

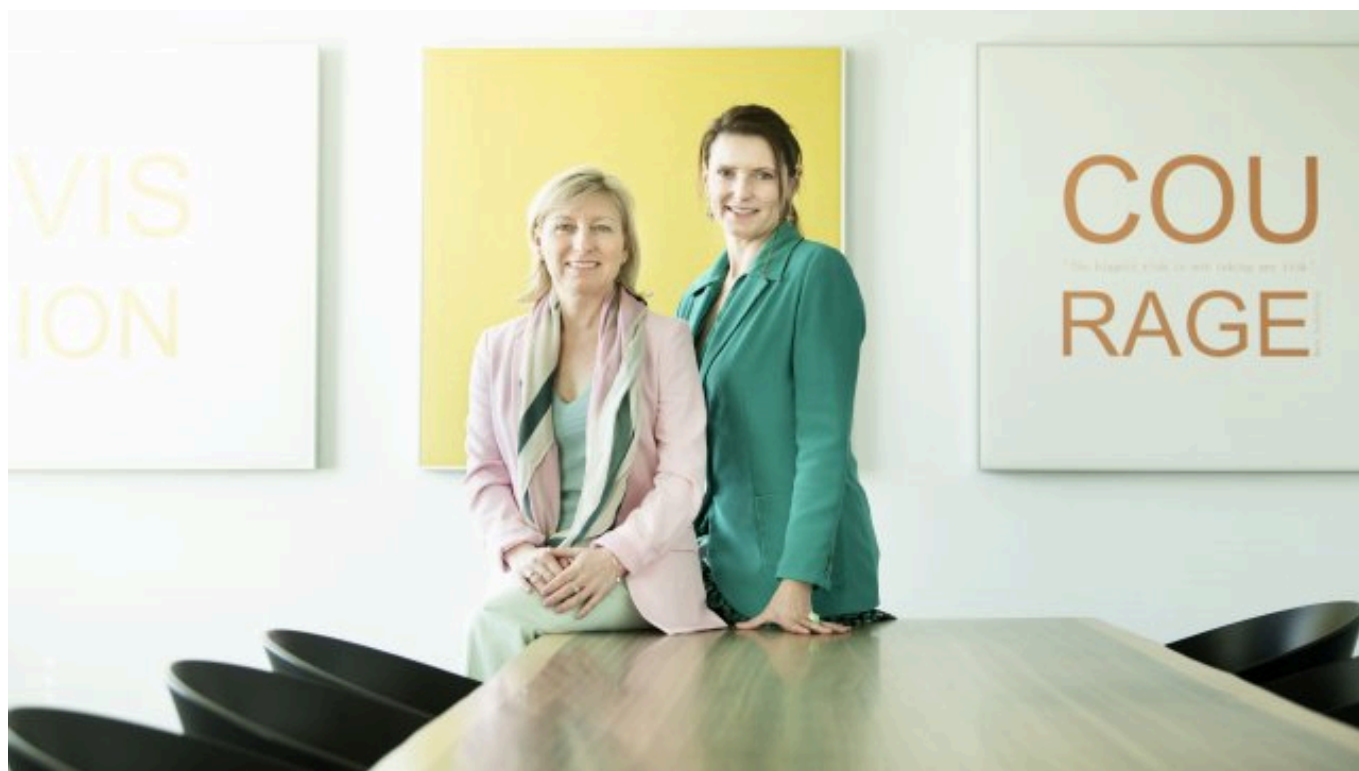


Tijd Connect biedt organisaties toegang tot het netwerk van De Tijd. De partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud.

‘Op 25 jaar tijd zijn werknemers eigenaar geworden van hun carrière’



10



Nancy de Coensel en Charlotte Castelein, ©Christophe Ketels

26 april 2024 00:01

De vlakke loopbanen van weleer zijn dynamisch geworden. Dat stellen Charlotte Castelein en Nancy De Coensel van executive search kantoor Bakker & Partner vast. ‘De afgelopen 25 jaar is de relatie tussen werkgevers en hun medewerkers grondig gewijzigd. Dat vereist een nieuw talentbeleid.’

De huidige arbeidsmarkt kan je op geen enkel vlak vergelijken met die in 1999, het jaar waarin het executive search kantoor Bakker & Partners het levenslicht zag. Een van de meest opvallende veranderingen is de relatie tussen werkgevers en werknemers. 'Vroeger was een carrière een lineair pad in één organisatie', zegt Charlotte Castelein, CEO bij Bakker & Partners.

'Medewerkers kozen voor werkzekerheid en een verticale groei. Promoties en salarisverhogingen waren de meetbare mijlpalen die het succes van een carrière bepaalden.' Vandaag zoeken talenten, afhankelijk van hun levensfase, een balans tussen persoonlijk geluk, ontwikkeling en flexibiliteit. Daardoor kunnen loopbanen horizontaal of lateraal groeien, of verbreden, afhankelijk van individuele interesses en doelen.



