

Anders kijken naar talent

 **Bart Moens**
 21 november 2024

Bart Moens

- ▣ Docent-onderzoeker aan de Odisee hogeschool in Brussel
- ▣ Zaakvoerder Mooi Werk Makers

- ▣ Mijn expertises:
 - Inclusief HRM
 - Duurzaam HRM
 - Job redesign



Even duwen waar het pijn doet 🙄



Spanningsindicator arbeidsmarkt

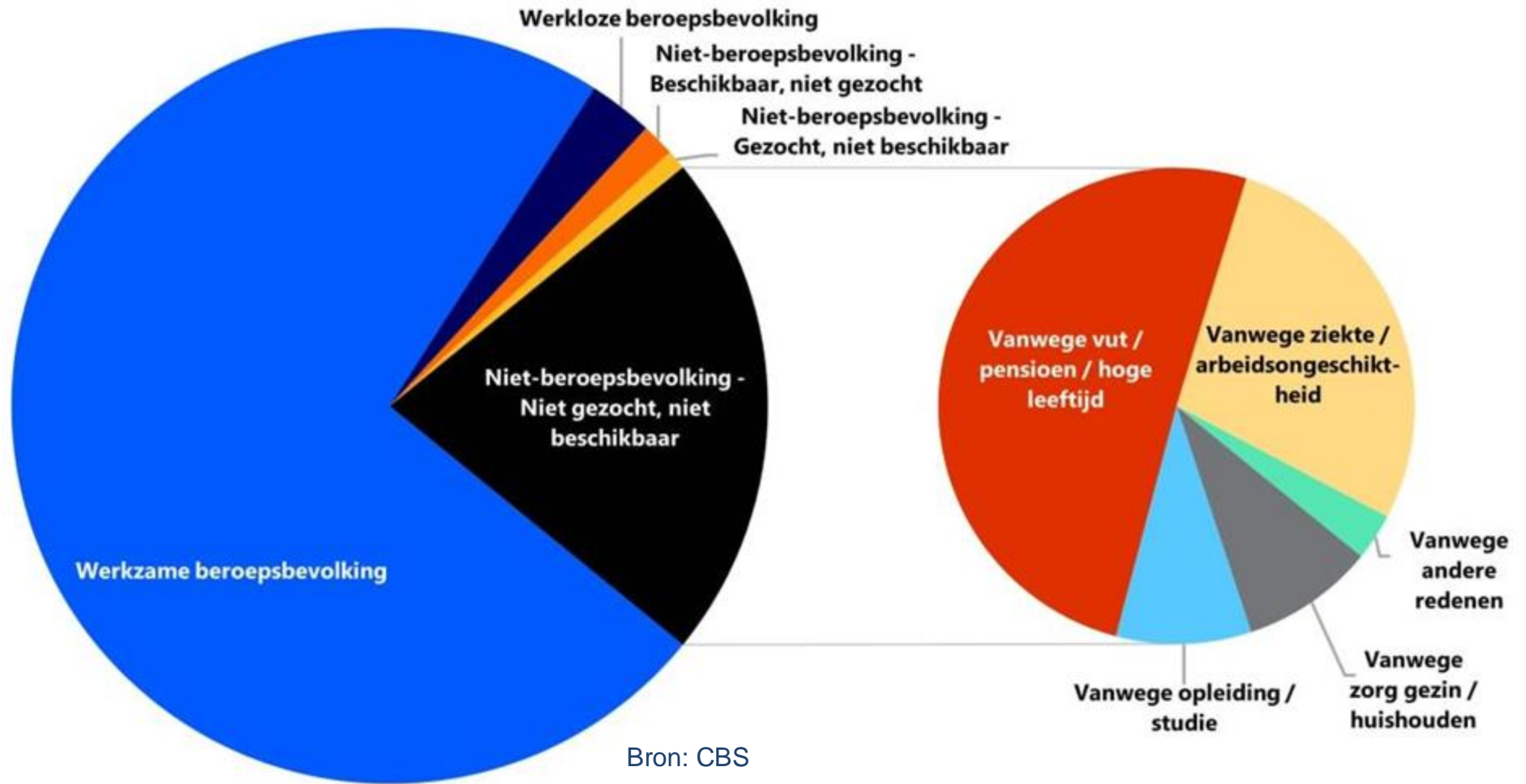
- Zeer krap
- Krap
- Gemiddeld
- Ruim
- Zeer ruim



PAS OP
Ongemakkelijke
waarheid

Er is geen tekort aan talent

Onbenut arbeidspotentieel



PAS OP
Het wordt nog
ongemakkelijker...

