

2011, een spannend jaar

Vorig jaar was voor de corporaties en ook voor HabiTask een spannend jaar. En spannend zal 2011 ook wel worden. Corporaties krijgen te maken met de veranderende wet- en regelgeving en staan voor de opgave om hun organisatie "lean en mean" in te richten.

De opgave van HabiTask sluit hierbij aan: hoe kunnen wij corporaties bij deze vraagstukken helpen en zorgen dat wij vanuit onze verbindende rol de link blijven leggen met de juiste talenten. Daarbij kijken we niet alleen naar talenten binnen de sector, naar medewerkers die inmiddels branchespecifieke ervaring hebben, maar ook naar nieuwe instroom van buiten de sector. Of dit nu schoolverlaters of medewerkers met ervaring zijn.

Het aantrekken van nieuwe talenten naar de sector zien wij als HabiTask als een van de grote uitdagingen voor dit jaar. Wij zijn sectorgenoot en zullen ons ook nóg meer profileren als sectorgenoot. HabiTask mag worden gezien als linking pin tussen de arbeidsmarkt en de corporatiesector; wij helpen de corporaties bij het aantrekken van nieuwe talenten. We verdiepen ons daarom niet alleen in de vraag van de corporatie, maar juist ook in de vraag van deze nieuwe talenten. Wie zijn zij? Wat willen zij? Want ja, kijk maar eens naar de talenten die tot de generatie Y behoren. Die denken niet alleen anders dan de gemiddelde corporatiemedewerker. Die zijn ook anders. En dat anders zijn, is helemaal niet erg. Als je maar weet wat dat anders zijn inhoudt, dan kun je er juist op inspelen en gebruik van maken. Het Nieuwe Werken (wat voor de nieuwe generatie natuurlijk helemaal niet nieuw is) en het gebruik van social media; we kunnen er niet omheen. Hiermee zijn we dan ook al actief aan de slag. Zo belichten we in deze nieuwsbrief de visies op Het Nieuwe Werken van respectievelijk de expert, een corporatie en een medewerker uit de Y-generatie.



Het verbinden en inspireren blijft voor ons wel hetzelfde. Alleen doen we dat soms via andere wegen dan dat je van ons gewend bent. Zo blijven wij in onze kracht, en blijft het spannend. Hopelijk ook voor jou!

Debby de Jongste

PS. Benieuwd naar de visie van HabiTask op het Nieuwe Werken? Kijk dan op <http://www.habitask.nl/habitask701.html>

HabiTask sprak met Fritz Korten, mede-auteur van het boek: "JongLeren met Talent; De match tussen organisatie X en generatie Y" (genomineerd voor het managementboek van het jaar 2010), oprichter en directeur van Frisse Blikken en samenwerkingspartner van Twynstra Gudde.



We horen allemaal regelmatig alarmerende berichten over de ophanden zijnde vergrijzing en ontgroening in Nederland. We beginnen er al bijna aan gewend te raken, maar is die verontrusting terecht? Fritz beaamt dit met een volmondig ja! "Tussen 2010 en 2015 gaan 800.000 babyboomers met pensioen en tegelijkertijd treden slechts 400.000 starters (uit de Generatie Y en Einstein) tot de arbeidsmarkt toe. Dit is uniek in Europa en in de wereld. Vanwege onder andere de hoge gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand, en de weer toenemende krapte op de arbeidsmarkt zullen de effecten hiervan voor de woningcorporatiebranche enorm zijn".

Kunnen we ons als sector hierop voorbereiden?

"Uiteraard, ik denk dat het de komende tijd onvermijdelijk is dat woningcorporaties hiermee serieus

aan de slag gaan. Om te anticiperen op de toekomstige ontwikkelingen is het naar mijn mening van belang om de karakteristieken van de nieuwe medewerkers, de generaties Y en Einstein, onder de loep te nemen; wie zijn dat precies, wat willen ze en op welke manier kunnen wij ze als organisatie inzetten?"

