

Recessie op komst? Investeer in uw personeel!



Bij een (opkomende) recessie wordt al snel gedacht aan ontslag en vacaturestops, terwijl het juist uw personeel is dat uw organisatie kan helpen een financieel lastige periode door te komen. Hiervoor is het wel nodig om proactief te handelen en uw personeel voor te bereiden op lastigere bedrijfseconomische omstandigheden. Hoe u dat doet, leest u in dit verdiepingsartikel.

Om uw personeel op de langere termijn voor te bereiden op de toekomst is het een goed idee om periodiek [een strategische personeelsplanning \(SPP\) \(verdiepingsartikel\)](#) te maken. Een nadeel van een SPP is dat deze in de regel vijf jaar vooruit kijkt. Een recessie is lastig op zo'n lange termijn te voorspellen. Uw organisatie zal in die situatie sneller moeten schakelen, dan bij een reguliere SPP mogelijk is.

Wat is een recessie?

In een notendop verandert een recessie het bestedingspatroon van consumenten, waardoor de verkoop van veel diensten en producten afneemt. Vaak nemen ook de kosten voor uw organisatie toe. Met als gevolg dat de economische kansen van uw organisatie afnemen. Verslechterde economische kansen drukken de omzet en de winst, met als gevolg dat bedrijven failliet gaan of (moeten) inkrimpen. Hierdoor neemt werkloosheid toe.



De officiële definitie van een recessie is: 'een periode waarin het bruto binnenlands product (bbp) gedurende twee opeenvolgende kwartalen daalt'.

Nederland heeft verschillende recessies gekend. Sommige mild van aard, andere zeer ernstig. De vijf meest duidelijke recessies zijn:

Recessie	Periode	Duur +/-
Coronacrisis	2020	Twee kwartalen
Kredietcrisis	2008 - 2009	Vijf kwartalen
Woningcrisis	1981 - 1982	Acht kwartalen
Eerste oliecrisis	1974 - 1975	Tien kwartalen
Grote depressie	1929 - 1939	Twee jaar

Bron: [Recessie - Wikipedia](#)

Een recessie is een normaal verschijnsel in de conjunctuurbeweging van een economie en wordt uiteindelijk gevolgd door economisch herstel. Voor uw organisatie is het daarom van belang overeind te blijven tot betere tijden. Een vooruitziende blik, proactief handelen én een dosis geluk zijn hierbij onontbeerlijk.

Kies niet te snel voor ontslag van personeel

In een recessie – of ter voorbereiding op een aankomende recessie – kan het verleidelijk zijn om naar de optie ontslag te grijpen. Personeel is immers een flinke kostenpost. Het nadeel van personeel ontslaan is dat u kennis en ervaring verliest. Na een recessie moet uw organisatie snel weer op volle sterkte gaan draaien om de verliezen goed te maken.

In de praktijk blijkt het dan vaak lastig om uw ex-werknemers weer (gemotiveerd) terug aan boord te krijgen. Dat betekent dat u eerst nieuw personeel moet gaan werven en inwerken, voordat uw organisatie weer op het oude niveau kan ondernemen. Dat is geen ideale uitgangspositie.

Focus op het grotere plaatje

In het grotere plaatje gaat niet alleen over de recessie op korte termijn, maar ook over het uiteindelijke daaropvolgende economische herstel.

Een versnelde SPP kan u helpen om uw werknemers recessieproof te maken. Een volwaardige SPP begint met een analyse van de interne en externe ontwikkelingen die van toepassing zijn op uw organisatie. Dit is vaak een tijdrovende aangelegenheid en vaker dan eens verzandt men in details en het vaststellen van de grenzen van de analyse.

Het is daarom belangrijk u te realiseren dat een recessie – en de impact van een recessie – zelfs voor de meest deskundige financieel experts niet is te voorspellen is. Wees zo zorgvuldig mogelijk, maar bak de tijd die u neemt voor het in kaart brengen van de mogelijke gevolgen van een recessie af. Economische malaise wacht niet totdat uw analyse klaar is!

Stel vast wat uw organisatie nodig heeft

Wellicht besluit uw organisatie om de visie, missie en strategie tijdelijk aan te passen om de recessie door te komen. Het topmanagement zal nadenken over verschillende vragen, zoals:

- Aan welke producten en diensten is ook behoefte als kopers een smalle beurs hebben?
- Zijn er producten en diensten die uw organisatie kan leveren, waar ook tijdens economische malaise behoefte aan is?
- Biedt een recessie mogelijk ook kansen voor u? Bijvoorbeeld door voordelige overname van concurrerende bedrijven?
- Is samenwerking met andere organisaties mogelijk om tot kostenreductie te komen, op basis van de principes van de deeleconomie?

