

## Persbericht

---

Contact: Isabel Box  
Press & Communications  
Tel: + 32 2 302 25 51  
Gsm: + 32 485 31 79 63  
E-mail: [ibox@deloitte.com](mailto:ibox@deloitte.com)

---

### **Belgische werkgevers hechten veel belang aan welzijn, maar maken voornemens niet waar** **Robotisering wordt niet als een bedreiging gezien**

**Brussel – 17 april 2018**

Welzijn staat hoog op de agenda bij Belgische organisaties, maar daarbij richten ze zich vooral op veiligheid en conformiteit met de wettelijke voorschriften. Dat stelt Deloitte vast in zijn rapport Global Human Capital Trends 2018. Achtenzeventig procent zegt ofwel enkel te beschikken over basiswelzijnsprogramma's (47 procent) of zelfs helemaal geen aandacht te besteden aan dit thema (31 procent). Hoewel robotisering omscholing en nieuwe vaardigheden vergt, wordt die trend niet gezien als een bedreiging of gehinderd door overheidsmaatregelen.

#### **Welzijn is de toptrend, maar er is werk aan de winkel**

"Met het toenemende aantal burn- en bore-outs is het bemoedigend om te zien dat bedrijven steeds meer oog hebben voor welzijn. We hebben echter nog een lange weg voor de boeg als we willen dat welzijnsprogramma's meer inhouden dan de veiligheid promoten en voldoen aan de wettelijke voorschriften", zegt Yves van Durme, Deloitte Belgium Human Capital Lead. "Het personeelsbestand wordt steeds complexer, met verschillende generaties die moeten samenwerken en de robotisering die geleidelijk aan haar intrede doet. Daarom is het belangrijk dat bedrijven zich goed voorbereiden en vooruitplannen. Het onderzoek toont aan dat er een grote kloof bestaat tussen hoe hoog ondernemingen het belang van de respectievelijke trends inschatten en hoe goed ze erop voorbereid zijn."

Van de respondenten vindt 72 procent welzijn belangrijk of zeer belangrijk. Dat maakt van welzijn de toptrend in België voor 2018. Hoewel die trend uitermate belangrijk is voor vicevoorzitters (94 procent) en het topmanagement (80 procent), blijft het vooral een HR-aangelegenheid. Eenentachtig procent van de HR-respondenten vindt welzijn heel belangrijk of belangrijk. Buiten HR is dat slechts 68 procent. We kunnen ons dus afvragen of HR dichter bij zijn werknemers staat dan de managers zelf.

Ook in onze buurlanden scoort deze trend hoog. In Nederland beschouwt 86 procent van de respondenten welzijn als belangrijk of heel belangrijk. Daarmee staat deze trend op de derde plaats. In Frankrijk en Duitsland vindt respectievelijk 74 en 84 procent welzijn belangrijk of heel belangrijk. Daarmee komt deze trend op de derde plaats te staan in Frankrijk en helemaal bovenaan in Duitsland.

Hoewel welzijn de trend is waarvoor Belgische organisaties het meest klaar zijn, zegt 53 procent van de respondenten (55 procent in de business, 49 procent bij HR) hier helemaal niet of slechts een beetje klaar voor te zijn. Als we kijken naar de bestaande programma's bij bedrijven op het vlak van welzijn en de vervagende scheidingslijn tussen werk en privé, constateren we dat de meeste organisaties het moeten stellen met basiswelzijnsprogramma's (47 procent) of zelfs helemaal geen aandacht hebben voor dit thema (31 procent).

De twee belangrijkste redenen die HR aanhaalt om welzijnsprogramma's te ontwikkelen, zijn veiligheid promoten en voldoen aan de wettelijke voorschriften. Volgens het onderzoek komt personeelsretentie op de derde plaats, en de verhoging van de werknemersproductiviteit en de verbetering van de bedrijfsresultaten pas op de vierde (42 procent).

## **Bedrijven zien robotisering meer als opportuniteit dan bedreiging**

Dat bedrijven deze nieuwe technologieën niet meteen omarmen, komt volgens het onderzoek niet door de angst dat hierdoor banen zullen verdwijnen. Ook de wetgeving lijkt geen obstakel te vormen. Slechts 24 procent geeft aan dat de Belgische wetgeving robotisering in de weg staat en slechts 34 procent is het eens met de bewering dat de privacywetgeving de digitalisering onnodig bemoeilijkt. De bedrijven zijn duidelijk nog niet klaar voor robotisering, maar ze kunnen de schuld hiervoor niet in de schoenen van de Belgische wetgeving schuiven.

Wat betreft robotica en AI (Artificial Intelligence) geeft 53 procent aan geen van deze technologieën te gebruiken en 45 procent zegt geen plannen te hebben om menselijke vaardigheden te vervangen door robotica/AI. Vijfendertig procent zegt nog te onderzoeken welke mogelijkheden robotica/AI biedt en 65 procent van de respondenten geeft aan helemaal niet of slechts een beetje klaar te zijn voor robotica/AI.

Organisaties zijn zich ervan bewust dat robotisering gepaard zal moeten gaan met opleiding en omscholing. Achtenvijftig procent is het eens / helemaal eens dat op korte termijn extra opleiding nodig is, terwijl 57 procent het eens / helemaal eens is dat meer kennis en vaardigheden vereist zullen zijn dan nu voorhanden zijn.

