

HR en Facility Management: a match made in heaven

HR en Facility Management, twee aparte werelden of toch niet? Een denkoefening die we tijdens dit evenement mochten maken. En wat blijkt? Een match made in heaven! De vraag die centraal stond tijdens de gehele sessie was hoe HR en FM elkaar kunnen versterken ten behoeve van duurzaam ondernemen. Zowel HR en FM zijn volop de stap richting duurzaamheid aan het zetten, maar elk binnen hun eigen vakgebied. Een dynamische werkgroep onderzoekt, in opdracht van het IFMA (International Facility Management Association), hoe HR en FM een goede samenwerkingen zouden kunnen vormen in plaats van elk hun eigen weg te gaan. Samen met Heidi Lenaerts, Michel Vermeulen, Anton Maes en Simon Vandevoorde wierpen we op een interactieve manier licht op dit onderwerp.

3P Model

Binnen deze materie neemt het 3P model een belangrijke rol in waarbij people, planet en prosperity nauw verband houden met een duurzame ontwikkeling. Duurzaamheid is een manier om nieuwe normen en waarden



People. Planet. Prosperity.

binnen een snel veranderende wereld vorm te geven. De drie aspecten zouden gecombineerd moeten worden om duurzaam ondernemen mogelijk te maken. Heel wat organisaties, binnen heel uiteenlopende sectoren, nemen steeds meer initiatieven om duurzaam te ondernemen. Een duurzaam HR-beleid verhoogt de employability van de medewerker, niet alleen binnen, maar ook buiten de organisatie. In FM termen vindt er een verschuiving plaats van een focus op de werkplek naar een focus op het gevoel van de mens op de werkplek.

Waarom heeft HR nood aan FM?

Een vraag die ons gedurende deze sessie aan het denken heeft gezet. Er kwamen heel wat uiteenlopende antwoorden naar boven zoals bijvoorbeeld werkmiddelen, werkomgeving, leer accommodatie, tevreden werknemers, hogere productiviteit, aanwerving, cultuur, welzijn, organisatie flow, feedbacktool en employer branding. Uit bovenstaande blijkt dat er heel wat

domeinen zijn waarin FM, HR kan versterken en omgekeerd. FM biedt een ondersteunende functie voor een concurrentieel voordeel van de organisatie, terwijl HR kan helpen bij de mindset van nieuwe werkvormen van FM bij de medewerkers. De vraag die hierbij gesteld dient te worden is: hoe dit alles optimaliseren? Belangrijk is om te kijken naar de huidige situatie, waar staan we als onderneming nu? En hoe kunnen we de vruchten plukken van een goede samenwerking tussen HR en FM? Het 'HR & FM inclusieve stages' model biedt hiervoor een leidraad.

HR & FM inclusieve stages model

Waar staan we nu met onze HR en FM afdeling? Hoe moeten we verder evolueren en wat houdt dit in? Allemaal vragen die hun oplossing vinden in het 'HR & FM inclusieve stages' model dat werd voorgesteld gedurende deze sessie. Het model bestaat uit 5 stages. Gedurende de eerste drie stages werken beide afdelingen op operationeel (stage 1), tactisch (stage 2) of strategisch niet geconnecteerd (stage 3) niveau. Pas vanaf stage 4 wordt er een verbinding gemaakt tussen HR & FM. Er volgt echter nog een laatste stage, stage 5 dat een duurzaam HR als resultaat heeft. Dit wordt gekenmerkt door lange termijn denken, continuïteit voor alle stakeholders, respect en een optimale inzetbaarheid van de medewerkers, waar de medewerker centraal staat en niet enkel gekeken wordt naar deze op de werkvloer. In deze fase wordt FM niet vervangen door HR, maar zijn ze complementair aan elkaar. Er kan slechts een duurzaam HR beleid tot stand komen indien de voorgaande stages reeds in uitvoering zijn, dit maakt het een inclusief model.

Resultaat

Een boeiende avond vol met inzichten over HR & FM. Een conclusie die door meerdere mensen werd getrokken is 'to know each other is to love each other'. HR & FM blijkt namelijk een geslaagd huwelijk.

Dit document werd samengesteld door de post-graduaat studenten HRM aan de Ehsal Management School (EMS). Aanwezige studenten: Julie Van Lerberghe, Saar Verwimp, Jolien Vanbeginne, Dimitri Vanschoenwinkel en Judith Ceuppens.