

# Hogerop zonder diploma

Kunnen enkel masters het etiket high potential verdienen? Als je het Luc Deraedt vraagt, luidt het antwoord een pertinente 'nee'. Hij is het brein achter het nieuwe initiatief Jonge Raven. 'Jongelui zonder academische achtergrond hebben een grote drive.'

Tekst: Peter Van Dyck / Foto's: Koen Bauters

Luc Deraedt heeft al meer dan 20 jaar ervaring in het rekruteren en coachen van commerciële medewerkers. Geregeld kwam hij op zijn pad markante jongelui tegen die een universitaire diploma misten, maar wel in het bezit bleken van uitstekende kwaliteiten. 'Slaan raakte ik ervan overtuigd dat het niet het diploma is dat het verschil maakt', vertelt hij. 'Het viel me ook op dat die mensen zonder academische achtergrond zeker niet minder gepassioneerd of ondernemend zijn. Integendeel, ze getuigen niet van een grote drive om te tonen wat ze waard zijn. Soms blijkt ook dat ze, als ze aan de slag gaan, betere resultaten kunnen voorleggen dan hun hoger opgeleide collega's. Niettemin blijft het in de arbeidsmarkt de regel dat het diploma het eerste criterium is waarop geselecteerd wordt. Hoewel die jonge enthousiastelingen meestal zelf wel hun weg vinden, kwam Luc Deraedt tot de conclusie dat zij wel wat steun verdienen. Hij liep lang met het idee voor een rekruteringsbureau dat focust op de jonge talenten rond. Toen hij het aan zijn zoon voorlegde, porde die hem aan om echt in actie te schieten. Gevolg: in februari van dit jaar werd Jonge Raven geboren. De bedrijven, vooral kmo's, aan wie Deraedt het concept uitlegde, reagerden positief. 'Mijn klanten zijn heel erg gericht op vernieuwing en business development', licht hij toe. 'De juiste mensen vinden om de innovatieve ambities waar te maken, is soms heel moeilijk.'

## Mond-tot-mond

Luc Deraedt komt zijn jonge raven niet via de klassieke kanalen op het spoor. 'Je moet de kanalen aanspreken waar deze jongeren samenkomen, zoals de sociale media. Er komt heel wat netwerk bij kijken, en mond-tot-mond-dijale.''

Het internet is the place to be. Onlangs stootte Deraedt op de VDAB-website op het cv van Aline Boone. Die was heel verrast een mail van de man te krijgen met de uitnodiging voor een gesprek over haar persoonlijkheid en haar professionele dromen. 'Luc schreef dat mijn cv redelijk indrukwekkend was voor mijn leeftijd', vertelt Aline Boone. 'Die reactie had ik nog niet vaak gehoord. Het moet zijn dat werkgevers mijn cv heel anders lezen. Dat ik bijna tien jaar ervaring heb in de horeca, moet inderdaad toch wel iets betekenen. Naast een aantal langlopende studentenjobs heb ik ook in Spanje, Frankrijk en Canada gewoond en gewerkt. Aline is een professionele bachelor hotelmanagement en droomt van een coördinerende functie. Jobaanbiedingen voor zaai medewerkers treft ze online genoeg aan, maar als je hogerop wil in de horeca, zijn er niet gek veel perspectieven met het diploma dat ze in handen heeft. 'Ze heb er even aan gedacht om een master handelswetenschappen te halen, maar ik vond dat ik met die bachelorstudies toch al genoeg achter de kiezen had', legt ze uit. 'Ik hecht ook weinig belang aan titels. Ik kan zowel jursten als mensen met enkel een middelbaar diploma die een goede baan vinden. To-



Aline Boone (bachelor hotelmanagement):

'Natuurlijk heb je bepaalde skills nodig, maar moet je die allemaal al hebben vóór je in een job stapt?'

nen dat je gemotiveerd bent, is dat niet het belangrijkste? Natuurlijk heb je bepaalde skills nodig, maar moet je die allemaal al hebben vóór je in een job stapt? Als je de bereidheid toont om veel te leren, moet je toch ook kansen kunnen krijgen?'

## Mensenkennis

Als je als jongere in een restaurant of hotel wordt aangeworven, is het de traditie dat je onderaan de ladder begint. Aline: 'Dat principe begrijp ik wel, maar een vriendin van me, die in dienst is bij een grote keten, is in anderhalf jaar tijd al

drie promoties misgelopen. Dan kun je je toch afvragen of het nog wel de moeite loont om je op dat lage niveau uit te sloven.'

Het probleem is dat je sommige verworven vaardigheden moeilijk hard kan maken op je cv. 'Neem nu mensenkennis. Dat is iets intuïtiefs, maar toch kan ik met mijn ervaring in de horeca wel stellen dat ik geleerd heb mensen goed in te schatten. In gelijk welke functie zul je mensen tegenkomen die je tegenwerken. Als je daar dan op een constructieve manier mee om kan gaan in plaats van je erdoor te laten frustreren of opjatten, is dat onmiskenbaar een surplus', legt Aline uit.

'Mensen zonder academische achtergrond hebben vaak een grote drive om te tonen wat ze waard zijn'

Luc Deraedt,  
oprichter Jonge Raven

Een andere jonge raaf is Dignum Bossuyt. Zijn allereerste sollicitatiegesprek was met Luc Deraedt. En het was meteen raak. Hij mocht manager worden van de vestiging in Roeselare van Bottery Street, een specialzaak voor batterijen en waar ook Deraedt voor werkt. 'Het was heel verfrissend om te merken dat Luc geloofde in jonge mensen die geen hoger diploma hebben. Die houding is vandaag de dag vrij uitzonderlijk', getuigt Dignum. De jongeman bezit enkel een middelbaar diploma handel. 'Ik ben aan hogere studies kmo-management begonnen, maar bleek iets te zwak in talen. Wel heb ik nog een jaar een Syntra-opleiding ondernemer/zaakvoerder gevolgd. Ik heb een hoger diploma nooit als een noodzaak gezien. Zo lang je in jezelf gelooft, kan je heel ver geraken.'

