

WIE IS NAOMI?

Leeftijd: 35 jaar

Functie: People & Culture adviseur

Werkgever: Rel



Naomi Evers

zet zich in

voor verantwoordelijkheid, transparantie en autonomie

Hoe geef je je werknemers meer verantwoordelijkheid en autonomie? Bij het snelgroeende Rel werkt Naomi Evers als Holacracy coach. Ze bedacht samen met haar collega's al meerdere projecten om de transparantie binnen het bedrijf te vergroten en werknemers meer autonomie en verantwoordelijkheid te geven. Hun missie? Een werkcultuur gebaseerd op vertrouwen.

Op je LinkedIn-profiel staat People & Culture en Holacracy coach bij Rel. Wat betekent dat?

"In plaats van HR spreken wij over People & Culture. Daarnaast werken wij met 'holacracy', dit is een vorm van zelforganisatie. Dat wil zeggen dat we bij Rel meer gefocust zijn op autonomie en eigen verantwoordelijkheid. Je maakt dus ook zelf de beslissingen in jouw functie, in plaats van dat manager of een teamleider dat doet. Daarnaast denken we niet in functies, maar in rollen. Wat je veel bij ons hoort, is: vanuit welke rol vraag je mij dit? Bij People & Culture komen er regelmatig collega's aan mijn bureau, met allerlei issues of vragen. Ik wil dan helpen, maar vanuit welke rol? Wat heb je van me nodig?"

Wat is Rel voor een bedrijf?

"Wij werken in de energietransitie, waarbij onze bedrijfsmissie is: een duurzaam thuis voor iedereen. Bij Rel werken we voornamelijk voor gemeenten. Wij informeren en adviseren hun inwoners over het verduurzamen van woningen. Dit doen we via diverse projecten en daarbij bieden we ook een online energieloket, dat is het Regionaal Energieloket. Daar hoort een klantenservice bij, een projectteam, business development, sales... Rel is de werkgever die daarachter zit. In de vijf jaar dat ik er nu werk zijn we flink gegroeid: van dertien medewerkers bovenin een zolderruimte in een pandje aan de Herengracht naar ruim tachtig werknemers met een aardgasvrij kantoor."

WOW, DAT IS EEN FLINKE GROEI! HOE WAS DAT VOOR JOU BIJ HR?

"Te gek, want dat gaf mij de kans om continu nieuwe dingen op te zetten en in te richten binnen het bedrijf en te kijken waar kansen en behoeften liggen. In het begin was het allemaal nog houtje-touwtje: mijn eerste klus was het regelen van een pensioen. Ik had een laptop van de zaak, maar veel collega's werkten nog op een eigen laptop. Echte start-up-praktijken. We hebben sindsdien een enorme professionaliteitsslag gemaakt. En sinds 2022 werken we met holacracy."

OP WELKE PROJECTEN DIE JIJ HEBT OPGEZET BEN JE HET MEEST TROTS?

"Eén van die dingen waar we een belangrijke stap mee hebben gezet is Conscious Contracting. In plaats van een zeven pagina's tellende arbeidsovereenkomst werken wij met een duidelijke one-pager. Dit past bij holacracy, omdat onze bedrijfsfilosofie gebaseerd is op vertrouwen. Stel: je solliciteert bij Rel, dan gaan daar best wel wat gesprekken aan vooraf, waarbij er goed doorgevraagd wordt. Als het een match is van beide kanten en je kent elkaar inmiddels door

‘Ik heb een goede radar voor wat er speelt’

de gesprekken die je gevoerd hebt, dan volgt er nog even zo'n juridisch boekwerk... Dat past niet bij het vertrouwen dat we uit willen stralen. Ons contract is een soort handdruk die je elkaar geeft: wij gaan met elkaar verder. Dit zijn de belangrijkste afspraken die we met elkaar maken. Hoe je gaat werken, wat je gaat verdienen, in welke rol je gaat werken en ook onze kernwaarden staan erop – plus nog een paar wettelijke vereisten. Daarnaast ontvang je een handboek met een toelichting en algemene regels."



