

Manager Operations Bjorn van den Brink over arbeidsvoorwaarden:

‘Polteq zorgt ervoor dat je je kunt blijven ontwikkelen’

Je bent een testfanaat. Je hebt een scherp oog voor kwaliteit, bent zelfs een beetje een pietje-precies. En je vindt het gaaf om een essentiële rol te hebben in de ontwikkeling van nieuwe digitale producten en systemen voor boeiende opdrachtgevers. Dan hoeven we het nu verder niet meer over vakinhoudelijke zaken te hebben: Polteq en jij, we hebben een match. Maar, misschien wel net zo belangrijk, welke arbeidsvoorwaarden kun je verwachten bij de landelijk actieve testspecialist? Bjorn van den Brink, Manager Operations én Unitmanager Oost bij Polteq, licht ze graag toe.

Eerst een kleine introductie. Nog even en een portretfoto van Bjorn komt op de ‘wall of fame’ te hangen op het hoofdkantoor van Polteq in Amersfoort, want hij is al bijna tien jaar Polteqer. In zijn beginperiode voerde hij als professional tal van testactiviteiten uit voor opdrachtgevers als KLM, ING en de Belastingdienst. Sinds 2015 is hij Unitmanager; eerst van de units Midden en Oost, sinds oktober vorig jaar alleen nog van Oost. Want begin 2018 kreeg hij er de functie van Manager Operations bij. Dat maakt hem verantwoordelijk voor alle units van Polteq in Nederland.



Bjorn van den Brink, manager Operations bij Polteq

Bjorn is nauw betrokken bij het HR-beleid van Polteq. En dus weet hij van de hoed en de rand als het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Hij heeft het antwoord op de prangende vraag van potentiële Polteq-versterkingen: *what's in it for me?*

Voor de dag ermee! Om maar met het meest zakelijke gedeelte te beginnen: de primaire beloning in harde euro's. ‘Polteq biedt een goed vast salaris’, vertelt Bjorn. ‘Kenmerkend is dat we niet met bonussen werken. Vinden we belangrijk. Een bonuscultuur past niet bij ons bedrijf. Iedereen weet waar hij of zij aan toe is. Ook bieden we een goede pensioenregeling en word je van een auto voorzien, waarmee je uiteraard ook privé mag rijden. Deze set aan arbeidsvoorwaarden is gewoonweg prima in orde; je komt hier werken en het is voor je geregeld. Mist er iets? Dan ga je in gesprek met je unitmanager en zorgen we dat het geregeld wordt.’

Levensfase

Door naar de zachtere, maar niet minder belangrijke voorwaarden. Die dragen vooral bij aan persoonlijk geluk, zowel op de werkvloer als in de privésituatie. Binnen Polteq is daarvoor veel aandacht. Bjorn: ‘In welke levensfase bevind je je en wat past daar op dat moment bij? Als je kleine kinderen hebt is het prettiger om wat dichterbij huis te werken. Heb je privé wat meer de ruimte, dan is het wellicht tijd voor die ene fantastische opdracht die veel uitdaging biedt. Werk moet geen enorme belasting zijn in je leven, maar juist een mooie aanvulling. Samen bekijken we wat de beste match voor jou op dat moment is.’

Als de zoektocht naar de ideale opdracht daardoor wat langer duurt, dan is dat maar zo. ‘Mooi voorbeeld uit mijn eigen Unit Oost: we hebben daar een medewerker die bij zijn vorige werkgever een uur en een kwartier moest reizen. Nu is hij gestart bij een opdrachtgever van ons op acht minuten treinen van huis én hij kan er werken aan zijn persoonlijke ontwikkeldoelen. We realiseren ons dat het niet altijd lukt; het is ook afhankelijk van waar je woont en waar onze opdrachtgevers zitten, maar we zijn er wel sterk op gefocust.’

Mensgericht

Die mensgerichte benadering is kenmerkend voor Polteq. ‘Dat komt op meerdere manieren tot uiting’, zegt Bjorn. ‘Als jij als medewerker belt met een vraag en je komt uit bij onze balie, dan kennen die mensen jou. Je hoeft nooit een personeelsnummer te noemen, simpelweg omdat we dat niet hebben. Ik heb een collega die zegt: als we daarmee beginnen ben ik weg, ik wil een mens zijn en geen nummer. Groot gelijk. Beginnen we ook niet aan.’

Bjorn zet dat statement kracht bij met een voorbeeld. ‘Iemand die bij een grote organisatie actief was, vertelde mij eens dat ze haar ziekmelding in een applicatie moest invoeren. Dan zat er iemand in India die melding te verwerken. Daar heb ik geen oordeel over, maar het is niet hoe wij willen zijn. Bij ons praat je met mensen in plaats van systemen. Je hoeft niet in geuren en kleuren te vertellen wat er aan de hand is, ziek is ziek, maar het is altijd fijn om een collega aan de lijn te krijgen die vraagt: kan ik iets voor je doen?’

Verbinding

‘Dit heeft ook alles te maken met de structuur van regiokantoren die we hebben’, vervolgt Bjorn. ‘De unitmanager kent jou, je gezinssituatie en je ontwikkelingsdoelen. Er is daardoor veel meer verbinding op mensniveau. Dit is een belangrijke reden waarom we niet opereren vanuit één centrale locatie om het gehele land te bedienen. De regiostructuur zorgt ervoor dat je bij onze unit in het noorden een unitmanager treft die letterlijk en figuurlijk de taal spreekt en de cultuur van onze collega’s daar begrijpt.’

Bjorn noemt ook het opleidingsinstituut van Polteq, marktleider op dit gebied, als onderscheidende arbeidsvoorwaarde. ‘Zijn we trots op. Onze opdrachtgevers kunnen daarvan gebruikmaken, collega-testers, maar zeker ook onze eigen medewerkers. Jij bent vrij om te kiezen welke opleidingen je wilt volgen. Kennis delen we graag. Zo zorgen we ervoor dat je jezelf kunt blijven ontplooien, stappen kunt blijven zetten.’

Coaching on the job

Over kennisdeling gesproken: Polteq biedt haar medewerkers ook coaching. ‘Denk aan ervaren professionals die hun kennis delen met minder ervaren collega’s. Vakinhoudelijk of specifiek over een bepaalde case bij een opdrachtgever. Hoe kun je hiermee het beste omgaan? Het is de bedoeling dat je die kennis leert toepassen, dat het je verder brengt in je ontwikkeling. Daar plannen we mensen voor vrij, zodat ze met elkaar kunnen afspreken. Onze jaarlijkse interne Polteq conferentie is ook zo’n voorbeeld van het delen van kennis. Ook tijdens onze samenwerkdagen, waarbij collega’s van een unit elkaar opzoeken en samenwerken op een regiokantoor, worden ervaringen uitgewisseld. We krijgen hier mooie respons op van medewerkers. Ze voelen zich op een laagdrempelige manier gesteund en complexe vraagstukken die bij opdrachtgevers spelen, drukken niet als een te zware verantwoordelijkheid op hun schouders.’

Daar is het weer, dat menselijke karakter van Polteq. Bjorn, zijn verhaal overpeinzend: “Ik denk dat ik wel mag stellen dat een van onze grootste pluspunten is dat wij onze mensen de beste begeleiding bieden met het oog op hun persoonlijke ontwikkeling en geluk.”

Wil jij werken bij Polteq? Kijk dan op onze [‘werken bij’ pagina](#) voor de actuele vacatures.