## Leren geduld te hebben

Met alle respect voor interimbureaus, maar daar loopt het contact een pak stroever dan bij Jonge Raven. Zo contact Dignum er toch over. 'Hij is niet het juiste diploma, dan kom je niet in aanmerking voor een job. Jonge Raven vertrekt veeleer vanuit het individu en zijn competenties. Dat ik moeite had met stilzitten en blokken, maakt mij dat tot een slechtere werknemer? Zijn mijn vaardigheden niet veel belangrijker?'



Dignum Bossuyt (diploma middelbaar onderwijs):

'Dat ik moeite had met stilzitten en blokken, maakt mij dat tot een slechtere werknemer?'

Hoe hij aan zijn competenties komt? Heel simpel: Dignum is altijd al een actieve kerel geweest. 'Met vrienden organiseer ik jaarlijks een evenement, waarvan de opbrengst naar een goed doel gaat, zoals het Kinderkankerfonds. Een activiteit op poten zetten waar duizend man op afkomt: daar leer je ontzettend veel van bij. Verder heb ik veel te danken aan de waarden die ik van thuis heb meegekregen, zoals beleefdheid en aandacht voor de omgangsgeregeld.'

Luc Deraedt vindt het verhaal van Dignum heel typerend. 'De opvoeding speelt een heel belangrijke rol', oordeelt hij. 'Rond alle jonge raven zie ik een warme omkadering. Ze worden heel erg van thuis uit gestimuleerd. Het is me ook opgevallen dat ze bijna allemaal maatschappelijk en sociaal geïntegreerd zijn. Het zijn eerder doeners dan denkers. Vaak zijn ze door omstandigheden moeten stoppen met studeren. Of ze waren te ongeduldig om hun broek op de schoolbanken te slijten. Dat hebben ze ook gemeen: het moet voor hen vooruitgaan. Daar moet ik hen dan ook in coachen: ze moeten soms leren meer geduld te hebben.'

## Tiger Woods Syndroom

Luc Deraedt zoekt niet alleen een job die past bij de persoonlijkheid van de jonge raaf, hij voorziet ook een coachingstraject. In de eerste fase is de opvolging van de sociaal-daar zeer intensief. Verloopt de integratie in het bedrijf naar wens? Dignum Bossuyt waardeert die begeleiding. Hij beschouwt Deraedt als een vertrouwenspersoon. 'Af en toe zitten we samen en bespreken we de gang van zaken. Luc staat me met raad en daad bij. Als ik een marketingcampagne wil lanceren, leg ik hem dat eerst voor, zodat hij het hier en daar nog wat kan bijsturen. Hij is altijd bereikbaar, voor alle soorten vragen.'

'Ook het bedrijf heeft wat ondersteuning nodig', voegt Deraedt eraan toe. 'De jonge raven zijn niet zelden buitenbeentjes. Soms is er sprake van wat ik het Tiger Woods Syndroom noem. Als iemand qua prestaties boven de rest uitsteekt, kunnen de anderen gedemotiveerd geraken en dreigt hij zelf ook niet altijd zijn hoge niveau aan te houden. Onze jonge raven zijn vaak veeleisend. Ze willen dat iedereen even snel ageert als zijzelf en dat is ultiem niet altijd het geval. Dat kan problemen geven, ook in de relatie met de werkgever. Het is mijn rol dan om te bemiddelen. Die jongelui moeten ook beseffen dat ze nog niet alles kunnen en kennen. Soms lassen we extra trainingen in, bijvoorbeeld in verkooptechnieken.'

## Streng selectie

Jonge Raven is op dit moment nog kleinschalig. En dat vindt Aline Boone eigenlijk wel spijtig. 'Ik kan niet genoeg benadrukken hoe schitterend ik het initiatief van Jonge Raven vind', licht ze. 'Mocht Luc ooit aan uitbreiding toe zijn, dan mag hij me altijd bellen. Jonge Raven verder helpen promoten, zou me zeker wel wat zeggen.'

De oorzaken waarom dit aparte rekruteringsbureau nog niet zo ver staat, zijn divers: het initiatief zit nog volop in de opstartfase en de intensieve begeleiding van de kandidaten vraagt tijd. 'Nog een reden waarom ik nog geen uitgebreid bestand van jonge raven heb, is dat ik vrij streng ben in mijn selectie', zegt Deraedt. 'Ik wil echt het krum uit het aanbod halen.'

De grondige screening van de twintigers zonder masterdiploma moet aan het licht brengen of ze voldoende ondernemersbloed, lef, optuigingskracht en positief enthousiasme in zich hebben. Blijkt dat het geval, dan bekijkt Deraedt welk duurzaam commercieel project hen op het lijf is geschreven. Vindt hij een werkgever die matcht, dan onderwerpt hij de kandidaten aan een assessment. 'Ik zoek langetermijnprojecten uit, maar ben tegelijk realistisch genoeg om te weten dat die jongelui binnen tien jaar waarschijnlijk op een andere stoel zullen zitten', zegt Deraedt. 'Ik zie velen onder hen ooit hun eigen bedrijf beginnen.'