**Er is geen tekort aan talent, maar een tekort
aan werkgevers die anders (durven) kijken**

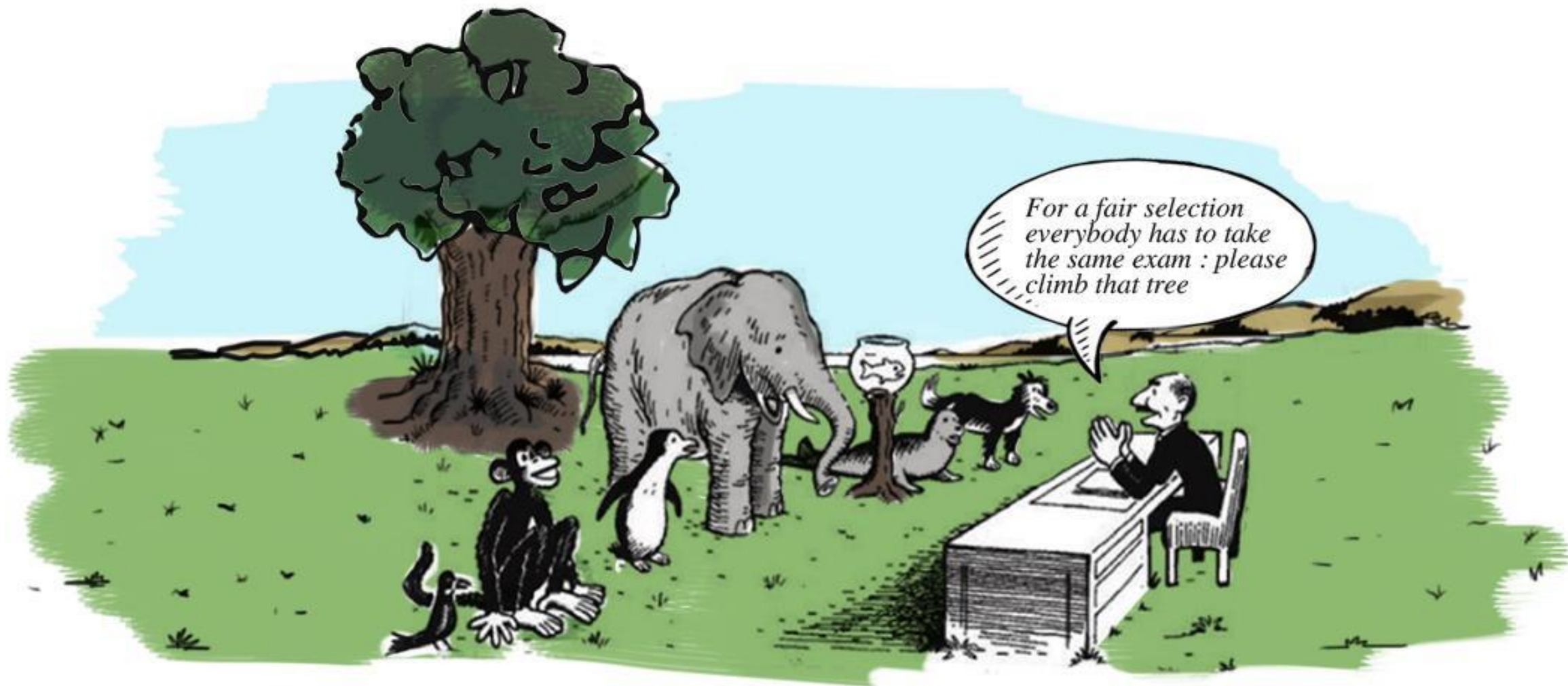
Anders kijken naar talent













Nood aan inclusieve arbeidsorganisaties

Een inclusieve arbeidsorganisatie is een organisatie die optimaal gebruikmaakt van de diversiteit aan talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Het is een organisatie waarin iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat. Een inclusieve arbeidsorganisatie is daarom ook in staat om mensen met een zogenaamde afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen en duurzaam in dienst te houden en te voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen met beperkingen door ziekte of (competentie)veroudering.

