

Generatie  
Morgen

human  
strategy  
agency



Human  
strategy  
agency

## Generatie Morgen Trendrapport 2026

*Mens, cultuur en business in verbinding*

Organisaties bewegen in een wereld die sneller, complexer en veranderlijker is dan ooit. AI, veranderende wetgeving, een nieuw kabinet, nieuwe generaties en de aanhoudende onrust in de wereldeconomie hebben grote invloed op hoe werk wordt ingericht en uitgevoerd. Veel MKB-organisaties reageren hierop door processen te optimaliseren, systemen te verbeteren en structuren aan te scherpen.

Wat daarbij vaak ontbreekt, is een strategische blik op mensen. Terwijl juist de manier waarop mensen werken, mensen samenwerken en hoe mensen leidinggeven en daarmee krijgen, bepaalt of de beoogde strategie ook daadwerkelijk tot het gewenste resultaat zal leiden.

Bij Generatie Morgen geloven we dat organisaties pas echt duurzaam groeien wanneer mens, cultuur en business in samenhang worden ontwikkeld. In 2026 is Human Strategy daarom geen nice-to-have, maar een onmisbare strategische pijler. Niet als HR-beleidsstuk en niet als thema, maar als bewuste keuze in hoe mensen, bedrijfsambities en business met elkaar verbonden zijn en vooral versterken!

De afgelopen jaren heeft HR terecht belangrijke thema's op de agenda gezet. Het ziekteverzuim was hoger dan ooit, mensen wisselden sneller van baan en vacatures waren moeilijk te vervullen. Ook kwam er meer

aandacht voor welzijn, vitaliteit, engagement en employee experience. Essentiële onderwerpen, maar toch overheerst soms het gevoel dat de nut en noodzaak hierin soms maar moeilijk te onderscheiden is. In onze optiek komt dat doordat deze thema's vaak onvoldoende zijn gekoppeld aan strategie en resultaat. Deze thema's blijven losse initiatieven waar HR hard voor heeft moeten vechten, maar die als eerste van tafel verdwijnen wanneer de business onder druk komt te staan. Zolang de aandacht voor de mens een 'feestje van HR' blijft en niet wordt verbonden aan de strategie en daarmee aan de organisatiedoelen, verliest het zijn kracht. Sterker nog: het heeft vaak het tegenovergestelde effect

Duurzame groei begint bij mensen die:

- Op de juiste plek zitten;
- Hun talenten kunnen benutten;
- Zich blijven ontwikkelen;
- Zich verbonden voelen met elkaar en met de organisatie.

Human Strategy begint daarom met één fundamentele vraag: Hoe draagt de manier waarop wij met mensen werken direct bij aan duurzame groei en resultaat?

In dit tendrapport ontdek je de belangrijkste HR-trends van nu en krijg je praktische handvatten om direct te starten met het versterken van je mensen, teams en organisatie.

## De belangrijkste trends op een rijtje

**1. Human Strategy**

**2. De veranderende rol van leiderschap**

**3. Talent als strategisch voordeel**



Human strategy agency

## HR hoeft niet belangrijker te worden

"HR hoeft niet belangrijker te worden. Organisaties moeten fundamenteel anders naar mensen gaan kijken. Niet als soft HR thema, maar als een strategische factor die bepaalt of ambities werkelijkheid worden."

*Jannika Utstlag*  
Founder Generatie Morgen



## Trend 1 - Human Strategy

*Van HR-verantwoordelijkheid  
naar organisatie prioriteit.*

Human Strategy wordt nog vaak gezien als een verantwoordelijkheid van HR. Dat is een misvatting. De manier waarop mensen werken, samenwerken en zich ontwikkelen raakt de hele organisatie en vraagt om eigenaarschap op alle niveaus. Directie, management en teamleiders spelen hierin de cruciale rol: zij vertalen strategie naar gedrag, keuzes en de dagelijkse praktijk.

HR vervult binnen deze ontwikkeling een andere rol dan voorheen. Niet als uitvoerder of als eigenaar van alle 'mens-thema's', maar als aanjager en regisseur. HR helpt om keuzes expliciet te maken, samenhang te bewaken en data en inzichten te vertalen naar richtinggevende besluiten.

