

**HomeTeam**

Slim Ontwikkelen – projectnummer 2016EUSF2011940

Ik? Ik werk slim aan duurzaamheid!

Duurzame inzetbaarheid als logisch onderdeel van het werkende leven en met door een beter op het individu afgestemde invulling het bevorderen van deze duurzame inzetbaarheid en een gezondere levensstijl. Het project Slim Ontwikkelen dat HomeTeam dankzij ESF heeft kunnen opzetten ondersteunt deze uitgangspunten. In dit traject ontwikkelen medewerkers een vereenvoudiging van de manier van werken waarbij gewenst gedrag in de werksfeer wordt bevorderd. Kenmerkend is een constructieve manier om oplossend en stressreducerend optimaler samen te leren werken. Werkstress wordt teruggedrongen door de vereenvoudiging en optimalere (team)samenwerking. Inzicht in de eigen drijfveren en talenten onderstrepen en ondersteunen het programma Slim Ontwikkelen binnen het bedrijf.

KENMERKEN

HomeTeam BV is een vastgoed onderhoudsbedrijf voor de zakelijke en particuliere vastgoedmarkt. Bij de organisatie waar vanuit een franchiseformule wordt gewerkt, zijn 35 medewerkers werkzaam met daar omheen nog eens een schil van ruim 100 vakmensen, bestaande uit franchisenemers en partners. De expertise is gericht op het (projectmatig) onderhouden van woningen en wooncomplexen op het brede onderhoudsterrein van timmerwerkzaamheden, installatiewerk, schilder- en stukadoorwerkzaamheden, dakwerk, riolering, etc. Het realiseren van een excellente dienstverlening aan de klanten is belangrijk voor de organisatie. De missie: *Wij maken onderhoud betaalbaar!*

AANLEIDING

Directeur Wilfred Joustra van HomeTeam noemt verschillende uitgangspunten en ontwikkelingen als aanleiding voor het ESF-traject Duurzame Inzetbaarheid: *“HomeTeam is 16 jaar geleden opgericht en kenmerkt zich door een hoge standaard en voortdurende ontwikkeling om de dienstverlening aan haar klanten optimaal te houden. Dat vraagt veerkracht. En ook in de huidige tijd met de veelheid aan prikkels in ontwikkelingen, denk aan het bijhouden van vakkennis, is het terugdringen van werkstress van groot belang evenals vereenvoudiging van de manier van werken. De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers, vakmensen en kantoorpersoneel, neemt*

toe. Vanuit een goede werksfeer is het voor medewerkers makkelijker om op een constructieve manier oplossend en optimaler samen te leren werken. Dat werkt ook nog eens extra stressreducerend, van belang in een tijd waarin iedereen langer door moet werken.

Vanuit het ESF-traject zijn wij in staat deze facetten met elkaar aan te gaan.”

INHOUD PROJECT



dit traject ondersteund.

De adviseurs van adviesbureau Vormeel Verbeter Compagnie en van Talent in Balans/Bouw in Balans hebben HomeTeam in

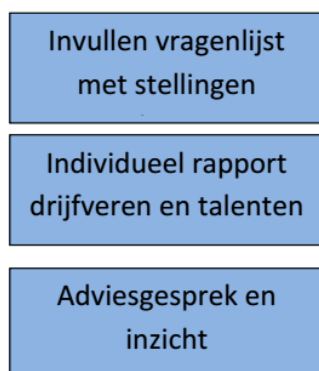
Vormeel Verbetercompagnie richtte zich op advies rondom de **GreenBelt-methodiek**. Deze methodiek is ingezet om medewerkers gewend te laten raken zelf verouderde processen relatief eenvoudig schematisch om te zetten in nieuwe gewenste processen. Zodat door hun inspanning inzicht komt in de oude, vaak meer tijdrovende, manier van werken en de nieuwere aanpak die door bewust alle stappen in een proces te doorlopen en verspillingen in kaart te brengen, bijdragen aan efficiency in opbrengst (tijd en geld). Voor de medewerkers brachten in een aantal gevallen de tijdrovende manier van oude systematiek werkstress met zich mee. Door begeleiding van de externe adviseur om te helpen bij implementatie van de GreenBelt methodiek, is een goede start gemaakt met het meer eenvoudig weergeven van processen, wat het terugdringen van werkstress bevordert. Door de gezamenlijke (teamoverstijgende) aanpak werken medewerkers op een constructieve manier meer oplossend samen. De betrokkenheid wordt zo eveneens vergroot, met name omdat men er zelf mee aan de slag kan gaan. Focus op het creëren van duidelijkheid in de verantwoordelijkheden van medewerkers helpen daarbij.