Vrij naar Nijhuis et al. (2011)

To fit, or to belong: that is the question!

Inclusie draait om hoe sterk mensen zich gewaardeerd, gerespecteerd, veilig en betrokken voelen. Wanneer mensen het gevoel hebben dat ze authentiek kunnen zijn, zijn ze bereid en in staat om hun volledige bijdrage te leveren aan het geheel, zowel in werk- als andere omgevingen.

(Ferdman, 2014)

Mensen ervaren inclusie wanneer ze ergens volledig bij kunnen horen zonder hun eigenheid of verschillen te moeten verbergen.

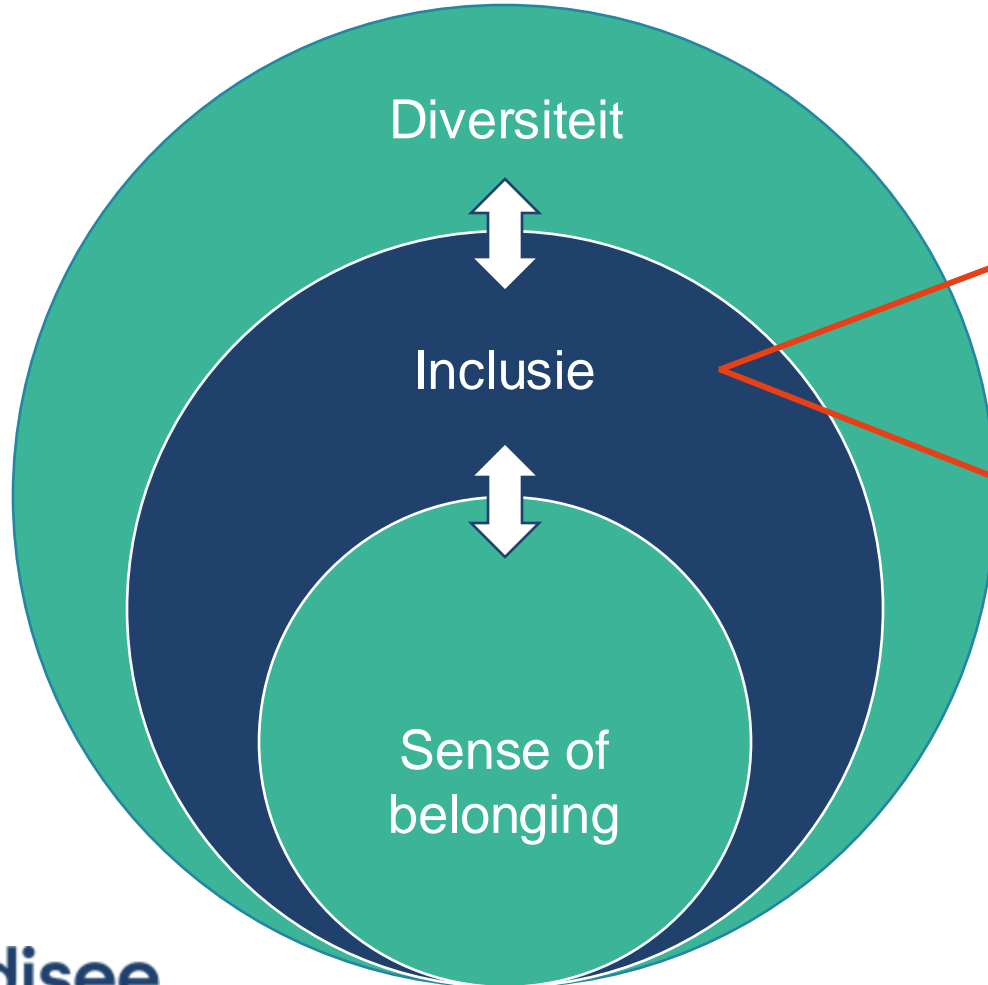
(Ferdman, 2010, 2017)

Inclusie betekent dat een werknemer zich een gewaardeerd onderdeel van het team voelt, doordat hij of zij op een manier wordt behandeld die zowel de behoefte aan erbij horen als de ruimte voor eigenheid respecteert.