De opgave ligt in het verbinden van generaties

Het uitgebreide onderzoek dat Fritz en zijn collega-auteurs hebben verricht en nog steeds verrichten, wijst uit dat de generatie Y, geboren tussen 1975 en 1990, op een aantal punten wezenlijk verschilt van het huidige medewerkersbestand; voornamelijk babyboomers en generatie X. Zie het kadertje op de volgende pagina.

Fritz: "Het huidige personeelsbestand van corporaties bestaat voornamelijk uit de generatie X (geboren tussen 1960 en 1975). Ik zie hen duidelijk als de verbindende schakel; zij staan in het middelpunt van de belangstelling en hebben een mooie taak te verrichten. Deze generatie zorgt er namelijk voor dat babyboomers langer aan het werk kunnen blijven en hun waardevolle kennis overdragen aan de nieuwe generaties, tegelijkertijd hebben ze de uitdaging om jong talent uit nieuwe generaties aan te trekken".

Twee sporen

Fritz vindt dat corporaties op een tweesporen-strategie moeten inzetten om toegevoegde waarde voor hun klanten te garanderen: bezuinigen waar dat nodig is op activiteiten, middelen en mensen die geen bijdrage leveren

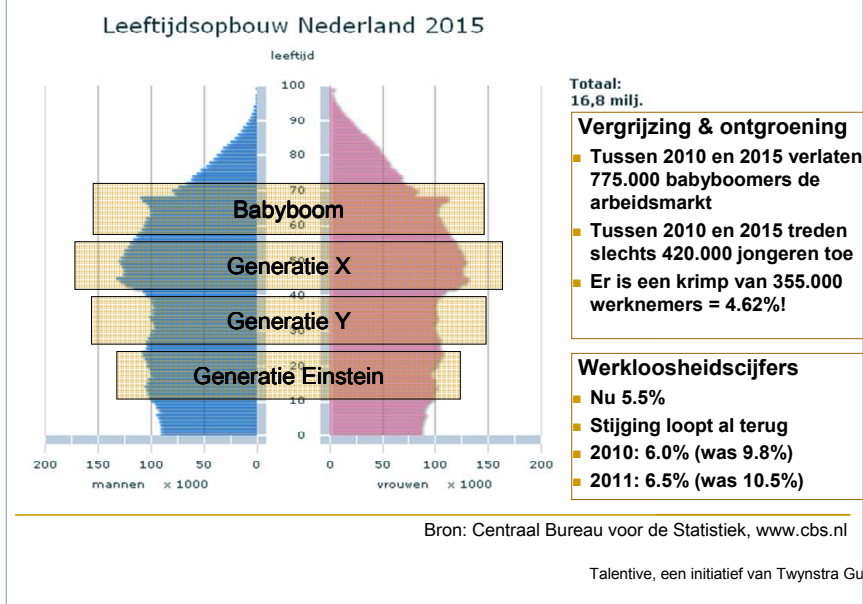
aan de kernopgave voor de klant en tegelijkertijd investeren in talent, zowel jong als oud, die het verschil maken binnen én buiten de organisatie. "We gaan steeds meer toe naar strategisch talentmanagement. En dit is voor corporaties misschien nog wel de grootste omslag. Het vraagt hen namelijk te durven differentiëren in plaats van te kiezen voor 'middelmatige compromissen'. En zeker in deze economisch lastige tijd ligt de valkuil van overmatig saneren voor veel corporaties op de loer".

Meer weten over de generatie Y en de visie van Fritz? Lees het boek of lees zijn artikel over een vernieuwend initiatief in corporatieland op <http://www.twynstragudde.nl/NL/Ideeen-Overzicht/Cases/Traineeship-als-innovatieve-samenwerking-tussen-woningcorporaties.html?type=artikel,boek,case,cursus,evenement,publicatie,dienst&tag=50%20>

Of neem rechtstreeks contact op met Fritz Korten via f_korten@hotmail.com of 06-51582068.



