

HR ZOEKT SKILLS EN TOOLS OM VAN EX SUCCESVERHAAL TE MAKEN

Onderzoek uitgevoerd door HXWork en Welliba in België en Nederland met bijna 160 HR-professionals, maart 2024.

Doelstellingen

Het onderzoek had twee hoofddoelstellingen:

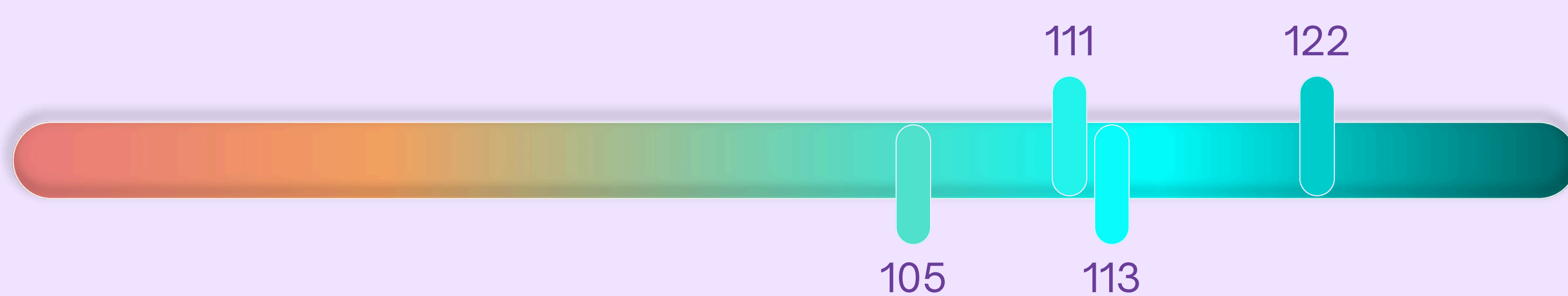
- Ten eerste, wilden we meten hoe HR-professionals in deze steekproef hun eigen EX ervaren. Is hun EX hoger of lager dan die van een algemene populatie in België en Nederland? En wat stimuleert (of vermindert) hun EX?
- Ten tweede, peilden we de aanpak van EX in hun organisaties. Welke doelen stellen ze, hoe gaan ze te werk, en zien ze al resultaten?

Context

Vanuit ons perspectief zijn beide onderzoeksvragen sterk met elkaar verbonden. EX-management wordt in bijna elke organisatie aan het takenpakket van HR toegevoegd. Maar hoe staat het met de EX van HR zelf? Het is moeilijk voor te stellen dat HR op een succesvolle manier voor een betere EX kan zorgen binnen de hele organisatie, wat een complexe opdracht is die tal van uitdagingen met zich meebrengt, als HR er niet in slaagt om de EX binnen eigen team op het gewenste niveau te krijgen.

EX Score

De EX score¹ van HR-professionals in ons onderzoek in België en Nederland is lager (105) dan die van een algemene populatie in België en Nederland (111) en nog lager dan de gemiddelde EX bij Europese HR (113) en HR-leidinggevenden in Europa (122)



