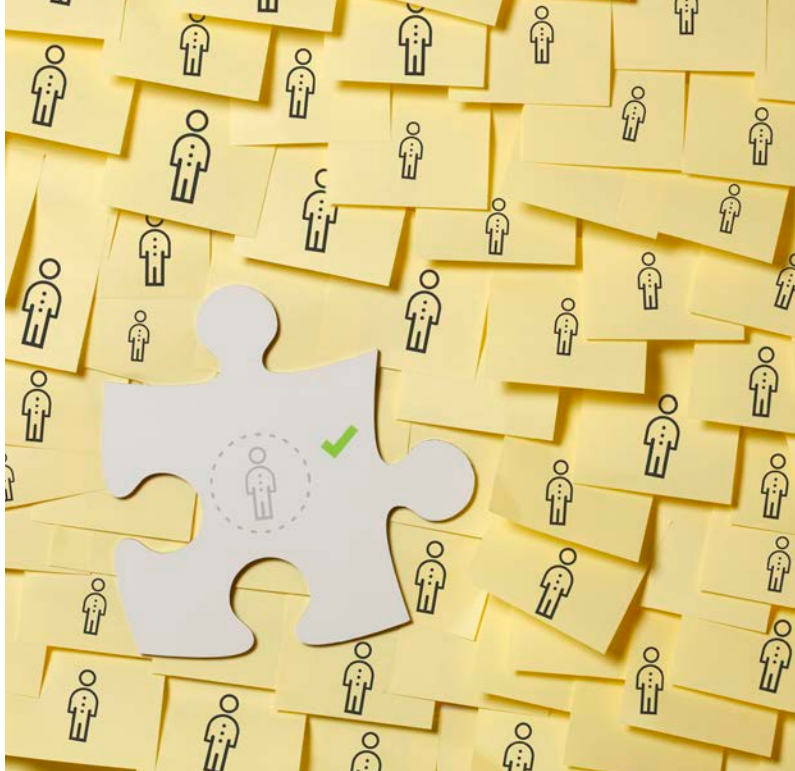




Zoek **niet** langer naar witte raven

Liefst één op de twee Belgen solliciteerde het voorbije jaar minstens één keer. Toch vinden bedrijven nog altijd amper talent. Organisaties kunnen dan ook beter inzetten op de ontwikkeling van hun eigen talent.

TEKST: PATRICK VERHOEST | FOTO: ISTOCK BY GETTY IMAGES

Uitgangspunt is de jaarlijkse Talent Pulse, een medewerkers-bevraging die Acerta al meer dan tien jaar lang uitstuurt en waarop meer dan 3000 werknemers reageren. Die polst naar de jobmobiliteit en de intentie van medewerkers om van job te veranderen. Acerta stelde vast dat corona de cijfers in april vorig jaar ineen deed stuiken en de eerste lockdown alle beweging uit de arbeidsmarkt haalde. Nele Ronsmans, Acerta Senior Consultant: "Nu is het niveau terug gestegen naar dat van 2019. Zowat 45% van de Belgen heeft het voorbije jaar minstens één keer gesolliciteerd, wat wel wat olie in de motor lijkt te brengen. Maar ook al willen wel heel wat mensen van job veranderen, toch voelen bedrijven dit minder, omdat ze toch te weinig mensen vinden op de krappe arbeidsmarkt."

Witte raven

Bedrijven hebben de neiging om te zoeken naar witte raven. Vaak willen ze de perfecte vervanger vinden voor wie vertrekt. Nele Ronsmans raadt haar klanten aan naar het potentieel te kijken bij het rekruteren: "We moeten waar het kan, de kans grijpen om los te komen van diploma's en ervaring. We moeten kijken naar wie op lange termijn past binnen de cultuur en de organisatie."

Daarnaast stelt de Senior Consultant vast dat elk bedrijf heel wat talent in eigen rangen lopen heeft. Om te vermijden dat dat talent vertrekt, moet je inzetten op interne ontwikkeling en mobiliteit: "Om het maximale uit je talent te halen, dien je mensen groeikansen te geven. We zetten daarom in op ontwikkelingsbeleid. Uit onderzoek blijkt dat 40% van onze respondenten vindt dat ze te weinig bijleren in hun job. De intentie om te vertrekken stijgt bij mensen die al lang hun job doen zonder nieuwe uitdagingen. Zoek dus niet naar witte raven, maar maak werk van de ontwikkeling van het eigen aanwezige talent."

Welzijn

Uit de Talent Pulse blijkt verder dat zowel het inzetten op welzijn als thuiswerk een effect hebben op de intentie van werknemers om van job te veranderen. Nele Ronsmans stelt vast dat wie inzet op welzijn en daar acties op onderneemt, niet alleen

tevredener werknemers heeft. Ze hebben ook minder zin om te vertrekken. Het is dus een goed idee om te polsen bij uw medewerkers waar ze nood aan hebben.

Ook de mogelijkheid om thuis te werken lijkt verbonden aan de intentie om te vertrekken. Met corona werd het thuiswerk recent (her)ontdekt, weet Ronsmans: "We zagen dat de kans om

thuis te werken leidde tot tevredener medewerkers. Zelf geloven we in een toekomst van hybride werk, de mix tussen thuis en kantoor. Ga na op organisatie- en op teamniveau welk werk best samen gedaan wordt en wat werknemers beter alléén doen. De leidinggevende, die het eerst vaak niet altijd even gemakkelijk had met de afstand tot zijn team, moet de middelen en handvatten krijgen om op een goede manier met hybride werk om te gaan en er de nodige afspraken rond te maken." ■

“De intentie om te vertrekken stijgt bij wie al lang zijn job doet zonder nieuwe uitdagingen.”