

‘Voor elke onderwijsorganisatie de juiste marketing & communicatie professionals!’

Babbage Company geeft advies op het gehele wervings- en selectie proces en werft kandidaten die het verschil maken binnen een team/organisatie. We hebben een sterke reputatie als recruitmentpartner in het onderwijs, zowel voor tijdelijke als vaste functies op het terrein van marketing, communicatie en online. Als gespecialiseerde recruitmentpartner gaat onze aanpak verder dan alleen het zoeken naar geschikte kandidaten. Als ‘trusted advisor’ denken we namelijk graag mee vanaf de start, zoals bij het opstellen van een functieprofiel dat past bij de vaak veranderende behoeften van de organisatie.

Dit was ook het geval voor het ROC Midden Nederland (ROC MN) die een strategisch woordvoerder zocht. Het ROC MN is de onderwijsinstelling voor beroepsonderwijs (mbo) en educatie in de regio Utrecht. Ter vervanging van de huidige woordvoerder, wiens pensioendatum na bijna 40 jaar in dienst in zicht kwam, ging het ROC MN op zoek naar een nieuwe functionaris. Omdat het om een zeer strategische positie gaat en een nauwe samenwerking met het College van Bestuur key is, zocht het ROC MN externe deskundigheid en een recruitmentpartner met een sterk netwerk van strategische woordvoerders en kennis van de onderwijssector. Als duurzame partner van vele onderwijsinstellingen en kennisinstituten zoals de Hogeschool van Amsterdam, Universiteit Utrecht, Inholland, ROC TOP en de KNAW, hebben we een actief netwerk van gekwalificeerde en beschikbare kandidaten in het onderwijs.



Doelstelling & Uitdaging

- **Nieuw functieprofiel en randvoorwaarden:** de uitdaging was om een volledig helder beeld te schetsen van de functie, met de harde en zachte eisen, vaardigheden, competenties en persoonlijkheid. Recente organisatie ontwikkelingen, waarbij corporate communicatie en marketingcommunicatie in een nieuwe samenhang zijn gaan opereren, werden daarin meegenomen. Aan de hand van de intake met zowel de directeur Marketing & Communicatie (lijnmanager), HR en de Voorzitter van de CvB hebben wij een nieuw functieprofiel ontwikkeld met een pakkende wervingstekst. Ook hebben we een realistisch advies gegeven en duidelijke verwachtingen geschapen over de moeilijkheidsgraad en wervingshaalbaarheid, afgezet tegen de inschaling in de cao. Advies over de inschaling (cao) in verhouding tot de zwaarte van het profiel en de huidige markt is daarbij door de opdrachtgever ook overgenomen.
- **Community-building & prescreening:** De vijver van strategische woordvoerders is klein. Vandaar dat wij voortdurend bouwen aan onze eigen woordvoerders-community (ruim 500 professionals), waarvoor wij continu oriënterend met passende professionals spreken, wat de kans vergroot op kwaliteitskandidaten. Voordat we aan een search beginnen, hebben we op deze manier al een aantal goede kandidaten in beeld. In ons selectieproces hebben we de meest veelbelovende profielen geselecteerd, waarbij we ook rekening hebben gehouden met diversiteit, zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen.
- **'Profilering:** de coronacrisis heeft ook impact op potentiële kandidaten die de overstap van een vast contract naar een jaarcontract vaker als hoofdreden geven niet van baan te wisselen (zie de cijfers van [Intelligence Group](#) over het arbeidsaanbod: maar 4,5% van de 45 plussers is in het tweede kwartaal actief op zoek gegaan naar een baan, 28% minder ten opzichte van het eerste kwartaal van 2020). Het helpt dan zeker dat we ROC MN als topwerkgever konden profileren. Juist de combinatie van een functie met impact, in een dynamische maatschappelijke omgeving, bij een stabiele werkgever, maakt dat kandidaten dit toch aandurven. Naast pullfactoren zoals inhoud van het werk, werksfeer en een goed salaris, is 'vertrouwen' het sleutelwoord van 2020 geworden!
- **Deadline** (i.v.m. overdracht en zomerperiode): gezien de gewenste overdracht door de huidige woordvoerder kregen we een strakke deadline mee, met als ideale startdatum medio september. Qua zomervakantie zijn kandidaten wat minder goed bereikbaar, wat we hebben opgelost door het voeren van digitale gesprekken (zelfs op vakantie!). Door corona is *online interviewing* inmiddels een beproefd selectiemiddel geworden waardoor we snel konden schakelen en de timing van de procedure volgens planning hebben kunnen afronden.

Bijdrage & Resultaat

- **In een exclusieve samenwerking** zijn we vanaf A tot Z betrokken geweest bij de wervingsprocedure: van profiel en competentieontwikkeling tot aan ondersteuning bij de insteek van de arbeidsvoorwaarden, referenties en succesvolle afronding van een strak ingestoken procedure binnen 8 weken.
- In onze aanpak hebben we **persoonlijk kennisgemaakt** met verschillende stakeholders binnen de organisatie om inzicht te krijgen in de cultuur, strategische doelstellingen en projecten, competenties en persoonlijke kwaliteiten, en relevante betrokkenen tijdens de procedure. We hebben een wervingsstrategie geformuleerd en een passend functieprofiel opgesteld. In deze rol ging het om de combinatie van specifieke vaardigheden, zoals ervaring met woordvoering, corporate communicatie crisismanagement, merkstrategie & reputatie management, en public affairs. In combinatie met een sterke voorkeur voor kandidaten uit het onderwijs of het publieke veld.
- **Als verbindende schakel tussen werkgever en kandidaat** kijken we toch verder, waarbij ook de persoonlijkheid de doorslaggevende succesfactor blijkt te zijn. Want niet alles staat in een cv! Dit bleek ook het geval bij één van onze kandidaten die helemaal niet de gewenste achtergrond had. Wij waren toch overtuigd van de persoonlijke klik/match en hebben met een bepaalde mate van vasthoudendheid richting de opdrachtgever aanbevolen om juist deze kandidaat uit te nodigen voor een gesprek. Met als resultaat een perfecte match en de start van de kandidaat uit een overwachte hoek, binnen de deadline!

Testimonial

“Vanwege het pensioen van onze toenmalige woordvoerder gingen we op zoek naar een Strategisch Woordvoerder. Ook hebben we de functie iets anders ingevuld. We wilden een goede woordvoerder uit de markt en daarom hebben we Babbage Company ingeschakeld. De samenwerking met Babbage Company is heel prettig verlopen. We hebben een goed voorgesprek gehad over het profiel wat we zoeken, waarbij Babbage ons goed geadviseerd heeft. Ook het tussentijdse contact over de professionals verliep prettig, we werden goed op de hoogte gehouden van de selectie.

De toegevoegde waarde van Babbage Company is onder andere dat zij gesprekken voeren met de kandidaten, want een cv/motivatiebrieven zegt niet altijd alles. Dit was ook het geval bij de persoon die het uiteindelijk is geworden. Iris zag in hem een goede match die past bij ROC MN en heeft ons overtuigd om met deze kandidaat in gesprek te gaan. En wat bleek, het was onze nummer 1 na de selectiegesprekken!

Ik zou Babbage zeker nog een keer inzetten. Wij zijn erg blij met onze nieuwe woordvoerder. Babbage Company verdiept zich echt in alle kandidaten en voorziet ons daarmee van goed advies. Een samenwerking met Babbage Company zou ik zeker aanraden: ze leveren uitgebreid advies en sterke profielen!”

*– Nicoline Meijer, Directeur Marketing & Communicatie,
ROC Midden Nederland*