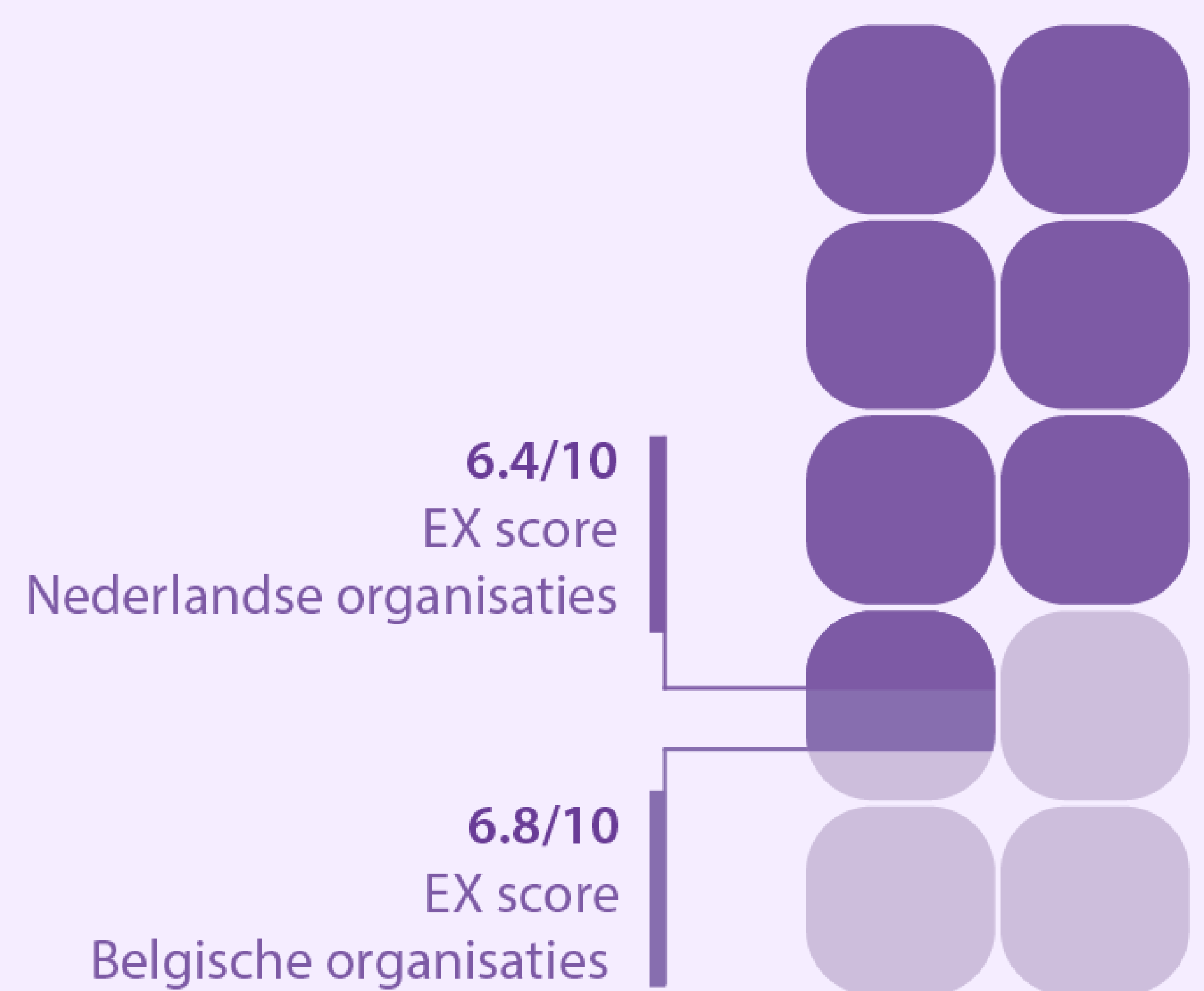
¹De EX score kan vergeleken worden met een IQ score. Scores gaan van 70 tot 130 en 100 is het gemiddelde. EX is het resultaat van het samenspel tussen persoon en de context. Voor meer informatie zie Welliba EX model.

Voor **60%** van HR-professionals is EX een belangrijke prioriteit: **behoud van medewerkers wordt** genoemd als belangrijkste reden om EX aan te pakken.

EX-management: er is **nog te weinig multidisciplinaire samenwerking** met relevante stakeholders en teams

HR-professionals **leggen vooral focus op employee journeys voor onboarding en learning & development.**

Zorgwekkend is dat de score in Nederland is gedaald ten opzichte van 2022, terwijl EX nog steeds een (top-) prioriteit is voor HR. Een deel van de respondenten geeft dan ook aan dat de situatie in hun organisatie sindsdien nauwelijks is veranderd.



Slechts

20%

van de respondenten kan een EX-gerelateerde rol identificeren binnen de organisatie.

46%

van HR-professionals geeft aan dat het effect van EX initiatieven onduidelijk is.

**Meer
Informatie**

Voor meer informatie over onze dienstverlening bezoek HXWork op www.hxwork.nl of Welliba op www.welliba.ai

EX is het resultaat van een dynamisch samenspel tussen de kenmerken van de HR-professionals zelf en de kenmerken van de omgeving waarin ze werk verrichten. De hoogste scores op de EX dimensies voor HR-professionals in België en Nederland worden hieronder weergegeven.

