

CHANTAL GROENENDIJK TERUG NAAR DE KERN VAN HET VAK

Chantal Groenendijk stapte eind vorig jaar na een carrière van ruim twintig jaar in de dienstverlenende sector over naar een baan in de zware industrie. “Ik wilde naar een bedrijf dat zelf een product maakt.” Aluchemie in de Rotterdamse Botlek leek haar wel erg buiten haar comfortzone, maar ze voelt zich er inmiddels prima op haar gemak. “Werken voor deze doelgroep voelt dankbaarder.”

WIE IS CHANTAL GROENENDIJK?

Chantal is 42 jaar en woont met haar vriend in Nieuwerkerk aan de IJssel. Ze heeft twee dochters (9 en 11 jaar). 'Fulltime werken met jonge kinderen moet je goed regelen.'

- **Opleiding:** Hbo Personeel & Arbeid en master Strategy & Organization.
- Was vanaf 2012 zeven jaar als bestuurslid actief voor NVP, waarvan de laatste drie jaar in het landelijk bestuur.
- Oktober vorig jaar liep ze haar eerste halve marathon.



“Wij maken hier anodes, een hulpmiddel om aluminium te kunnen maken. Eigenlijk zijn het hele grote zwarte koolstofblokken, die we hier in onze eigen ‘bakkerij’ bakken en wereldwijd afzetten. We proberen continu te verbeteren. We onderzoeken de mogelijkheden van digitalisering en automatisering. We hebben veel laagopgeleide medewerkers dus moet je kijken wat dat betekent voor je mensen. Hoe ontwikkel je ze hierin mee, moet je ze opleiden bijvoorbeeld?”

OVERNAME- EN REORGANISATIEVRAAGSTUK

Aluchemie is haar zevende werkgever. Eerder werkte ze onder meer twaalf jaar in diverse rollen voor verzekeraar Aon. In het kader van haar master deed ze er haar afstudeeronderzoek naar de succesfactoren van het integreren van een nieuw bedrijfsonderdeel. “Aon had een Fortis-bedrijf overgenomen en de integratie liep niet lekker.” Uit het onderzoek dat ze deed, bleek dat aan de ‘hardware-kant’ alles was geregeld, maar aan de ‘software-kant’ niet. “Het gaat bij een overname ook om de mensen en daar kan HR meerwaarde bieden. Dat hele overname- en reorganisatiestuk was de rode draad voor mijn tijd bij Aon.”

INTERNATIONALER

“Daarna wilde ik naar een kleinere organisatie, internationaal en een stap omhoog. Toen kwam Exact op mijn pad, een softwareontwikkelaar en een dienstverlener, maar toch heel anders dan Aon. Na twaalf jaar Aon vroeg ik mezelf af of ik het wel kon, bij een totaal ander bedrijf werken. Ik was mezelf wel blijven ontwikkelen, ook als bestuurslid bij NVP, maar toch. Het gaf wel een goed gevoel dat het bij Exact ook lukte. Ik heb er veel op poten gezet en toen was het ook wel klaar. Ik

heb dynamiek en beweging nodig en kwam bij PwC terecht, een boeiende organisatie met intelligente mensen. Maar HR is er echt een staforgaan en alleen verantwoordelijk voor de processen, terwijl ik vind dat je toegevoegde waarde moet kunnen leveren.”

GEEN ERVARING

“Dan is de vraag ‘wat wordt het nu?’ Ik wilde graag aan de slag bij een bedrijf in de maakindustrie met een concreet product. Ik ging bewust daarop zoeken, maar dat viel niet mee. In HR-banen zie je veelal dat mensen in dezelfde branche blijven. Ik kreeg dan ook vaak als commentaar ‘leuke cv, maar geen ervaring in onze sector’. Terwijl ik juist vind dat je dan meer van hetzelfde krijgt. Via-via kwam ik in gesprek met Aluchemie.”

PLEZIER

“Ik zit hier nu ruim vijf maanden en ik ga elke dag met plezier naar mijn werk. De grootste verschillen met mijn eerdere werkgevers? Voorheen werkte ik veel met en voor theoretisch opgeleide mensen, hier vooral voor praktisch opgeleide medewerkers. Met betrekking tot langdurige inzetbaarheid en verzuim zit het verschil bijvoorbeeld in psychische klachten versus fysieke ongemakken, waardoor je rol anders is.

Bij Aon moest een medewerker eerst zelf op intranet het antwoord op zijn vraag opzoeken, voordat hij kon bellen met de HR-servicedesk of naar de HR-businesspartner ging. Hier lopen de mensen gewoon binnen. Is dat efficiënt? Misschien niet, maar je weet zo wel heel goed wat er leeft. Werken voor deze doelgroep voelt dankbaarder, omdat je echt iets



**'Blijf
jezelf uitdagen.
Stel jezelf
de vraag:
wat wil ik leren'**

DO'S & DON'TS BIJ EEN CARRIÈRESWITCH

DO'S

- ✓ Ga weg op je hoogtepunt.
- ✓ Zorg voor een goed netwerk. Dat is superbelangrijk.
- ✓ Blijf jezelf ontwikkelen.
- ✓ Denk een stap vooruit: wat wordt je volgende baan na de eerstvolgende en wat heb je daarvoor nodig.
- ✓ Durf keuzes te maken die niet voor de hand liggen. Vaar je eigen koers en maak de keuzes die bij je passen.

DON'TS

- ✗ Blijf niet zitten als je het niet meer naar je zin hebt. Dat is niet goed voor jezelf, niet voor de medewerkers en niet voor het bedrijf.
- ✗ Geef niet te snel op als je wordt afgewezen bij een sollicitatie.

kunt betekenen. Het is voor mij terug naar de kern van het vak: hoe houd je de medewerkers fysiek gezond, hoe houd je ze betrokken."

WAT HEB JE 'MEEGENOMEN' UIT JE VORIGE WERKKRINGEN EN PAS JE HIER NU TOE?

"De impact van moderne tools. Aluchemie trok nieuwe mensen vaak via-via aan. Dat is fantastisch, maar daardoor werd er niet nagedacht over de Employer Value Proposition. Als je in de toekomst hoogopgeleide jonge technici nodig hebt, moet je moderniseren. Ik heb de LinkedIn-bedrijfspagina geclaimd en een nieuwe bedrijfsfilm en een nieuwe website laten maken. Verder heb ik een brede organisatorische bril. Dat helpt om hier prioriteiten te bepalen."

HEB JE TIPS VOOR JE COLLEGA'S IN DE DIENSTVERLENENDE SECTOR?

"Je kijkt heel snel vanuit je eigen referentiekader. Is de organisatie veel met diversiteit bezig, dan denk je dat iedereen daarmee bezig is. Maar hier speelt dat onderwerp nauwelijks."

WAAROM MOET EEN HR-PROFESSIONAL AF EN TOE VAN BAAN VERANDEREN?

"Doe je dat niet, dan loop je kans te vergroeiën met je organisatie. Blijf jezelf uitdagen. Stel jezelf de vraag: wat wil ik leren. Ga de boer op, de business in en schroom niet te laten zien wat je in huis hebt. Ik zit hier voor het eerst met de ondernemingsraad en de vakbonden aan tafel. Superinteressant en allemaal nieuwe bagage."

