

# De visie van onze experts aan de hand van 3 vragen



**Frank Aernout**  
Executive Officer bij BeWorkHappy



**Erwin Tielemans**  
Zaakvoerder Human Matters, expert Verbindende Communicatie



**Machiel Den Dekker**  
Directeur AFAS Software

**1.** “Vandaag willen sollicitanten op alle mogelijke manieren communiceren. Sommigen stellen zich nog steeds graag voor via een uitgebreide cv, anderen willen echter op een mobiele manier kunnen solliciteren, via sms, via een korte ingesproken job-vraag, via een chat, enz. Dat gaat trouwens verder dan de huidige job-app's die in feite niet meer zijn dan een vertaling van de klassieke jobsites.”

“Men moet de mogelijkheid krijgen om zich bijvoorbeeld via een korte tekst, audioboodschap of chatbox voor te stellen. Het contact met het rekruterende bedrijf moet op een zo natuurlijk mogelijke manier kunnen gebeuren. Dat vraagt om een technologie die slim genoeg is om deze informatie te interpreteren en op basis daarvan gerichte voorstellen te doen.”

” De klassieke cv's en jobomschrijvingen zullen verdwijnen.

**2.** “Met onze technologie kan een kandidaat zich op eender welke manier aanbieden en op basis van zijn/haar 'werk-DNA' een job vinden die bij hem of haar past. We kunnen indien gewenst dus een totaaloplossing aanbieden aan bedrijven, maar bedrijven kunnen ook een keuze maken uit de verschillende mogelijkheden. Zo kunnen ze het potentiële kandidaten zo aangenaam en efficiënt mogelijk maken om bij hen te solliciteren. Vervolgens kan onze semantische technologie op basis van al die verschillende informatie alvast een eerste selectie maken van de meest interessante kandidaten.”

**3.** “De klassieke cv's en jobomschrijvingen zullen verdwijnen. De focus zal meer liggen op concrete competenties, de invulling van taken en iemands potentieel. Er zal minder aandacht gaan naar punten, graden, diploma's en vorige functies. Daarnaast komt er terug een gezonder evenwicht tussen hard en soft skills. Het verschil met vroeger is echter dat alle skills dankzij intelligente technologie op een slimme manier zullen worden geëvalueerd, zodat de recruiter minder tijd verspilt en zich rechtstreeks tot de kandidaten in de shortlist kan richten.”

**1.** “Organisaties willen verbindende communicatie in een zo kort mogelijke tijd aan zo veel mogelijk medewerkers aanleren. Om dat in de bedrijfscultuur te verweven, is een bewuste keuze nodig vanuit het management van het bedrijf. Sommige bedrijven geloven dat werken met incentives het beste in mensen naar boven haalt. Het is een uitdaging om hen ervan te overtuigen dat een menselijke aanpak zoals verbindend leidinggeven - waarbij dialoog en overleg centraal staan - op termijn beter rendeert. Heel wat bedrijven verliezen tijd, kwaliteit en efficiëntie in hun vergaderingen. Het is daarom belangrijk om overlegtijd zo rendabel mogelijk te maken door middel van verbindende besluitvorming.”

**2.** “Je haalt meer kwaliteit en rendement uit mensen en teams als ze verbindend communiceren. Er worden minder fouten gemaakt, het ziekteverzuim is lager, mensen zien hun werk als een zinvolle levensinvulling en ze zijn meer betrokken. Besluitvorming en meetings worden bovendien veel efficiënter, waardoor heel wat tijd en geld kunnen worden bespaard. Daarnaast worden organisaties veel flexibeler, wat zeker nodig is in deze snel veranderende maatschappij. De geïnvesteerde tijd van de opleiding betaalt zich op korte termijn terug in meer winst, zowel op zakelijk als op menselijk niveau.”

” Je haalt meer kwaliteit en rendement uit mensen en teams als ze verbindend communiceren.

**3.** “Werknemers en bedrijfsleiders worden zich steeds meer bewust van het feit dat het creëren van meerwaarde en wendbaarheid mensenwerk is, en dus niet kan worden geautomatiseerd. In deze globale economie waarbij over de grenzen wordt gewerkt, is het belangrijk verschillen te kunnen overbruggen. Daarom geloof ik dat bedrijven verder zullen inzetten op het trainen van hun mensen in effectief en verbindend communiceren. Wij doen dat via blended learning, waarbij e-learning, personal coaching, webinars en korte trainingssessies gecombineerd worden, helemaal op maat van het bedrijf.”

