

STONE PAPER



JECKX

‘WAR FOR TALENT’?

Een feit of een fabel?

Samen | Toegankelijk | Ondernemend | Nuchter | Eigen

'WAR FOR TALENT'? Een feit of een fabel?

FEIT: Organisaties kampen met grote uitdagingen.

Door de enorme personeelstekorten, met een steeds complexere samenleving en arbeidsmarkt, neemt de werkdruk - en daarmee de verzuimcijfers - toe binnen organisaties.

FEIT: Het verloop van personeel neemt toe.

Door deze uitdagingen zien we dat organisaties het zwaar hebben, wat de organisatiecultuur (vaak) niet ten goede komt. Medewerkers kunnen en zijn sneller geneigd op te stappen als ze het even niet meer naar hun zin hebben. Veel workforce gerelateerde thema's bepalen op dit moment de HR-agenda. Denk aan *skill-gaps*, *strategische personeelsplanning* en *talent-acquisitie*.

'*Quiet/silent quitting*' wordt hierdoor steeds groter en is een veel besproken onderwerp. Simpel gezegd komt het er op neer dat meer en meer werknemers stoppen met overwerk of meer doen dan waar je voor betaald wordt. Ook wel de 9-tot-5 mentaliteit. Voor eigen gezondheid doen zij simpelweg niet meer dan strikt noodzakelijk. We zien dit met name bij de Millennials (geboren tussen 1980 en 1999) en Gen-Z'ers (geboren tussen 2000 en 2015). Laat je dat nou net niet kunnen gebruiken in deze tijd als werkgever. Want met deze tekorten moet iedereen eigenlijk juist een stapje extra zetten.

FEIT: Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zijn er toch duizenden 50plussers werkloos

Wist je dat de snelst groeiende populatie de 50plusser is? Waar vroeger werd gezegd dat jongeren de toekomst hebben, kun je nu wel zeggen dat dit de 50plusser is. Ruim 40% van onze bevolking is 50 plus. Toch blijken ruim 80 duizend van hen niet aan het werk te komen. Niet omdat ze niet geschikt zijn of niet willen, maar door alle vooroordelen. Werkgevers kiezen het liefst voor een jongere kandidaat.

We leven in een door jongeren geobsedeerde samenleving waarin ons wordt verteld dat je waarde afneemt naarmate je ouder wordt. Het is als oudere werknemer balanceren tussen een samenleving met vooroordelen over het ouder worden en een cultuur die zegt dat niets zo onaantrekkelijk is als wanhoop en vurig verlangen naar iets dat we niet kunnen hebben.

Fabel: Oudere werknemers zijn inflexibel en vaker ziek

Het is een groot dilemma voor deze doelgroep maar oliedom van al die werkgevers en managers die nog steeds geloven in deze vooroordelen. Zij denken dat oudere werknemers inflexibel zijn, niet meer willen ontwikkelen, alleen maar duurder zijn, minder capabel en vaker ziek. Alle cijfers uit grootschalige onderzoeken tonen juist echter het tegenovergestelde aan.

De oudere werknemer is loyaal, heeft veel ervaring en kennis, is betrokken, kan beter relativeren en is minder vaak ziek. Deze populatie weet niet beter dan dat je hard moet werken voor je geld en is gewend een stapje harder te zetten. Precies wat we nu nodig hebben, zou je zeggen...

Terug naar de hoofdvraag; War for talent - Feit of fabel?

We creëren zelf een probleem door traditioneel handelen. Wij zijn ervan overtuigd dat er geen gebrek is aan talent, zolang je maar stopt met het buitensluiten van mensen, openstaat voor vernieuwing en vanuit een ander perspectief wilt en durft te kijken. Door zelf te bepalen wát talent inhoudt. Als werkgever zul je anders moeten denken, handelen en doen. We zeggen zeker niet dat het makkelijk is maar er zijn absoluut mogelijkheden om deze tijd als werkgever succesvol talent te vinden en te behouden.

Ondanks de vele dilemma's worden oudere werknemers toch nog regelmatig buitenspel gezet. Ze worden niet gezien als een oplossing voor deze problemen, terwijl deze leeftijdscategorie wel de snelst groeiende is van de totale beroepsbevolking. Er bestaan nog te veel (onterechte) vooroordelen over deze groep werknemers. Het is een gemiste kans om 50+'ers op die manier te stigmatiseren.

De oplossing? Aantrekkelijk Werkgeverschap!

