

MENSEN MEER DAN OOI CENTRAAL

## Vijf trends voor de arbeidsmarkt in 2022



Van een virtuele evenwichtsoefening tot focus op welzijn en een aanhoudende war for talent. Deze trends zullen ook in 2022 opduiken in het landschap van werk, hr en rekrutering.

### 1. WAR FOR TALENT

De jobmarkt draait op volle toeren, en dat lijkt zo te blijven. Volgens een recente Europese studie van hr-adviseur SD Worx staat het aantrekken van nieuw talent op één bij de grootste hr-uitdagingen voor 2022. De war for talent zal blijven opspelen, zeker in typische knelpunten als zorg- en technische jobs. Ook de demografische evolutie speelt mee, want in verschillende sectoren en bedrijven gaan meer mensen met pensioen. Elk talent is welkom: niet alleen de spreekwoordelijke witte raven, maar ook talent met grijs haar, kleurrijk talent of talent met een beperking, beaamt Freddy Van Malderen, provinciaal directeur arbeidsmarktbeheer Oost-Vlaanderen bij VDAB. "We gaan iedereen nodig hebben. Dus ook wie nu nog niet participeert aan de betaalde arbeidsmarkt, maar wel bereid is om dat te doen."

### 2. WELZIJN VOOROP

Werkgevers besteden heel veel aandacht aan welzijn en gezondheid, zowel fysiek als mentaal. Werknemers verwachten dat ook. Dat gaat heel breed, zoals de mentale rela-

tie met de leidinggevende en binnen het team. Ook andere initiatieven, zoals ergonomische bureaus en leasefietsen, bevestigen de aandacht voor welzijn.

Met aantrekken van talent en welzijn als topprioriteiten verschuift de aandacht opnieuw naar de mensen zelf. "Bedrijven geven, meer dan ooit, om hun mensen. Dat is hun grootste uitdaging voor 2022", stelt Cathy Geerts, chief HR officer bij SD Worx. Vorig jaar waren ze, volgens haar, nog vooral bezig met operationele hr-taken, zoals loonberekening. Of het organiseren van het werk.

### 3. EVENWICHTSOEFENING TUSSEN VIRTUEEL EN FYSIEK

Zowel werknemer, sollicitant als werkgever zullen ook volgend jaar een evenwicht (moeten) blijven zoeken tussen het fysieke en het virtuele. Denk aan telewerk versus de aanwezigheid op kantoor. "Hoe kleiner het bedrijf, hoe makkelijker het is om het overzicht te bewaren en flexibel te reageren rond thuiswerk", merkt Cathy Geerts van SD Worx op.

Maar die evenwichtsoefening is er ook op het vlak van solliciteren. Hoe belangrijk blijven in 2022 bijvoorbeeld online jobinterviews? En wat met jobbeurzen: zullen online jobbeurzen of de klassieke fysieke variant de dienst uitmaken?

### 4. VERANDER VAN JOB, NIET VAN WERKGEVER

Als de zogenaamde witte raaf niet bestaat, dan moet je die als werkgever zelf creëren en opleiden. En ook intern van job laten veranderen. Freddy Van Malderen van VDAB verwijst naar hun zogenaamde schoorsteen-aanpak van de interne upgrade. "Zo trachten we de jobs, die doorgaans de minst specifieke vaardigheden vereisen, het meest vacant te houden. Wie deze jobs deed, laten we doorgroeien, zodat de onderste lagen opnieuw vrijkomen."

### 5. ANDERS REKRUTEREN

Meer dan klassieke rekrutering zijn ook elementen als *employer branding* van tel: waar sta ik voor als werkgever? Bedrijven voeren dan bijvoorbeeld medewerkers op als ambassadeurs, om bij sollicitanten het verschil te maken. Een authentiek verhaal, in woord en beeld, is dan zeker een troef.

Bedrijven zullen ook noodgedwongen moeten afstappen van hun klassieke maatstaven voor ideale medewerkers, oppert Freddy Van Malderen van VDAB. "HR-afdelingen kijken, ook bij aanwervingen, te veel naar zichzelf en in de spiegel. Ze zouden best meer naar buiten kijken en aan venster-rekrutering moeten doen. Dat betekent ook mensen uitnodigen of omarmen die niet 100 procent aan hun ideaalbeeld beantwoorden."

William Visterin

## Kreeg jij een bonus van je baas?

Een kwart van de bedienden uit de privésector kreeg dit jaar een collectieve of individuele bonus op de rekening gestort. Met ruim 5.300 euro lag dat bonusbedrag nooit hoger.

Die 24 procent van de bedienden die in 2021 op een bonus kunnen rekenen, dat zijn er bijna evenveel als vorig jaar. Dat is opmerkelijk, vermits de bonussen die bedrijven dit jaar toekenden, zijn gebaseerd op de financiële resultaten van coronajaar 2020. Het aandeel ligt ook een stuk hoger dan in 2019, vóór corona. Toen kregen 21 procent van de bedienden een bonus. Ook opvallend is dat het gemiddelde bedrag van de bonus van 5.313 euro nooit zo hoog lag. "Bedrijven willen hun medewerkers belonen voor het behalen

van concrete doelen, maar dit keer ook zeker om hen te bedanken voor de moeilijke maanden in 2020", oppert Ellen Roelants, expert flexibele verloning bij Acerta, dat de analyse maakte op basis van de gegevens van 150.000 bedienden en 33.000 bedrijven in de privésector. Vooral de stijging van het aantal individuele bonussen is opmerkelijk. 6,3 procent van de bedienden in de privésector kreeg een bonus in cash, dat is bijna vier keer meer dan in 2020. (Wivi)



## Virtuele Jobbeurzen

Ontmoet tientallen rekruterende bedrijven in jouw regio van thuis uit.

[Check onze beurskalender!](#)

