

CONCEPT PERSBERICHT

Talentontwikkeling met respect voor generatieverschillen cruciaal voor herstel organisaties wereldwijd

Rapport StepStone Solutions agendeert actie voor hernieuwd vertrouwen op de werkvloer

Leiden/Londen - x maart 2010 – Organisaties moeten in de nasleep van de economische crisis de ontwikkeling van hun medewerkers, jong en oud, voorop stellen om te voorkomen dat er grote gaten ontstaan en dat zij onherstelbare achterstand oplopen. Hiervoor waarschuwt StepStone in een nieuw rapport *Companies at the Crossroads*, www.stepstonesolutions.com/eiu na wereldwijd onderzoek onder 400 topmanagers, uitgevoerd en opgesteld door the Economist Intelligence Unit. Het onderzoek wijst uit dat na twee jaar van bezuinigingen het vertrouwen op de werkvloer sterk is ondermijnd. Dit verlaagt de betrokkenheid van medewerkers terwijl dat een essentiële graadmeter is voor het toekomstige succes van organisaties. Het onderzoek laat zien dat zonder de juiste talentstrategie organisaties grote risico's lopen kennis en kunde te verliezen in een periode dat gemotiveerde medewerkers cruciaal zijn voor economisch herstel. Daarbij groeit de behoefte aan toptalent terwijl het aantal plekken voor hoogopgeleide starters keldert.

Sander Kerkhoffs, Country Manager Nederland van StepStone Solutions: 'Bedrijven staan op een kruispunt. Zonder aandacht voor talentontwikkeling brokkelt hun talentbasis vanaf nu gaandeweg af. Dat leidt uiteindelijk tot slechtere bedrijfsresultaten. Het valt op dat Nederlandse managers pessimistischer zijn over het herstel dan internationale collega's. Vergrijzing, generatieverschillen en de bijbehorende leeftijdsafhankelijke drijfveren zijn een extra uitdaging waar zij rekening mee moeten houden. De helft van jongere medewerkers vindt carrièreontwikkeling het belangrijkste terwijl maar 1% van de 50-plussers dat vindt. Bijna 40% van de oudere medewerkers hecht vooral aan secundaire arbeidsvoorwaarden, tegen 2% van de 20 tot 30-jarigen.'

Conclusies uit *Companies at the Crossroads*:

- Bijna een derde (29%) van de managers geeft aan dat medewerkerloyaliteit laag is en verwacht belangrijke mensen kwijt te zullen raken terwijl de vraag naar talent stijgt.

- Startfuncties voor hoogopgeleiden nemen dramatisch af: slechts 6% van de managers ziet het werven van hoogopgeleide starters in 2010 als prioriteit. Dat was 50% in 2009.
- Talent stijgt snel op de directieagenda. De beschikbaarheid van talent wordt als derde groeifactor aangemerkt (volgens 46%), vlak achter economisch herstel en toegang tot krediet.

Andere details uit het rapport weerspiegelen de visie van managers in post-crisistijd:

- 41% ervaart een tekort aan talent in de organisatie
- 44% vindt het moeilijker talent te werven
- 50% gaat meer werven in 2010; 18% heeft nog maar een personeelsstop
- Slechts 16% van het lijnmanagement ervaart de toewijding van medewerkers als goed, in tegenstelling tot CEOs waarvan 38% vindt dat het medewerkervertrouwen hoog is
- De drie prioriteiten op het gebied van talent in 2010 zijn:
 - Performance management (46%)
 - Leiderschapssontwikkeling (41%)
 - Training en ontwikkeling (36%)

Kerkhoffs: 'Het onderzoek laat zien dat managers beseffen dat aandacht voor talent belangrijk is maar dat meer actie nodig is om toekomstbestendige talentstrategieën te ontwikkelen. Het lage vertrouwen van medewerkers gaat gepaard met weinig startfuncties voor hoger opgeleiden en een groeiende vraag naar senior managers. Er ontstaan op de langere termijn serieuze problemen als in tijden van herstel de beste medewerkers vertrekken en er geen nieuw talent in huis wordt gehaald. Hiervoor is met spoed aandacht nodig.'

1 Rapport beschikbaar op www.stepstonesolutions.com/eiu