

## MEER HR-EXPERTISE BIJ KMO'S DANKZIJ OPLEIDINGEN EN EXTERNE CONSULTANTS

# Rekrutering & selectie? Doe het niet alleen!

Terwijl de kmo-bedrijfsleider bezig is met de zoektocht naar nieuwe klanten, projectmanagement en marketing én ondertussen een oogje werpt op de boekhouding, houdt hij weinig tijd over voor hr-beleid. Nochtans: de juiste mensen vinden én ze behouden is belangrijker dan ooit.

**T**ot twee jaar geleden schonken we eigenlijk weinig of geen aandacht aan personeelsbeleid was iets dat we maar bijnamen, iets voor 's avonds', vertelt Ann Vandingenen. Zij richtte dit jaar geleden mee Avento op, een IT-onderneming die mobiele CRM-oplossingen aanbiedt. 'Onze mensen worden bijna dagelijks benaderd door andere bedrijven. Ze werden vaak verleid door ondernemingen met een opgebouwde hr-afdeling, die groei-mogelijkheden bieden.' Het tekort aan aandacht voor het personeelsbeleid leidde tot personeelsverloop – en als IT-bedrijf is het moeilijk om de juiste mensen te

vinden. 'Toen heb ik enkele seminars gevolgd en ben ik veel gaan lezen. Via Unizo kwam ik terecht in de workshop van Randstad Professionals over aantrekkelijk werkgeverschap', vertelt Vandingenen. Daar leerde ze over het belang van employer branding om mensen aan te trekken, en een bruikbare typologie om mensen te behouden. 'Tineke Van den Bossche, die de workshop begeleidde, legde uit hoe elk type medewerker een andere aanpak verdient. Ze leerde ons hoe je de juiste energie in de juiste personen moet steken.'

### Meer inspraak

Gewapend met die nieuwe inzichten ging Ann Vandingenen aan de slag. Bij Avento wordt vandaag méér ingezet op de ontwikkeling van werk-

nemers. Er zijn ontwikkelgesprekken en ieder beschikt over een eigen budget voor opleidingen in functie van de eigen ambities en de noden van het bedrijf. 'We hebben ook veel meer inspraak ingevoerd. Werknemers stellen hr-projecten voor en werken ze dan ook uit. Vandaag zijn we zo thuiswerk aan het uitrollen. Eigenlijk is het een soort distributed hr.' Of het opbrengt, al die hr-inspanningen? Sinds Ann Vandingenen meer focust op hr-beleid is er geen verloop en kon de onderneming groeien van negen naar twaalf medewerkers. 'De sfeer op de werkvloer is ook rustiger', merkt ze. 'De volgende stap is employer branding. We werken nu samen met onze mensen om de core values duidelijk te maken. Zo kunnen we eenduidiger communiceren over de

meerwaarde om hier te werken. We differentiëren ons nu al door ons hr-beleid. Maar potentiële werknemers moeten dat ook wel te weten komen.'

### 'Mét ervaring, zonder oogkleppen'

Werken met externen is voor kmo's vaak een manier om kostenefficiënt hr-expertise binnen te halen. 'Wanneer je een consultant of interim-manager aantrekt, krijg je iemand met ervaring, maar zonder oogkleppen, iemand die oplossingsgericht en efficiënt werkt. Bij moeilijke beslissingen is een consultant minder gehecht aan het bestaande', zegt Mireille Vandevorst, die al meer dan 20 jaar ervaring heeft als hr-manager en in 2016 gestart is als interim-manager, freelance senior recruiter en loopbaancoach en als dus-

'Onze mensen werden bijna dagelijks benaderd door bedrijven die wél groei-mogelijkheden boden'

Ann Vandingenen, Avento

# 36%

van de kmo's ondervindt problemen om de juiste mensen aan te trekken.

(Bron: SERV via Unizo)

# 14%

van de kmo's wordt geconfronteerd met werknemers die na minder dan een maand opnieuw vertrekken.

(Bron: Unizo)

# 67%

van de kmo-ondernemers geeft aan niet te kunnen aanwerven omdat ze géén geschikte kandidaten vinden voor een vacature.

(Bron: Unizo)



© Frank Toussaint

'Een consultant brengt vernieuwing in de manier van werken en daagt uit'

Mireille Vandevorst, interim hr-manager

danig door Randstad wordt ingezet. Efficiënte rekrutering en selectie zijn minder eenvoudig dan wel eens wordt gedacht. 'Rekrutering en selectie zijn continu in verandering', bevestigt ze. 'Er zijn continu nieuwe jobboards, steeds meer mogelijkheden via sociale media, de uitgebreide werking van LinkedIn, de nieuwste hypes... Bedrijven houden te vaak en te lang vast aan wat vroeger werkte. Een consultant brengt dan vernieuwing in de manier van werken en daagt uit om out of the box te denken.'

#### Porseleinwinkel

Maar het ontbreekt die externe consultant wel aan firmakennis. 'Daarom is een goed intakegesprek zo belangrijk.'

Praat met de hiring manager over competenties en talenten, de belangrijkste kerntaken, de bedrijfscultuur, de waarden... En dat is niet alles, je moet deze noodzakelijke informatie tijdens een kort informeel gesprek inwinnen bij alle stakeholders: de teamleden, de directe collega's en de indirecte collega's van andere afdelingen met wie nauw wordt samengewerkt.'

Is een consultant in een kmo dan geen olifant in de porseleinwinkel? Zeker niet, zegt Mireille Vandevorst beslist. 'Een bedrijfsleider kan het advies van een consultant gewoon naast zich neerleggen als hij dat wil. Een externe expert zal zich niet beledigd voelen, terwijl zo'n afwijzing bij een interne medewerker gevoeliger kan liggen.'

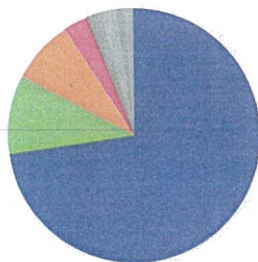


© Studio Damm

**73%**

van de kmo-bedrijfsleiders is zelf verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. In 10 procent is het hun partner.

(Bron: Unizo)



- Bedrijfsleider
- Partner
- Verschillende medewerkers
- Eén medewerker

**47%**

gebruikt intuïtie of gezond verstand als selectietool.

Bijna 9 op de 10 ondernemers werkt voornamelijk met een sollicitatiegesprek. Op de tweede plaats komt het sollicitatieformulier (58%).

(Bron: Unizo)