'Om de loyaliteit en de betrokkenheid bij medewerkers op peil te houden, moeten werkgevers inzetten op flexibiliteit, en ze moeten wisselende teams en projectwerk omarmen'

NANCY DE COENSEL
PARTNER EN SENIOR CONSULTANT BIJ BAKKER & PARTNERS

Persoonlijke groei

Die veranderingen hebben een impact op het personeelsmanagement. Vroeger focusten werkgevers hoofdzakelijk op langetermijnplanning en het aansturen van mensen. 'In een snel veranderende en dynamische wereld heb je andere vaardigheden nodig om teams doeltreffend te leiden', verduidelijkt Nancy De Coensel, partner en senior consultant bij Bakker & Partners. 'Om de loyaliteit en de betrokkenheid bij medewerkers op peil te houden, moeten werkgevers inzetten op flexibiliteit, en ze moeten wisselende teams en projectwerk omarmen. Op afstand kunnen managen en functioneel aansturen is in die context van vitaal belang.'

Nog een opvallende trend is de verschuiving van formele, collectieve trainingsprogramma's naar meer op maat gemaakte ontwikkelingsmogelijkheden zoals coaching en *peer learning*, afgestemd op de individuele behoeften en de blijvende *employability* (inzetbaarheid) van werknemers. 'Dat weerspiegelt het toegenomen belang van persoonlijke groei en ontwikkeling', meent Charlotte Castelein.



'Medewerkers kozen vroeger voor werkzekerheid en een verticale groei. Promoties en salarisverhogingen waren de meetbare mijlpalen die het succes van een carrière bepaalden'

CHARLOTTE CASTELEIN
CEO BIJ BAKKER & PARTNERS

Thuiswerk

Er is een algemene tendens naar meer flexibiliteit in job inhoud, afstandwerk en uurrooster. 'Dat vergt van werkgevers een open houding voor diverse loopbaanpaden en statuten, zoals deeltijds werk en freelancecontracten.'

De coronapandemie heeft de digitalisering en het hybride werken versneld. Wat we vroeger onmogelijk noemden, bijvoorbeeld volledig van thuis werken, is gemeengoed geworden. 'De uitdaging voor werkgevers bestaat erin een balans te vinden tussen kantoor- en thuiswerken om het beste van beide werelden te benutten. Dat vereist skills in teammanagement, communicatie en het stimuleren van betrokkenheid, ongeacht waar je talenten zich bevinden', zegt Nancy De Coensel.

Talent behouden

De komende jaren zullen loopbanen en werkmodellen nog flexibeler worden. Werkgevers die zich daaraan het beste aanpassen, zullen niet alleen talent aantrekken, maar het ook behouden. Ze moeten focussen op een omgeving waarin werknemers zich kunnen ontwikkelen, hun talenten benutten en een gezonde werk-privébalans vinden.

'De evolutie van carrières weerspiegelt de bredere veranderingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt', besluit Charlotte Castelein. 'Het is een verschuiving van een strikt hiërarchisch en lineair model naar een flexibeler systeem, meer gericht op individuele behoeften. Dat is een logisch gevolg van de machtsverschuiving van werkgever naar werknemer die plaatsvond dankzij de schaarste op de arbeidsmarkt. Dit vergt een verandering van mindset en continue aanpassingen van zowel organisaties als talenten om succesvol te blijven.'

Op zoek naar de best passende talentbegeleiding?

Bakker & Partners kijkt met vertrouwen naar de toekomst, klaar om samen met organisaties en talenten de uitdagingen binnen de evoluerende arbeidsmarkt te tackelen. Klik [hier](#) voor meer info.



'Belgische bedrijven zien interim-management meer en meer als logische stap binnen de bedrijfsvoering'

Steeds meer organisaties in ons land doen beroep op tijdelijke expertise op managementniveau. 'Situationeel leiderschap is daarbij ook zeker een grote troef: interim-managers vergemakkelijken change vanuit hun...

HET TOENEMENDE BELANG VAN HET REKRUTERINGS- EN SELECTIEPROCES

Column | 'Hedendaags leiderschap focust op mensen, technologie én resultaten'

Het klassieke traject waarbij een medewerker jarenlang stapsgewijs opklimt naar een leidinggevende functie, is vandaag achterhaald. 'In onze snel veranderende wereld zijn competenties zoals flexibiliteit, veerkracht en...

HET TOENEMENDE BELANG VAN HET REKRUTERINGS- EN SELECTIEPROCES

'Interim managers zorgen voor rust in een organisatie'

Steeds meer bedrijven doen vandaag een beroep op interim-managers. En dat doen ze zeker niet alleen om crisissituaties op te lossen, maar bovenal om snel en gericht toegang te krijgen tot expertise die binnen de...

HET TOENEMENDE BELANG VAN HET REKRUTERINGS- EN SELECTIEPROCES

'Attitude en talenten zijn belangrijker dan functie of sector-ervaring'

Om de schaarste op de arbeidsmarkt te bekampen, gebruiken ondernemingen best nieuwe rekruteringsstrategieën met een kleinere focus op verworven ervaring en een grotere op motivatie en talenten...

