

# FOCUS OP TALENT

De economie trekt aan en het aantal vacatures in Vlaanderen stijgt. Dat is goed nieuws. De vraag naar werknemers neemt toe en de werkloosheid in Vlaanderen daalt al een geruime tijd. Deze nood aan werknemers zal ervoor zorgen dat in de toekomst elk talent belangrijk wordt. Werkgevers zullen zich steeds meer moeten richten naar de groepen die momenteel om uiteenlopende redenen nog ondervertegenwoordigd blijven op de arbeidsmarkt.

De focus ligt dus op talent.

Talented zijn die patronen in het denken en handelen van een persoon die sterk ontwikkeld zijn. Talented kosten weinig moeite en wanneer ze op de juiste manier worden ingezet, leveren ze energie op. Talented moeten tot uitdrukking kunnen komen. Zonder een context waarin ze geuit worden, blijven talented verborgen. Op de werkvloer kan dat leiden tot demotivatie.

Elke job levert taken op waarin je goed bent, en opdrachten waarin je minder goed bent. Wanneer de job voldoende taken bevat waarbij iemand zijn/haar talented kan inzetten, is er doorgaans geen probleem. Het wordt pas problematisch wanneer de balans overslaat naar de negatieve kant, en de taken die men moet volbrengen enkel nog moeite en energie kosten. Demotivatie is volgens de SERV (de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) een belangrijke risicofactor voor werkstress. Op een krappe arbeidsmarkt zorgt dit voor een hoog personeelsverloop. Demotivatie en een gebrek aan werkplezier zorgen ervoor dat mensen op zoek gaan naar een job die beter aansluit bij hun competenties en verwachtingen. Een job waarin men gemotiveerd blijft, biedt een grotere garantie op het uitoefenen ervan tot aan de pensioenleeftijd.

Gemotiveerd blijven is niet alleen de taak van de individuele werknemer. Dit begrijpen ook steeds meer bedrijven in Vlaanderen. Meer dan 50% van de ondernemingen en organisaties in Vlaanderen is competentiegericht en wil inspelen op de talented van het personeel.\* Deze positieve evolutie is te zien in zowel kleine als grote bedrijven en in verschillende sectoren. Kiezen voor een strategisch competentiebeleid betekent het organiseren van opleidingen, het opstellen en hanteren van competentieprofielen bij werving en selectie, taakverdeling, loopbaanontwikkeling, vorming ... Of het betrekken van personeelsleden bij kwaliteitsverbetering of het opzetten van samenwerkingsverbanden voor het delen van kennis. Het uitzetten van een strategisch competentiebeleid vormt een belangrijk onderdeel van het Pact 2020 van de Vlaamse Regering en de sociale partners, het toekomstpact dat ervoor ijvert om meer mensen aan de slag te krijgen in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen.

Voor werknemers die graag inzicht willen krijgen in de eigen talented, biedt de ACLVB loopbaanbegeleiding aan. Meer info is te vinden op: [www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding](http://www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding)

Afgevaardigden die meer informatie willen over of willen werken aan een strategisch competentiebeleid, kunnen contact op nemen met de ACLVB-loopbaanconsulent in hun regio: [www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten](http://www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten)

\*Dit blijkt uit de Ondernemingsenquête van de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (2018), [www.serv.be](http://www.serv.be)