(Shore, 2011; Janssen et al., 2017)



Inclusie gaat om gedrag!

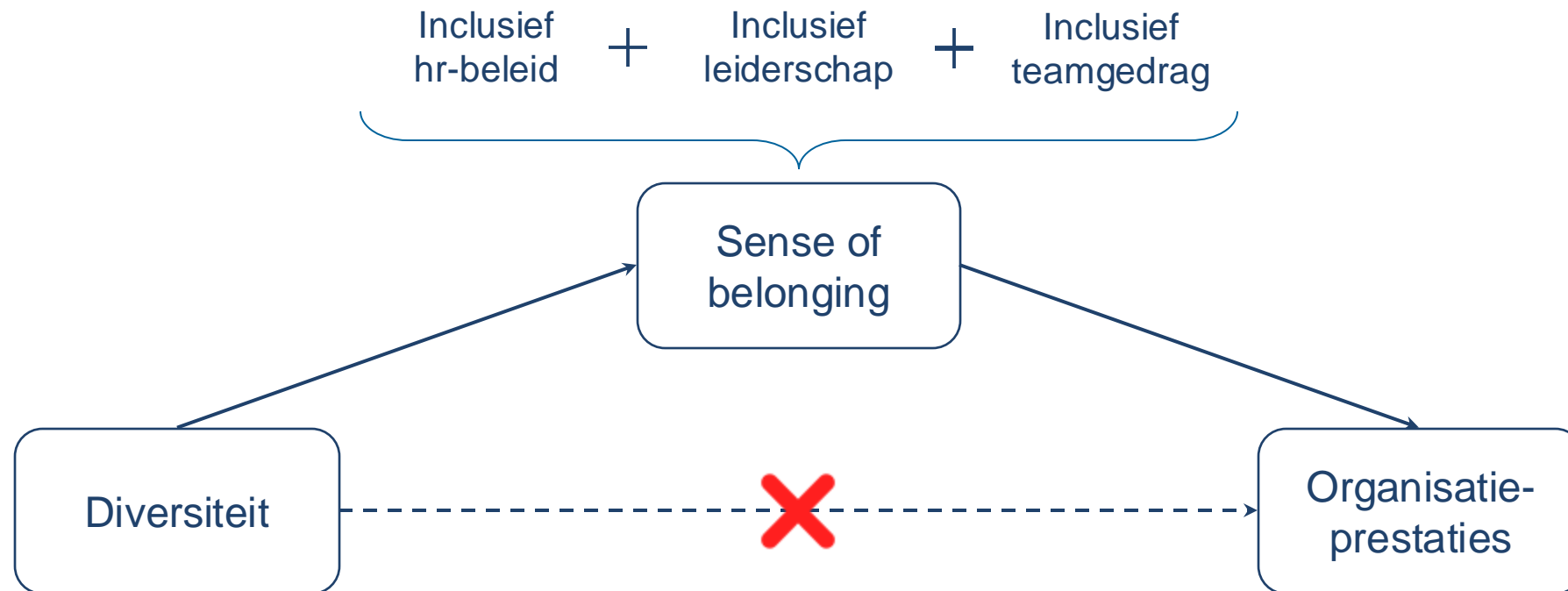


Alle (potentiële) medewerkers eerlijk en gelijkwaardig behandelen, en hen niet uitsluiten of discrimineren omwille van hun verschillen
> “rechtvaardigheid”

Bij alle medewerkers, ongeacht hun verschillen, een gevoel creëren dat ze erbij horen en hun authentieke zelf mogen zijn
> “van waarde zijn”, als werknemer én als mens

Belang van sense of belonging!