Talent in Balans/Bouw in Balans heeft HomeTeam geadviseerd over de wijze waarop de **talenten en drijfveren** van medewerkers in kaart kunnen worden gebracht, wat werken vanuit je eigen kracht (talenten) kan betekenen en op welke wijze dit bijdraagt aan stressreductie in het dagelijkse werk.

Het talentonderzoek (talentanalyse) is vormgegeven door een groot aantal stellingen in te vullen die met de beroepsbevolking is vergeleken.

De lijst met stellingen/vragen werd via een online portaal in een beveiligde omgeving ingevuld met als resultaat een persoonlijk rapport dat specifiek voor het doel van dit project is ingezet.

Onderdelen Talentanalyse



Het adviesgesprek dat met het rapport als uitgangspunt is gehouden, zorgde bij de individuele medewerkers voor meer inzicht. Zo is meer bewustwording ontstaan over het hoe en waarom een medewerker energie krijgt van bepaalde werkzaamheden of juist vermoeid raakt door het verrichten van bepaalde taken. Inzicht in onder meer de emotionele, sociale, organisatorische en beïnvloedende talenten zorgden voor de bewustwording van de eigen rol in de organisatie en binnen een team. Vanuit dit inzicht is het voor de werknemer eenvoudiger de ontwikkeling in persoonlijke doelstellingen te benoemen.

Naast deze aanpak heeft de adviseur ook gekeken hoe binnen de teams een stap kon worden gezet om de individuele talenten onderling optimaler op elkaar aan te laten sluiten. Inzicht in de persoonlijke talenten en drijfveren en de bewustwording van de mogelijkheid, en soms noodzaak, om op een optimale manier langer te kunnen doorwerken waarbij het risico op stress kan worden vermindert, heeft het project Slim Ontwikkelen op positieve wijze ondersteund.

Door de medewerkers mee te nemen in het effect van het benutten van de eigen talenten is tevens inzicht gegeven in het belang van veranderingen van een manier van werken. Met name wanneer taken of situaties langdurige (emotionele) belasting geven.

Na de adviesgesprekken op individueel vlak zijn drie **groepsessies teamcoaching** gegeven door de adviseur van Talent in Balans. In de teamsessie leerden de deelnemers naast wat theorie welke drijfveren kunnen worden ingezet als talent. En wat dit betekent voor het mentale en emotionele aspect in het werk. Door ook inzicht in de drijfveren en talenten van collega's in de teams te krijgen en daarin het belang van het inzetten van de eigen talenten en die van de ander te leren herkennen, ontstaat meer balans en samenwerking in het presteren onder druk. Deze sessies kennen een verder vervolg in de vorm van verdiepende workshops waar ook praktische tips en daadwerkelijke toepassing passeren om de bewustwording en daarmee de gezondheid te bevorderen.

Gewenst gedrag in de werksfeer is bevorderd doordat medewerkers op een constructieve manier oplossend en stressreducerend optimaler zijn gaan samenwerken. De betrokkenheid van de medewerkers is zo eveneens vergroot. Focus op het creëren van duidelijkheid in de verantwoordelijkheden van medewerkers en een goed arbeidstijdenmanagement, hebben eraan bijgedragen om het terugdringen van werkstress te realiseren en daarmee een gezondere levensstijl te bevorderen. Hieraan wordt in het tweede en derde kwartaal in 2018 een verder vervolg gegeven.

BETROKKENHEID WERKNEMERS

HomeTeam heeft na de opzet in samenspraak met de OR, de medewerkers geïnformeerd over en betrokken bij het project Slim Ontwikkelen.

