

HR en rekrutering in het onderwijs

Specifieke uitdagingen, grote troeven

■ Charlotte Castelein en Nancy De Coensel

Een onderwijsinstelling is eigenlijk een complex bedrijf met enorme uitdagingen op HR-vlak. Universiteiten en hogescholen doen dan ook steeds vaker beroep op externe partners om hen bij te staan voor zaken die niet tot hun *core business* behoren. “Ook wanneer een onderwijsinstelling zeer goed weet hoe ze (toekomstige) studenten moet aanspreken, je profileren als werkgever is nog iets helemaal anders”, zeggen Charlotte Castelein en Nancy De Coensel van Bakker & Partners.



> **Charlotte Castelein en Nancy De Coensel** (Bakker & Partners) *“Heel dikwijls worden we als rekruterings- en selectiepartner gecontacteerd voor senior posities in ondersteunende diensten zoals HR, finance, facilities en IT, maar zeker voor algemeen management zoals directeurs. Dat zijn functies waarvoor men in concurrentie komt met de privésector.”* © GF

Catherine Laurijssen, HR-directeur van de Karel de Grote Hogeschool in Antwerpen, schetst de uitdagingen die op haar bord liggen. “Het HR-beleid in het onderwijs is onderworpen aan een strikt regelgevend kader. Een van onze uitdagingen is de creatie van een open cultuur met continue feedback en gericht op samenwerking en ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. We werken daar sterk aan bij KdG, rekening houdend met een minimum aan formele regels rond bijvoorbeeld het opvolgen van het functioneren. Onze docenten hebben grote autonomie om het onderwijs in te vullen zoals zij het liefst hun passie willen overbrengen. Jaarlijks wordt ook met alle docenten besproken wat zij het volgende academiejaar graag zouden doen. Zo krijgen ze veel variatie in hun job en kunnen ze hun kennis en vaardigheden verbreden, verdiepen of kan men intern doorstromen. In combinatie met coaching, een breed vormingsaanbod, teambuildingactiviteiten en het jaarlijks hogeschoolcongres, verhoogt dat het welzijn en de retentie van onze medewerkers.”

“Daarnaast woedt de *war for talent* ook in de onderwijssector”, vervolgt ze. “Als kennisorganisatie zijn we zeer goed in het aantrekken van studenten, want dat is uiteraard onze hoofdtaak, en goede docenten vinden lukt gelukkig ook nog wel. Maar voor andere functies, zoals bijvoorbeeld onlangs een directeur van de kunstopleidingen Sint-Lucas, doen we beroep op Bakker & Partners.”

Concurrentie met privésector

“Heel dikwijls worden we als rekruterings- en selectiepartner gecontacteerd voor senior posities in ondersteunende diensten

zoals HR, finance, facilities en IT, maar zeker voor algemeen management zoals directeurs”, zegt Charlotte Castelein (Managing Partner bij Bakker & Partners). “Die functies, waarvoor men in concurrentie komt met de privésector, blijken toch moeilijker om als onderwijsorganisatie zelf in te vullen.”

“Omdat onderwijsinstellingen vaak gebonden zijn aan gereguleerde selectieprocessen, verloopt de zoektocht niet altijd op dezelfde manier. Soms worden we ingeschakeld voor een zogenaamde *light search* waarbij we als rekruteringskantoor via *direct search* op zoek gaan naar gemotiveerde en kwalitatieve kandidaten en deze ter beschikking stellen van de klant die het selectieproces verder afhandelt. In andere gevallen doen we een *full search*. Het gebeurt zelfs dat we deelnemen aan de jurygesprekken van de eindkandidaten.”

Uitdagende wereld

Een onderwijsinstelling heeft nochtans heel wat te bieden, zoals stabiliteit én innovatie. Zeker in crisisperiodes zoals nu biedt deze sector opportuniteiten. Bovendien hebben hogescholen en universiteiten een brede waaier aan activiteiten, met naast opleidin-

gen ook onderzoek en dienstverlening. Die waaier is een troef.

“Bij de directe benadering van kandidaten leggen we daar als rekruteringskantoor ook de nadruk op”, legt Charlotte Castelein uit. “We hebben senior consultants die zelf hun aggregaat hebben behaald en docent geweest zijn of nog steeds zijn. Enkele van onze consultants hebben ervaring in (semi-)overheidsbedrijven en kennen de soms limiterende regelgeving, maar evenzeer de aantrekkelijke aspecten van de publieke sector. Onze consultants verzorgen de *employer branding* naar de kandidaten, wat gemotiveerde en kwalitatieve kandidaten kan overtuigen om de stap te zetten naar de vaak onbekende, maar zeer boeiende en uitdagende wereld van het onderwijs.” ■



BAKKER & PARTNERS
LEADERS & EXPERTS