TIPS VAN NAOMI

- “Wij geloven dat een gezonde bedrijfscultuur het succes bepaalt van het werk wat wij doen. Dus zorg ook voor een sterke bedrijfscultuur samen.”
- “Zoom regelmatig uit. Als HR-professional krijg je op dagelijkse basis veel kleine verzoeken en taken. Daardoor kan het grotere doel soms een beetje vertroebelen. Blijf het grotere doel helder voor ogen hebben.”
- “Maak gebruik van ChatGPT! Het heeft bepaalde taken voor mij een stuk gemakkelijker gemaakt. Zeker nu met de nieuwe wetgeving omtrent bijvoorbeeld nulurencontracten. ChatGPT maakt voor mij een duidelijke samenvatting, zodat ik geen hele boekwerken uit hoeft te pluizen.”
- “Ga naar kantoor. Momenteel werken veel mensen thuis, maar ik geloof er heilig in dat het belangrijk is voor een HR-professional je juist regelmatig onder de mensen te begeven. Maak een praatje, stel vragen. Dan weet je sneller wat er speelt.”

IS ZO'N WERKWIJZE VOOR ALLE BEDRIJVEN WEGGELEGD?

“Ik denk dat het belangrijk is dat je met mensen werkt die autonomie en zelfstandigheid aankunnen. Wij geven onze werknemers een bepaalde vrijheid, maar die gaat ook samen met veel verantwoordelijkheid. Werken met holacracy past binnen onze bedrijfscultuur. Als jouw bedrijf heel hiërarchisch is en managers nog veel beslissen, dan past holacracy wellicht niet helemaal en voel je je beter met een juridisch contract waarin alles dichtgetimmerd is. Mocht er bij ons iets aan de hand zijn, dan vertrouwen we onze werknemers dat ze met ons het gesprek aangaan. ‘Open & Eerlijk’ is daarom ook één van onze vijf kernwaarden. Wij werken bijvoorbeeld ook niet met functioneringsgesprekken, maar met een reflectiematrix.”

‘Mijn eerste klus was het regelen van een pensioen’

‘Wij geven onze werknemers een bepaalde vrijheid’

DAT KLINT MOOI!

“Wanneer je overgaat op holacracy en met rollen gaat werken heb je geen functieprofiel meer. Je kunt dus ook niet zeggen: elke HR-adviseur zit in deze schaal en projectmanagers zitten in deze schaal. Je deelt misschien bepaalde rollen, maar iedereen heeft zijn eigen focus. Misschien schrijf je als projectmanager ook wel veel aanbestedingen of fungeer je als coach voor je collega's. In de reflectiematrix kijken we naar drie zaken: kennis en vaardigheden, de impact die je maakt en je bijdrage aan de bedrijfscultuur. Eens per jaar vul je zelf de reflectiematrix in, net als jouw coach en een door jou gekozen collega. Zo voorkomen we dat slechts één persoon (je coach) oordeelt over performance en beloning. Daarnaast wordt iedereen aantoonbaar gelijk behandeld.”

HOE BEN JIJ HET HR-VAK INGEROLD?

“Toen ik nog een eigenwijze scholier was, deed ik een beroepentest waar de HRM-studie het hoogst scoorde. Maar wat ik zeg: eigenwijs. Ik wilde per se naar Groningen om te studeren, daar had je die studie niet echt. Uiteindelijk werd het Internationale Betrekkingen, een heel brede studie. Bij Rel ben ik pas het HR-vak ingerold. Aan de ene kant ben ik een mensenmens, maar ik heb ook een zakelijke kant. Ik heb een goede radar voor wat er speelt. Uit mijn eigen reflectiematrix bleek dat collega's me in elk geval zeer betrouwbaar vinden.”

WAAR LIGGEN MOMENTEEL DE UITDAGINGEN IN JOUW VAK?

“Momenteel wordt de reflectiematrix bedrijfsbreed geïmplementeerd. Dat betekent dat ik ook met het rolbeloningsbeleid bezig ben. We willen dat het salaris op basis van de reflectiematrix berekend wordt, voor meer eerlijkheid. Zo wordt niet de functie die je hebt beloond, maar wat je laat zien. Je kan echter niet ineens van de een op de andere dag het hele salarismodel omgooien. Mijn uitdaging waar ik veel mee bezig ben is gesprekken voeren met de menselijke maat. Dus dat werknemers blij blijven en dat elk salaris uitlegbaar is.”