De medewerkers in de buitendienst deden op vrijwillige basis mee. Van het kantoorpersoneel nam iedereen deel, met name omdat op kantoor vaker sprake is van een nauwere dagelijkse samenwerking die als intensiever kan worden ervaren dan in het veld. In totaal hebben 34 van de 41 medewerkers in dienst van HomeTeam deelgenomen.

Een groot aantal medewerkers werkt tussen de **7 en 15 jaar** bij de organisatie. Het beeld van de eigen talenten is soms sterk verweven met de functie die wordt uitgeoefend. Omdat bijna de helft van de medewerkers (45%) parttime werkt, is het herkennen van stress soms minder eenvoudig. Inzicht in de eigen drijfveren en talenten draagt eraan bij dat de medewerker gericht kan werken aan die taken waar zijn/haar kracht

voornamelijk ligt. Duurzame inzetbaarheid in de organisatie en op de arbeidsmarkt als geheel wordt daardoor bevorderd.

Ook het anders inrichten van de oudere (veelal verouderde) processen vraagt een frisse blik om met afstand te leren kijken naar het 'hoe en waarom'. De adviseur heeft bij de implementatie van deze methodiek een belangrijke rol gehad voor alle deelnemers.

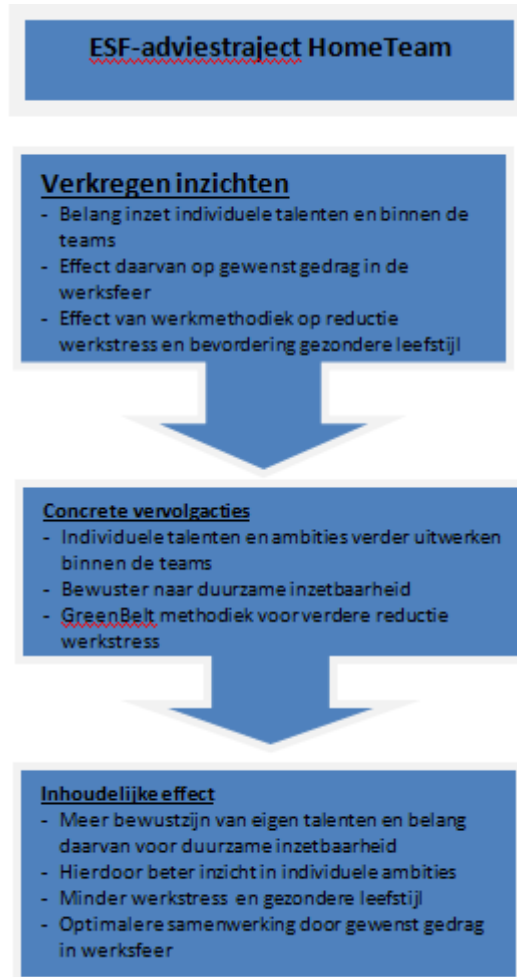
De deelnemers hebben via hun persoonlijke rapport en via de teamrapporten kennis kunnen nemen van de uitkomsten in het project. Daarnaast is de GreenBelt methodiek onderdeel geworden van de werkvorm bij veranderingen in de manier van werken.

De leidinggevenden hebben een belangrijke rol in het project Slim Ontwikkelen. Doordat zij zelf actief deelnemen wordt het gesprek over de toepassing van de eigen talenten makkelijker. HomeTeam stimuleert daarbij de eigen verantwoordelijkheid door in tussentijdse gesprekken het persoonlijke ontwikkelpad van de medewerker vanuit de talenten bespreekbaar te houden en te volgen.

Dankzij het ESF-project zijn medewerkers veel meer bewust geraakt van hun eigen, niet vak- en bedrijfsspecifieke vaardigheden (talenten). En van het belang om deze in te zetten in het werk –
Sylvia Bosboom, directie HomeTeam

EFFECTIVITEIT

Het ESF-project heeft binnen HomeTeam tot meerdere **inzichten** geleid. Het belang van duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een gedeelde verantwoordelijkheid waarvoor HomeTeam benodigde input ook na het ESF-project blijft faciliteren. Het effect van efficiënt werken en de aanwezige drijfveren en talenten van de individuele medewerker en het team zijn daarbij van groot belang.



