

“Laat menselijk kapitaal renderen”

De huidige arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een recordaantal openstaande vacatures, en er is niet meteen verbetering in zicht. “Met de traditionele HR-tools komen we er niet meer. Daarom introduceren wij het Human Capital Canvas met een focus op menselijk kapitaal”, aldus Sarah Porco, Bestuurder Umani Group. **Tekst:** Roy Van Baelen

“Er woedt een hevige strijd op de arbeidsmarkt waardoor het alsmoer moeilijker wordt voor bedrijven om goede mensen te vinden. Niet de bedrijven, maar de potentiële werknemers zijn momenteel aan zet. Zij worden namelijk steeds kieskeuriger en stellen strikte eisen op. Bovendien zijn ze sinds de pandemie veel bewuster bezig met de combinatie van werk en privé en is de band met de werkgever vaak minder sterk geworden. Dat vraagt om een nieuwe manier van rekrutering én talent management.”

Nieuwe aanpak

“Ondanks het vissen in een droge vijver blijven veel organisaties vasthouden aan de traditionele manier van werving. Zo zoeken ze de perfecte kandidaat die voldoet aan een lange lijst van vereisten en selecteren die op basis van mondelinge of schriftelijke proeven en verschillende sollicitatierondes. Een veel te lange procedure die geïnteresseerden vaak afschrikt. Bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken moeten zich realiseren dat die klassieke aanpak niet langer werkt en een strategie opstellen die vertrekt vanuit de wensen van de (potentiële) werknemers. Bedrijven moeten op een meer proactieve manier te werk gaan en hun beleid hervormen in functie van het talent dat ze reeds in huis hebben.”

Human Capital Canvas

“Deze visie hebben we uitgewerkt in een allesomvattend model dat bedrijven kunnen volgen om de uitdagingen op de arbeidsmarkt te bekampen. Human Capital Canvas vertrekt vanuit de strategische doelstellingen en focust op het laten renderen van menselijk kapitaal. Eerst moeten bedrijven intern kijken naar welke softskills aanwezig zijn en mogelijk nog niet optimaal benut worden. Door dat in kaart te brengen kunnen organisaties aan *job crafting* doen, waarbij een medewerker bijvoorbeeld een bijkomende rol gaat opnemen of anders ingezet kan worden. Als de interne oefening is afgerond, kan er extern gekeken worden. In plaats van een specifieke functie aan te werven, moeten bedrijven op zoek gaan naar skills die aansluiten bij de vaardigheden die aanwezig zijn, zodat ze een complementair team kunnen vormen. Dat is *job design*, waarbij bepaalde skills gebundeld worden. Op die manier kan het verschil gemaakt worden in vergelijking met andere werkgevers die allemaal op zoek zijn naar eenzelfde functie.”



Sarah Porco

BESTUURDER UMANI GROUP

Niet de bedrijven, maar de potentiële werknemers zijn momenteel aan zet. Zij worden kieskeuriger en stellen strikte eisen op. Dat vraagt om een nieuwe manier van rekrutering én talent management.

Ondersteuning

“De core business van Umani Agency is om organisaties te helpen bij de implementatie van dit model en talenten te beschikken stellen die mee het verschil kunnen maken. Wij ondersteunen hen door advies te verlenen en hen te overtuigen om op een andere manier naar hun menselijk kapitaal te kijken. Concreet moeten organisaties een overzicht krijgen van wat er zowel intern als extern nodig is, gaande van interne opleidingen tot het aanwerven van bepaalde vaardigheden om de langetermijnstrategie waar te maken. Door rekening te houden

met de individuele wensen en behoeften van de mensen en hen in te zetten op hun talenten zullen bedrijven beter renderen. Ook kan er zo gewerkt worden aan het verhogen van het engagement van medewerkers. Deze aanpak gaat steeds belangrijker worden, want de uitdagingen op de arbeidsmarkt gaan niet snel verdwijnen.” ■



Meer weten?
umani-agency.be/
organisaties

INZICHT

Werk aan de winkel

De uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn legio. Om deze het hoofd te bieden, is een doortastende en ambitieuze aanpak meer dan ooit noodzakelijk.

De mismatch tussen het groeiend aantal vacatures en het dalend aantal sollicitanten, de toenemende vergrijzing die de krapte op de arbeidsmarkt nog nijpender maakt, de beperkte deelname aan levenslang leren, de toenemende lijst met knelpuntberoepen,... Er gaat dan ook geen week voorbij of er is weer een economische sector die luid kreunt onder het gebrek aan goed geschoold personeel en werknemers. We staan daarin binnen Europa zeker niet alleen, maar om in het zog van onze noorderburen of de Scandinavische landen te willen blijven, moet er iets veranderen. Zo ligt de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen op 74.7%, en dat is ver onder de 80% van koplanten zoals Nederland, Zweden of Duitsland. Op het vlak van opleidingsparticipatie scoren we met 7.7% zelfs onder het Europees gemiddelde (9.2%) en ver onder Scandinavische 'gidslanden' zoals Denemarken en Finland, waar 20% tot haast 30% van de 25 tot 64-jarigen deelneemt aan opleidingen.

Er gaat geen week voorbij of er is weer een economische sector die luid kreunt onder het gebrek aan goed geschoold personeel en werknemers.

En-enverhaal

Deze cijfers opkrikken, wordt een veelzijdige en complexe uitdaging. Het is een verhaal van meer en betere opleidingen - zowel op de schoolbanken als op de werkvloer - van duaal en vooral levenslang leren, van digitaal en vooral (meer)talig opleiden, een verhaal van diploma's en kwalificaties maar nog meer van competenties en vaardigheden, een verhaal van een sterkere samen- en samenwerking tussen de reguliere en de sociale economie. Het is een verhaal van flexibel maar ook van werkbaar en zinvol werk. Een verhaal dat werklozen aanspreekt, maar evenzeer moeilijk bereikbare doelgroepen zoals niet beroepsactieven, langdurig zieken, kwetsbare jongeren, vrouwen met een migratieachtergrond of personen met een arbeidshandicap. Het is zeker ook een verhaal van samenwerking tussen werkgevers en werknemers, tussen VDAB en andere partners en uiteraard tussen alle verschillende beleidsniveaus in ons land. ■