Bevolkingspiramide Nederland 2015



Generaties in organisaties benutten is een uitdaging! Samen op weg naar 2020...

Van	Naar
PZ	ZZP(Z)
Denken binnen 1 organisatie	Organiseren tussen organisaties
Jong versus Oud	Slimme combinaties
NIX	X
Lifetime employer	Lifetime employment
Focus op IST	Sturen op SOLL
Middelmatige compromissen	Durven differentiëren
Thuiswerken	Het Nieuwe Werken
Blijven zoeken	Vindbaar zijn

Talente, een initiatief van Twynstra Guddes

Het uitgebreide onderzoek dat Fritz en zijn collega-auteurs hebben verricht en nog steeds verrichten, wijst uit dat de generatie Y (geboren tussen 1975 en 1990) op een aantal punten wezenlijk verschilt van het huidige medewerkersbestand; voornamelijk babyboomers en generatie X:

- Flexibiliteit in werkuren, werkplek en arbeidsvoorwaarden; ze hebben geen 9 tot 5, maar ook geen 8 tot 8 mentaliteit, ze willen zelf bepalen wanneer en waar ze werken. Arbeidsvoorwaarden moeten naar eigen inzicht ingezet kunnen worden.
- Werk als levensstijl; de grens tussen werk en privé verdwijnt, het werk en de organisatie moeten naadloos aansluiten bij het privé-bestaan. Een breed sociaal leven met tijd voor relevante nevenactiviteiten blijft belangrijk.
- Verantwoordelijkheid; ze willen in het diepe springen en ervaren dat de fouten of successen die ze maken échte consequenties hebben voor de organisatie.
- Ruimte en aandacht voor zelfontplooiing; ze willen hun talenten ontwikkelen en benutten in een organisatiecultuur die dat waardeert en stimuleert.
- Een hechte sociale werkomgeving; de sociale aspecten zijn cruciaal voor de totale werktevredenheid. Ze willen lid zijn van sociale netwerken dwars door de organisatie heen.
- Vrijheid en bescherming; ze willen de ruimte krijgen om hun eigen ideeën te ontwikkelen en uit te werken, maar wel met aandacht en bescherming van hun leidinggevende".

Aramis AlleeWonen vormt samen met Singelveste AlleeWonen wooncorporatie AlleeWonen. Allee Wonen heeft ruim 19.000 huurwoningen en koophuizen in Breda en Roosendaal. In januari 2008 betrok deze corporatie een nieuw pand in Roosendaal en omarmde zij het Nieuwe Werken. HabiTask sprak met Communicatiemedewerker Judith van Dorst over hoe dat er in de praktijk uitziet.



“We werken tijd- en plaatsonafhankelijk. Onze manier van werken hanteert twee uitgangspunten:

- ‘Ontmoeten moet’ en
- ‘Vertrouwen, vrijheid en verantwoordelijkheid’

Een flexibel kantoorconcept faciliteert ons bij de realisatie van deze uitgangspunten. Dat betekent dat niemand een vaste werkplek heeft. Ook onze directie en managers niet. Het soort werkplek dat je kiest is afhankelijk van het type werk dat je op dat moment doet. Wie geconcentreerd wil werken pakt bijvoorbeeld een concentratiewerkplek. Wie met één

persoon overlegt en samenwerkt kiest voor een loungewerkplek. Over het algemeen hebben we een bezettingsgraad van 66%. We zijn dus nooit allemaal tegelijk aanwezig; mensen zijn in overleg, de wijk in, hebben een afspraak buiten de deur of zijn vrij. Bovendien faciliteren we in telewerken. Daardoor kunnen we volstaan met minder werkplekken.

Op deze manier werken vergt aandacht voor een aantal zaken. Deze hebben wij onderverdeeld onder drie pijlers:

1. Mentale omgeving (mens & organisatie)

Werving & Selectie

We bieden medewerkers het vertrouwen, de vrijheid en verantwoordelijkheid om hun werk zo in te richten dat het past bij hun persoonlijke wensen. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich in deze omgeving thuis voelen en dat medewerkers passen binnen deze manier van werken. Daar houden we bij de werving en selectie rekening mee.

