



## De 'branche switch' van Erwin Broeders

*Een overstap maken naar een heel andere branche. Brengt dat jou nieuwe inzichten als HR directeur en kan je met jouw ervaring nieuwe denkwijzen aan de organisatie toevoegen? Of is hr overal hr?*

*Veel kandidaten hebben behoefte aan een switch naar andere werelden, veel organisaties ook maar zijn soms tegelijkertijd huiverig voor het onbekende en kiezen toch voor vertrouwde profielen.*

*Wij vroegen een aantal hrm-ers die de grote overstap wél maakten hoe ze er na verloop van tijd op terugkijken. We publiceren hier de komende maanden een paar van deze verhalen.*

*Vandaag aan het woord: Erwin Broeders, wij bemiddelden Erwin in 2019 naar de rol van HR eindverantwoordelijke bij Koraal, een grote zorg- en onderwijsorganisatie in het zuiden van het land.*

*Daarvoor bekleedde hij HR posities (internationaal) bij ondermeer Akzo Nobel en Ballast Nedam, en was hij jarenlang actief als ondernemer in consultancy en hr-service. Wij vroegen hem:*

### Waarom heb je deze overstap gemaakt?

*“De start als eindverantwoordelijke voor HR bij Koraal in 2019 betekende voor mij terugkeren naar een concernorganisatie waar dé actuele hr- thema's op de agenda staan. Kenmerkend voor Koraal is dat mensen (ruim 4000) er zijn voor mensen. Dit gegeven versterkt de onderlinge samenhang en inhoud van de hr-vraagstukken. En dat binnen een veranderende maatschappelijke context, moeilijke arbeidsmarkt en hoog ambitieniveau.”*



# Erwin Broeders

Eindverantwoordelijk voor HR bij Koraal

*“Wij vroegen een aantal HRM-ers die de grote overstap wél maakten hoe ze er na verloop van tijd op terugkijken. We zullen de komende maanden een paar van deze verhalen hier publiceren.”*



### Wat betekende dat voor jou persoonlijk?

“Het geeft heel veel voldoening dat je betekenis kunt geven aan het welzijn van mensen. Waar Koraal voor staat, sluit nauw aan bij wie ik ben als mens; samen er zijn voor anderen. Dat motiveert enorm.”

### Wat zijn de specifieke uitdagingen in deze sector?

“Koraal biedt zorg, ondersteuning, onderwijs en arbeid. Dit integrale aanbod is uniek en tevens op alle onderdelen aan verandering onderhevig. De grootste uitdaging is om de change agenda zo te organiseren dat de run (dagelijkse continuïteit) goed doorloopt en er tegelijkertijd ruimte ontstaat voor het laden en implementeren van de veranderopgave. Voor HR betekent dit antwoord geven op de vraag wat medewerkers nodig hebben om hier goed op te kunnen anticiperen. Hoe kunnen teams dit met elkaar oppakken? Welke competenties horen hier bij? Hoe versterken we het zelfregulerend vermogen van medewerkers? Het cyclisch leren en ontwikkelen in teams is hierbij onlosmakelijk aan verbonden. Dit alles bij een dagelijkse werkelijkheid waar het aanbod van personeel en de vraag naar zorg, jeugdhulp en onderwijs steeds verder uit elkaar lopen.”

### Welke toepasbare kennis en ervaring neem je mee uit de vorige sector?

“Mijn ondernemende instelling, succesvol afgeronde consultancy opdrachten en langdurige concern HR ervaring bij Ballast Nedam en Akzo Nobel, maken dat ik de complexiteit van een run goed begrijp en de noodzaak van change als leidmotief neem. Deze organisatieprincipes verbinden vanuit het perspectief mens (human being management), geeft mij veel energie.”

### Wat is hier echt anders?

“Participatie is binnen Koraal werkelijk geïnstitutionaliseerd. Medewerkers zijn middels regionale overleg platformen, werkgroepen etc.. proactief betrokken bij de totstandkoming van nieuw (hr)-beleid. HR is in die zin proces en inhoudelijk facilitator. De medezeggenschap toetst of participatie goed is toegepast en besluiten vragen om een duiding van de toegepaste participatie. De inhoud staat dan al. Vanuit zo'n mindset werken, leidt tot een hr-effect passend bij hetgeen wordt beoogd.”

### Zijn jouw verwachtingen ook uitgekomen?

“Zeker! De overtuiging van de juiste keuze die ik had bij de overstap op basis van de propositie van de functie en de gevoerde gesprekken, wordt in de dagelijkse praktijk ook écht bevestigd. Dit wordt verrijkt met mijn bestuurlijke functie bij de NVP – netwerk voor hr-professionals – en de verschillende branche overleggen waar ik actief aan deelneem.”