

Doei personeelskosten. Hallo menselijk kapitaal!

Door: Bob Zeegers

Het structurele tekort van bijna 10.000 leerkrachten stelt het onderwijs voor een paar flinke HR-uitdagingen. Het tekort leidde al tot onwenselijke oplossingen zoals kortere lesdagen en grotere klassen. Tegelijkertijd staat er ook geen buslading leerkrachten klaar. Hoe verhoud je je in deze tijd als HR-professional tot het management? HR-expert Bob Zeegers deelt zijn visie.

Grote personeelstekorten in het onderwijs zorgen al langere tijd voor hogere werkdruk en een toenemend verzuimpercentage. Veel jonge leerkrachten verlaten binnen een paar jaar gedesilluseerd hun vakgebied. Oudere leerkrachten zijn moe van alle veranderingen en reorganisaties, maar lijken bijna getrouwd met de school en de goede arbeidsvoorwaarden, waardoor demotie of een ander carrièrepad bijna onbespreekbaar is.

Veeleisende Porsche-ouders

Leerkrachten zijn administratieve tijgers geworden, die alle vorderingen minutieus vastleggen in het leerlingvolgsysteem. Ze besteden veel tijd aan administratie, mentorschap, vakgroepoverleg en het ontwikkelen van weer een nieuwe lesmethode. Net als in de zorg draait het steeds meer om efficiëntie, protocollen en schaalbaarheid. Ook moeten ze omgaan met veeleisende Porsche-ouders die niet accepteren dat hun kinderen 'Havo-lossers' worden. Hun functie van

gepassioneerd docent geschiedenis of wiskunde is gevalueerd naar Algemeen Onderwijs Medewerker.

Niet gelijkwaardig

Maar de echte uitdaging van HR-professionals binnen het onderwijs, is dat zij vaak geen gelijkwaardige positie hebben ten opzichte van het management. Ze worden niet betrokken bij noodzakelijke fundamentele veranderingen of hun takenpakket beperkt zich tot het uitvoeren van regelingen en het bijhouden van de administratie. Veel onderwijsorganisaties geven prioriteit aan financiële resultaten boven het investeren in medewerkers, terwijl medewerkers juist het belangrijkste kapitaal zijn. Het management ziet personeel vaak alleen als kostenpost, ingekaderd in loonschalen.



Gedraag je als een wetenschapper

Zure appels

In mijn boek 'HR met Ballen' vertel ik over de zes zure appels waar HR elke dag mee te maken heeft. Door die zure appels vinden veel HR-professionals hun werk lang niet meer zo leuk als eerst. Ik help hen om deze uitdagingen aan te pakken, zodat HR het mooiste vak ter wereld blijft. En ik geef negen succesformules waarmee ze het management kunnen overtuigen om te investeren in menselijk kapitaal. Hieronder alvast drie tips, gericht aan de HR-professional:

1. Wees een wetenschapper

Jij maakt in tien seconden een inschatting van een sollicitant. Dat is dan meestal wel de verkeerde, met vaak vervelende gevolgen. Medewerkers rennen net zo hard weer weg of passen helemaal niet in het team. Gedraag je in plaats daarvan als een wetenschapper en haal nieuwe kandidaten eerst door jouw sollicitatielab. Maak van elk sollicitatiegesprek een perfecte first date, schrijf verleidelijke teksten waar sollicitanten op afkomen als bijen op honing en weet precies welke vragen je gaat stellen, zodat het selecteren van de beste kandidaten een peulenschil wordt.

2. Weg met onzinnige KPI's

Mijn tweede tip gaat over het dwangmatige meetgedrag van veel organisaties. Binnen het onderwijs is dat niet anders, maar aan de gemiddelde key performance indicator (KPI) heb je helemaal niets. Veel bedrijven meten zaken die nietszeggend zijn, niet concreet zijn of zelfs zand in de ogen strooien. Ooit adviseerde ik een bedrijf waar elke maandagmorgen honderden KPI's werden besproken. Over hoeveel medewerkers fulltime aanwezig waren, of de bedrijfsarts wel 12 uur per week in de spreekkamer zat en of iedereen op tijd het beoordelingsgesprek had gevoerd. Dat soort KPI's zeggen niets. Niets over of de medewerker blij is op zijn of haar werk, niets over wat voor soort gesprekken die arts dan voerde en niets over het leiderschap binnen de organisatie. Dat bedrijf meet nu alleen nog hoeveel medewerkers een burn-out krijgen. De doelstelling daarbij is nul burn-outs, ook al is dat met



de duizenden medewerkers binnen die organisatie natuurlijk niet haalbaar. Maar het doel van een KPI is niet het halen, een goede KPI is een hoger doel, waar een organisatie op kan sturen en uitdaging in vindt. Waar staan we nu en waar moeten we heen?

3. Verpakking boven inhoud

Veel HR-professionals denken dat, als hun advies inhoudelijk maar goed is, ze vanzelf succesvol worden. Maar alleen goed zijn in je vak is niet voldoende. Hóe je iets zegt is misschien wel net zo belangrijk als wát je precies zegt. En er is nog iets. Als je succesvol wilt zijn, moet je ook nog kunnen verkopen. Gelukkig is dat heel simpel. Er zijn zelfs bewezen technieken die elke junior verkoper beheerst, maar die niemand je leert tijdens je HR-opleiding. Die technieken zijn al duizenden jaren oud en verrassend eenvoudig te leren. Met een vrij eenvoudige formule kun je elk MT ronduit hebbertig maken voor HR-plannen.



Maak van sollicitaties een perfecte first date

HR-adviseur met ballen

Wat zou er gebeuren als HR weer met een gele markeerstift bovenaan in de MT-agenda staat? Als HR met supersimpele gesprekstechnieken adviezen geeft waar de oogjes van het management van gaan glimmen? Als je tijd en geld mag investeren om belangrijke HR-zaken te regelen? Wat zou er dan veranderen in de organisatie? Met de medewerkers? Met de resultaten?



Ontmoet Bob Zeegers

Bob Zeegers is oprichter van HR Navigator, de grootste HR vergelijkingssite van Nederland en schreef de bestseller 'HR met Ballen'. Bob is keynote spreker op het jaarcongres HRM & het Onderwijs op dinsdag 21 november in 't Spant in Bussum. Deze 13e editie staat in het teken van duurzaam werkgeverschap in het onderwijs: HRM als de (ver)bindende factor.

Meer informatie en aanmelden:
www.hrmenhetonderwijs.nl