Resultaatgericht werken

We werken resultaat- en ontwikkelingsgericht. Dat betekent dat leidinggevenden niet managen op basis van aanwezigheid of uren, maar op basis van prestatie en ontwikkeling. Om hier structuur aan te geven werken we met prestatiecontracten.

Coachend leidinggeven

Het Nieuwe Werken vergt ook een andere manier van leidinggeven. Onze leidinggevenden coachen op prestatie en ontwikkeling op basis van de afspraken die leidinggevende en medewerker gemaakt hebben. Dat betekent dat de leidinggevende mensen inspireert, motiveert en uitdaagt.

Huisregels

We geven mensen de vrijheid, verantwoordelijkheid en het vertrouwen. Maar dat vraagt wel om een aantal kaders. Die hebben we vastgelegd in onze huisregels.

Training feedback

Een dergelijk kantoorconcept in een open omgeving vraagt wat van medewerkers. We vinden het belangrijk dat mensen elkaar durven aanspreken. Daarom hebben we allemaal een training ‘feedback geven’ gevolgd.

2. Virtuele omgeving (ICT en Informatie)

Digitale omgeving

Onze medewerkers hebben allemaal een laptop (met trolley) en mobiele telefoon ter beschikking. Techniek maakt het mogelijk dat zij niet alleen op kantoor kunnen werken, maar ook bijvoorbeeld vanuit huis of onderweg. Uiteraard is dit afhankelijk van de functie die je bekleedt. Bijvoorbeeld een adviseur Personeel & Organisatie kan regelmatig thuiswerken, maar voor een receptioniste is dit niet mogelijk.

Papierloos kantoor

Papier gebruiken we niet als opslagmiddel, maar als werkmiddel. Iedere collega heeft 1 meter fysieke kastruimte om een persoonlijk archief op te bergen. Verder doen we alles digitaal. We hebben hier goedwerkende digitale archiverings- en klantvolgsystemen voor.

3. Fysieke omgeving (gebouw en werkomgeving)

Deze manier van werken vraagt om een passend gebouw.



Fotografie: Michel Kievit

Een open gebouw waar mensen in verbinding staan met elkaar

Zo stimuleren we dat mensen van verschillende afdelingen elkaar spontaan of gepland ontmoeten. Dat inspireert mensen samen te werken en te vernieuwen.

Verschillende soorten werkplekken

Je kiest je werkplek op basis van de werkzaamheden die je die dag uitvoert. Dat is dus niet per definitie op kantoor.

Aandacht voor duurzaamheid

Ons kantoor is vervaardigd uit duurzame materialen en voor onze klimaatbeheersing maken we gebruik van betonkernactivering.

De vrijheid en het vertrouwen om hun werk naar hun eigen wensen in te delen in een inspirerende werkomgeving zorgt er voor dat onze medewerkers zich meer betrokken en verantwoordelijk voelen bij en voor hun werk. De werkomgeving en dit werkconcept faciliteren, motiveren en inspireren hen hierin. We geloven dat dit het beste in onze medewerkers naar boven haalt.”

Ben jij ook van plan om Het Nieuwe Werken binnen jouw corporatie in te voeren, maar begeef je jezelf nog in de oriënterende fase? Dan is hier je kans, want HabiTask organiseert binnenkort een kleinschalige bijeenkomst over HNW.

Interesse om deel te nemen of je ervaringen te delen? Laat het ons weten.

Stuur een e-mail naar Habitalk@habitask.nl ovv HNW



Fotografie: Michel Kievit

Lia van Nijnatten, managementassistente bij AlleeWonen: “Ik vind deze manier van werken erg prettig. In deze open werkomgeving pik je veel meer informatie mee dan in een traditionele werkomgeving. Je spreekt elkaar gemakkelijker even aan om wat te vragen of ervaringen uit te wisselen. Er zijn letterlijk geen drempels of muren die dit belemmeren. Hierdoor gaat het delen van informatie gemakkelijker en meer vanzelf. Je weet veel beter van elkaar waar je mee bezig bent.

