Herbert Wiggerman

Banenruil
VAN RUILEN KOMT...?

Tijdelijk ruilen van baan? HR-professionals van ING, Hutten, De Baak en Springest gingen de uitdaging aan en namen een kijkje in de keuken van een vakgenoot. Een andere functie, andere collega's en een onbekende organisatiestructuur. 'Je haalt een frisse neus'.

Debbie van Veen (29), Smooth Operations Manager bij Springest ruilde voor één dag met **Kristel van Dam (40)** Chief Talent Development bij De Baak (rechts op de foto hiernaast).

Debbie voor de ruil

'Voor mijn persoonlijke ontwikkeling lijkt het me goed om van baan te ruilen, maar ook voor Springest als organisatie. Ik ben verantwoordelijk voor *'smooth operations'*, dat behelst alles wat met mensen, processen en het kantoor te maken heeft. Daar zitten ook HR-taken bij, maar ik heb geen HR-achtergrond. Bij De Baak is Kristel daar juist in gespecialiseerd. Zij heeft al twintig jaar ervaring in het HR-vak, dus ik ben heel benieuwd hoe zij haar vak uitoefent.

Wij willen als Springest *'the learnest of all companies'* zijn. Dus we willen niet alleen dat iedereen via ons kan leren, maar ook dat er bij ons geleerd wordt door onze medewerkers. Dat maakt het heel interessant om een kijkje bij De Baak te nemen. We zijn nog een klein bedrijf, maar we zijn groeiende. Dat betekent dat we HR de komende jaren misschien ook wel verder moet professionaliseren, zodat iedereen zijn talent optimaal kan benutten.'

Debbie na de ruil

'Tijdens de ruildag werd ik direct ontvangen door Kristels collega Merlijn Snelder (Senior HR adviseur). Zij heeft mij alles verteld over de organisatiestructuur en de HR-afdeling bij De Baak. Ik realiseerde me meteen: wat een contrasten! Ik, met amper ervaring op het gebied van HR, werkzaam bij een start-up met collega's die niet ouder zijn dan 35 jaar, in het chaotische centrum van Amsterdam, ruil met Kristel: een expert in het vak, werkzaam bij een gevestigde organisatie met 180 werknemers, in de rust en pracht van een landgoed in Driebergen.

Ik vond het ook leuk om te zien hoe Kristels collega's op mij reageerden. Tijdens vergaderingen werd er gezegd: "Jij bent Kristel vandaag, dus vertel jij maar wat je ervan vindt." Wat ik heel leuk vind aan Kristels baan is de focus op talentontwikkeling en strategie. Ik zou bij Springest ook wel meer ruimte willen maken om op strategisch niveau na te denken over dit onderwerp. Van tevoren weet ik vaak niet wat ik op een werkdag ga doen. Ik neem door de snelheid en drukte in onze business soms te weinig tijd om even een stapje terug te doen en naar het grotere geheel te kijken. Door de banenruil realiseerde ik mij dat ik hier meer tijd voor wil nemen.

Ik miste tijdens de ruildag wel een beetje de overlegstructuur van Springest. Onze organisatiestructuur, *Holacracy*, dwingt ons om heel efficiënt te vergaderen. Er is geen ruimte om tijdens elke vergadering te brainstormen, zoals bij De Baak. Een tijdelijke ruil, zoals wij hebben gedaan, is ideaal voor mensen die een beetje vastzitten in hun baan. Ik merkte door deze ruil dat ik heel erg op mijn plek zit bij Springest, maar je kan ook van baan ruilen om te kijken hoe je je talent op andere plekken kunt inzetten.'

'Ik merkte door deze ruil dat ik heel erg op mijn plek zit'

Kristel voor de ruil

'Ik geloof als mens en als professional, kijkende naar de situatie op de arbeidsmarkt, er heel erg in dat je ondernemer van je eigen loopbaan kunt zijn. Ik geloof dat je in de toekomst meer vanuit je talent projecten aangaat en dat de vorm veel flexibeler wordt. In die context vind ik banenruil een heel mooi concept. Je haalt een frisse neus.