Werknemers hebben door hun eigen rapport en het eigen functieprofiel al een eerste inzicht en bewustwording gekregen van het belang van het inzetten van de eigen talenten. Zowel in relatie tot stressreductie, optimale(re) samenwerking als tot duurzame inzetbaarheid. Binnen HomeTeam of op de toekomstige arbeidsmarkt. Dat de medewerkers op kantoor daarbij gericht kijken naar de mogelijkheden waarop een huidig proces is ingericht, hoe efficiënt dat is in relatie tot de dagelijkse aanpak, de organisatie- en teamdoelstelling en om dit gezamenlijk binnen een team eenvoudiger vorm te geven middels de GreenBelt methodiek, draagt nog verder bij aan een stabiele basis voor langere inzetbaarheid. Waarbij bewustwording voor het belang van de juiste capaciteiten inzetten grote winst is.

Als concrete vervolgactie gaat HomeTeam in 2018 verder met teamsessies voor meer diepgang in de verbinding tussen de organisatie- en teamdoelen en de aanwezige en benodigde talenten van de medewerkers. Individuele en teamontwikkeling worden verder gestimuleerd door coaching en eventuele wensen in opleiding en training.

“Met de langdurige dienstverbanden stijgt ook de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers. Veel collega’s hebben nog zoveel plezier in het werk dat zij graag langer door willen werken. En omdat dit ook soms noodzaak is gerelateerd aan de AOW-gerechtigde leeftijd, is het van groot belang om als werkgever goede randvoorwaarden te creëren die langer werken mogelijk maken. Het project houdt de komende tijd een vervolg” aldus Wilfred Joustra, directeur HomeTeam. Na nog betere inbedding van de huidige hoofditems, wil HomeTeam de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers blijven stimuleren. Hiertoe wordt al gericht gedacht aan het concreet aanbieden van sportfaciliteiten.

Het toegenomen bewustzijn komt al enige tijd terug in het gegeven dat gezondheid en vitaliteit meer dan voorheen gespreksonderwerpen zijn geworden. Sylvia Bosboom noemt als voorbeeld: *“Directeur Wilfred Joustra heeft sinds 2016 **fruit op het werk** mogelijk gemaakt. Ook heeft HomeTeam bewust gekozen voor een **koffiebonenmachine met echte melk**, zodat het kopje koffie zo puur mogelijk kan worden genuttigd. Verder is er een keur aan groene theesoorten voor de medewerkers. En de koelkast in de keuken is steeds vaker gevuld met salades die vanuit thuis worden meegenomen. De medewerkers gaan steeds meer zelf **verantwoordelijkheid** dragen voor hun gezondheid en waarderen de geboden mogelijkheden”*. Hoewel geen onderdeel van het project Slim Ontwikkelen, is het wel een ontwikkeling die ook aan de orde is.

Naar aanleiding van het vervolg van de teamsessies in het tweede en derde kwartaal van 2018 zal sprake zijn van aanvullende team- en/of individuele coaching. En wordt samen met de vakmannen in het veld gekeken naar verdere mogelijkheden en wensen in relatie tot duurzame inzetbaarheid voor deze specifieke groep vakmensen. De uitoefening van de werkzaamheden bieden vaktechnisch volop mogelijkheden. In stressreductie door maatschappelijke veranderende omstandigheden is mogelijk nog winst te behalen.

Opgesteld door de adviseurs in dit traject:

Cisca van der Leij, Talent in Balans en

Aart van den Hoorn, Vormeel VerbeterCompagnie

MET DANK AAN

- **Wilfred Joustra**, directeur HomeTeam
- **Sylvia Bosboom**, P&O directie HomeTeam



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

SUCCEFACTOREN

- Volledige deelname werknemers kantoor
- Teamsessies talentanalyses
- Inzet van externe adviseurs
- Praktisch direct toepasbare GreenBelt methodiek