HET TOENEMENDE BELANG VAN HET REKRUTERINGS- EN SELECTIEPROCES

'Ik zou graag meer vrouwen in financiële topfuncties zien'

Slechts een op de tien CFO's bij de vierhonderd grootste Europese beursgenoteerde ondernemingen is een vrouw. Nochtans stromen er vandaag evenveel vrouwen als mannen in bij de financiële afdelingen van die...

HET TOENEMENDE BELANG VAN HET REKRUTERINGS- EN SELECTIEPROCES

Nieuw talent aantrekken is een en-en-verhaal

Om talent over de streep te trekken, moeten bedrijven zich aanpassen aan de nieuwe realiteit. De verwachtingen van kandidaten zijn hoog. De verloning is belangrijker dan ooit, terwijl ze de autonomie en...

6 van 11

MEER LADEN

Een initiatief van



'Belgische bedrijven zien interim-management meer en meer als logische stap binnen de bedrijfsvoering'

Column | 'Hedendaags leiderschap focust op mensen, technologie én resultaten'

'Interim managers zorgen voor rust in een organisatie'

'Attitude en talenten zijn belangrijker dan functie of sector-ervaring'

'Ik zou graag meer vrouwen in financiële topfuncties zien'

Nieuw talent aantrekken is een en-en-verhaal

De leider van vandaag en morgen

'Door de hoge kwaliteitseisen creëren we onze eigen schaarste'

'Postcorona willen we het beste van beide werelden combineren'

Meer diversiteit en soepelere procedures

'We laten het cv steeds meer los'

ONTDEK ALLE ARTIKELS VAN BAKKER & PARTNERS



Tijd Connect biedt organisaties toegang tot het netwerk van De Tijd. De partners zijn verantwoordelijk voor de inhoud.

Met onze nieuwsbrieven in een oogopslag mee

Wees onmiddellijk op de hoogte van de jongste nieuwsfeiten met onze vernieuwde nieuwsbrieven.

BEHEER UW NIEUWSBRIEVEN

Uw portefeuille nu nog slimmer

Met de nieuwe features van de portefeuilletool volgt u uw beleggingen nog beter op.

RAADPLEEG UW PORTEFEUILLE

Lees De Tijd op uw smartphone of tablet

Download onze gratis app

[_ Apple App Store](#)

[_ Google Play Store](#)

NIEUWS

[Homepage](#)

[Meest recent](#)

[Politiek & economie](#)

[Ondernemen](#)

[HR](#)

[Innovatie](#)

[Tech](#)

[Opinie](#)

[Cultuur](#)

[Dossiers](#)

[Interactief](#)

[Podcasts](#)

[PDF-krant](#)

MARKTEN LIVE

[Overzicht](#)

[Koersenbord](#)

[Beurzen](#)

[Fondsen](#)

[Wisselkoersen](#)

[Grondstoffen](#)

[Rente](#)

[Beursrally](#)

TOOLS

[Portefeuille](#)

[Volglijst](#)

[Fund Finder](#)

[Company Screener](#)

[Immo Invest](#)

MIJN GELD

[Overzicht](#)

[Analyse](#)

[Belastingen](#)

[Vastgoed](#)

[Erven en schenken](#)

[Pensioen](#)

[Bankieren en verzekeren](#)

[Werk](#)

[Gezinsuitgaven](#)

[Sparen & fondsen](#)

SABATO

[Home](#)

[Food](#)

[Reizen](#)

[Gids](#)

[Interieur](#)

[Design](#)

[Auto](#)

[Mode](#)

[Architectuur](#)

[Kunst](#)

[Sport](#)

[Lifestyle](#)

[SabatoShop](#)

ABONNEMENTEN

[Abonneren](#)

[Ontdekkingsaanbod](#)

[Business pack](#)

[Corporate pack](#)

[Startende bedrijven](#)

[Young potentials](#)

[Docenten](#)

GESPONSORDE INHOUD

[Partner Content](#)

[Pulse+](#)

[Talent District](#)

[ESG District](#)

[Vastgoed](#)

[Financiële berichten](#)

[Jaarverslagen](#)

MIJN TIJD

[Mijn account](#)

[Mijn abonnementen](#)

[Nieuwsbrieven](#)

[Mijn nieuws](#)

[Bewaarde artikels](#)

MEER

[Help](#)

[Algemene voorwaarden](#)

[Privacy](#)

[Cookie policy](#)

[Cookies bewerken](#)

[Contact & suggesties](#)

[Klachten](#)

[Charter AI](#)

[Adverteren](#)

[Bedrijfsgegevens](#)

[Mediafin](#)

[Jobs bij Mediafin](#)

- [Facebook](#) - [\(Twitter\)](#) - [Linkedin](#) - [RSS](#)

- [Mobiele app](#)