**1.** “HR-medewerkers moeten zich bezighouden met onder meer verloningen, competenties, het bijhouden van opleidingen, enz. De enige afdeling die 'personeel' in haar functietitel heeft staan, is dus eigenlijk vooral bezig met administratie. Dat vormt een grote uitdaging, die trouwens enkel nog maar kan groeien omdat het vasthouden van personeel steeds moeilijker wordt. Door de 'war for talent' is er voor bepaalde profielen immers een enorme schaarste op de arbeidsmarkt. Wanneer HR-medewerkers te druk bezig zijn met administratie, dan hebben ze geen tijd meer om voldoende aandacht te geven aan het aantrekken, gemotiveerd houden en optimaal inzetten van deze waardevolle profielen.”

” Door de 'war for talent' is er voor bepaalde profielen een enorme schaarste op de arbeidsmarkt.

**2.** “Door op een slimme manier software in te zetten, kan een groot deel van de administratie worden gedecentraliseerd en zelfs weggehaald. In plaats van bijvoorbeeld verlofaanvragen op papier, via mail of in een exceldocument te laten invullen, zouden deze ook rechtstreeks in een softwareprogramma kunnen worden ingegeven. Indien gewenst kan de leidinggevende het dan in datzelfde programma goedkeuren, waarna het meteen in het systeem vaststaat. Dat geldt ook voor ziektemeldingen, het opvolgen van een evaluatiegesprek, het invullen van diploma's en certificaten, automatisch herinneringen, enz. HR kan zich zo meer richten op het beleid en het optimaal ontwikkelen van talent binnen de organisatie. Wanneer je goed voor je medewerkers zorgt, dan gaan zij op hun beurt goed voor je klanten zorgen en dan volgt het resultaat vanzelf.”

**3.** “De digitalisering zal zich ongetwijfeld verderzetten. Zo zal het voor werknemers vanzelfsprekend worden om alle administratie rond het werk op hun smartphone te doen. Maar ook nieuwsberichten, uit te voeren taken, herinneringen, enz. zullen gemakkelijk via de smartphone kunnen worden doorgestuurd. Daarnaast zal het strategische belang van HR verder toenemen, zeker voor wat betreft het vasthouden van schaarse profielen.”

- 1 Met welke uitdagingen kampt u in uw sector?
- 2 Wat zijn de voordelen om een beroep te doen op een dienst zoals de uwe?
- 3 Hoe ziet u uw sector in de toekomst evolueren?



Annelies Quaegebeur  
Zaakvoerder A-Lissome



Gerd Steegmans  
Zaakvoerder Eff3ct



Wim Van Ammel  
Zaakvoerder I-Diverso

**1.** “We zijn in een VUCA-tijdperk (Volatiel, Onzeker, Complex en Ambigu) beland: een snel veranderende wereld met veel onzekerheid, hoge complexiteit en zaken die vaag blijven in een maatschappij die surft op de digitale infosnelweg. Niet iedereen heeft de wendbaarheid en veerkracht om daarin mee te gaan. Het vergt nieuwe vaardigheden, een nieuwe manier van leren, een goede dosering van de work-life balance en focus. Sommigen vallen hierdoor uit en zetten bewust een stapje terug of kiezen voor een heroriëntering. Momenteel is er bovendien voor heel wat profielen een schaarste op de arbeidsmarkt. Jongeren hechten dan ook veel belang aan de waarden van een bedrijf. Voldoende waardering op het werk, opleidings- en doorgroeimogelijkheden, gelukkig zijn en een goede work-life balance zijn vandaag cruciaal.”

**2.** “Met ons team van 42 hoogopgeleide en ervaren coaches geven we individuele loopbaanbegeleiding aan werknemers en zelfstandigen die toe zijn aan een (her)oriëntering. We doen dat in samenwerking met de VDAB, waardoor men slechts 80 euro betaalt voor 8 uur begeleiding. Daarnaast zijn er bedrijven die hun werknemers interne opleidingen aanbieden. Het doel daarvan is om werknemers langer en op een gezonde manier actief te houden. Een werknemer die uitvalt, is immers een grote kost. Bedrijven die inzetten op de persoonlijke ontwikkeling van hun werknemers, zijn bovendien meestal een stuk performanter in de markt.”

