

IFMEC Slotconferentie Added Value óf Value Creation Toelichting a.d.h.v. onze Workplace Strategy

René Laheij ♦ ♦ 17 oktober 2017
Manager
Vastgoed en FM



Winning Workplace Award



ENEXIS
GROEP

Programma

Kennismaking

De case: LAB.073

De uitdaging: de case succesvol realiseren

- Aanleiding & Opdracht
- Leidende principes
- Werkwijze
- Wat levert het op
 - # voor de werknemers
 - # voor de werkgever

Extra Spin off's



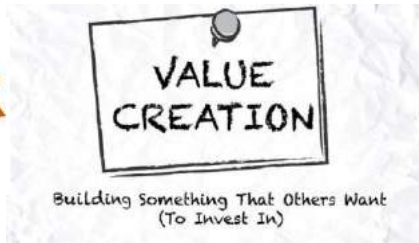
Case “LAB.073 ‘s-Hertogenbosch”

Aan de hand van een concreet voorbeeld demonstreren dat co-creatie in het geval van een inrichtingsproject leidt tot een ‘great workplace’

- ◆ Gaat over een coherent beleid van HR én FM
- ◆ Gaat over het succes van relaties...
 - ◆ ...tussen medewerkers en het management
 - ◆ ...tussen medewerkers en hun baan
 - ◆ ...tussen medewerkers onderling
- ◆ Gaat over “waarde creatie” in plaats van “waarde toevoegen”



3



Aanleiding voor het LAB.073



De energietransitie krijgt vaart.
Enexis kiest voor een actieve rol.

Dit vraagt om nieuwe manieren van leren, organiseren, denken en doen. Wendbaar, innovatief en coöperatief.

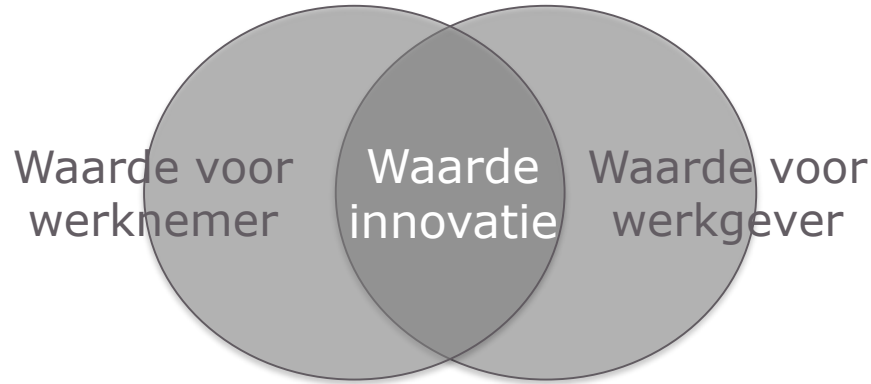
Behoeftte aan een plek om partners te ontmoeten en buiten grenzen te treden. Met vrijheid om te doen, denken, creëren en bouwen.



Opdracht

Gebaseerd op de Workplace Strategy van Enexis

“Realiseer een werkomgeving zodanig dat deze waarde creëert voor zowel de medewerker als voor de bedrijfsdoelstellingen van Enexis.”



De Workplace Strategy van Enexis is gebaseerd op 'waarde-innovatie'; het streven naar het verlagen van de kosten en tegelijk de waarde voor de gebruikers verhogen



Werkwijze om te komen tot een Lab

Leidende coalitie

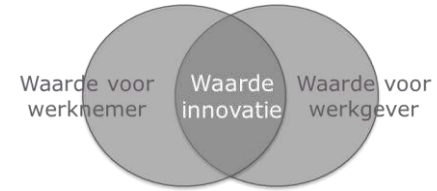
- ◆ Een aansprekende persoon (informele leider) vanuit de organisatie als projectleider
- ◆ Directeuren HR en Fudura als opdrachtgever
- ◆ Facility Management inhouds- en procesdeskundige
- ◆ Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Aanboren van het eigenaarschap, vakmanschap en trots

- ◆ Projectteam vanuit de organisatie
- ◆ 'Coolest people' uit het bedrijf denken mee
- ◆ Ondersteund door vakinhoudelijke deskundigheid vanuit FM en architect
- ◆ Vrije opdracht binnen kaders
- ◆ Vertrouwen
- ◆ Betrokken opdrachtgever
- ◆ Samen (in het team én met de achterban van teamleden)



Wat levert het op ...voor de werknemer



Huisvesting die aanvoelt als “een maatpak”

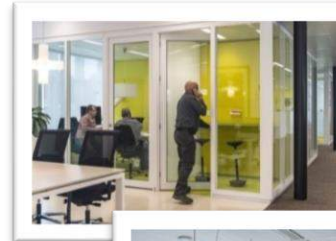
- ◆ Aansprekende en inspirerende inrichting
- ◆ Huiskamergevoel, geborgenheid
- ◆ Herkenbaarheid van het doel van de huisvesting
- ◆ Functionaliteit en keuzevrijheid in werklocatie en -plek
- ◆ Ontmoeten en “ont-moeten”
- ◆ Hoge ‘klant’tevredenheid

Een hoge mate van betrokkenheid

- ◆ Trots
- ◆ “het is nu onze locatie”
- ◆ “Problemen die er waren hebben we samen opgelost”
- ◆ “kaders noopten tot keuzes; die keuzes maakten we samen”



TROTS
OP MIJ



Wat levert het op ...voor de werkgever



Waardering van het sociale kapitaal van de onderneming

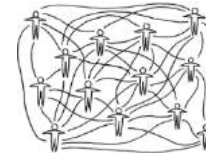
- ◆ Trots
- ◆ Betrokkenheid
- ◆ Medewerkers werken vanuit hun kracht
- ◆ Medewerkerstevredenheid
- ◆ Gedachtegoed “persona’s”, redeneren vanuit behoeftes

Sociale innovatie

- ◆ Flexibel organiseren
- ◆ Dynamisch managen
- ◆ Slimmer werken

Realisatie van organisatiedoelen

- ◆ “Als vanzelf” worden de ambities ingevuld
- ◆ Locatiebeleid, duurzaamheidsbeleid, HNW
- ◆ Productiviteit en vitaliteit
- ◆ Reductie van m2 en daardoor reductie van kosten
- ◆ Versnelling gewenste verandering door goede voorbeelden



Afsluiting, tijd voor vragen



Contactgegevens:

Rene.laheij@enexis.nl