Wat ik mooi vind aan Springest is dat zij heel anders georganiseerd zijn. Ze hebben geen leidinggevenden en functies. Ze hebben rollen die ze vervullen en Debbie heeft er heel wat. Wij zijn bij De Baak heel erg klantgericht georganiseerd. Ik ben gewoon heel benieuwd hoe een andere organisatie dat doet. De Baak is vernieuwend in de markt. Maar ook wij hebben blinde vlekken. Bij kleinere bedrijven, zoals Springest, zie je vaak dat HR-taken met andere operationele taken worden gecombineerd. Dat maakt mij alleen maar nieuwsgieriger. Waar zal mijn takenpakket straks uit bestaan?'

Kristel na de ruil

'De eerste uren bij Springest was ik echt compleet uit mijn comfortzone. De cultuur ervoer ik als heel expliciet: ga het maar doen, pak je eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Alles was anders dan normaal. Ik dacht: wat ga ik doen vandaag? Ik werd teruggeworpen op mijn talent. Ik had heel erg de drang om bij te dragen. Mijn taken waren heel erg operationeel. Zo had ik een gesprek met een klant en contact met de huisbaas over het verplaatsen ▶

Herbert Wiggerman

Mirjam (links) en Mariska ruilden voor drie dagen van baan.

van een tafel en de boorwerkzaamheden aan het pand.
's Middags hadden we een *tactical meeting*, dat vond ik heel leuk. Ik was verantwoordelijk voor alles rondom mensen. Dus office, HR en Finance. Ik merkte dat de vergaderingen bij Springest erg *to the point* zijn, maar je hebt wel volledige aandacht. Dat was voor mij wel lastig, want ik ben geneigd om veel vragen te stellen. Ik leerde ervan dit gefocust te doen.
Buiten dat ik het als persoon en professional een geweldige ervaring vond, heb ik veel geleerd over mijn eigen organisatie. Ik had Debbie ingepland bij een aantal commerciële meetings. De avond voor de ruil belde een collega met de vraag of het delen van concurrentiegevoelige informatie wel een goed idee was. De Baak wil graag transparant zijn, dat moet je dan ook zijn tijdens een banenruil!'

Mirjam Burgers (44), Sr. HR Expert Consultant Managers en Employee development bij ING ruilde voor drie dagen met **Mariska Geurts (30),** Manager HR Operations bij Hutten.

Mirjam voor de ruil

'Mariska en ik hebben elkaar bijna niks verteld over onze baan en werkomgeving. Dat maakt het heel span-

'Vinden ze mij wel leuk?'

nend. In mijn dagelijks leven en bij ING als HR-professional maak ik mij druk over het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Ik ben heel erg van: *"practice what you preach"*. Als je enthousiast bent over duurzame inzetbaarheid is het ook belangrijk dat je rolmodel bent. Ik kan wel van alles roepen, maar het is veel waardevoller als je een voorbeeld kunt zijn voor je collega's.
Ik heb het idee gekregen dat Mariska veel operationele taken heeft. Ik kan me voorstellen dat mijn functie een beetje abstract lijkt. Ik doe iets met management en employee development heb ik haar verteld en ja, wat doe je dan de hele dag?
Ik kan me voorstellen dat banenruil ook een hele mooie oplossing is voor mensen met veel reistijd. Als ik naar mezelf kijk: ik kies er heel specifiek voor om te werken in Amsterdam en in Apeldoorn te wonen. Het werken in de provincie vind ik minder aantrekkelijk. Ik vind het geweldig om in Amsterdam, in een corporate omgeving te werken. Maar ik wil daar absoluut niet wonen.'

Mirjam na de ruil
'Toen ik kwam aanrijden had ik een beetje het gevoel alsof ik de eerste dag naar de middelbare school ging. Zo van: vinden ze mij wel leuk? De eerste dag heb ik meegelopen met een HRD-adviseur. Zij heeft verteld over Hutten. Later heeft iemand anders mij een rondleiding gegeven door het gehele bedrijf. De tweede en de derde dag heb ik voor een deel de agenda van Mariska overgenomen: een werkoverleg bijgewoond en een gesprek met een manager gevoerd.
Bij Hutten spreekt men niet over medewerkers maar over samenwerkers en dat merk je direct. Iedereen zit heel dicht bij elkaar. Door de enorme groei die ze hebben doorgemaakt de afgelopen tijd, zijn ze eigenlijk te krap gehuisvest. Ik zou het moeilijk vinden om me te concentreren als ik daar elke dag zou moeten werken. Maar dat samenwerken geeft ook wel een bepaalde sfeer van warmte en gezelligheid. Bij ING is het minder gezellig.
Buiten de operationele taken, heb ik gemerkt dat Mariska ook heel veel managementtaken heeft. Ze stuurt mensen aan die onder meer de salarisadministratie doen. Dat staat gewoon heel erg ver van mij af. Als ik Excelbestanden zie, word ik al nerveus.
Wat ik erg leuk vind bij Hutten is, dat als je een idee hebt, je het gewoon kan gaan doen. Dat past wel bij mij. Bij ING is dat soms wel lastiger, omdat je te maken hebt met besluitvormingsprocessen die anders zijn en langer duren.'