” Het behoud van menselijk kapitaal wordt steeds belangrijker voor succesvolle bedrijven.

**3.** “Het behoud van menselijk kapitaal wordt steeds belangrijker voor succesvolle bedrijven. Snelheid is een belangrijke succesfactor, maar fysieke en mentale veerkracht evenzeer. Het tempo alsmaar hoger leggen, zal vroeg of laat nefast worden, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. De uitdaging voor elk bedrijf is inzetten op het optimaal begeleiden van het menselijk kapitaal. Dat vraagt niet enkel om een goed talent management, maar ook om een relevant aanbod van opleidingen en doorgroeimogelijkheden.

**1.** “Veel bedrijven maken nog gebruik van een werkplekconcept dat niet is aangepast aan de hedendaagse veranderende maatschappij. We leven en werken vandaag immers in een VUCA-wereld (Volatiel, Onzeker, Complex en Ambigu). Hierdoor verandert de manier van werken en ontstaan er nieuwe processen. De werkomgeving moet dus worden aangepast aan de nieuwe manier van werken en aan het toenemend aantal mensen die (deels) van thuis uit werken. Maar wat is de waarde van de werkplekken die hierdoor vaak leeg komen te staan? En in welke mate ondersteunen deze de processen en de activiteiten die er plaatsvinden?”

” De werkomgeving moet worden aangepast aan de nieuwe manier van werken.

**2.** “Wij helpen bedrijven bij het ontwikkelen van een nieuwe visie op de werkomgeving die is aangepast aan de nieuwe omstandigheden. Het is daarbij belangrijk om samen met het personeel tot een hedendaagse en integrale oplossing te komen. Het laatste wat bedrijven willen, is immers dat ze investeren in werkplekken die vervolgens niet worden gebruikt volgens de manier zoals ze zijn ontworpen. De nieuwe manier van werken moet maximaal worden ondersteund én er moet aandacht zijn voor het welzijn van de mensen op zich. Daarom hebben we veel aandacht voor onder meer licht, geluid en luchtkwaliteit, maar ook voor het intuïtief maken van de werkplek door inspiratie te zoeken in de natuur.”

**3.** “Steeds meer bedrijven zullen overschakelen van een klassieke werkomgeving naar een meer hedendaags concept zoals attention based working. Daarbij kan men maximale aandacht geven aan de taak die men op dat moment moet uitvoeren. Bedrijven zullen bij een (her)inrichting of een verhuis tien jaar vooruit moeten proberen te kijken naar wat de veranderende noden zijn en hoe ze die kunnen beantwoorden met een toekomstbestendig kantoorconcept.”

**1.** “Met de vergrijzing van de arbeidsmarkt is er een grote uitstroom van oudere werknemers en bovendien weinig instroom van jonge krachten. Daarnaast is er een groep van werkzoekenden die talent hebben, maar niet 100% matchen met de openstaande vacatures. Het is daarom belangrijk dat HR-professionals zich ervan bewust worden dat er nog heel wat onbekende en diverse talenten beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt die daar niet altijd even goed hun weg vinden. Daarbij denk ik aan kortgeschoolden, anderstaligen, langdurig werkzoekenden, ouderen, enz.”

**2.** “We begeleiden en ondersteunen bedrijven die de stap willen zetten om ook deze groepen een kans te geven. Daarbij is het belangrijk dat een bedrijf het niet enkel doet om economische beweegredenen, maar ook vanuit een sociale en maatschappelijke visie. We helpen bedrijven onder meer bij het opzetten van een aangepast selectieproces. Zij weten immers vaak niet via welke kanalen ze deze mensen kunnen aantrekken. We gaan bovendien verder dan selectie en plaatsing. We ondersteunen bedrijven door het proces heen, want ze moeten hiervoor immers de switch maken naar het op de werkvloer opleiden en trainen van werknemers.”

” Bedrijven zullen steeds meer aandacht moeten hebben voor de integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

**3.** “Om te groeien naar inclusief ondernemerschap zullen bedrijven steeds meer aandacht moeten hebben voor de integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Diversiteit wordt een opstap om verder te groeien. Bovendien wordt het alsmaar belangrijker om naast economische winst ook te streven naar een sociale en maatschappelijke meerwaarde. Op die manier zal iedereen zijn plaats vinden in de arbeidsmarkt. Mits de juiste ondersteuning en coaching zullen bedrijven van deze mensen zeer loyale werknemers kunnen maken.”