



Hoe personeel vinden, motiveren en houden?

Ondernemingen en zeker KMO's hebben het moeilijk om personeel te vinden. Als ze dan al medewerkers vinden, is het vaak een uitdaging om hen in het bedrijf te houden. Het is dus belangrijk om manieren te vinden om goede mensen aan hun onderneming te binden. Dat is niet altijd zo eenvoudig: van alle kanten wordt geprobeerd om die medewerkers aan te trekken. Wat kunnen werkgevers doen om hun personeelsleden te houden? Met deze vraag gingen we langs bij Gerd Bellemans van id punt, dat een huis wil zijn voor organisaties, medewerkers en studenten waar je talenten ontdekt en ontwikkelt om persoonlijk of als organisatie te groeien.

W'Ondernemen: Ja, hoe vindt een ondernemer goed personeel?

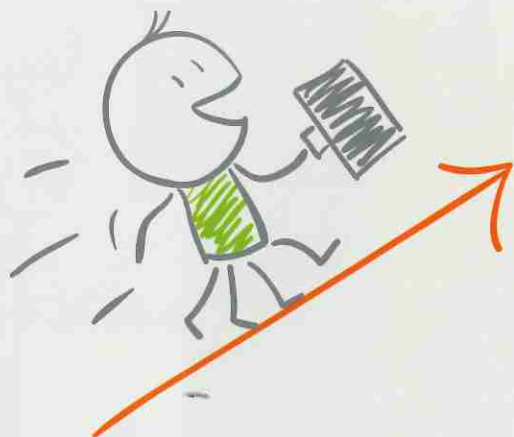
Gerd Bellemans: Een goede ondernemer heeft een droom of ambitie om zijn onderneming succesvol uit te bouwen richting toekomst. Een duidelijke visie is belangrijk, want in dat verhaal wil je als ondernemer je medewerkers meenemen. Je wil hen vanuit hun rol of verantwoordelijkheden laten meewerken aan de organisatie van de toekomst. Mensen zijn dus een onmisbare schakel. Wij gaan ervan uit dat iedereen minstens één talent heeft.

Bij een zoektocht naar nieuwe mensen wordt het dus belangrijk om die talenten te zoeken die je kan inzetten in je organisatie. Durf dus verder kijken dan enkel maar diploma's en ervaringen. Hoe komt iemand over? Geloof je in die persoon? Voel je een

match met het DNA van je organisatie? Sluit de droom van de kandidaat aan bij jouw visie als ondernemer?

Van begin af, moet een medewerker heel goed weten aan welk verhaal hij meeschrijft. Dit kan door ieders rol in de organisatie te verduidelijken. Welke schakel beteken jij? Hoe belangrijk ben jij voor de organisatie? Wanneer iedereen een duidelijke rol heeft, komt het er op aan om als werkgever een juiste context te creëren zodat elke medewerker zijn of haar talenten optimaal kan ontwikkelen.

Voor ondernemers wordt het dus heel belangrijk om hun verhaal uit te schrijven en naar buiten te brengen. Iets wat niet zo evident is, gezien onze West-Vlaamse bescheidenheid. De uitdaging is om in alle eenvoud je verhaal te delen. En zo op zoek te gaan naar medewerkers die gemotiveerd zijn om aan dat verhaal mee te werken.



W'O: Als een ondernemer goede werknemers heeft, hoe kan hij er voor zorgen dat ze blijven?

G.B.: Wij willen ondernemers helpen bij het laten schitteren van hun medewerkers in hun onderneming. Een degelijk en duurzaam personeelsbeleid is een essentiële basis voor elke organisatie die belang hecht aan haar medewerkers. Geef medewerkers elke dag "goesting" om hun job gemotiveerd uit te oefenen door: correcte verloning, open communicatie, leidinggevend coachen, samenwerking met collega's, persoonlijke opleidingen, employer branding, ...

Een goed personeelsbeleid start bij een correcte en eerlijke verloning. Hoewel jongeren in de eerste plaats niet meer kijken naar verloning, blijft het natuurlijk een belangrijk element. Iedereen wil namelijk streven naar een basiszekerheid en gaat in de eerste instantie werken voor een inkomen.

Daarnaast, zoals eerder al gezegd, creëren werkgevers best een omgeving waar de mensen hun eigen talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Een duidelijke rol.

We stellen vast dat veel medewerkers hun eigen sterktes of talenten niet kennen, omdat soms de mogelijkheden ontbreken om deze te ontdekken of in te zetten.