Vierendertig procent is het eens / helemaal eens dat robotisering jobkansen zal creëren, terwijl slechts 25 procent het hier niet / helemaal niet mee eens is. Onze conclusie? De robots komen eraan, maar België kijkt nog even de kat uit de boom.

## **Volgens sommigen staan oudere werknemers jong talent in de weg**

De levensverwachting neemt toe en ook de pensioenleeftijd schuift mee op. Organisaties krijgen een personeelsbestand waarin verschillende generaties vertegenwoordigd zijn. Uit ons onderzoek blijkt echter dat men zich daar niet meteen van bewust is. Er gaapt dan ook een grote kloof tussen het belang van deze trend (62 procent) en de mate waarin de organisaties hier klaar voor zijn (34 procent).

Dat is zorgwekkend. Oudere werknemers moeten immers zelf hun loopbaan beheren binnen het bestaande loopbaanmodel. Eenenvijftig procent van de respondenten geeft aan dat hun oudere werknemers hun eigen loopbaan beheren. Slechts 24 procent helpt oudere werknemers om hun loopbaan te beheren en 14 procent ziet oudere werknemers zelfs als een obstakel dat jong talent in de weg staat. Slechts 11 procent heeft specifieke rollen gecreëerd voor oudere werknemers.

## **Onze verloningspakketten zijn achterhaald**

Een andere trend die dit jaar zowel in België als wereldwijd opduikt, is de nieuwe verloning. Zevenenvijftig procent van de Belgische respondenten stelt dat verloning op maat belangrijk of heel belangrijk is. In de praktijk zijn we echter lang niet zo vooruitstrevend op het vlak van verloning. Vijfendertig procent zegt een verouderd verloningssysteem te hebben en 39 procent noemt zijn verloningssysteem 'typisch'. Slechts 19

procent biedt een aantal flexibele verloningsopties op maat aan en 6 procent van de respondenten vindt dat ze innovatieve en flexibele verloning op maat bieden.

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt duidelijk dat interessante verloningspakketten aanbieden minder belangrijk is voor de Belgische respondenten. Wereldwijd staat de verloning op een zesde plaats: 77 procent van de respondenten vindt deze trend belangrijk of heel belangrijk.

## **De aandacht voor het veranderende personeelsecosysteem verslapt**

Enkele edities geleden was de 'gig economy' (klusjeseconomie) al duidelijk aanwezig als trend, en ook vorig jaar werd gekeken hoe het personeelsbestand 'kon worden geoptimaliseerd'. En hoewel dit domein al enkele jaren tot de toptrends behoort, lijkt de aandacht ervoor in België gedaald te zijn: 68 procent vond het belangrijk in 2017, tegenover 52 procent in 2018. Wereldwijd vindt 65 procent het belangrijk om het personeelsecosysteem te managen.

Omgaan met een alternatief personeelsbestand staat in de schijnwerpers bij sociaal bewuste organisaties. Wereldwijd verwacht 37 procent van de organisaties een toename van contractanten, 23 procent van freelancers en 13 procent van gigwerkers tegen 2020. Ondanks deze verwachte groei zegt slechts 16 procent een beleid en regels te hebben uitgewerkt om deze diverse werknemerstypes te managen. In België bedraagt dat cijfer slechts 11 procent.

België hinkt op dat gebied duidelijk achterop bij bepaalde andere landen. Frankrijk beschikt bijvoorbeeld over een juridisch systeem om gigwerk mogelijk te maken en te beschermen, terwijl daar in België nog volop over gesproken wordt.

## **Over Deloitte's Human Capital Trends**

Dankzij de input van 649 respondenten (70 procent business en 30 procent HR) is het Human Capital Trends-rapport een goede afspiegeling van de uitdagingen en opportuniteiten die zowel de business als HR belangrijk vinden voor hun organisaties in 2018.

###

## **Deloitte in België**

Deloitte is met meer dan 3.800 medewerkers en 11 kantoren in België de grootste organisatie op het gebied van audit, accounting, juridisch en belastingadvies, consulting en financial advisory services.

Onze dienstverlening richt zich zowel naar de grootste nationale en internationale ondernemingen als naar kmo's, de publieke sector en non-profit organisaties. Deloitte België is een onafhankelijke en zelfstandige organisatie en een member firm van Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Voor het boekjaar 2017 werd een omzet gerealiseerd van 480 miljoen euro.

Deloitte Belgium CVBA is de Belgische verbonden onderneming van Deloitte NWE LLP, een lid van Deloitte Touche Tohmatsu Limited die zich richt op de hoogste kwaliteit bij het leveren van professionele dienstverlening en advies. De dienstverlening is gebaseerd op een wereldwijde strategie voor meer dan 150 landen. Daartoe is de expertise beschikbaar van meer dan 263.900 professionals in alle werelddelen. Voor het boekjaar 2017 bedroeg de omzet meer dan 38.8 miljard US dollar.

Deloitte verwijst naar een of meerdere member firms binnen DTT Limited, dat een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is in de UK, en het netwerk van haar member firms, die elk een juridisch aparte en zelfstandige eenheid zijn. Bezoek <http://www.deloitte.com/about> voor een meer gedetailleerde beschrijving van de wettelijke structuur van Deloitte Touche Tohmatsu Limited en haar member firms.