Er is géén direct effect van diversiteit op organisatieprestaties



Inclusief hrm-beleid: een kwestie van én-én

ÉN

- Mensen als gelijken behandelen (gelijkheid) > diversiteitsblinde hr-praktijken

ÉN

- Ongelijke mensen ongelijk behandelen (gelijkwaardigheid) > diversiteitbewuste hr-praktijken

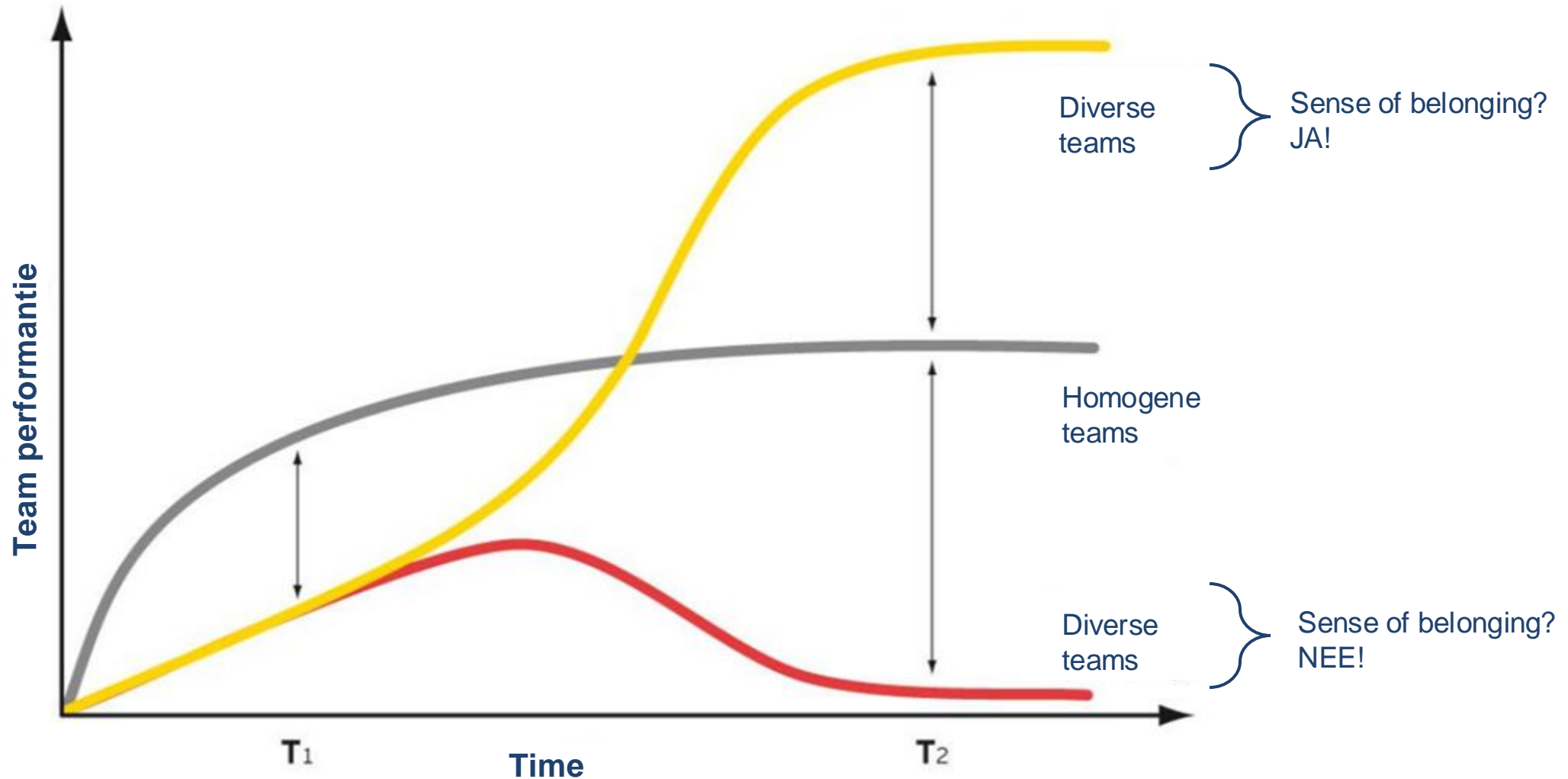
Inclusief leiderschap

- ▣ Inclusief leiderschap komt neer op een set van gedragingen gericht op het creëren van een inclusief teamklimaat. Deze gedragingen zijn:
 - Het fair en gelijkwaardig behandelen van alle teamleden, ongeacht hun verschillen
 - Het herkennen van en ruimte geven aan de unieke talenten en diverse perspectieven van individuele teamleden
 - Het creëren van een gevoel van verbondenheid binnen het team door te bouwen aan goede relaties tussen teamleden, door beslissingen gezamenlijk te nemen, en door ervoor te zorgen dat alle teamleden zich gehoord en begrepen voelen
 - Het erkennen en waarderen van inspanningen en prestaties van zowel individuele medewerkers als het team als geheel