Daarbij is het erg fijn de vrijheid te hebben van plaats- en tijdonafhankelijk werken. Door de flexibiliteit kun je je werk invullen naar je eigen wensen en behoeften.”

Er wordt tegenwoordig veel gesproken over het nieuwe werken. Wat is dit nu eigenlijk? Hebben we in de toekomst geen kantoren meer? Hoe kijkt een corporatiemedewerker van de generatie Y hier tegenaan? We hebben gesproken met Pauline Wehrmeijer, verhuurmakelaar bij Ymere en voormalige trainee verhuurmakelaar via HabiTask bij Ymere.



Wat versta jij onder het nieuwe werken?

“Ik moet je eerlijk zeggen dat het in begin voor mij niet echt duidelijk was, wat dit nu precies is. Ik heb op internet gekeken en mij er wat meer in verdiept. Ook na een gesprek met mijn vriend ging het wat meer leven. Ik zie het eigenlijk als plaats- en tijdonafhankelijk werken.”

Waar draait het volgens jou om?

“Het nieuwe werken maakt de indeling van het werk flexibeler. De werkzaamheden vinden dan niet per definitie plaats tussen 9.00 uur en 17.00 uur en ook niet per definitie op kantoor. Je kunt je eigen tijd indelen als je het werk maar doet. Het kan zijn dat je efficiënter gaat werken, wat dan weer zorgt voor een betere arbeidsproductiviteit.”

Zijn er groepen mensen bij wie HNW goed past óf juist minder goed?

“Het is wel afhankelijk van de functie. Als je bijvoorbeeld baliemedewerker bent, moet je aanwezig zijn voor de klanten die het kantoor bezoeken. Als je niet altijd fysiek op kantoor aanwezig hoeft te zijn zou het kunnen passen. Ook voor mensen die thuis geconcentreerder kunnen werken, is HNW goed toepasbaar.”

Wat zijn voor jou de voordelen en nadelen ten opzichte van de traditionele manier van werken?

“Het voordeel is dat je bijvoorbeeld direct vanuit huis kan starten en na de file richting kantoor kan gaan. Wat wel een nadeel kan zijn, is dat je je collega's veel minder ziet. Je deelt toch nuttige informatie, kennis en ervaringen met elkaar. En het is heel belangrijk om in contact te blijven met je huurders.”

Leidt HNW tot meer bevlogenheid bij werknemers? of werkt het juist werkverslaving in de hand?

“Het kan tot meer bevlogenheid leiden, maar dan is vertrouwen en verantwoordelijkheid wel heel belangrijk. Collega's moeten niet met scheve ogen naar elkaar kijken. Het moet wel resultaatgericht zijn. Ik denk niet dat het echt tot werkverslaving leidt. Het is handig als je thuis nog even wat zaken kan doen. Je moet gewoon in de gaten houden dat je werk-privé balans goed blijft en dat is voor iedereen anders.”

Verbeterd voor jou de balans tussen werk en privé met HNW?

“Nee voor mij eigenlijk niet, ik kan mijn werk prima overdag vanuit kantoor doen. Mijn balans is goed op dit moment.”

Wat zie jij als de grootste verschillen in werkhouding tussen de jonge generatie en de wat oudere generatie?

“De jonge generatie is opgegroeid met laptop, mobiel en heeft veel sociale contacten. De computer is geen probleem en ze leren snel. De wat langer werkende generatie heeft meer moeite met veranderingen in systemen en het snel eigen maken. Deze generatie heeft meer een 9-5 mentaliteit, zijn gewend om naar kantoor te gaan en langer bij 1 werkgever te zitten.”

Hoe staat Ymere ervoor met HNW?