### Wat verandert er?

HR verschuift van "regelkamer" naar regiekamer van mens en organisatie. De opkomst van AI versnelt deze beweging: routinematige taken worden geautomatiseerd, patronen in data worden zichtbaar en HR krijgt een voorspellende positie, in plaats van een reactieve rol. Hierdoor verandert HR van een uitvoeren-



de functie naar een strategische partner die actief richting geeft aan organisatieontwikkeling. Door AI en data kan HR niet alleen terugkijken, maar ook vooruitzien:

- Waar ontstaan tekorten binnen teams of afdelingen, op vaardigheden en capaciteiten?
- Bij welke functies of generaties loopt de organisatie risico op verloop?
- Welke opleidings- en ontwikkelbehoeften zijn cruciaal voor het behalen van toekomstige organisatiedoelen?
- Hoe beïnvloeden werkdruk en/of verandertrajecten de energie en betrokkenheid van medewerkers?

Tegelijk groeit de behoefte aan menselijkheid: aandacht, betekenis en verbinding. De toekomst van HR is daarom **data-driven en human-focused**. Human-focused betekent dat de medewerker centraal staat bij elke analyse en beslissing. Data en AI bieden inzichten, maar keuzes worden gemaakt met oog voor talent, ambities, welzijn en betrokkenheid. Zo werkt HR niet alleen efficiënter, maar creëert het ook meer betekenis, groei en voldoening voor medewerkers.

### Wat kun je morgen al doen?

- Breng kwetsbaarheden in kaart: Analyseer data op skills, verloop, prestaties en opleidingsbehoeften.
- Vertaal inzichten naar actieplannen: ontwikkel coaching programma's, loopbaanpaden of leertrajecten voor kritieke functies en talent.
- Koppel HR aan de bedrijfsstrategie: bepaal op basis van data waar medewerkers het meeste impact kunnen maken, bijvoorbeeld door teams strategisch samen te stellen of talent intern door te laten stromen.
- Stimuleer continu leren en ontwikkeling: maak leren een vast onderdeel van werk zodat medewerkers en teams wendbaar blijven en voorbereid zijn op veranderingen.

## Trend 2 - De veranderende rol van leiderschap

*Leiders: de schakel tussen strategie en mens*

In een steeds complexere en dynamischere werkomgeving kan leiderschap niet langer draaien om controle of het zelf hebben van alle antwoorden. Leiderschap gaat over richting geven, duidelijke kaders scheppen en ruimte organiseren. Het mensbeeld vanuit de organisatie speelt hierin een bepalende rol.

Organisaties die uitgaan van vertrouwen en ervan uitgaan dat mensen het juiste willen doen, creëren ruimte voor **initiatief, eigenaarschap en vernieuwing**. Leiders zijn daarin de schakel tussen de strategie en de mens: zij bepalen of medewerkers begrijpen waar de organisatie naartoe wil en of zij zich vrij voelen om verantwoordelijkheid te nemen.



Human  
strategy  
agency

### Wat verandert er?

Leiderschap verschuift van sturen op taken en aanwezigheid naar coachen, verbinden en ontwikkelen. Hybride werken, autonomie en persoonlijke voorkeuren vragen om een andere manier van leidinggeven. Leiders moeten balans vinden tussen vrijheid en verbondenheid, en tussen ruimte geven en richting houden.

De rol van de leider verandert daarmee van manager naar coach en verbinder. Niet door alles los te laten, maar door duidelijke verwachtingen te combineren met **vertrouwen en ondersteuning**.

Sta eens stil bij de huidige situatie binnen jouw organisatie:

- Waar is behoefte aan meer autonomie?
- Welke teams functioneren al goed in deze manier van werken?
- Zijn leidinggevenden toegerust voor deze rol?
- Hebben we de vaardigheden en tools in huis die deze nieuwe rol van leiderschap te kunnen vervullen?
- Waar ontstaan knelpunten in samenwerking of betrokkenheid?