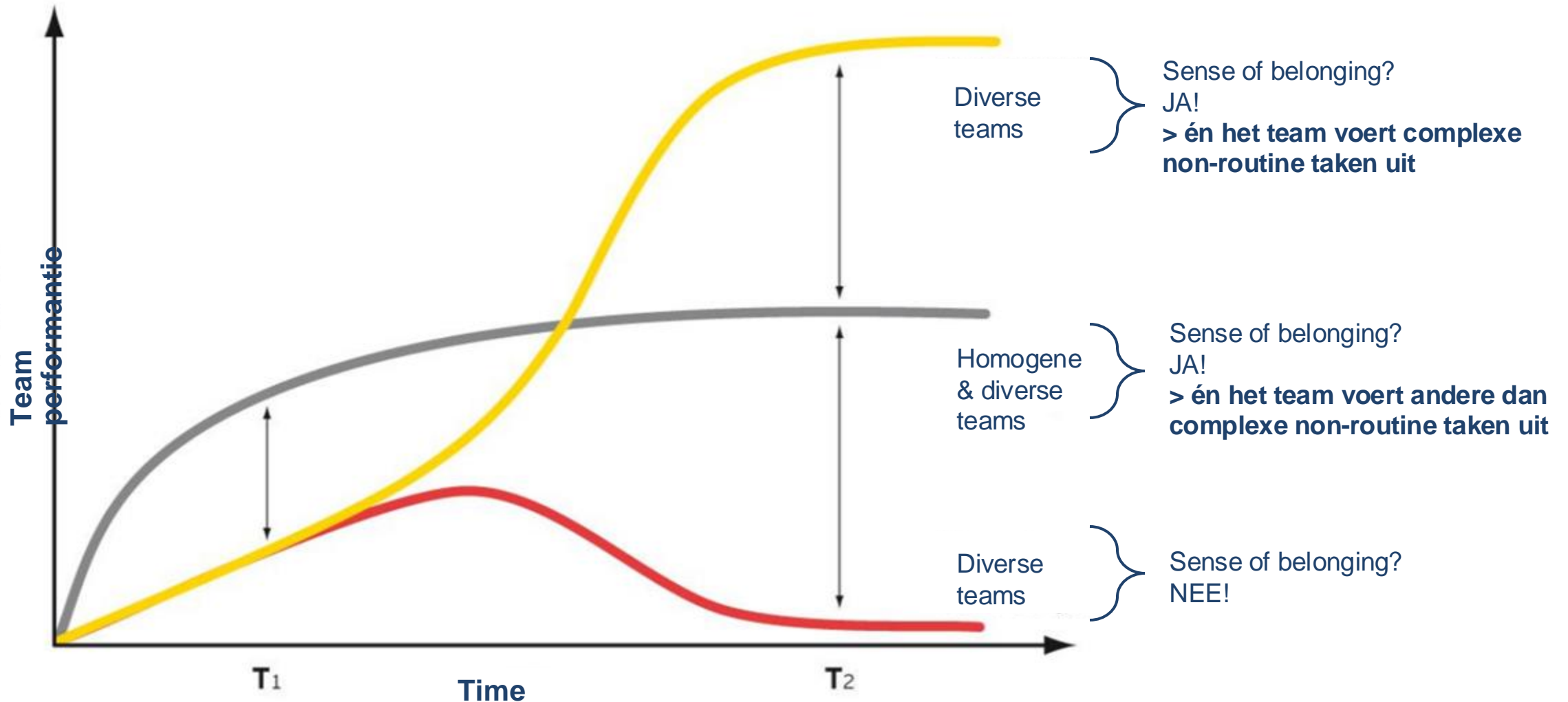
Inclusief teamgedrag

- ▣ Inclusie vergt inspanningen van iedereen in de organisatie om voorbij te gaan aan de natuurlijke neiging tot uitsluitend gedrag. We moeten leren dit gedrag te herkennen om het bespreekbaar te kunnen maken. Maar ook én vooral weten en leren hoe we ons wel inclusief kunnen gedragen.
 - Erken anderen, maak verbinding en ga het gesprek aan.
 - Luister met volle aandacht en echte interesse.
 - Betrek verschillende perspectieven en standpunten.
 - Deel informatie openlijk en wees transparant.
 - Blijf nieuwsgierig en stel vragen.
 - Durf ongemak te omarmen en moeilijke gesprekken aan te gaan.