Er zijn genoeg innovatieve ideeën en mogelijkheden, maar ook argumenten, om die 'War for talent' anders te benaderen. Start allereerst met het opnieuw bekijken van talenten en weten hoe deze aan te boren en te behouden. Vanuit omdenken. Stop met oude recruitment methodieken en vanuit oude processen en profielen te werken.

Onze partner JECKX pleit voor duurzaam werkgeverschap en duurzaam inzetbaarheid van alle werknemers. Inzetten op inclusiviteit en een aanpak op ontwikkeling voor alle leeftijdsgroepen. Niet alleen gericht op een aanpak die past op een jonge doelgroep. Met andere woorden; zorg dat je een aantrekkelijke werkgever bent. Want de meest aantrekkelijke werkgevers hebben weinig problemen met verloop en het vervullen van hun vacatures.

Leer van best practises. Er zijn in jouw branche ongetwijfeld voorbeelden van organisaties waar mensen graag voor willen werken.

Bekende voorbeelden zijn organisaties als Tony's Chocolonely, Rituals en Hutten. Iets minder bekende voorbeelden, maar zeker net zo inspirerend, zijn Niverplast en de Koninklijke Landmacht. Organisaties die hun HR beleid vanuit een holistische visie benaderen en actief investeren in het welzijn en de inzetbaarheid van hun medewerkers. Je medewerkers zien als 'Passionate Professionals' en de functietitels hier zelfs op aan laten sluiten, werkt motiverend en stimulerend voor huidig en toekomstig talent. Bij Niverplast staan mensen letterlijk aan de poort en kennen nauwelijks een verloop. Werknemers willen niet eens stoppen met hun werk op de pensioengerechtigde leeftijd. Dan heb je het dus uitstekend voor elkaar als werkgever.

Wil jij ook de meest aantrekkelijke werkgever zijn in jouw branche?

6 Tips om werk te maken van goed werkgeverschap;

- ▶ Investeer in Werkgeluk; Wat maakt jouw werknemers werkgelukkig(er)?
- ▶ Creëer een positieve organisatiecultuur; Weten wat de huidige en gewenste organisatiecultuur is en stem dit af op de ambitie.
- ▶ Leer van andere branches; Hoe pakken zij het aan? Juist door in een hele andere branche te gaan kijken, kom je op aanpakken waar je zelf niet aan gedacht hebt.
- ▶ Oriënteer je op het thema *Open Hiring*; Wat houdt het in en wat zou dit jouw organisatie kunnen brengen? Kijk met een open vizier naar talenten!
- ▶ Introduceer of zet Jobcrafting maximaal in binnen je organisatie; Is jobcrafting nog geen onderdeel van jullie HR beleid? Verdiep je er in en maak dat je talenten en taken/rollen met elkaar verbindt.
- ▶ Ga samenwerking aan met concullega's en deel kennis en expertise onderling. Niet alle kennis hoeft je binnen eigen organisatie in dienst te hebben.

Boek: **50+ Guts & Glory; duurzaam bevlogen**

Vanuit het dilemma 'Aging at work' en de problemen rondom 50plussers op de arbeidsmarkt is JECKX een boek gaan schrijven. Zij merkten dat het nodig was om vooroordelen weg te nemen en een ander perspectief te bieden. Met dit boek wil JECKX werkgevers en werknemers inspireren en motiveren. Hiervoor hebben zij diverse experts en werkgevers geïnterviewd over thema's als duurzaam inzetbaarheid, werkgeluk en aging at work. Met dit boek reiken zij werkgevers handvatten aan voor een integrale aanpak op duurzaam werkgeverschap. Om de meest aantrekkelijke werkgever te zijn in jouw branche. In dit boek wordt uitgegaan van een tweerichtingsverkeer en worden ook de 50+ werknemers aangesproken om zelf meer richting te geven aan hun eigen loopbaan. Daarom hebben zij 50 persoonlijke verhalen opgenomen van 50 bevlogen 50plussers.

De visie die in het boek wordt gedeeld is gebaseerd op wetenschappelijke onderzoeken én ervaringen uit de praktijk.

Conclusie

Je kunt de War for Talent stoppen door de situatie anders te benaderen. Kracht van omdenken en innovatie helpt hierbij. De War for Talent wordt in de ogen van JECKX met name gevoed door een traditionele kijk en aanpak op een snel veranderende arbeidsmarkt. Je kunt als werkgever vasthouden aan het dogma of open gaan staan voor innovatie en inspiratie en je visie op talent veranderen.

Hoe sta jij hier zelf in?

