

### Daar gaat ze ...

Zo af en toe verrast een gesprek je en kijk je er dagen later nog op terug met een glimlach. In dit geval was dat bij een exitgesprek met een net vertrokken collega. Floortje is bijna zes jaar geleden gestart als young professional in onze corporatie. En nu is ze overgestapt naar een commerciële organisatie. Dat feit op zich is al iets om als trots op te zijn als werkgever; dat je een springplank bent voor jong talent, maar er is meer...



### Guerillacampagne, magazines & filmpjes

Natuurlijk doet het een beetje zeer als een collega een andere organisatie boven de jouwe verkiest. Maar wat was ik trots om haar feedback op onze organisatie te horen. Een “beetje zeer” want ze was met afstand de communicatieprofessional met de meeste charme en leverde in die lijn ook de mooiste producten op; mooie banners voor mijn Linked-In werving, professionele films over de resultaten van 2015, een hilarische guerillacampagne op Facebook en mooie magazines voor onze bewoners. Toch vertrekt ze. Naar een nieuwe, commerciële organisatie waarin ze nu als ervaren professional nog veel meer mooie dingen gaat maken. En dat gun je haar als HRM-er, dat ze het allerbeste uit zichzelf haalt!

### Een koude winterdag ...

Het begint op een winterdag. As always heb ik een exitgesprek geprobeerd te plannen in onze agenda's en dit keer vindt het gesprek pas plaats als ze al aan de slag is in haar nieuwe baan. Op een ijzige dag in januari 2017, rijd ik vroeg in de ochtend glibberend naar de plek toe waar we hebben afgesproken.

En dan hoor ik zulke bijzondere feedback over onze organisatie als werkgever dat ik er stil van word. Ze schetst haar beeld van de afgelopen jaren. Na een HBO- & WO-opleiding is ze klaar voor de arbeidsmarkt in 2011 en start ze bij ons als trainee naast Ester. Ester is dan onze communicatieprofessional – superzelfstandig, innovatief en ‘verbindend’- en drie jaar daarvoor bij ons gestart ook in haar eerste baan. En van Ester heeft Floortje erg veel kunnen leren. Na anderhalf jaar gaat Ester dichterbij huis werken en staat Floortje er alleen voor. Daardoor blijft ze zich ontwikkelen.



Een jaar of twee later, blijkt ze zo'n vijf jaar aan de slag te zijn bij [Woonlinie](#). Dat is best lang voor je eerste baan. Wat nu? Maar het team is zo leuk dat ze die vraag voor zich uit schuift. Het veelzijdige team van onder andere projectontwikkelaars, beleidsmedewerker, management assistente en een projectleider markt & klant. Allemaal mensen

die we de afgelopen jaren hebben gezocht en gevonden en die voldoen aan een bepaald profiel. Het zijn "mensen met verstand van zaken waar je graag mee samenwerkt" in de woorden van Margret van Wijk, manager Markt & Maatschappij.

En in de laatste tien jaar heeft het MT met het team ook een cultuur van innovatie, plezier en resultaatgerichtheid weten neer te zetten. Want we zijn “Bij mensen betrokken”, volgens ons Meerjarenperspectief.



Floortje vindt bij ons mensen die collega's en zelfs vrienden worden. Waarmee je op Facebook contact houdt en die je soms tegenkomt in het weekend.

Maar de markt trekt aan en het avontuur trekt. Dus na een jaar van twijfelen, kijkt ze buiten de deur en is ze in waanzinnig korte tijd aangenomen. Nu ze een maand in haar nieuwe omgeving aan de slag is, ziet ze in retrospectief nog beter wat Woonlinie voor werkgever voor haar was. “Een warm bad ... de lat ligt altijd hoog ... mooie mensen ... ”

Dat vind ik indrukwekkend; dat we goede mensen vinden en binden, die goed werk afleveren en dat we een cultuur hebben gecreëerd die het nog niet zo makkelijk maakt om afscheid van te nemen. Het is gewoon te

leuk! Als we dat nu voor elkaar hebben, zijn we redelijk klaar voor de arbeidsmarkt die zich nu al aan het ontwikkelen is.

Een arbeidsmarkt waar talent weer schaars wordt en waar het de uitdaging is om goede mensen aan je te (ver)binden.

En terwijl ik dit blog thuis op de bank zit te schrijven, vraag ik me af... Hadden we Floortje op onze balans moeten zetten? Zoals Ajax en ander voetbalclubs dat doen? En... een transfersom moeten vragen aan [Airopack](#)?

Want we investeren veel tijd, energie en opleiding in onze mensen en zij 'maken' wie we zijn als organisatie. Zij bepalen misschien net zo veel als een gebouw en een vermogen, de continuïteit van een organisatie. Dus, beste P&O-er of leidinggevende: wie zou jij op de balans van je organisatie (willen) zetten?

**WOONLINIE**  
College