

People Risk Nederland

Prioriteiten stellen en risico's voor de veerkracht van personeel en bedrijf beheren

Over de enquête

People risks zijn de risico's die verband houden met hoe u uw belangrijkste bedrijfsmiddel verkrijgt, beheert, toerust, motiveert en behoudt, namelijk uw personeel.

Wat

Geeft een beeld van de houding ten opzichte van de grootste risico's waarmee organisaties te maken krijgen, inclusief de uitdagingen om deze risico's te beperken.

Wie

108 respondenten
 De respondenten vertegenwoordigen zowel een breed scala van bedrijfsstakken als een dwarsdoorsnede van de grootste van de bedrijven.
53 HR-professionals
55 risicoprofessionals

Wanneer

Uitgevoerd in maart 2022.



Belangrijkste bevindingen

Wij hebben 25 belangrijke bedreigingen gegroepeerd in vijf pijlers van People Risks. Risk- en HR-managers beoordeelden de waarschijnlijkheid en de ernst van deze risico's voor hun organisatie binnen drie jaar.



Methodologie

De respondenten werd gevraagd op een schaal van 1 tot 5 aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat het risico zich de komende 3 jaar in hun organisatie voordoet, waarbij 1 staat voor een risico dat niet erg waarschijnlijk is en 5 voor een risico dat zeer waarschijnlijk is. Zij beoordeelden ook op een schaal van 1 tot 5 de ernst van de gevolgen voor het bedrijf indien risico's zich voordoen, waarbij 1 staat voor geen gevolgen en 5 voor catastrofale gevolgen.

Risico omzetten in een concurrentievoordeel
 Organisaties kunnen een concurrentievoordeel behalen door in turbulente tijden met veerkracht en flexibiliteit deze risico's actief te beperken.

Dit is de beste tijd
 In het licht van de opkomende risico's is het nu tijd om de fundamenten van het risicobeheer te versterken door doelbewuster, alomvattend en innovatiever te anticiperen op opkomende en reeds lang bestaande risico's.

Samenwerken
 Van cruciaal belang is dat er wordt voortgeboerd op het vertrouwen tussen risicomanagement en personeelszaken, zodat zij samenwerken om de risico's voor de mensen te beheersen.

Top-10 risico's volgens risicobeoordelingsscore (RRS) Wereldwijd vs Regio Nederland HR vs Risico

Algemeen	Continentaal Europa	Nederland	HR	Risico
1. Cyberveiligheid en privacy van gegevens	Cyberveiligheid en privacy van gegevens	Rampspoed in persoonlijke levens	1. Aantrekken, behouden en motiveren van talent	Rampspoed in persoonlijke levens
2. Administratie en fiduciare diensten	Rampspoed in persoonlijke levens	Veranderende aard van het werk	2. Veranderende aard van het werk	Veranderende aard van het werk
3. Rampspoed in persoonlijke levens	Administratie en fiduciare diensten	Administratie en fiduciare diensten	3. Rampspoed in persoonlijke levens	Cyberveiligheid en privacy van gegevens
4. Pandemieën en andere besmettelijke ziekten	Toenemende kosten van gezondheids-, risicobeschermings- en welzijnsuitkeringen	Cyberveiligheid en privacy van gegevens	4. Opvolging en werknemers die een sleutelpositie innemen	Administratie en fiduciare diensten
5. Veranderende aard van het werk	Bestuursvorming en verantwoording l.a.v. benefits, beleid en beloning	Opvolging en werknemers die een sleutelpositie innemen	5. Administratie en fiduciare diensten	Toenemende kosten van gezondheids-, risicobeschermings- en welzijnsuitkeringen
6. Toenemende kosten van gezondheids-, risicobeschermings- en welzijnsuitkeringen	Veranderende aard van het werk	Toenemende kosten van gezondheids-, risicobeschermings- en welzijnsuitkeringen	6. Bestuursvorming en verantwoording l.a.v. benefits, beleid en beloning	Juridische, nalevings- en financiële praktijken
7. Bestuursvorming en verantwoording l.a.v. benefits, beleid en beloning	Pandemieën en andere besmettelijke ziekten	Aantrekken, behouden en motiveren van talent	7. Milieu	Gezondheid en welzijn van werknemers
8. Milieu	Gevolgen van automatisering en AI	Milieu	8. Cyberveiligheid en privacy van gegevens	Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen
9. Gevolgen van automatisering en AI	Veroudering van HR-technologie	Gezondheid en welzijn van werknemers	9. Toenemende kosten van gezondheids-, risicobeschermings- en welzijnsuitkeringen	Opvolging en werknemers die een sleutelpositie innemen
10. Aantrekken, behouden en motiveren van talent	Milieu	Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen	10. Pandemieën en andere besmettelijke ziekten	Reizen en mobiliteit

Risico's worden gerangschikt volgens risicoscore: het product van de waarschijnlijkheids- en de impactscore.

Vijf pijlers die de people risks bepalen

Gezondheid en veiligheid

Gezondheids- en veiligheidsrisico's vormen een bedreiging voor organisaties en hebben een groot potentieel om de bedrijfsvoering te verstoren.

61% pakt momenteel het verloop binnen het personeelsbestand aan.

Implicatie: Investeren in secundaire arbeidsvoorwaarden en andere programma's die gezondheidsrisico's beheersen en tegemoetkomen aan de grootste behoeften van werknemers. Dit vergroot de veerkracht van mensen en de organisatie.

