



© Els Verbokel

24

*“The war for talent: talent has won”*

# LIESBETH VANDENRIJT



**PARTNER/MANAGING DIRECTOR**

Motmans & Partners

**De arbeidsmarkt staat in brand. The war for talent is actueler dan ooit en maakt het werkgevers steeds moeilijker om talenten te vinden, en vooral te houden. Het onderwerp vormde het uitgangspunt voor een debat naar aanleiding van de opening van het nieuwe kantoor van Motmans & Partners in Lommel waar Hanne Hooyberghs als Regiomanager Noord-Limburg en Kempen de gastvrouw was. Liesbeth Vandenrijt, partner en managing director bij Motmans & Partners, vat de vijf tendensen samen die merkbaar zijn op de arbeidsmarkt. Eén ding staat vast: in the war for talent is het talent aan de winnende hand.**

verhaal x ondernemer

### **Talent has won**

“Sinds de Industriële Revolutie hadden werkgevers de keuze tussen talentvolle medewerkers. De werkgever was aan zet en de werknemer mocht blij zijn als hij of zij gekozen werd. Maar vandaag liggen de kaarten volledig anders en is er een kwantitatief én kwalitatief tekort aan talent. De redenen? Exponentiële veranderingen op vlak van technologie en digitalisering, demografisch door de vergrijzing en kwalitatief doordat mensen die instromen functies niet één op één invullen. Het gevolg is dat het talent zijn vel duur kan verkopen. Waarom zij kiezen voor een bepaalde werkgever, hangt af van hun ABC van motivatie: **A**utonomie in de job, **B**etrokkenheid binnen het bedrijf en het optimaal benutten van hun **C**ompetenties.”

### **Iedereen slasher**

“Vlaamse werknemers keken vroeger op een andere manier naar hun werk: een vast contract van onbepaalde duur bij één werkgever was de droom. Vandaag zijn nog maar een derde van alle contracten van die aard en willen mensen meer regisseur zijn van hun loopbaan. Ze willen niet meer op één plek werken en combineren beroepen zoals zij dat wensen. Boekhouder/mechaniker, accountmanager/juwelenontwerper zijn geen uitzonderingen. Bovendien zijn er meer zelfstandigen dan vroeger. De dimensies van werken zijn uitgebreid. Naast geld verdienen dient werken om een sociaal leven op te bouwen en helpt het bij je persoonlijke ontwikkeling.”

### **Alles wordt vloeiend**

“De nieuwe generatie op de arbeidsmarkt is het gewoon om alles *on demand* te krijgen. Zij bestellen kledij buiten de winkelluren, kijken uitgesteld naar televisieprogramma's... En kijken ook zo naar werk. Voor hun is werk niet iets dat op een bepaalde plek en op vaste tijdstippen gebeurt. Wat als je een vroege vogel bent die elke dag om zes uur wakker is en tot negen uur moet wachten om te gaan werken? Zoiets vinden zij niet logisch. Sommige werkgevers spelen hier al op in door wekelijks uurroosters aan te passen voor ouders met co-ouderschap of waarvan de partner ook in ploegen werkt.”

### **Talent als consumer**

“Een vierde tendens is dat talenten en werknemers zich steeds meer als echte consumers of customers gedragen. Doordat zij op de arbeidsmarkt te kiezen hebben, gaan zij zich zo ook gedragen. Zij volgen de logica en verwachtingen van elke consumer, die drie dingen wilt: quicker than real time response, technologie die het gemakkelijker maakt om te solliciteren en een persoonlijke aanpak.”

### **Wat is talent?**

“Tot slot moeten we ons een belangrijke vraag stellen: wat is talent precies? De werkgever staart zich nog te vaak blind op een cv, de opleiding en ervaring van een kandidaat. We moeten meer openstaan voor het onontgonnen talent dat mensen bieden en dat je niet terugvindt in een cv. We moeten werken aan de trainable gap van profielen en onze verwachtingen bijstellen. Moet een data-analist echt per se Frans kennen om zijn job goed uit te voeren? Opleiding en ervaring zijn vaak toevalligheden. Ik denk dat, wanneer we meer kijken naar de passie en drijfveren van iemand, we een betere match kunnen maken.”

“De tijd dat bedrijven konden kiezen, is duidelijk voorbij”, besluit Liesbeth. “En geloof me, het zal niet beteren. Want per honderd uitstromers op de arbeidsmarkt zijn er maar tweeëntachtig instromers. Hoe kunnen we de uitdagingen aangaan? Door ten eerste onze kandidaten op een andere manier te beoordelen, op goesting en passie. Maar ook door het aanwezige talent in onze bedrijven te verankeren met goed leiderschap, visie, zorg én fun. En, als laatste, door af te stappen van het plug-and-play principe en te durven kiezen voor kandidaten die voor 80% matchen. Geef hun de kans om hun talent binnen je bedrijf levenslang verder te ontwikkelen. Wie hiervoor openstaat, kan ten strijde trekken op de arbeidsmarkt 4.0!”