

HR Square (nl)



Date : 01/06/2018
Page : 54
Periodicity : Monthly
Journalist : -

Circulation : 3500
Audience : 0
Size : 498 cm²
Advertising value equivalency : 1992,00 €

DE ADVIESRAAD

'Talent mobility'

Dé sleutel voor een positieve en duurzame inzetbaarheid

■ Geert Volders

De wereld van Recruitment en HR verandert in hoog tempo. Ontwikkelingen zoals een steeds verdergaande digitalisering, big data en andere vernieuwende recruitment-technologieën hebben niet alleen een grote impact op de manier van werven, maar verhogen ook de verwachtingen van werkzoekenden.

Ondanks de aantrekkelijke economie, vinden veel bedrijven het moeilijk om de geschikte kandidaten aan te trekken én te behouden, kandidaten die niet alleen over de juiste vaardigheden en kennis beschikken, maar die zich ook thuis voelen in de organisatie. Een duurzaam HR-beleid begint volgens ons nochtans bij een weloverwogen rekruterings- en selectieproces. Daarbij moet je als onderneming niet alleen rekening houden met kennis en vaardigheden van de kandidaten, die kan je iemand snel bijbrengen. Je moet rekening houden met de cultuur van je onderneming en in hoeverre je kandidaten een 'match' vertonen. Onderzoek toont aan dat werknemers die goed bij hun bedrijf passen, niet alleen beter presteren, maar ook aangeven dat ze meer voldoening halen uit hun job, productiever zijn én geneigd zijn om langer voor dezelfde organisatie te werken.

Neuzen in dezelfde richting

Als je hier als onderneming geen rekening mee houdt, loop je het risico dat een werknemer snel weer de organisatie verlaat. Dat is ontgoochelend voor de kandidaat die zijn verwachtingen niet ingevuld ziet, maar evenzeer voor de werkgever, die flink geïnvesteerd heeft in de werving, selectie, onboarding en training van de medewerker. Gemiddeld één op de vijf bedienden slaat na amper één jaar de deur van zijn werkgever alweer achter zich toe. De kosten die hieraan gekoppeld zijn, kunnen voor een werkgever dus flink oplopen.

Je moet er wel voor waken dat je voldoende heterogeniteit behoudt bij je werknemers. Een gebrek aan diversiteit gaat immers



> Geert Volders (Ascento)
"Het ultieme doel van 'talent mobility' is medewerkers meekrijgen in de nieuwe manier van loopbaandenken om hun loopbaan zelf in handen te nemen." © gf

ten koste van kritisch denkvermogen. De neuzen staan dan te vaak en te veel dezelfde kant op, je wordt te weinig flexibel en scherp in het reageren op veranderingen. Medewerkers met diverse invalshoeken leiden net leiden tot een positieve, productieve uitwisseling van ideeën.

Daarnaast moeten bedrijven ook werk maken van een doorgedreven talentmanagement en -development. Dan hebben we het niet alleen over de ontwikkeling van werknemers die op die manier in een snel veranderende arbeidsmarkt optimaal blijven functioneren. Training is maar een deeltje van de ontwikkeling van werknemers. Ook heroriëntering moet een optie zijn voor medewerkers die plots beseffen dat ze hun job de komende jaren niet meer willen of kunnen doen.

Aantrekken, behouden en (her)oriënteren van talent

Wij werken vanuit een totaalbenadering: aantrekken, behouden en (her)oriënteren van talent lopen in elkaar over. Volgens ons is 'talent mobility' dé sleutel voor een positieve en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Een pasklare oplossing bestaat niet, elk bedrijf en elke sector kennen hun eigen uitdagingen. Daarom kiezen wij resoluut voor een benadering op maat van de klant en de medewerkers.

Het ultieme doel van 'talent mobility' is medewerkers meekrijgen in de nieuwe manier van loopbaandenken om hun loopbaan zelf in handen te nemen. Dat gaat niet vanzelf. Doordachte communicatie is nodig om daar een succes van te maken: top-down, bottom-up, verticaal, horizontaal en via alle mogelijke communicatiedragers. Het resultaat zijn werknemers zich tevreden, gemotiveerd en uitgedaagd voelen in hun job. En bijgevolg beter presteren. Win-win dus. ■

Het ultieme doel van 'talent mobility' is medewerkers meekrijgen in de nieuwe manier van loopbaandenken om hun loopbaan zelf in handen te nemen. Dat gaat niet vanzelf. Doordachte communicatie is nodig om daar een succes van te maken: top-down, bottom-up, verticaal, horizontaal en via alle mogelijke communicatiedragers. Het resultaat zijn werknemers zich tevreden, gemotiveerd en uitgedaagd voelen in hun job. En bijgevolg beter presteren. Win-win dus. ■

De auteur, Geert Volders, is directeur van Ascento. Hij schreef deze tekst als lid van de adviesraad van HR Square.

ascento
HR experts in talent mobility