



'Toekomstige workforce focust op skills'

"Energietransitie, klimaatverandering, cybercrime en geopolitieke conflicten; bedrijven hebben met impactvolle ontwikkelingen te maken. Daar moeten zij zich op aanpassen." Een gesprek met Michiel van Meer, CHRO van Aon Nederland, over risicoprofielen en de gevolgen voor de humanresourcesstrategie van bedrijven.

Michiel van Meer:
'Ons werk als risicoadviseur gaat steeds meer de kant op van data analytics'

De wereld om ons heen verandert continu. Nieuwe ontwikkelingen zorgen voor het nodige denkwerk voor het Nederlandse bedrijfsleven. "Absoluut, de toekomst wordt steeds minder voorspelbaar", begint Michiel van Meer. "Directies moeten daardoor lastige keuzes maken. Om de energietransitie als voorbeeld te nemen: dit is een van de grootste maatschappelijke veranderingen van deze eeuw. Voor 2050 wil Nederland overstapt zijn van fossiele brandstoffen naar duurzame energie. Dit betekent dat kantoren energieneutraal moeten worden, machines schoner gaan produceren en vervoer steeds groener wordt. Om te overleven moeten ondernemers hun bedrijfsmodellen aanpassen aan die nieuwe werkelijkheid. Dit geldt voor de CFO van een multinational net zo goed als voor een lokaal werkende mkb'er."

Aon – in Nederland actief met 2400 medewerkers – adviseert wereldwijd bedrijven, organisaties en particulieren over hun risico's, zodat ze hier betere beslissingen over kunnen nemen. Met een geschiedenis van 335 jaar zet de onderneming zich de laatste jaren steeds meer neer als een professional services firm. "Ons werk gaat steeds meer de kant op van data analytics", aldus Van Meer. "Dat specialisten worden hier steeds belangrijker, die AI inzetten om nog betere adviezen te geven."

Risicoprofiel klanten verandert

De Chief Human Resources Officer van Aon Nederland zegt dat bij die nieuwe bedrijfsmodellen nieuwe risicoprofielen gaan behoren. "Wij helpen onze klanten om zich daar zo goed mogelijk op voor te bereiden. We spreken met hen over een breed spectrum van onderwerpen, zoals kredietrisico's, verstoringen in de supply chain, de risico's van cybercrime, maar ook over de arbeidsmarkt en het structurele tekort aan personeel. De bestaande risicoprofielen zijn niet meer van toepassing en zullen moeten worden aangepast. Een transportondernemer die zijn vloot elektrificeert, krijgt te maken met andere risico's dan toen alle vrachtwagens nog op fossiele brandstof reden." Aan zonnepalen kleven brandrisico's die verzekeraars terughoudend maken bij het dragen van deze risico's, geeft Van Meer als ander voorbeeld. "In samenwerking met klanten en verzekeraars zoeken we naar oplossingen, zodat de zonne-energietrend zich toch kan blijven ontwikkelen."

Werk van Aon past zich aan

Van Meer vervolgt: "Door alle ontwikkelingen zien we bij Aon een groeiende vraag naar risico- en scenario-analyses. Om goed onderbouwde beslissingen te nemen, hebben bedrijven deze informatie hard nodig. Wanneer een ondernemer bijvoorbeeld een nieuwe fabriek laat bouwen, vraagt die ons een risicoanalyse te maken waarin wij ook de gevolgen van klimaatverandering en de risico's van veranderingen op de arbeidsmarkt meenemen. Wij zijn hiertoe in staat, omdat we over data beschikken van alle branches ter wereld. Met deze data vullen wij modellen waarmee wij voor de klant verschillende scenario's kunnen doorberekenen. Dit betekent dus dat ook wij steeds meer dataspecialisten nodig hebben binnen ons bedrijf. We hebben mensen nodig die over deze specifieke skills en kennis beschikken. Zo staat iedere bedrijfstak voor zijn eigen uitdagingen."

Veel risico's gerelateerd aan personeel

Uit de recent gehouden wereldwijde survey van Aon onder bijna 3.000 risicomangers en leiders blijkt dat de risico's rondom personeel hoog worden ingeschat door ondernemers. "In Nederland nog meer dan in de rest van de wereld", reageert Van Meer. "Dat komt doordat de economie in ons land relatief sterk is gebleven met alleen een milde recessie in 2023. Daarom is er nu een schrijnend tekort aan personeel ontstaan. Het aantrekken en behouden van juist en passend personeel staat op plaats 3 in Nederland (op plaats 4 wereldwijd) en personeelstekorten staat zelfs op plaats 2, terwijl dat risico in de wereldwijde top 10 niet voorkomt. Een ander risico dat in de top 10 voorkomt is het verzuimrisico. De impact van deze risico's op de concurrentiekracht en het innovatievermogen van bedrijven is groot. Zeker als je bedenkt dat de personeelsrisico's vervlochten zijn met andere risico's in de top 10, zoals supplychain-issues, cyberaanvallen, compliance en reputatie."

Focus op skills

"Om in de toekomst over voldoende capaciteit te kunnen blijven beschikken, moeten werkgevers zich meer gaan focussen op skills in plaats van op traditionele rollen. Denk hierbij aan skills als nieuwsgierig, adaptief, veerkrachtig, flexibel en digitale mindset. Dit maakt het makkelijker om binnen een organisatie te schuiven met capaciteit en de interne mobiliteit te vergroten. Door te investeren in de ontwikkeling van deze skills, creëren werkgevers een future ready workforce die flexibel is en weerbaar tegen veranderingen." <