

Trendkaart 2025-2030

Vakgebied: Staf

Het werk verandert van uitvoerend specialist naar strategische partner. Deze partner verbindt flexibel werken, technologie en mensen met elkaar.

1

Werk

Van (2025) > Naar (2030)

| | |
|--|--|
| Staf levert vooral uitvoerende en voorbereidende ondersteuning bij HR, beleid, communicatie, juridische zaken en kwaliteit. | Stafrollen verschuiven naar advies, verbinden en verandering. Er is minder nadruk op uitvoering en meer op richting geven. |
| Veel werk is herhalend of procesmatig, waardoor weinig tijd overblijft voor vernieuwing. Door beleidsdruk, verantwoordingslast en ad-hoc vragen neemt de werkdruk toe. | Er is meer aandacht voor strategisch beleid, duurzaamheid, diversiteit en interne wendbaarheid. Operationeel werk krijgt daardoor minder ruimte. |
| Besluitvorming ligt vooral bij het management; staf heeft een beperkte rol bij het meewegen van inhoudelijke keuzes. | Werk wordt meer gericht op data en impact, waardoor staf een betere basis heeft voor advisering binnen de bestaande besluitvormingslijnen. |
| Expertise is verspreid over afdelingen en samenwerking gebeurt vooral op aanvraag. | HR, communicatie en beleid stemmen beter af met bestuur en leidinggevenden, zodat advies en uitvoering beter op elkaar aansluiten. |

3

Personeelsbehoeften

Van (2025) > Naar (2030)

| | |
|---|--|
| Staf bestaat uit verschillende technische of specialistische profielen, zoals HR, beleid, communicatie en juridisch. | Er is behoefte aan strategische HR- en communicatieprofessionals met een brede kijk op organisatievragen. |
| Inwerken vraagt veel tijd door specialistische kennis en weinig brede profielen. | Er is vraag naar beleidsadviseurs die duurzaamheid, data en sociale opgaven verbinden, waardoor meer disciplines samenkomen in adviesrollen. |
| Er is behoefte aan adviseurs die kunnen schakelen tussen inhoud en organisatieontwikkeling. Het is moeilijk om brede experts te vinden met kennis van de sector en interne processen. | Er is groeiende behoefte aan stafmedewerkers met affiniteit voor technologie en verandermanagement, passend bij de veranderende organisatie. |

4

Kennis

Van (2025) > Naar (2030)

| | |
|---|---|
| Medewerkers hebben mbo-plus of hbo-niveau en richten zich vooral op hun eigen vakgebied. Daardoor is kennis vooral vakspecifiek en minder gericht op bredere organisatievragen. | (HR)Medewerkers hebben inzicht in arbeidsmarkt, duurzame inzetbaarheid en sociaal beleid. Hierdoor kunnen ze vragen over instroom, ontwikkeling en vitaliteit beter duiden en onderbouwd adviseren. |
| Inhoudelijke kennis per stafgebied is goed, maar vooral binnen het eigen domein. Kennis wordt weinig gedeeld met andere stafonderdelen. | Ze hebben kennis van data-gedreven organisatieontwikkeling en veranderstrategieën. Zo kunnen analyses beter worden gebruikt voor beleidskeuzes en verandertrajecten. |
| Er is weinig kennis van verandermanagement, digitalisering of ketensamenwerking, en weinig gezamenlijke kennisdeling tussen afdelingen. | Ze begrijpen inclusieve communicatie en impactgericht beleid. Hierdoor sluiten adviezen beter aan bij diverse medewerkers en de bredere maatschappelijke opgaven van de organisatie. |

2

Systemen

Van (2025) > Naar (2030)

| | |
|--|--|
| HR-, communicatie- en kwaliteitsgegevens staan in aparte systemen en zijn nauwelijks met elkaar verbonden. | Interne dashboards en HR-/ organisatie-informatie zijn realtime beschikbaar, waardoor informatie makkelijker toegankelijk is. |
| Er is weinig koppeling of gegevensdeling tussen stafonderdelen. | Systemen geven inzicht in duurzame inzetbaarheid, verzuim, werkgeluk en organisatieklimaat. Dit helpt stafafdelingen beter samen te werken. |
| Digitale ondersteuning is vooral administratief en procesgericht. | Tools voor e-learning, talentontwikkeling en performance worden normaal en verschuiven van alleen ondersteuning naar leren en ontwikkelen. |
| Het vormen van advies gebeurt meestal handmatig; analyses kosten veel tijd. | AI ondersteunt advisering, werving en beleidsvorming binnen de bestaande processen. Hierdoor ontstaat meer tijd voor persoonlijk advies en samenwerking. |

5

Vaardigheden en gedrag

Van (2025) > Naar (2030)

| | |
|--|--|
| Medewerkers richten zich vooral op hun eigen vakgebied en minder op samenwerking of integraal denken. | Medewerkers adviseren integraal, begeleiden teams en letten actief op ontwikkelingen in de hele organisatie. |
| Denken en adviseren gebeuren vaak vanuit hiërarchie of bestuurlijke opdracht. | Ze zijn goed in het samenwerken en afstemmen op de organisatie, zodat advies beter past bij de context. |
| Ze hebben een beperkte rol bij interne cultuurverandering of innovatietrajecten. | Ze denken in kansen en scenario's, in plaats van procedures. |
| Vaardigheden zoals coachen, verbinden, presenteren of strategisch adviseren zijn niet altijd aanwezig. Samenwerking met uitvoeringsteams gebeurt vaak ad hoc of op aanvraag. | Medewerkers nemen eigenaarschap en blijven leren in een veranderende organisatie. |