

Gezocht Managers met lef

In de film **Trading Places** hebben twee rijke zakenmensen een weddenschap: kan een zwerver hun plek innemen? **Trading Places** is ook de naam van een bedrijf dat bemiddelt in managers die eens willen weten hoe het werkt bij een ander bedrijf. **Theo van Oerle** van onze provincie en **Wim Roest** van de Raad voor de Kinderbescherming in Almelo werden door **Trading Places** benaderd.

Marleen Floris |

Zij kregen allebei een mail met de titel 'gezocht: managers met lef'. Of zij tijdelijk van plek wilden ruilen met een andere manager. De belangrijkste reden voor beiden om 'ja' te zeggen, was de persoon aan wie zij bij dit uitwisselingstraject werden gekoppeld. Wim koos voor Theo, Theo koos voor Wim.

Kans

De eerste reactie van Theo van Oerle was: "Ja, ik wil. Niet dat zijn huidige werk niet bevalt of dat hij op zoek is naar een nieuwe uitdaging. Het is meer vanuit nieuwsgierigheid en een enorme aantrekkingskracht door dat nieuwe en onbekende. Bij de voorbereidingen voor de ruil las ik namen zoals Philips, Randstad, ING, Océ etc. Omdat het Facilitair Bedrijf van de provincie bezig is met de voorbereidingen op een zelfstandige en zakelijke toekomst, leek me dit een mooie kans. Als ik met een collega van een commercieel bedrijf zou kunnen ruilen, kon ik ervaring opdoen die ik bij de provincie kan gebruiken. Helaas bleek dat alleen overheidsorganisaties en de Raad voor de Kinderbescherming deelnamen. Reden voor mij om af te spreken dat ik eerst zou deelnemen aan de training en daarna pas zou beslissen of ik mee zou doen."

Loskomen

"Tijdens de driedaagse training bleek al snel dat ik dit gewoon wilde. Loskomen van mijn huidige werkplek, onderzoeken wat ik wel en niet leuk vind, wat me drijft, waar ik goed in ben. Ben ik wel goed

in de dingen die ik doe? Ben ik in staat om te werken in een totaal andere omgeving, binnen een andere cultuur, met een andere dynamiek? Lukt het mij als manager om, zonder dat ik ook maar iets van de inhoud af weet, een toegevoegde waarde te leveren? Ik had een bureau van meer dan dertig medewerkers en een team van managers die mij op zeer korte termijn én onverwacht los moesten laten. En natuurlijk mijn gezin. Uiteindelijk ben ik minder voor de baan en meer voor de mens gegaan: voor de mens Wim Roest. Zijn enthousiasme en gedrevenheid gaven de doorslag het toch te gaan proberen."

Verskil met werken bij de provincie is dat ik hier zoveel dichterbij sta bij het eindproduct. De meeste collega's hebben echt compassie met het werk, soms mis ik dat bij medewerkers van de provincie. Ik heb zelf drie kinderen en kan niet anders dan de Raad een warm hart toedragen. De Raad doet er toe! De ruil heeft mij weer wat scherper gemaakt. Ik heb nog meer energie en voel dat ik nog meer lef en vertrouwen heb."

Warm nest

Ook Wim Roest deed mee met het idee dat hij ervaring kon opdoen bij een commercieel bedrijf. Uiteindelijk was ook voor hem de belangrijkste reden om mee te doen de persoon met wie hij uitgewisseld werd. "Daar spelen dingen mee als vertrouwen, één taal spreken, respect, doen wat je zegt. Ik heb geen seconde spijt van mijn deelname. Vanaf dag één voelde het voor mij als een warm nest. Ik ben hartelijk ontvangen door alle collega's van het facilitaire bedrijf. Een groot compliment wil ik aan Toine Kemps geven. Het vergt



Wim van Oest: "Ik heb geen seconde spijt van mijn deelname."

Frank van Engelen



Theo van Oerle: "Ik heb nog meer energie."

immers moed om, juist in deze cruciale tijd van herstructurering van het facilitaire bedrijf, een dergelijke uitwisseling toe te staan'. Ik constateer een groot verschil in de organisatiecultuur. Medewerkers hebben hier een grote verantwoordelijkheid om hun eigen inzet functioneel te maken en te houden. De focus is minder outputgericht en vraagt veel eigen initiatief.

Daarnaast valt op dat beleid en besluitvorming over veel schijven lijken te gaan. Er is veel betrokkenheid vanuit diverse invalshoeken, wat voor mij de helderheid omtrent verantwoordelijkheden niet altijd ten goede komt.

De manier van aansturen is ook anders. Bij de provincie is die gericht op de ontwikkeling van de individuele medewerker en wordt er goed gefaciliteerd. Drie keer per jaar contact hierover met de medewerker is beduidend meer dan bij de Raad, alwaar de functioneringsgesprekken vooral een evaluerend en beoordelend karakter hebben."

Friskijker

"Ik waardeer dat ik me als een echte friskijker mag etaleren. Er spelen veel nieuwe ontwikkelingen en ik krijg de ruimte om onbevangen en ongebonden te participeren. Binnen de Raad zijn de kaders vanuit het ministerie scherper omschreven en nodigen minder uit tot inspirerende brainstormsessies omtrent organisatie doelen. Het is heel inspirerend om in een volstrekt andere werkomgeving werkprocessen proberen te doorgronden en je constant te mogen verwonderen. Steeds ben ik bezig me af te vragen: wat kan ik hier bijdragen vanuit mijn totaal andere achtergrond? Vragen als: wat doen ze hier, hoe doen ze dat en zou ik dat ook kunnen of willen, vormen de rode draad."

Is de uitwisseling alleen maar positief? Beide mannen zeggen dat je goed in je vel moet zitten en een sterke thuisbasis moet hebben: ze gaan vier maanden 'de deur uit'. De afstand tussen Almelo en 's-Hertogenbosch is immers te groot om dagelijks op en neer te rijden. Daarnaast voelen Theo en Wim de verantwoordelijkheid van zowel de eigen- als de 'geadopteerde' baan. Dat betekent dat zij ook 's avonds nog veel aan het werk zijn.

Gevraagd naar welk advies Wim en Theo hun tijdelijke werkgever zouden willen meegeven:

- Theo: "Ik zie dat er gestuurd wordt op cijfers en resultaat. Mijn filosofie is dat, als mensen met hart en ziel werken, met energie, passie en plezier, het resultaat vanzelf komt. De Raad is geen Philips. Die kan investeren in haar productieproces en in machines. Wij hebben te maken met mensen. Als je investeert in mensen en ze helpt hun passie te vinden, is het resultaat gegarandeerd. Alles met het oog op het belang van alle kinderen."
- Wim: "Naar mijn gevoel is het binnen de provincie nog te gemakkelijk om onzichtbaar te zijn. De focus zou wat meer output gericht mogen worden in de trant van 'wat draag jij bij aan de succesfactor van dit bedrijf'. Maak mensen (mede) verantwoordelijk voor het product en de kwaliteit van hun bijdrage zal worden vergroot. Functionele feedback en vooral zeggen wat je vindt, is hierbij belangrijk evenals heldere afspraken over wat te doen." <