

Een gesprek met Ans Hanappe, Senior Consultant bij Bakker & Partners

Dag Ans, fijn dat je er bent. Per 9 februari 2022 ben je officieel een jaar werkzaam bij Bakker & Partners. Daarom zetten we je graag in het zonnetje. Hoe is je jaar gegaan als je terugkijkt?

Het is in een vliegende vaart gegaan, moet ik zeggen. Rustig gestart en daarna heel veel opdrachten die zijn binnengekomen. Je merkt dat sinds half vorig jaar bedrijven weer volop aan het rekruteren zijn. Dat gaf me zin om er 200% voor te gaan, het was zeer positief en fijn om er direct in te vliegen.



Wat doet je als Senior Consultant binnen Bakker & Partners precies?

Ik werk enerzijds op HR vacatures, logisch, vanuit mijn HR achtergrond. Daarnaast ben ik me gaan specialiseren in de non en social profit sector, omdat we merken dat er een groeiende vraag is om via direct search sterke management en directieprofielen aan te trekken.

Je hebt bij veel mooie bedrijven gewerkt. Waarom heb je voor Bakker & Partners gekozen?

Ik heb mijn loopbaan vooral kunnen opbouwen in grote bedrijven, maar ik wilde iets anders doen. Werken in een kleiner team en anderzijds ook langs de andere kant staan: mijn ervaring gebruiken voor HR-dienstverlening aan bedrijven. Dat heeft mij aangetrokken en dat is wat mij vandaag nog steeds bevalt. Je bouwt een ruim netwerk op en komt in contact met veel bedrijven in de meest diverse sectoren.

Wat is je opgevallen?

De non en social profit sector waren nieuw voor mij en de vele contacten in deze sectoren hebben mijn ogen geopend. Ik werk voor klanten in de gezondheidszorg, maar ook voor lokale besturen, intercommunales, de onderwijssector en nationale organisaties. Het valt

Ans heeft een Master Sociologie, aangevuld met een Postuniversitaire studie in HR Management. Zij heeft meer dan 30 jaar HR-ervaring in diverse business-omgevingen en organisaties, waaronder 5 jaar bij Bpost als HR Manager voor de IT-afdeling, 7 jaar bij Alken-Maes in diverse HR-functies, 7 jaar in de retail-sector als Talent Manager en HR-Director. Als Senior Consultant bij Bakker & Partners kan Ans haar brede business, logistieke en HR-kennis aanwenden om voor de vacatures de juiste match te maken.

me op dat er dat er veel interessante jobs zijn met een ruime verantwoordelijkheid die werken rond thema's die er vandaag maatschappelijk toe doen. Economie, Ecologie, Energie, woonbeleid, gezondheidszorg,... Mensen die werkzaam zijn in deze sectoren, kunnen in hun werk echt een meerwaarde leveren voor de maatschappij. Als je uit het commerciële bedrijfsleven komt, dan sta je echt wel stil bij de impact van die organisaties op het welzijn van andere mensen, op de omgeving of op het lokaal beleid. Heel boeiende jobs zijn het en ik heb het idee dat deze jobs heel vaak toch wat miskend zijn. Onbekend is onbemind? Er zijn heel wat vacatures in deze sectoren en er wordt meer beroep gedaan op direct search omdat de arbeidsmarkt moeilijk is. De lat ligt hoog en ze hebben sterke nood aan experts en managers met brede competenties. Het gaat al lang niet meer om kandidaten met een bepaald diploma. Het gaat om mensen die inhoudelijk iets kunnen bieden aan een organisatie. Vroeger gebeurde de werving via het systeem van de examens waarbij technische kennis het overwicht had. Nu evolueert men meer en meer naar een flexibele vorm van