De besluitvorming over missie, visie en strategie ligt altijd bij het topmanagement van uw organisatie, niet bij HR.

Breng in kaart wat uw organisatie nodig heeft

Uw organisatie heeft vastgesteld hoe zij de recessie door wil komen. U gaat vervolgens aan de slag met het bepalen van de kennis, talenten, competenties en vaardigheden die het personeel nodig heeft om de organisatie de recessie door te helpen. Dit is een objectieve exercitie, waarbij u geen rekening houdt met het bestaande personeelsbestand.

Stel de juiste competenties vast

In een recessie zijn een aantal competenties belangrijk. Denk vooral aan:

- aanpassingsvermogen: het vermogen om ook tijdens veranderende werkomstandigheden, taken en verantwoordelijkheden doelmatig te blijven handelen;
- betrokkenheid: het verbonden voelen met het werk, de omgeving en de taken;
- doorzettingsvermogen: doorgaan tot het doel bereikt is ondanks problemen of tegenslagen;
- leervermogen: nieuwe ideeën snel kunnen opnemen, analyseren en verwerken. Opgedane kennis direct inzetten in een werksituatie;
- presteren onder druk: ook effectief kunnen werken onder spanning.
- flexibiliteit: van de normale gang van zaken afwijken als de situatie daar om vraagt;

Stel vast wat u al in huis heeft

Heeft u recent nog een volwaardige SPP uitgevoerd, dan weet u al wat u in huis hebt. Zo niet, dan moet er een vlootstouw plaatsvinden. Hiermee stelt u in een SPP normaliter per werknemer de huidige kennis, talenten, competenties en vaardigheden vast, en zijn rol in het team. Daarna bepaalt u de kloof tussen de huidige en toekomstige bezetting.

Voor de lange termijn is dit een prima aanpak, maar u bent nu ook op zoek naar snelheid in het proces.

U kunt daarom overwegen om de vlootstouw veel gericht te laten plaatsvinden. In plaats van te vragen naar de kennis, talenten, competenties en vaardigheden die u al in huis heeft, vraagt u direct gericht naar wat uw organisatie van het personeel - op korte termijn - nodig heeft aan kwaliteiten.

De leidinggevenden kunnen dan per criterium en per werknemer aangeven wat er al aan kwaliteiten aanwezig is, maar ook welke werknemers op de korte termijn ontwikkelbaar zijn in de goede richting. Het gaat hierbij niet alleen om de vraag of de werknemer dit kán, maar ook of hij daartoe bereid is.



Denk ook aan de talenten die de werknemer buiten zijn werk inzet. Mogelijk zijn die ook bruikbaar voor uw organisatie.

Investeer in de ontwikkeling van uw personeel

Vervolgens investeert u in de ontwikkeling van de werknemers die kunnen bijdragen aan het draaiende houden van uw organisatie in moeilijke tijden.

Dure trajecten kunnen uiteindelijk rendabel zijn, maar langlopende scholing en coaching is meestal een luxe die u zich in een recessie niet kunt veroorloven. Denk daarom ook aan coaching door ervaren collega's, of meelopen in een andere organisatie om de nodige skills te leren.

Zo regelt uw organisatie scholing zonder hoge kosten

Er zijn diverse mogelijkheden om werknemers te scholen zonder dat het uw organisatie veel kost. In [deze toolbox](#) staan de diverse mogelijkheden op een rijtje. Opleidingen kunnen in deze lastige tijden een kostenpost vormen die de werkgever er eigenlijk niet bij kan hebben. Toch is het (om)scholen van werknemers essentieel. Gelukkig zijn er talloze manieren om de kosten te beperken. Duidelijke afspraken maken en alert zijn op beschikbare tegemoetkomingen is het devies.

Communicatie is essentieel

Uiteindelijk streeft u ernaar om werknemers in die rollen te plaatsen die nodig zijn om de recessie door te komen. Dit betekent dat het strikt volgen van functieomschrijvingen en vaste patronen een risico zijn. U vraagt in moeilijke tijden behoorlijk wat flexibiliteit van uw personeel.

Het is belangrijk dat u uw personeel meeneemt in [uw overwegingen \(verdiepingsartikel\)](#), maar ook dat u vertrouwen in de toekomst uitstraalt. Laat uw werknemers weten dat zij een belangrijke rol hebben in de toekomst van de organisatie en dat u hun inzet waardeert.

Niets motiveert zo goed als oprechte waardering voor inzet en betrokkenheid!

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl