



MEY MEY WIJSENBEK PEOPLE & BUSINESS, EEN PRACHTIGE COMBI!

De wereld lijkt in een stroomversnelling te zijn geraakt. COVID-19, de economische crisis, de energietransitie... Dat heeft veel impact, ook op een bedrijf als Shell. Als Director Technical Learning stimuleert Mey Mey Wijsenbek haar medewerkers om een people & business focus te hebben. Ook als bestuurslid van het NVP leverde ze met deze aanpak een waardevolle bijdrage.

WIE IS MEY MEY WIJSENBEEK

- Mey Mey woont in 'het mooie Rotterdam', samen met haar vriend, twee stiefkinderen (inmiddels uit huis) en twee honden.
- Houdt van fotograferen, tennissen, joggen en crimi's.
- Reist graag. India heeft haar hart gestolen.
- Werkt bij het mooiste bedrijf dat er is: 'Het is geweldig om met zulke intrinsiek gemotiveerde, professionele en zorgzame mensen samen te werken in deze energietransitie-periode.'



“Het afgelopen jaar is Shell door een grote reorganisatie gegaan,” vertelt Mey Mey, ‘en moesten ook veel HR-collega's solliciteren op een nieuwe functie. Het was voor mij een mooi moment om me af te vragen welk werk ik het liefste doe en hoe ik mij verder wil ontwikkelen. Uiteindelijk kreeg ik de functie die ik als eerste keuze had opgegeven: sinds augustus ben ik Director Technical Learning. Daar ben ik erg blij mee! Het is fascinerend om zo dicht op de inhoud van het bedrijf te werken en mensen te helpen ontwikkelen.’

STAPSGEWIJS OPLEIDEN VOOR DE TOEKOMST

Samen met de zes managers die aan haar rapporteren en dertig Learning Solution adviseurs, is Mey Mey verantwoordelijk voor de technische opleidingen van zo'n 80.000 Shell-medewerkers, contractors en sommige Joint Venture partners. ‘Het is onze taak dat deze medewerkers technisch bij blijven, geënthousiasmeerd worden en ook in de toekomst inzetbaar blijven. Dat is enorm uitdagend, omdat we midden in de energietransitie zitten. We moeten medewerkers bijvoorbeeld extra trainen om te werken met de nieuwe energieën, zoals windenergie of waterstof. Dat gebeurt geleidelijk, want fossiele energie blijft nog een tijd nodig. Hoe zorgen we dat iedereen straks klaar is voor de toekomst? En: hoe houden we ze gemotiveerd? Fundamenteel voor ons succes binnen Shell.’

HR MET EEN BUSINESSFOCUS

Maar hoe zorg je dat die motivatie op peil blijft in je eigen team? ‘Ik geef leiding aan managers en daarbij is het in

mijn ogen vooral belangrijk de organisatiestrategie goed in het vizier te houden. Welke bijdrage leveren wij daar als team aan? Ik moet zien waar we naartoe gaan en die visie delen met m'n team. Dat is voor hen een voorwaarde om hun werk goed te kunnen doen.’ Ook inspireren en support geven acht ze van groot belang. ‘Je weet pas hoe je iemand kan motiveren en ondersteunen als je goed naar ze luistert. Als je weet waar mensen staan in hun ontwikkeling en wat ze nodig hebben, weet je hoe je ze het beste kan helpen.’

Tegelijkertijd heeft Mey Mey een echte businessfocus: het werk moet impact hebben. ‘Ik vraag m'n mensen steeds: wat wil je bereiken? Welke data heb je? Is het een probleem of een kans die we moeten pakken? Wat doen we niet? Hoe weten we en laten we zien dat we impact maken? En: hoe kan ik je ondersteunen? Want natuurlijk vind ik het belangrijk mensen centraal te stellen, maar we willen als bedrijf ook doelen bereiken.’

ANTICIPEREN OP ONTWIKKELINGEN

De combinatie van een studie klinische psychologie, een MBA en HR-werkervaring binnen Recruitment, Business HR, Organisatie Ontwikkeling en Learning geeft Mey Mey een redelijk uniek profiel. Hoe belangrijk is dat voor de toekomst? ‘Die brede oriëntatie is zeker van toegevoegde waarde,’ denkt Mey Mey. ‘Steeds meer basisprocessen binnen HR zullen worden geautomatiseerd, waardoor HR meer expert moet worden op een bepaald gebied. Ik wil de HR-community oproepen zich vanuit een brede oriëntatie



'HR moet de bedrijfsstrategie kennen om hun werk goed te kunnen doen.'

TIPS VAN MEY MEY

- **HR actiever in het maatschappelijk debat.** Als HR zouden we meer onze stem kunnen laten horen, bijvoorbeeld in de discussie over corona op de werkvloer. Daarbij draait het om twee belangrijke principes: data-privacy vs. de veiligheid van medewerkers.
- **Zorg dat je inzetbaar blijft.** Anticipeer op ontwikkelingen en specialiseer jezelf naast je brede fundament, bijvoorbeeld op het gebied van organisatieontwikkeling, learning & development of data-analyse.

op het HR-vak op één of twee gebieden extra te ontwikkelen, bijvoorbeeld organisatieontwikkeling, HR-data of digitale strategie. Dat ga je zeker nodig hebben als je in de toekomst inzetbaar wil blijven.'

NVP NAAR EEN NEXT LEVEL

De drive om mensen en organisaties in beweging te brengen, komt ook tot uiting in haar rol als bestuurslid van de NVP. Mey Mey: 'Ik doe het werk bij de NVP met veel passie. Samen met het NVP-bestuur, regionale teams, vakgroepen en vrijwilligers hebben we veel bereikt. Zo is er meer businessfocus, waardoor de NVP nu een financieel gezonde organisatie is met jaarlijkse doelstellingen en een dashboard om de voortgang te monitoren. We hebben ook grote stappen gezet op het digitale vlak. En vorig jaar zijn we razendsnel omgeschakeld naar virtuele bijeenkomsten. De gekozen NVP-waarden blijven een mooi ijkpunt - vertrouwd, verbindend en verrassend.'

KIEZEN IS GENIETEN

Na vijf jaar draagt Mey Mey in het voorjaar van 2022 haar stokje als bestuurslid over. 'Ik vind het mooi dat anderen nu de kans krijgen om de organisatie verder vorm te geven. En dat geeft mij de ruimte om na te denken wat ik zelf voor nieuws ga ondernemen qua persoonlijke ontwikkeling.' Want ook op dat vlak blijft Mey Mey in beweging. 'Misschien ga ik weer meer fotograferen. Of video's leren bewerken. Maar ook een eigen bedrijf starten of promoveren staan op m'n verlanglijstje. Wat het ook wordt: kiezen is genieten!'

