Voor mij is de belangrijkste betekenis van diversiteit dat je ergens helemaal jezelf kunt zijn, de beste versie van jezelf. Dat hoeft natuurlijk niet 24/7. Iedereen heeft af en toe een offday en dat is oké." Diversiteit gaat daarnaast over man-vrouw verhoudingen, over open staan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar het kan ook gaan over extravert of introvert, uit een dorp of stad komen. Florian gelooft: "Je organisatie wordt alleen maar beter door diversiteit, want als je altijd met dezelfde mensen aan tafel zit en er weinig kritiek of wrijving is, kom je niet verder."

Lees [hier](#) het hele artikel.

5 Tips om diversiteit en inclusiviteit te integreren in je HR strategie

1. Maak het bespreekbaar

Organiseer trainingen en workshops over bewustwording van vooroordelen, inclusieve communicatie en het belang van diversiteit. Dit vergroot de gevoeligheid en het begrip binnen het team.

2. Werving en selectie

Kijk eens kritisch naar het wervings- en selectieproces. Bevatten je vacatures inclusieve taal om een bredere pool van kandidaten aan te trekken? En worden vooroordelen tijdens het sollicitatieproces achterwege gelaten?

3. Stimuleer een inclusieve bedrijfscultuur

Stimuleer open dialoog en het delen van verschillende perspectieven. Organiseer informele meet-ups waar men elkaar beter kan leren kennen.

4. Stel doelen

Meet de vooruitgang op het gebied van diversiteit en inclusie door middel van doelen. Wat is bijvoorbeeld de man/vrouw verdeling, verdeling in leeftijd, afkomst, opleiding en ervaring?

5. Leiderschap en betrokkenheid

Leiderschap speelt een cruciale rol. Moedig leidinggevenden aan om actief betrokken te zijn en het goede voorbeeld te geven door inclusief gedrag te tonen.



Conclusie

HR in 2024 vraagt om een proactieve, flexibele en mensgerichte aanpak. Het is belangrijker dan ooit om te investeren in medewerkers, de organisatiecultuur en de Employer Branding.

Ten eerste is het belangrijk om te investeren in het creëren en communiceren van een aantrekkelijk werkgeversimago. Dit omvat niet alleen het bieden van aantrekkelijke voordelen en salarissen, maar ook helderheid over de bedrijfscultuur, waarden en groeimogelijkheden. Dit zal potentiële kandidaten aanspreken en hen aanmoedigen om voor jouw organisatie te kiezen.

Een goede reden voor medewerkers om te blijven bij een werkgever is als er voldoende mogelijkheden zijn voor groei en ontwikkeling binnen de organisatie. Een duidelijk carrièrepad en investering in de ontwikkeling van vaardigheden is cruciaal. Door het aanbieden van extra's bind je ze nog meer aan je.

Tenslotte is het belangrijk om aandacht te hebben voor diversiteit en inclusiviteit. Een diverse werkomgeving trekt een bredere groep aan en voegt creativiteit, nieuwe perspectieven en waarde toe aan de organisatie.

Met deze tips kun je de beste talenten aantrekken en behouden in 2024 en een werkgever worden dat oog heeft voor werkgeluk. Wij hopen je hiermee genoeg inspiratie en tips te hebben gegeven.





Exact Software Nederland B.V.

Molengraaffsingel 33
2629 JD Delft
The Netherlands

Tel: 0800 - 66 54 631

E-mail: info@exact.nl

Website: www.exact.com/nl

De missie van Exact is om bedrijven te helpen om toekomstbestendig te groeien. Onze cloud software automatiseert bedrijfsprocessen van kleine en middelgrote bedrijven en hun accountants. Daarmee nemen we werk uit handen en bieden we inzicht. Zo kunnen bedrijven efficiënt werken, onderbouwde beslissingen nemen en verder groeien. We doen zaken met respect voor elkaar, het milieu en de samenleving en stimuleren we iedereen met wie we samenwerken om de beste versie van zichzelf te zijn.

Exact. Cloud business software.