

## Persbericht

Contact: Sophie De Meyer  
Press & Communications  
Tel. + 32 2 600 60 21  
GSM: +32 484 95 22 68  
Email: [sodemeyer@deloitte.com](mailto:sodemeyer@deloitte.com)

### **Geen zicht op oplossing voor “overweldigde werknemers” in België**

*Uit de survey Human Capital Trends 2014 van Deloitte blijkt dat Belgische organisaties minder in HR-programma's investeren dan hun Europese concurrenten*

**Brussel, 7 april 2014** – Een nieuw rapport van Deloitte geeft aan dat leiderschap het meest dringende probleem is op het vlak van menselijk kapitaal voor Belgische bedrijven. Niettemin blijkt uit de survey dat bedrijven in de komende maanden minder in HR en in talentontwikkeling gaan investeren dan hun concurrenten in EMEA.

In de Global Human Capital Trends 2014 survey peilde Deloitte naar de mening en plannen van meer dan 2.500 bedrijfsleiders wereldwijd, onder wie 79 uit België. Zowel lokaal als wereldwijd bleek leiderschap de grootste zorg in het domein van het menselijk kapitaal. Daarnaast wijst de survey uit dat meer dan de helft (58%) van de Belgische organisaties niet van plan is om in de komende 12-18 maanden meer te investeren in HR, tegenover 47% wereldwijd.

Naast leiderschap zijn de ‘reskilling’ van HR, de personeelscapaciteit en de vereenvoudiging van de werkomgeving - "de overweldigde medewerker redden" - de belangrijkste trends inzake menselijk kapitaal in België.

Yves Van Durme, Human Capital Leader, Deloitte België: *“Het thema “De overweldigde werknemer redden” duikt geleidelijk overal ter wereld op en wordt in België al zeer ernstig genomen. De respondenten vinden echter dat ze nog niet klaar zijn om deze uitdaging aan te pakken. Het aantal overweldigde werknemers zal dus waarschijnlijk alleen maar toenemen.”*

#### **Leiderschap is een grote zorg**

De Belgische respondenten gaven leiderschap duidelijk aan als het grootste probleem, maar geven toe dat dit een van de uitdagingen is waarop ze het minst zijn voorbereid. De kloof tussen het belang dat organisaties hechten aan deze uitdaging en de mate waarin ze klaar zijn om de uitdaging aan te gaan (“capability gap”), is bijzonder groot (39%). De gap in België is bovendien groter dan in EMEA (31%) en wereldwijd (34%).

Yves Van Durme verklaart: *“Zonder sterke leiderschapsprogramma's op alle niveaus, gecombineerd met meer inspanningen voor het opstellen van een opvolgingsplanning, lopen bedrijven het gevaar dat hun concurrentiekracht steeds meer verzwakt, zowel op Europees als op internationaal niveau.”*

#### **HR professionals moeten hun vaardigheden aanscherpen**

De survey toont aan dat ‘reskilling’ van de HR teams de tweede belangrijkste trend in menselijk kapitaal is voor Belgische bedrijven. Door het ontstaan van nieuwe technologieën, demografische veranderingen op het werk en de veranderlijke aard van het werk zelf, zijn HR professionals genoodzaakt om hun vaardigheden uit te breiden om impact te hebben in hun organisaties.

Reskilling van de HR-functie is de tweede belangrijkste trend voor EMEA en de derde wereldwijd. De capability gap van 22% toont aan dat Belgische bedrijven nog niet voorbereid zijn op deze trend. De score is echter iets beter dan wat we zien in EMEA (25%) en wereldwijd (26%). Het feit dat Belgische respondenten minder optimistisch zijn over de groeivoorzichten in 2014, kan dit verklaren.

## **Talent voor morgen garanderen**

Werknemers met zeldzame technische en professionele vaardigheden aan boord houden en een omgeving creëren waarin werknemers deze vaardigheden kunnen leren en aanscherpen, is voor Belgische bedrijven de derde belangrijkste trend in het domein van het menselijk kapitaal. De 'capability gap' van 16% ligt iets hoger dan in EMEA (12%) en op internationaal niveau (15%), een bewijs dat deze bedrijven menen dat ze beter tegen deze uitdaging zijn opgewassen dan hun concurrenten.

## **De overdaad aan informatie aanpakken**

Middelen vinden om de 'overweldigde medewerkers' te redden, die worstelen met een door technologie aangestuurde werkomgeving die 24/7 draait, is de vierde trend waarvan de Belgische bedrijven melding maken. Deze nieuwe trend, die in EMEA en wereldwijd slechts een negende en tiende plaats krijgt, wijst erop dat Belgische bedrijven voorlopers zijn in de zoektocht naar middelen om de individuele productiviteit te herstellen in de complexe werkomgeving van vandaag.

## **Beoordeling HR-programma's**

Belgische bedrijven geven hun HR- en talentprogramma's de score goed (30%) of adequaat (44%), gunstige cijfers ten opzichte van de respondenten in EMEA en wereldwijd.

Investeren in HR is in België echter een minder hoge prioriteit. Slechts een vierde (27%) van de organisaties wil de HR-uitgaven optrekken met 5%, een kleiner aantal dan in EMEA (33%) en wereldwijd (34%). Slechts een op tien (10%) Belgische organisaties zijn van plan om meer dan 5% extra in HR te investeren en ook dat is minder dan in EMEA (12%) en wereldwijd (13%).

*“We zien een paradox tussen de mate waarin bedrijven klaar zijn om het ‘leiderschap’ aan te pakken en de ‘overweldigde werknemers te redden’ en het feit dat ze minder geneigd zijn om in HR te investeren”, besluit Yves Van Durme.*

###

## **Over Deloitte**

Deloitte is met meer dan 2.800 medewerkers en 11 kantoren leider in België op het gebied van professionele dienstverlening in consulting, audit, accounting, belasting- en financieel advies. Onze dienstverlening richt zich zowel naar grote nationale en internationale ondernemingen als naar kmo's, de publieke sector en non-profit organisaties. Voor het boekjaar 2013 werd een omzet gerealiseerd van 359 miljoen euro.

Deloitte België is een member firm van de internationale groep Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een organisatie van zelfstandige memberfirms, die zich richt op de hoogste kwaliteit bij het leveren van professionele dienstverlening en advies.



We focussen op dienstverlening aan de klanten via een wereldwijde strategie voor meer dan 150 landen. Onze member firms (en hun dochterondernemingen) hebben toegang tot de expertise van meer dan 200.000 professionals wereldwijd en bieden professionele diensten aan in verschillende domeinen, waaronder consulting,

audit, accounting, belasting- en financieel advies. Onze member firms hebben meer dan de helft van de grootste ondernemingen in de wereld tot klant, evenals grote nationale ondernemingen, publieke instellingen en succesvolle, snel groeiende wereldwijde ondernemingen. In 2013 bedroeg de omzet van DTTL 32,40 miljard USD.