

# 'Organisatie wordt makelaar in talent en kennis'

**De naderende War for Talent, de vergrijzing en de overgang van kennis- naar talentenconomie, bieden uitdagingen voor werkgevers. Maar hoe kunnen zij zich hierop voorbereiden?**

De ontwikkeling wat betreft de vergrijzing is het duidelijkst te zien en zal hard toeslaan op de arbeidsmarkt, verwacht Joke van Dijk, hoogleraar Regionale Arbeidsmarkt Analyse verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen. Een andere duidelijke ontwikkeling, is het toenemende aantal flexibele werknemers. "Personeel wordt steeds flexibeler, maar door hun zelfstandigheid zijn ze minder gemakkelijk aanstuurbaar. Mensen worden steeds meer aangenomen om een specifieke klus te klaren, waaruit je kunt constateren dat werk vooral resultaatgericht is." Ook ziet van Dijk internationalisering en het werken via internet als belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Veel werknemers en werkgevers netwerken via internet en komen daardoor in contact met mensen over de hele wereld. "Internationalisering wint steeds meer aan populariteit, vooral onder hoger opgeleiden. Ik verwacht dat er binnenkort een shift plaatsvindt. Je ziet nu namelijk al dat veel Chinezen naar Europa komen om kennis op te doen, maar er is een goede kans dat dit binnen een aantal jaren juist andersom is."

## **War for Talent**

War for Talent, een term die eind negentiger jaren ontstond, is vandaag de dag steeds actueler. Van Dijk: "Werkgevers moeten zich re-

aliseren dat de War for Talent er door de vergrijzing snel aan komt. Het is een uitdaging hier goed mee om te gaan. Tegenwoordig vinden vooral hoogopgeleide werknemers de werksfeer, flexibiliteit en een minder duidelijke hiërarchie belangrijk." Volgens de hoogleraar kunnen bedrijven hier door middel van hun imago op in spelen. De krapte op de arbeidsmarkt door de vergrijzing is volgens hem deels te verhelpen als mensen meer of langer gaan werken. "Recentelijk bleek dat bijna nergens ter wereld zoveel in deeltijd wordt gewerkt als in Nederland. Ook bleek dat we hier niks aan willen veranderen. Wil je er als bedrijf wel wat aan doen, dan vereist dat een duidelijke HR-strategie."

## **Tendens**

De tendens van ZZP'ers neemt toe, het werk is minder traditioneel. "Mensen werken tegenwoordig vooral op klus- en projectbasis. De organisatie wordt als het ware makelaar in talent en kennis." Werken volgens vaste carrièrelijnen, waarbij werknemers jarenlang bij hetzelfde bedrijf werken, is volgens Van Dijk uit de tijd. Zowel werkgever als werknemer willen van een traditioneel patroon af. Om het werk beter te verdelen en optimaal gebruik te maken van hoger opgeleiden, geeft van Dijk de tip om functies te splitsen. "Je ziet dat hoger opgeleiden vaak taken vervullen die lager opgeleiden ook kunnen doen. Op die manier laat je kansen liggen en benut je het talent binnen de organisatie niet optimaal."