

## WERVING EN SELECTIE IN TIJDEN VAN OORLOG

# ‘Niet toegeven aan salarisinflatie’

De wervings- en selectiewereld beleeft boeiende tijden. De lang voorspelde ‘war for talent’ is eindelijk losgebarsten. Alix De Brouwer (Acerta Consult) en Colin Dewulf (HR Flux) vertellen hoe de oorlog uitgevochten wordt.

‘E r bestaat geen twijfel dat de war for talent voelbaar is’, zegt Alix De Brouwer, director Recruitment en Selection bij Acerta Consult. ‘De uitstroom is vandaag al groter dan de instroom in Vlaanderen en dat blijft zo. Bovendien worden de knelpuntberoepen niet structureel aangepakt, alhoewel ze al jaren bekend zijn. Deze functies worden niet op de juiste manier naar de markt gebracht en daardoor voelen de kandidaten zich onvoldoende aangetrokken. Voor mij is het al geen war for talent meer, maar een ‘challenge for talent’. De oorlog zijn we al gewoon geraakt, nu moeten wij hem enkel nog winnen.’

‘Je hebt niet enkel de spontane uitstroom’, vult Colin Dewulf, zaakvoerder bij HR Flux, aan, ‘maar ook een extra vraag naar instroom. Bedrijven hebben projecten uitgesteld door de crisis, maar willen ze vandaag wel realiseren en zoeken daarvoor mensen. De vraag is echt groter dan het aanbod.’

### Trial & error

‘Dé grote trend in de wervings- en selectiesector zijn de social media’, volgens Alix De Brouwer. ‘Iedereen praat erover, volgt opleiding ... Het is nog geen mature markt, maar wel een markt in opkomst. Je hebt de professionele netwerken, zoals LinkedIn, de privénetwerken zoals Facebook en opinieuitwisselingsplatformen zoals Twitter. Het is een must dat we ermee bezig zijn, maar we gaan er niet alles mee oplossen.’

‘Bedrijven zijn zelf ook heel creatief in het rekruter-

teren’, treedt Colin Dewulf haar bij. ‘Ze organiseren jobbeurzen, werken via de pers, zetten online rekruteringsplatformen op en stappen zelf naar scholen en hogescholen.’

Steeds meer bedrijven werken ook aan hun employer branding. ‘Zij steken er heel wat tijd en geld in’, weet Alix De Brouwer. ‘Hun dna moet er echt in omschreven staan. Met enkel wat reclame - ‘we are the best en we want the best’ - halen ze het niet.’

De wervings- en selectiewereld zit volop in een *trial and error*-fase. ‘Bedrijven zoeken naar de geschikte manier om kandidaten te vinden en exploreren allerlei kanalen’, verduidelijkt Alix De Brouwer. ‘Soms is het paniekvoetbal. Die trial and error-methode is niet altijd efficiënt en er gaan heel wat kosten mee gepaard.’

‘Wij moeten veel meer aandacht hebben voor de integratieve benadering,’ meent Colin Dewulf, ‘onze opdracht niet enkel beschouwen als een recruitmentopdracht, maar hem benaderen vanuit de consultancygedachte.’

### De uitdaging heet openheid

Om al het nodige talent te vinden, moeten nieuwe paden betreden worden. ‘Mensen zullen langer moeten werken’, stelt Colin Dewulf. ‘De uitdaging bestaat erin de 55-plussers te integreren in de bestaande structuren. Maar hoe je processen zo afstemmen dat je die mensen productief en gelukkig maakt?’

‘Retentiemanagement wordt even belangrijk als rekrutering’, aldus Alix De Brouwer. ‘Werkge-

‘Bedrijven hebben projecten uitgesteld door de crisis, maar willen ze vandaag wel realiseren en zoeken daarvoor mensen’

Colin Dewulf,  
HR Flux





**‘Voor mij is het al geen war for talent meer, maar een challenge for talent’,**

**Alix De Brouwer (l),  
Acerta Consult**

vers moeten hun in-, door- en uitstroom goed managen. Dat betekent dat zij een duidelijke visie hebben en die intern en extern kenbaar maken. Zij moeten luisteren en meedenken met hun medewerkers, hen *empoweren* en uitdagen. Het zijn klassiekers, maar het is nu hoog tijd om ze toe te passen. Een mens zoekt niet om te veranderen, maar verandert toch van werk omdat hij niet gehoord wordt. Ik ben al jaren actief in rekruteringservices, maar promoot retentiemangement. Omdat dat de beste manier is om vacatures in te vullen.

‘Sta ook open voor niet-regionale medewerkers,’ adviseert Alix De Brouwer, ‘mensen die iets verder wonen of van een ander land komen. Durf kiezen voor iemand die niet klassiek uit de regio komt of je taal niet spreekt. Via het Engels kan die persoon perfect meewerken in uw team. Eigenlijk is de uitdaging openheid.’

### **Salarisinflatie**

‘Het grote voordeel van de war for talent is dat wij eindelijk de kans krijgen om werk te maken van talentmanagement’, aldus Alix De Brouwer. ‘Bedrijven gaan het nu moeten doen. Wij spreken echt van return on investment of talent. Als je je talent verzorgt, blijven ze en is je return on investment gigantisch.’ ‘Bedrijven die al bezig zijn met een strategisch HR-beleid hebben een voorsprong’, beaamt Colin Dewulf. Als zij hebben nagedacht over de HR-processen, hun lonen hebben gebenchmarkt ...’ De schaarste op de arbeidsmarkt zou binnen de kortste keren kunnen leiden tot een exponentiële groei van de lonen. ‘Maar wij mogen niet

toegeven aan die salarisinflatie’, zegt Alix De Brouwer. ‘Het zal niets oplossen noch op korte, noch op lange termijn.’

### **Naar de essentie**

‘Met de methodes van vandaag, zullen bedrijven niet de successen van morgen boeken’, volgens Colin Dewulf. ‘Jonge professionals hebben een duidelijk carrièreplan voor ogen en gaan bijvoorbeeld niet meer bij een bedrijf werken, omdat hun ouders daar werken of gewerkt hebben.’ ‘Organisaties zullen meer zelf moeten investeren in de kennis en kunde van hun mensen’, vervolgt hij. ‘*Hire the attitudes and train the skills* wordt meer dan ooit belangrijk. Ook de netwerking tussen bedrijven zal aan belang winnen. In plaats van elkaar werknemers af te snoepen, moeten zij proberen om onderling de schaarse werknemers actief in te zetten.’ ‘De wervings- en selectiewereld is boeiend vandaag, want we gaan naar de essentie van het verhaal’, besluit Alix De Brouwer. (kg)