

BRAIN SUSTAIN: HOE KUNNEN WE TALENTEN BEHOUDEN?

Het is intussen geen geheim meer, heel veel West-Vlaamse kmo's kampen met een tekort aan potentieel talent. De zogenaamde Brain Drain speelt hier zeker en vast een grote rol in. Gerd Bellemans, zaakvoerder van id punt, vertelt ons hoe we die Brain Drain kunnen omzetten in Brain Gain of nog beter in Brain Sustain.

BRAIN DRAIN

Hoogopgeleide profielen zoeken vaak werk buiten onze provincie. De oorzaak ligt al meteen bij de keuze van het Hoger Onderwijs. Steden als Gent, Brussel en Leuven trekken veel meer studenten aan door hun ruime studiekeuze, hun aanbod aan culturele voorzieningen en de bereikbaarheid. Na hun studies blijven er heel wat studenten 'plakken' omwille van vrienden,

'meer' jobmogelijkheden en 'hippere bedrijven'. Het gevolg? Veel potentieel talent trekt uit West-Vlaanderen en veel vacatures geraken niet ingevuld. Toch wordt er duidelijk gewerkt aan het sterker maken van het Hoger Onderwijs in West-Vlaanderen. Als bedrijf kan je contacten leggen met opleidingen in kader van stages, bachelorproeven, onderzoeksopdrachten, bedrijfsbezoeken en jobstudenten.



ONZE TIPS

- Werk samenwerkingen uit met het secundair of hoger onderwijs in je buurt.
- Vraag aan je medewerkers wat jouw bedrijf uniek maakt.
- Communiceer coherent en authentiek. Laat stakeholders aan het woord over jouw bedrijf.
- Speel het familiale karakter van je bedrijf uit. Maak een echte thuis voor je team.
- Durf delegeren, geef verantwoordelijkheid aan je medewerkers zodat ze zelf meerwaarde kunnen creëren.

Zo ontdekken studenten wat West-Vlaanderen te bieden heeft.

BRAIN GAIN

Vaak zijn West-Vlaamse kmo's te bescheiden om hun verhaal naar buiten te brengen. Nochtans zorgt het ervoor dat potentiële medewerkers al meteen een match kunnen zien tussen hun eigen verhaal en dat van de organisatie. En dit is essentieel voor een duurzame relatie.

Zorg er voor dat het verhaal coherent en authentiek blijft. Het imago moet overeenstemmen met de realiteit en identiteit. Een medewerker wil voelen dat het plaatje klopt. Vraag eens aan je medewerkers wat zij zo aantrekkelijk vinden aan jouw bedrijf? Je huidige medewerkers moeten zich in jouw verhaal vinden vooraleer je dit als werkgeversimago kan uitstralen.

Een troef als familiebedrijf is de vlakke structuur met meer ruimte voor ondernemende medewerkers, meer kans om zich te ontplooiën en dus meer doorgroeimogelijkheden.

BRAIN SUSTAIN

De grootste uitdaging bestaat er om die talenten te behouden. Als we kijken naar de generatie Y (20 - 38-jarigen) dan zien we dat jobhopping er sterk leeft. Ze willen graag ervaring opdoen

in verschillende bedrijven of functies. Met andere woorden ze zijn op zoek naar uitdaging.

Hen uitdagen doe je door verantwoordelijkheid te geven. Verhoog hun betrokkenheid, de generatie Y wil meewerken aan een verhaal waarin ze zich geapprecieerd voelen. Onafhankelijkheid is hierbij belangrijk maar een leidinggevende blijft onmisbaar om hun zelfontplooiing te bevorderen. Andere trends zijn teamwork, online communicatie, duidelijke afspraken en het nieuwe werken. Hen vrijheid geven is goed maar geef hen ook kapstokken waarop ze kunnen terugvallen.

BINNEN BEGINNEN IS BUITEN WINNEN

Kortom, laat jouw medewerkers jouw verhaal uitstralen. Want eigen medewerkers zijn nog vaak de meest enthousiaste ambassadeurs van je bedrijf.



**Voor mensen
met talent!**

idpunt.be