Persoonsgebonden EX factoren

Top 3 sterktes



Top 3 ontwikkelpunten



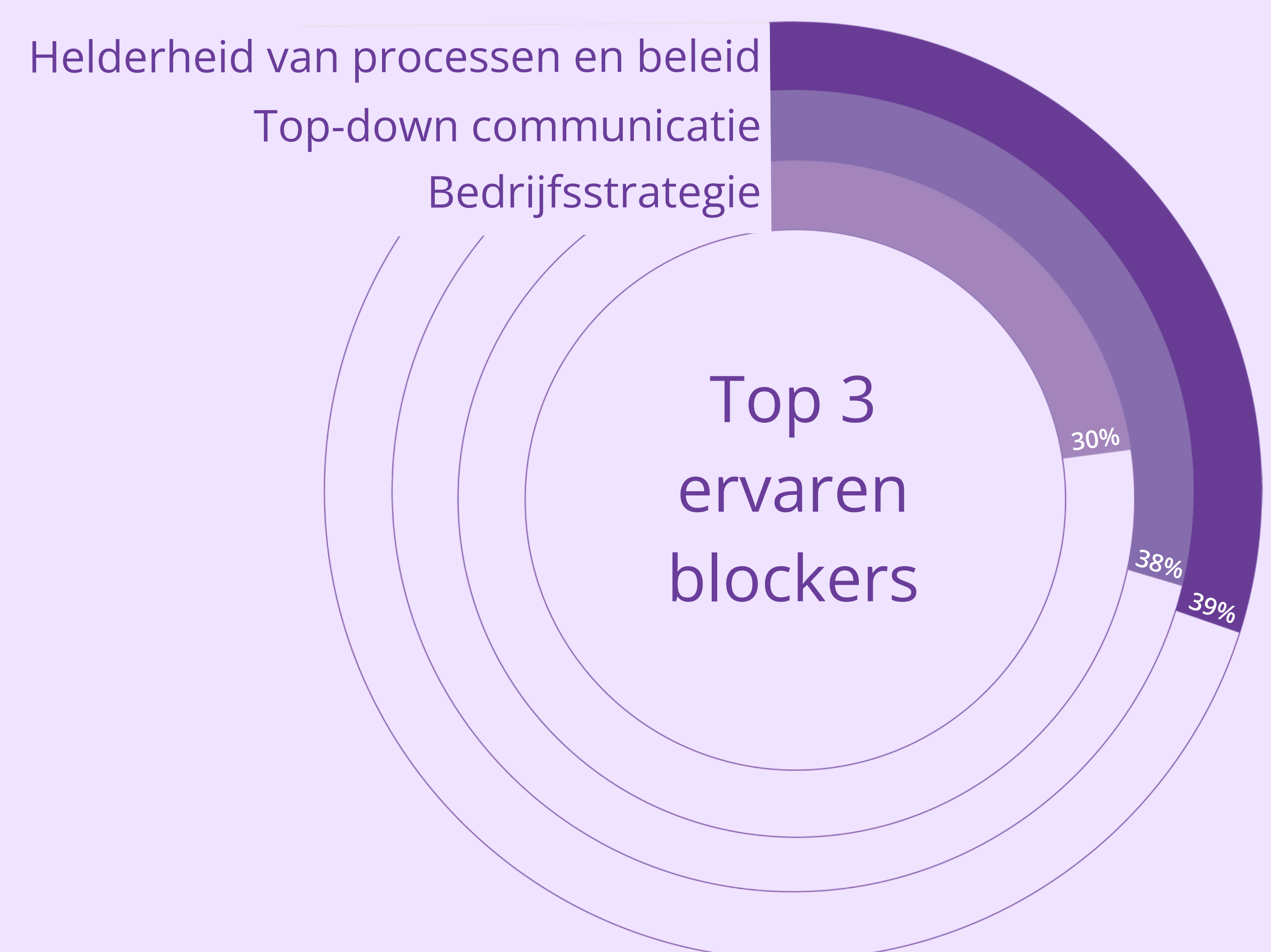
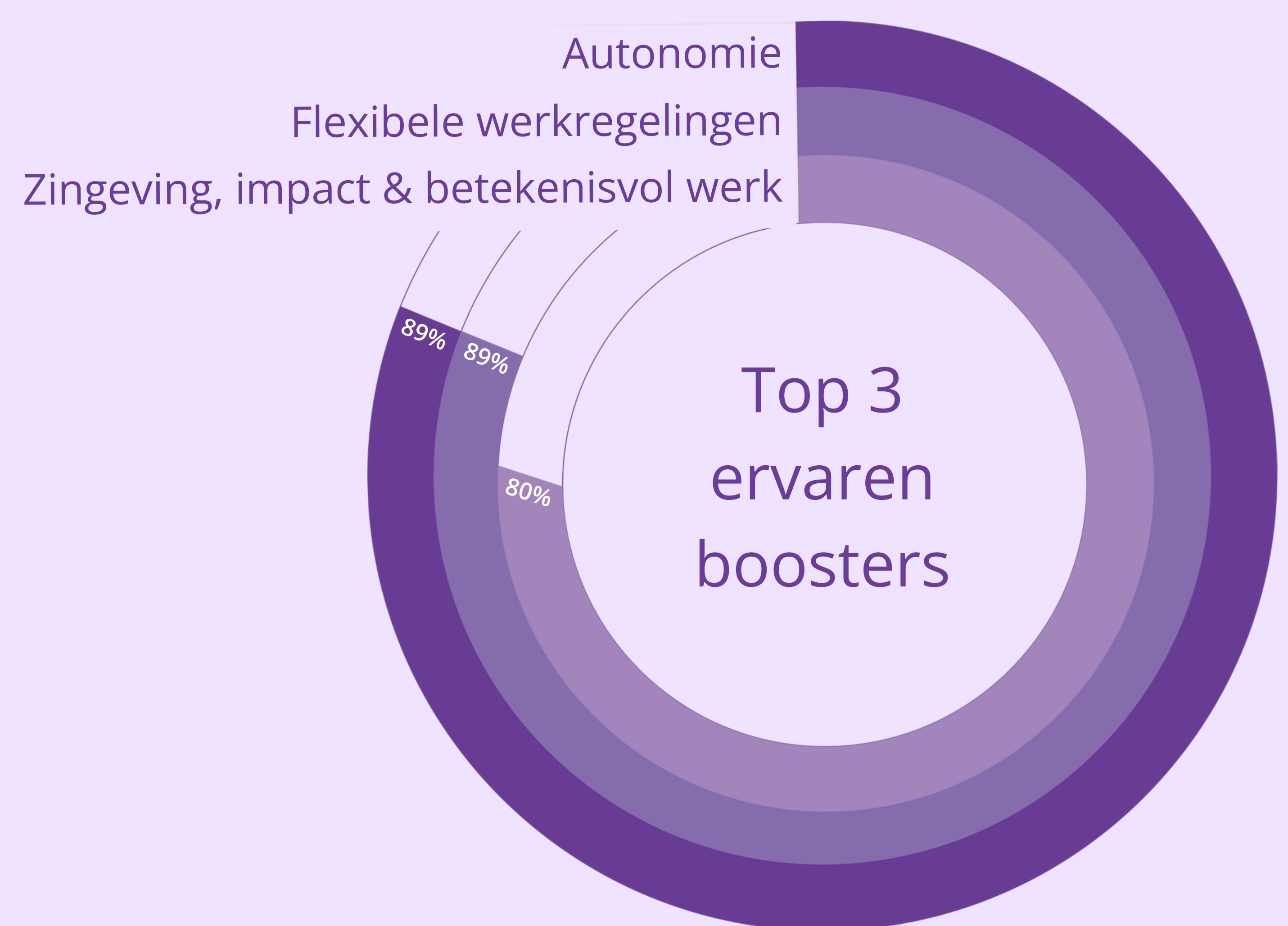
Merk op: er werden relevante verschillen gemeten tussen bepaalde subgroepen (bv. België en Nederland, HR-professionals in vaste dienst versus freelancers). En wat voor de éne HR-professional als blocker wordt ervaren, kan voor de andere een booster zijn. Je kan EX pas goed aanpakken en verbeteren als je kan werken op individueel, team- en organisatieniveau. Het overkoepelende beeld dat van de HR-professional verschijnt, biedt interessante aanknopingspunten voor de verdere ontwikkeling van EX binnen het eigen HR team. Deelnemers kregen na het invullen van de survey toegang tot hun persoonlijke inzichten hub. In deze hub konden zij de eigen resultaten zien en kregen gepersonaliseerd advies en tools om hun EX te verbeteren.