 - Wees bewust van jezelf en je eigen gedrag.
 - Sta open om te leren en laat je inspireren door anderen.
 - Toon respect en behandel iedereen eerlijk en rechtvaardig.

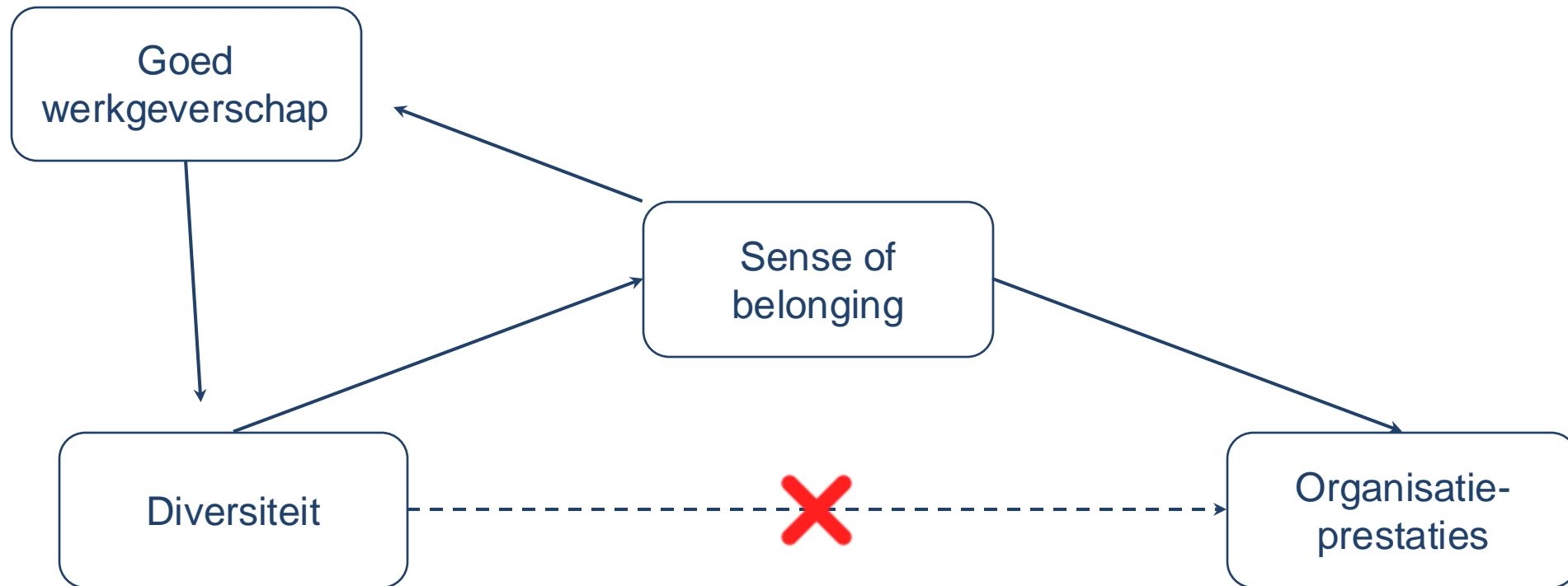
Ook taken, teamgrootte en tijd beïnvloeden de link tussen diversiteit en organisatieprestaties ⁽¹⁾



Ook taken, teamgrootte en tijd beïnvloeden de link tussen diversiteit en organisatieprestaties (2)



Pleidooi om meer diversiteit te willen vanuit een morele plicht als onderdeel van goed werkgeverschap



Dank voor uw aandacht!

Vragen?

Bart Moens

bart.moens@odisee.be

+32 468 12 06 08

www.odisee.be



Onderzoek?



Navormingsaanbod?



Basisopleidingen?