Geestelijke gezondheidskwetsies dreigen een blinde vlek te worden voor veel organisaties



Governance en financiën

Het beheer van belonings-, employee benefit- en pensioenregelingen wordt steeds complexer en moeilijker.

66% heeft duidelijke taken en verantwoordelijkheden voor de besluitvorming over benefits, beleid en beloning en voor het afleggen van verantwoording.

Implicatie: Investeren in best practice governance voor alle soorten beloningen. Dit voorkomt dure fouten en reputatieschade.



Versnelde digitalisering

Verouderde vaardigheden, waarbij bedrijven moeite hebben om de vaardigheden voor digitale transformatie te ontwikkelen, te verwerven of te behouden, is nu een van de grootste risico's voor mensen.

28% ziet een gebrek aan gekwalificeerde middelen om risico's te begrijpen en aan te pakken als een probleem voor versnelde digitalisering.

Implicatie: Voordelen bieden aan mensen met vaardigheden die klaar zijn voor de toekomst, misschien in functies die nu nog niet bestaan.

Menselijke risico's liggen ten grondslag aan de meeste cyberbeveiligingsincidenten wereldwijd

Het bevorderen van een alerte cybercultuur onder het personeel en van een agressief anticiberbeleid, niet alleen intern maar ook bij klanten en partners, kan een middel zijn om zich van de concurrentie te onderscheiden.



Talentontwikkeling

De veranderende aard van het werk is nu het op vijf na grootste people risk

43% is tevreden over het beleid en de ondersteuningsystemen van hun organisatie om werken op afstand, hybride en andere flexibele manieren mogelijk te maken.

Implicatie: Begrijpen wat belangrijk is voor huidige en toekomstige werknemers. Invoeren van beleid om nieuwe manieren van werken te ondersteunen. Anders lopen ze het risico waardevolle vaardigheden te verliezen.

Mensen hebben empathie nodig in een veranderende wereld

Waardegedreven welzijn gaat verder dan programmatische elementen om te helpen omgaan met de veranderende aard van werk en leven.

Wat zijn de doelstellingen van waardegedreven welzijn?



Milieu en Sociaal

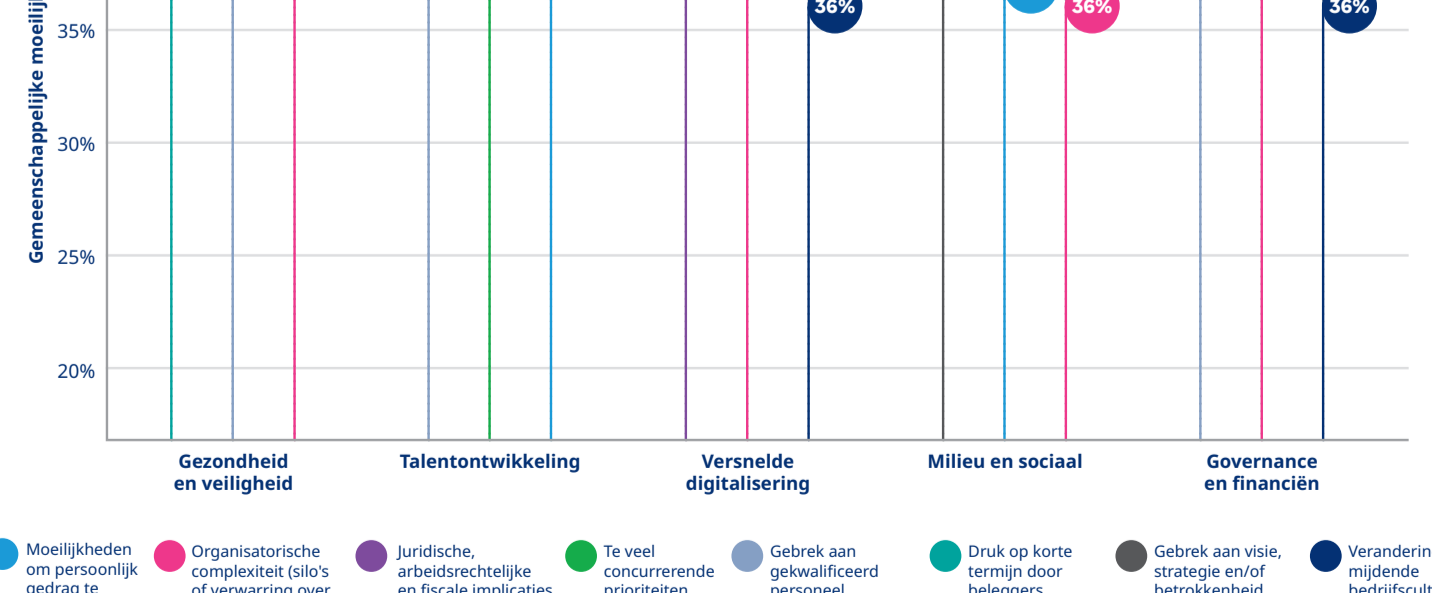
Organisaties staan onder druk van klanten, werknemers en investeerders om ongelijkheden aan te pakken, wanverhoudingen weg te nemen en de klimaatverandering tegen te gaan.

89% is van plan de komende vijf jaar te investeren in diversiteit, gelijkheid en inclusie.

Implicatie: Bedrijfswaarden en -doelstellingen rond ESG definiëren en ze gebruiken om huidige voordelen, investeringen en arbeidsomstandigheden te beoordelen.



Belangrijkste belemmeringen voor de aanpak van people risks



De aanpak voor het beheer van ondernemingsrisico's toepassen op people risks verhoogt de wendbaarheid en veerkracht

