

NGO's over de hele wereld worstelen met het aantrekken en vasthouden van talent

29-12-2023 13:00



Niet-gouvernementele organisaties (NGO's) spelen met hun activiteiten op sociaal en ecologisch vlak een essentiële rol in onze samenleving. Uitdagingen rond HR hebben echter vaak een grote impact op dit belangrijke werk. Dit blijkt uit een nieuw onderzoek dat tijdens een evenement in Londen is gepresenteerd door Personio Foundation, in samenwerking met het adviesbureau Impact46.

Voor het eerst werden meer dan 1.100 NGO's uit 115 landen over de hele wereld ondervraagd over de HR-situatie in hun organisatie. Uit het onderzoek blijkt dat de grootste HR-uitdagingen liggen in het werven en behouden van talent, de vaak moeilijke werkomstandigheden, het meten en stimuleren van de prestaties van medewerkers, een gebrek aan HR-tools en -middelen en de naleving van complexe wettelijke kaders.

Werving en behoud van medewerkers als grootste uitdaging

Veel NGO's hebben te maken met een sterke concurrentie om donaties en subsidies. Naast het feit dat het voor NGO's vaak een grotere uitdaging is om hun organisatie, hun processen en hun tools te optimaliseren, kan een gebrek aan financiering ook impact hebben op het vermogen van een NGO om talent aan te trekken en te behouden: ruim de helft (52%) van alle ondervraagde NGO's geeft aan dat het aantrekken van deskundige medewerkers een groot probleem is. Bijna driekwart (72%) geeft aan dat hun salarissen niet concurrerend zijn in vergelijking met de private sector.

Daarnaast zijn niet-financiële extra's in de non-profitsector minder gebruikelijk, vergeleken met de private sector: minder promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden, een gebrek aan erkenning en zware werkomstandigheden - vaak vanwege het werken in crisisgebieden of in mentaal stressvolle situaties - zorgen ervoor dat het personeelsverloop bij NGO's (15-25%) hoger ligt dan in de private sector (10%).

Gebrek aan HR-teams en digitale tools

In elk type organisatie is personeelsbeheer complex en tijdrovend - vooral bij NGO's, die vaak een zeer divers en geografisch verspreid personeelsbestand hebben. Volgens het onderzoek telt de helft van de onderzochte NGO's (50%) minder dan tien werknemers. Vooral bij kleinere NGO's is de CEO ook verantwoordelijk voor HR, naast andere belangrijke taken zoals fondsenwerving en projectmanagement. Gemiddeld heeft ongeveer 50% van de non-profitorganisaties geen fulltime professionele medewerker in dienst die verantwoordelijk is voor HR. Als gevolg daarvan worden zelfs eenvoudige HR-processen, zoals regelmatig feedback verzamelen van medewerkers of de invoering van een consistente organisatiestructuur, vaak onvoldoende of helemaal niet uitgevoerd.

Bijna 40% noemt ook het gebrek aan HR-tools als een van de grootste uitdagingen - met duidelijke gevolgen: een gebrek aan gegevens voor prestatiebeoordelingen of het niet bijhouden van projectstatus betekent dat er geen gestandaardiseerde evaluatiecriteria voor de prestaties van medewerkers kunnen worden gehanteerd. Ook is het moeilijk om het bestaan en het succes van professionele en gegevensgestuurde structuren aan te tonen - met name aan financiers.

Er zijn strategische (monetaire en niet-monetaire) investeringen nodig

Volgens leiders en mensen uit de praktijk van non-profitorganisaties is het onbenutte potentieel van people management immens en wordt dit aspect momenteel verwaarloosd. Maar ook al moeten NGO's momenteel een aantal uitdagingen op HR-gebied overwinnen, zijn er oplossingen die het makkelijker maken om deze hindernissen te overwinnen.

"In principe zijn er al digitale HR-tools die NGO's effectief kunnen ondersteunen. Maar juist bij deze organisaties worden deze nog maar weinig gebruikt", zegt Philipp Richter, Managing Director van de Personio Foundation. "Dit is precies het gebied waarvan wij geloven dat donoren en stichtingen de verantwoordelijkheid hebben om hun expertise door te geven. Naast traditionele projectfinanciering moet de focus meer liggen op strategische investeringen - bijvoorbeeld in personeelsmanagement en organisatieprocessen. Dat is de enige manier waarop NGO's een toekomstgerichte organisatie kunnen creëren die hun missie en de medewerkers die deze uitvoeren het beste ondersteunt."

Nicola Croasta, CEO van Impact46 zegt: "Donoren en stichtingen moeten verder gaan dan traditionele projectfinanciering en in plaats daarvan meerjarige, onbeperkte subsidies verstrekken. Dit helpt bij het doen van langetermijninvesteringen die de structurele zwakheden van NGO's aanpakken."

Het wordt steeds belangrijker voor NGO's om te investeren in hun medewerkers en een bredere kijk te hebben op compensatie. Naast het reguliere salaris kan de medewerkerstevredenheid ook worden verhoogd via niet-financiële middelen - bijvoorbeeld door het creëren van een prettige omgeving, flexibele werktijden, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, het opzetten van ondersteunende contactpunten of betere organisatie- en processtructuren.

Lees hier het volledige onderzoeksrapport: <https://www.personio.foundation/news/>

Redactie