“Ymere is absoluut een voorstander van HNW. Wij zien dat organisaties in Nederland hieraan nu voorzichtig invulling geven. Voorbeelden van HNW bij Ymere zijn flexibele werkplekken, mogelijkheid tot telewerken en groen en duurzaam vervoer middels pool-auto's, scooters en fietsen.

Momenteel worden bij Ymere de mogelijkheden onderzocht om HNW in de eigen organisatie verder uit te breiden. Dit past bij de wens om een meer resultaatgerichte organisatie te worden. In de tweede helft van 2011 zullen het bestuur en de ondernemingsraad concrete voorstellen hiervoor bespreken.”

CONTACT

Centraal postadres:
Postbus 695, 2600 AR Delft

HabiTask Delft
tel. 015 - 257 17 27
fax 015 - 257 81 60
e-mail info.delft@habitask.nl

HabiTask Eindhoven
tel. 040 - 292 65 76

HabiTask Amsterdam
tel. 020 - 617 35 82

HabiTask Deventer
tel. 0570 - 61 95 05

HabiTask IJsselstein
tel. 030 - 670 35 70

De pen

HabiTask is een organisatie van en voor mensen. In deze rubriek komen we meer over een persoon te weten, aan de hand van een vast vragenlijstje. De pen wordt iedere keer doorgegeven aan iemand binnen de corporatiebranche. Deze pen is voor Michel Kappenberg, projectmedewerker bij HabiTask.

De belangrijkste taken in mijn functie

Het belangrijkste is dat ik een tijdelijk personeelstekort zo naadloos mogelijk probeer in te vullen. Daarnaast probeer je door je ervaringen elders een meerwaarde te zijn voor je opdrachtgever door te wijzen op mogelijk andere, soms betere werkwijzen.

Typisch HabiTask

Net even anders willen zijn.

De ideale collega

Is iemand die met passie zijn werk doet.

Mijn levensmotto

Wees tevreden, dan is het leven één groot feest.

Dit weet bijna niemand van mij..

En dat is dan waarschijnlijk niet voor niets zo. Maar als je specifiek iets over mij wil weten dan kan je me dat uiteraard altijd gewoon vragen.

Dol op

Vakantie, lekker eten/drinken en mijn vrouw. Of kan ik dit beter in een andere volgorde noemen?

Mijn muziek

Alles van Frank Duval. Verder hou ik van heel veel muziek van klassiek tot Rammstein..

Ik geef de pen door aan

Sabine Reurink



In de spotlight Sietske Jonker

Waarom werk je bij HabiTask?

Op zoek naar een nieuwe uitdaging waarin de medewerker en zijn ontwikkeling centraal staan, kwam ik in contact met HabiTask. Een no nonsense bedrijf waar er nog echt interesse is in wat er speelt bij medewerkers, wat de ontwikkelingen zijn binnen de branche en de focus ligt op welke rol HabiTask daarin kan spelen.

Wat doe je bij HabiTask?

Als Talentmanager hou ik mij bezig met de juiste invulling van de aanvragen, met het werven en selecteren van kandidaten en met het coachen en begeleiden van onze vaste medewerkers. Van belang voor mijzelf is dat ik in staat ben én blijf medewerkers en klanten te boeien en te binden.

Wat vind je belangrijk in je werk?

Ik vind het belangrijk dat ik mij door mijn werk en mijn vele contacten met kandidaten, medewerkers en klanten mijzelf ontwikkel. Daarnaast is uiteraard plezier in mijn werk het allerbelangrijkste. Doen waar je goed in bent en waar je een lach op je gezicht van krijgt.

Omschrijf HabiTask in een paar woorden

Gedreven, betrokken, sociaal en no-nonsense.

Wat is jouw talent?

Mijn bindende vermogen. Ik ben een echte netwerker. Ben goed in staat een relatie op te bouwen en wat nog belangrijker is, in stand te houden. Vind het dan ook een uitdaging om verschillende partijen met elkaar in contact te brengen. Een echte intermediair dus!