### Wat kun je morgen al doen?

- Geef leidinggevenden tools en richtlijnen voor korte coachgesprekken en teamcheck-ins.
- Leg de focus op output en resultaten in plaats van fysieke aanwezigheid.
- Plan momenten voor teamverbinding, kennisdeling en samenwerking.
- Houd in de gaten hoe teams functioneren en pas waar nodig de aanpak aan.

## Trend 3 - Talent als strategisch voordeel

### *Van CV naar potentieel*

AI maakt werk sneller, consistent en efficiënter. Tegelijk ontstaat het risico dat organisaties hun eigen karakter verliezen. In een wereld waarin technologie steeds meer kan, wordt menselijkheid het onderscheidende vermogen. Organisaties onderscheiden zich niet door perfecte processen, maar door hoe zij **talent herkennen, benutten en laten groeien**.

Veel organisaties benutten nog maar een deel van het talent dat aanwezig is. Besluitvorming blijft centraal liggen en innovatie beperkt zich tot een kleine groep. Wie erin slaagt om talent breed te activeren, creëert een strategisch voordeel dat niet te kopiëren is.

#### Wat verandert er?

De arbeidsmarkt verandert snel: vaardigheden en leerpotentieel zijn steeds belangrijker dan traditionele diploma's. Functies evolueren sneller dan opleidingen kunnen bijhouden, waardoor het steeds minder zegt wat iemand ooit heeft gestudeerd, en



Human  
strategy  
agency

steeds meer wat iemand nú kan en bereid is te leren. Organisaties die succesvol blijven, investeren daarom gericht in **re-skilling, up-skilling en interne mobiliteit**. Het gaat niet langer alleen om het aannemen van nieuwe mensen, maar vooral om het ontwikkelen van bestaand talent om huidige en toekomstige uitdagingen aan te kunnen.

Er ontstaat een dynamisch landschap rondom 'skills', waarin medewerkers zich continu ontwikkelen en meebewegen met de organisatie. HR en leiderschap spelen hierin de sleutelrol in het zichtbaar maken, ontwikkelen en benutten van deze skills.

#### Wat kun je morgen al doen?

- Breng skills in kaart: Maak een overzicht van huidige en benodigde vaardigheden binnen teams en afdelingen.
- Ontwikkel gerichte trajecten: Start re-skilling- of up-skilling programma's voor kritieke rollen of schaarse skills.
- Stimuleer interne mobiliteit: Geef medewerkers kansen om ervaring op te doen in andere functies of projecten waar hun talenten het meest impact hebben.
- Maak leren onderdeel van werk: Integreer micro-learning, kennisdeling en on-the-job ontwikkeling in dagelijkse werkzaamheden om teams wendbaar te houden.

#### Samenvattend...

Duurzame groei van organisaties begint bij **mensen, cultuur en business** die in samenhang worden ontwikkeld. HR is geen ondersteunende functie meer, maar de strategische partner die talenten ontwikkelt, teams versterkt en organisaties wendbaar maakt en houdt.

#### Is jouw organisatie klaar voor morgen?

Maak een snelle nulmeting met de volgende vragen:

- Hebben we overzicht van **skills en talenten** binnen teams en functies?
- Worden inzichten uit HR-data gebruikt om **strategische keuzes** te maken?
- Zijn leidinggevendenden in staat om **teams te coachen en verbinden**, en ruimte te geven voor autonomie?
- Functioneren teams effectief in samenwerking en **hybride werkvormen**, en waar liggen uitdagingen?
- Zijn er duidelijke **ontwikkeltrajecten** voor kritieke functies en talenten?
- Is leren en **ontwikkelen** een vast onderdeel van werk en draagt het bij aan wendbaarheid?



Organisaties die deze trends omarmen, bouwen aan een sterke, toekomstbestendige organisatie waarin mensen en talenten floreren. Bij **Generatie Morgen** helpen we organisaties deze veranderingen concreet door te voeren: van het vertalen van data naar strategische HR-acties, tot het ontwikkelen van leiderschap, teams en talenten die klaar zijn voor morgen.

## Ben jij al klaar voor morgen?

Ben jij al klaar voor morgen? Wij denken graag met je mee! Bericht ons gerust als je meer wil weten over onze aanpak en hoe we jou verder kunnen helpen!

*Gideon Hofman*  
Commercieel Directeur