

# Een hart voor de publieke sector

Hoeveel voorbeelden we kennen van toptalent dat overstapt naar de publieke of non-profitsector? Steeds meer, zo blijkt. We vroegen Ans Hanappe en Charlotte Castelein van rekruterings- en selectiekantoor Bakkers & Partners hoe dat komt.

Ans Hanappe, senior consultant, is verantwoordelijk voor de afdeling non-profit. Deze divisie, gericht op de publieke sector, is de laatste jaren pijlsnel gegroeid. “Een aantrekkelijke werk-levensbalans en werkgeluk zijn natuurlijk al langer hot topics. Maar sinds corona zijn mensen nog meer gaan nadenken over hun leven. Ze willen een maatschappelijke bijdrage leveren, zoeken zich te heroriënteren en gaan toch eens over dat muurtje kijken.”

“Bepaalde sectoren zijn ook meer in de picture komen te staan”, vervolgt managing partner Charlotte Castelein. “Ik denk in de eerste plaats aan de zorg. Zorgprofessionals zijn belangrijk; we zien hun impact met eigen ogen. Ook de cruciale rol van lokale besturen, overheidsinstanties en non-profitorganisaties valt niet te ontkennen. Het gezegde onbekend is onbemind, telt niet meer. Integendeel: de publieke sector doet ertoe!”

## MEER ZINGEVING

Een steeds belangrijkere pijler is zingeving. En precies op dit punt scoort de publieke sector hoog. Ans Hanappe: “Vroeger stapten mensen in een latere levensfase over naar de publieke sector. Nu zie je steeds meer twintigers en dertigers er bewust voor kiezen. Daar zijn verschillende redenen voor. Publieke organisaties zijn sterk waardengedreven en maken een prioriteit van de verbondenheid. Ook werken in de eigen regio trekt mensen meer dan ooit aan.”

“Ondanks de mogelijkheid tot thuiswerken, zijn de files er niet op verminderd”, aldus Charlotte Castelein. De extra tijd die mensen met hun gezin hebben doorgebracht, heeft hen het belang daarvan doen inzien. Bovendien is de publieke sector sterk begaan met actuele thema's die hen na aan het hart liggen: mobiliteit, milieu, ruimtelijke ordening, welzijn, onderwijs... Inhoudelijk zeer interessante projecten.”

## AANTREKKELIJKE WERKGEVER

Publieke organisaties zitten ook niet stil. Charlotte Castelein: “Er is veel geïnvesteerd in HR om gelijke tred te houden met de privésector. Ruime opleidingsbudgetten, leiderschapontwikkeling, professionele werving en selectie... De tijd van de examens is voorbij. Er wordt meer gekeken naar competenties en de structuren zijn vlakker. Men werkt met zelfsturende teams en de functietitels zijn minder formeel. Laatst zag ik zelf een cirkelvormig organigram voorbijkomen.”

Ans Hanappe: “Tijdens Covid bewees de publieke sector dat ze even agile is als de privésector in het opzetten van een digitale werkorganisatie. De grenzen vervagen ook steeds meer. Zo werd de verloning uitgebreid met tal van extralegale voordelen. En daarbovenop komt werkzekerheid, ook in tijden van corona of een laagconjunctuur. Dit is iets waar mensen die de afgelopen periode te maken kregen met tijdelijke werkloosheid niet ongevoelig voor zijn.

## TOCH EEN KANTTEKENING

Charlotte Castelein: “Er zijn aan werkgeverskant absoluut nog aandachtspunten. Zo kan je een professional met 20-25 jaar ervaring in de privésector echt niet overhalen als er maar maximum 10 jaar anciënniteit kan worden meegenomen. Ook biedt men in de publieke sector maar zelden de optie van een bedrijfswagen, is men soms weinig flexibel met de selectieprocedure, of – serieus – confronteert men de kandidaat tijdens het gesprek met een zevenkoppige jury.”

Ans Hanappe: “Sommige zaken, zoals de vaste loonschalen, kan je misschien niet veranderen. Maar we mogen niet uit het oog verliezen dat de arbeidsmarkt van vandaag een kandidatenmarkt is. En dus móet er gewerkt worden aan employer branding, móet je heldere functieprofielen hebben en neem je drempels weg. We zien dat meer publieke organisaties potentiële kandidaten rechtstreeks willen benaderen om sterke talenten aan te trekken, iets waar wij hen vanuit Bakker & Partners in ondersteunen. ■



Het team van Bakker & Partners  
Executive Search.