rekruteren. Men heeft veel meer oog voor coachende vaardigheden en mensen die kunnen samenwerken, oplossingsgericht en resultaatgericht zijn. Al is niet altijd bij het grote publiek bekend wat de carrièremogelijkheden zijn en wat de jobs inhouden. Ook bij kandidaten zien we een evolutie: ze zijn gevoeliger om te werken in een omgeving waar ze impact hebben in hun eigen regio of waar ze verantwoordelijk zijn voor maatschappelijk relevante projecten. Het is dubbel: gezondheidszorg heeft een tekort aan mensen en vindt zelf heel moeilijk mensen. Door de crisis van de afgelopen 2 jaar is er ook een algemeen besef gekomen dat een performante gezondheidszorg van cruciaal belang is. En bijgevolg trekken ze managers aan uit totaal andere sectoren, sectoren die het de afgelopen jaren lastig hadden, zoals horeca of hospitality, bijvoorbeeld voor een managementfunctie in woonzorgcentra.



We werken in een close team, vullen elkaar goed aan en ondersteunen elkaar. Er is een zeer leuke vibe in het team.

Waarom ga jij met plezier naar je werk?

De uitdaging om voor je klanten die nood hebben, de persoon te kunnen vinden die *fit* met de organisatie en die iets kan bijdragen aan de organisatie. Omgekeerd natuurlijk ook. Interessante kandidaten die je ontmoet om zo te kijken wat de opportuniteiten zijn die we iemand kunnen bieden om de volgende stap te zetten in de carrière. We begeleiden hen naar een volgende stap waarin ze zich kunnen ontwikkelen en die voldoet aan hun verwachtingen. Als je die match vindt, dat is eigenlijk zeer tof. Dat je kan zien dat er een klik is tussen kandidaat en klant. We volgen de kandidaten nog een aantal maanden op na aanwerving en dan blijkt het effectief een goede match te zijn, dat geeft veel voldoening. Je hebt ook zoveel

boeiende contacten met kandidaten en klanten. Je leert ongelofelijk veel van deze gesprekken. Uiteraard ook het contact met de collega's. We werken in een close team, vullen elkaar goed aan en ondersteunen elkaar. Zonder discussies. Er is een zeer leuke *vibe* in het team.

“Als je die match vindt, dat is eigenlijk zeer tof. Dat je kan zien dat er een klik is tussen kandidaat en klant. ”

Welk advies geef je een kandidaat die latent open staat voor een job wissel?

Sommige kandidaten denken niet altijd op langere termijn. Kijk naar de inhoud van de job en de mogelijkheid om je scope te verbreden en je kennis en competenties transversaal te versterken, zodat je daarna eventueel verder kan groeien naar meer verantwoordelijkheid, al dan niet in een breder domein. De nieuwe uitdaging bevindt zich niet altijd hoger op de ladder, maar soms in een totaal andere werkomgeving of ander werkdomein. Pas op voor de gouden kooi waarbij mensen geen uitdaging en plezier meer vinden in hun job, maar blijven zitten vanwege de voorwaarden. Kijk verder dan alleen nu.

Tenslotte, wat wil je nog meegeven aan de lezer?

Wij zijn op zoek naar consultants om het team van Bakker & Partners te versterken en als je mensen contacteert, dan krijg je wel eens de reactie 'Oh nee, rekrutering doe ik wel niet meer. Dat ben ik ontgroeid'. Onze job wordt vaak miskend. Het vraagt echt wel kennis van het bedrijfsleven, kennis van de markt en mensenkennis om de goede match te kunnen maken. Het is absoluut geen serie werk zoals sommigen dat zien. Een serieuze background qua ervaring is echt nodig en die bezit ook elke senior consultant bij Bakker & Partners. De job is zo verrijkend omdat je op de eerste rij zit. Je ziet hoe bedrijven evolueren en hebt inzicht in hun noden. Je bouwt een partnership op met klanten en kandidaten, en dat geeft elke dag weer enorm veel voldoening.



**BAKKER &
PARTNERS**
LEADERS & EXPERTS