

DE BASIS VOOR SUCCES: ÉCHT SAMENWERKEN EN PLEZIER IN HET WERK

SY-nergy (12 medewerkers) is een management- en adviesbureau op het gebied van exploitatiemanagement van vastgoed. Toen de oprichter bijna 10 jaar geleden met SY-nergy begon, wist hij één ding zeker: ik wil dat samenwerken en plezier in het werk de basis vormen van ons bedrijf. Die twee elementen zijn nu verweven in het DNA van de organisatie. Niet alleen medewerkers worden erop geselecteerd, ook klanten en nieuwe opdrachten.

HEISSESSIES EN CULTUURWAARDEN

Als adviseur zit SY-nergy altijd tussen de vraag van de opdrachtgever en de leverancier. Heel vaak begrijpen zij elkaar niet, want ze spreken elkaars taal niet. SY-nergy wil werkelijk voor synergie gaan. Juist omdat zij de taal van beide partijen spreekt en alle belangen en uitdagingen kent.



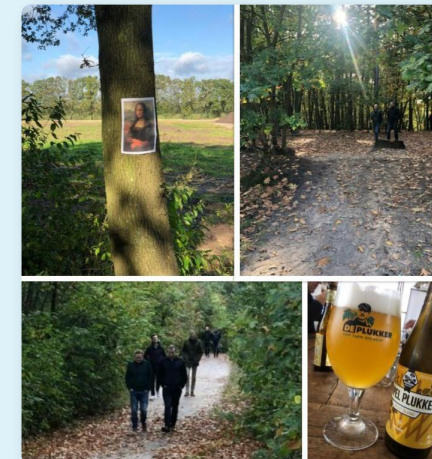
Echt samenwerken werd de basis voor het bedrijf en heel snel kwam daar plezier in het werk bij. Als je plezier hebt komt het resultaat vanzelf. En andersom: als je goed bent in je werk, dan vind je het vaak ook leuk en dan straalt dat uit. Dat werkt aanstekelijk naar opdrachtgevers en medewerkers, waardoor er vanzelf weer nieuw werk binnenkomt.

Doordat de waarden vanaf de start van het bedrijf centraal staan, zitten ze echt in het DNA. Toch besloot SY-nergy de cultuurwaarden op den duur op te schrijven. Tijdens verschillende heisessies werkte het team de waarden uit. Zowel richting eigen medewerkers, als richting klanten en leveranciers. Het resulteerde in vijf cultuurwaarden: eerlijk, betrokken, transparant, met passie en duurzaam.

CULTUURBEWAKER

SY-nergy stelde hierna een cultuurbewaker aan, een betrokken medewerker die iedereen scherp houdt op de cultuurwaarden. Hij mag zijn collega's ook aanspreken als zij iets doen wat niet in lijn ligt met de cultuurwaarden. Soms zorgt dit voor discussie, maar dat is niet erg. Het is zelfs goed, want zo houdt iedereen elkáár ook scherp. Iedereen realiseert zich: we worden er met z'n allen beter van. Op deze manier leren de medewerkers luisteren naar elkaar en onderbouwen ze hun keuzes.

Veel collega's zijn vaak op pad, maar SY-nergy ziet dat iedereen elkaar altijd wel weet te vinden. En elke maandag is het SY-nergy-dag. Dan is iedereen aanwezig. Om de cultuur verder te bewaken kiest SY-nergy er ook voor om regelmatig buiten werktijd samen leuke dingen te doen of kennis te delen.



BIJZONDER KRAAMCADEAU

Om studenten te enthousiasmeren voor hun vak, geven medewerkers van SY-nergy regelmatig lezingen en masterclasses op scholen. Ook bij sollicitaties zijn de medewerkers actief betrokken. Voorheen voerde eerst de directeur het gesprek, nu doen twee collega's dat. Zij kijken of er een match is en daarna pas volgt het gesprek met de directeur. Zo weet de eventuele nieuwe collega al heel veel over het bedrijf en is er intern al draagvlak om iemand aan te nemen.

Ook over het binden van medewerkers denkt SY-nergy goed na. Al ontstaat er soms ook spontaan een goed idee. Een van de collega's werd vader en SY-nergy zocht naar een origineel cadeau. Zo ontstond een studiestimuleringsfonds. Inmiddels biedt het bedrijf aan alle kinderen van alle medewerkers financiële ondersteuning voor hun studie.

GROEI NIET HET BELANGRIJKSTE

Via online communicatiemiddelen zoals LinkedIn en blogs laat SY-nergy haar manier van werken en het werkplezier dat de medewerkers hebben zien. Ook de worstelingen en gevonden oplossingen komen daarbij aan bod. Nieuwe medewerkers komen nu via het eigen netwerk naar SY-nergy toe. Niet de groei van het bedrijf is het belangrijkste. Met plezier werken is dat wel. Dat houdt het team bij elkaar en daarom blijven medewerkers bij en klanten mét SY-nergy werken. ■