Er is ook uitgesproken goed nieuws: organisaties die twee jaar geleden aangaven dat er echt werd ingezet op EX-beleid, rapporteren nu wel degelijk positieve veranderingen. Het lijkt er dus op dat er een initiële investering van tijd, aandacht en middelen in EX-management nodig is om een organisatie in beweging te krijgen en op het groeipad te zetten.

Aanbevelingen om met EX-management sneller impact te creëren

1. Vergroot EX expertise en creëer een breed draagvlak
2. Gebruik een continue luisterstrategie om prioriteiten te stellen en impact te meten
3. Onderzoek relevante EX methodieken en digitale technologieën
4. Durf te starten en bij te sturen
5. Maak EX-initiatieven inclusief voor alle medewerkers

Context-gerelateerde EX factoren



Voor meer informatie over onze dienstverlening bezoek HXWork op www.hxwork.nl of Welliba op www.welliba.ai

Meer Informatie

Samenvattend: EX-management mag niet zomaar van het leiderschapsniveau naar HR worden doorgeschoven. Daarvoor is het onderwerp te complex en te veelomvattend. Er is voldoende ondersteuning nodig om het complexe proces in beweging te krijgen. Organisaties die onvoldoende inzetten op EX door het simpelweg aan HR over te dragen en dan over te gaan tot de orde van de dag, lopen het risico dat er over twee jaar opnieuw weinig vooruitgang vastgesteld kan worden. Organisaties die HR wel de skills en tools aanbieden om doortastend met EX aan de slag te gaan, zullen hun voorsprong steeds verder vergroten.

Met het oog op de aanhoudende krappe arbeidsmarkt, hebben achterblijvers weinig tijd meer te verliezen. Op basis van onze aanbevelingen, moet het daarom mogelijk zijn om op korte termijn grote stappen te zetten. Ons onderzoek toont aan dat het geen luxe zou zijn om HR-professionals in hun eigen team een krachtige test-case te laten maken voor het invoeren van beter EX-management voor de volledige organisatie.