Als leidinggevende kan je hen hierbij helpen. Je kan mensen prikkelen door regelmatig in communicatie te gaan met je medewerkers. Wat loopt er goed? Wat kan er verbeterd worden? Zo worden medewerkers bevestigd in wat ze doen en krijgen ze nieuwe uitdagingen mee. Je creëert als werkgever meer betrokkenheid, er groeit een vertrouwensband en de medewerkers voelen zich beter in hun vel. Wij zien in veel organisaties dat er vergeten wordt hoe belangrijk communicatie is. In gesprek gaan is namelijk de rode draad om tot oplossingen te komen, nieuwe uitdagingen mee te geven en dynamiek te creëren. In een constructieve en uitdagende omgeving willen medewerkers blijven werken. In familiale ondernemingen zijn de communicatielijnen korter, waardoor zij hier korter kunnen op inspelen. Dit is een troef die zij hebben om goeie medewerkers aan te trekken en te behouden!

W'O: Is er een onderscheid vast te stellen tussen administratieve en technische werknemers?

G.B.: Wij stellen dat in elk geval niet vast. Los van hun functie, zien we dat er medewerkers niet op hun plaats zitten. In onze arbeidsmarkt wordt nog teveel aandacht geschonken aan opleidingen en diploma's alleen. Wij willen ondernemers laten inzien dat het potentieel van mensen soms veel verder reikt. Wat zijn de talenten van een persoon? En welke competenties heb ik nodig in mijn organisatie om mijn visie te bereiken? Of je de talenten van een kandidaat kan inzetten, is dus een eerste belangrijke vraag. Wat misschien nog belangrijker is, is

de attitude of de waarden van een persoon. Is er een match met de kernwaarden of het DNA van jouw organisatie? Zal de persoon passen in jouw team? Zit je buikgevoel goed bij deze afweging, dan zet je al een eerste grote stap.

Via loopbaanbegeleiding willen we mensen laten ontdekken wie ze zijn, waar ze sterk in zijn, wat hun dromen zijn en welke mogelijkheden ze allemaal hebben op vlak van werk. We willen hen zelf hun loopbaan in handen laten nemen, zodat ze de keuzes maken waarvan ze gelukkig worden. Carrières bij één werkgever zoals we die vroeger kenden, bestaan trouwens niet meer. Wij kunnen hen helpen bij het durven zetten van een stap in hun loopbaan.

Een loopbaan start trouwens al bij de keuzes die een leerling maakt in het zesde leerjaar.

W'O.: Wat bedoelt u daarmee?

G.B.: Kinderen maken na het zesde leerjaar een eerste, belangrijke studiekeuze. Heel vaak zijn het de ouders die de keuze voor hen maken, vanuit goeie bedoelingen weliswaar. Toch worden bepaalde leerlingen soms in een richting geduwd, die niet altijd volledig aansluit bij de talenten van het kind. In hun verdere loopbaan blokkeren deze mensen vaak, omdat ze toen misschien een diploma behaalden waarmee ze verder niks willen doen.

Wat we ook merken, is het tekort aan technisch opgeleide mensen in de arbeidsmarkt. Deze richtingen hebben vaak onterecht nog een negatieve bijklank, waardoor jongeren of hun ouders niet altijd (durven) kiezen voor technische opleidingen. Spijtig, want hierdoor worden technische talenten bij sommige leerlingen niet ontdekt en ontwikkeld.

Net zoals bij loopbaanbegeleiding willen we jonge mensen hun talenten via doe-opdrachten en praktische ervaringen laten beleven en ontdekken, zodat zij een goeie studiekeuze kunnen maken die bij hen past. Volgens ons is dat één van de succesfactoren voor een duurzame loopbaan.

W'O: Welke rol kan id punt hierin spelen?

G.B. en Jolien Delagrange: id punt begeleidt ondernemers die openstaan voor verandering in de richting van duurzame verbetering. We beluisteren, begrijpen en inspireren hun visie. Dit vertalen we dan naar een plan voor hun organisatie. Zo bouwen we samen met hen aan hun toekomstverhaal. We koppelen dit alles aan de ambities van hun medewerkers. Samen gaan we van idee naar groei, door praktische stappen te zetten!

We zijn ook erkend dienstverlener voor de kmo-portefeuille. Via deze maatregel kan je als ondernemer financiële steun krijgen voor onze advies- en opleidingsprojecten.

id punt wil ook een plaats of huis zijn voor medewerkers en studenten waar ze kunnen stilstaan bij zichzelf, hun talenten ervaren en toekomstmogelijkheden ontdekken waar ze zelf misschien niet aan dachten. id staat trouwens voor identiteit: we willen vertrekken vanuit de persoon zelf, zijn sterktes en zijn ideale omgeving om in te groeien. Elke persoon is voor ons uniek. id staat ook voor idee: we willen mensen inspireren of ideeën geven om samen stappen te kunnen zetten. Aangezien we nauwe banden hebben met ondernemers en bedrijven, kunnen we medewerkers en studenten met hen verbinden. Door mensen met elkaar in contact te brengen, creëren we nieuwe dynamieken en maken we netwerken betekenis- en zinvol.

Meer info over ons verhaal en onze diensten kan je vinden op www.idpunt.be of via onze Facebookpagina.