Mariska voor de ruil
'Ik had nog nooit van banenruil gehoord. Onze HR-directeur vroeg mij of ik geïnteresseerd was in een ruil met iemand van ING. Ik vroeg gekscherend: "Dat hangt er vanaf. Mag ik terugkomen of wil je dat wegblijf?" Ik heb eigenlijk meteen ja gezegd. Je doet toch nieuwe kennis en inzichten op. Ik vind het wel spannend dat ik niet weet wat mij drie dagen lang te wachten staat.
Het eerste beeld dat je bij ING hebt, is dat het een organisatie is die erg directief gestuurd wordt, waardoor je als HR-professional minder de vrijheid hebt om zelf je grenzen te bepalen.
Ik ga ervaren of dat ook daadwerkelijk zo is. Misschien verrassen ze me wel, word ik zelf met de neus op de feiten gedrukt en kan ik daarvan leren.'

Mariska na de ruil
'Het was echt 180 graden anders bij ING. Alleen het enorme gebouw al waarin ik de logica niet heb kunnen ontdekken. Ik vond het mooi om te zien hoe ook een bank als ING bezig is met een nieuwe organisatiestructuur. Ze proberen *agile* te werken en zijn net gestart met een organisatiestructuur die Spotify ook heeft ingevoerd.
Op een gegeven moment leer je het bedrijf en de mensen wel kennen. Ik ben iemand die iedereen snel gedag zegt. Bij Hutten doet iedereen dat, maar bij ING zijn ze dat niet gewend. Bij ING werkt iedereen een stuk solistischer. Dat merk je bijvoorbeeld ook bij het lunchen. Bij Hutten is dat echt iets dat je samen doet, eten is onze passie. Bij ING gaat dat heel anders. Sommige mensen zitten achter hun bureau, anderen gaan ergens iets halen of gaan naar het bedrijfsrestaurant.
Voordat ik een baan bij Hutten kreeg, werkte ik bij Makro. Ook een grote corporate organisatie. Ik liep er tegenaan dat ik niet de vrijheid had die ik zocht.

'Misschien word ik zelf met de neus op de feiten gedrukt en kan ik daarvan leren'

Toen ik bij Makro wegging had ik twee keuzes. Ik kon de sociale kant op en aan de slag bij Hutten. Maar ik had ook een aanbod bij een solistischere organisatie. Ik heb er twee nachten over geslapen en toen besloten om bij Hutten te gaan werken. Deze banenruil heeft mij de bevestiging gebracht dat ik destijds de goede keuze heb gemaakt'. ◀

RUILEN VAN BAAN

De banenruil van Debbie, Kristel, Mirjam en Mariska werd georganiseerd door Banenruil.nl en opleidingsinstituut De Baak. Het platform werd in 2012 opgericht door drie ondernemers. Dagelijks staan duizenden mensen in de file op weg naar hun werk. Onoverkomelijk want een leuke baan dichtbij huis ligt niet voor het oprapen. Volgens de oprichters kan daar verandering in komen als werkgevers en werknemers openstaan voor een banenruil. Via Banenruil.nl kunnen werknemers binnen hun bedrijf van functie ruilen, maar ook op een op een Relatieplanet-achtige manier met werknemers van andere bedrijven in contact komen. De Baak biedt Banenruil inmiddels aan als tijdelijke leerervaring. Het idee van online banen ruilen is niet nieuw. Jobswop.nl en Werkdichterbijhuis.nl bieden sinds een paar jaar soortgelijke diensten.