



**zo
zijn
wij**

Meer dan ooit

HR visie

zowonen



We hebben

veel ervaren, gedaan en geleerd

Inlei- ding

Onze koers is herijkt en daar hoort een nieuwe HR-visie bij. We zijn niet meer wie we in 2019 waren, toen we onze eerste HR-visie vaststelden. We hebben veel ervaren, gedaan en geleerd. Dit heeft ons laten groeien en ontwikkelen. Wat niet wijzigt is dat we sámen werken aan het realiseren van onze idealen. Leidend hierin zijn de missie, visie en kernwaarden van ZOWonen.

Omdat we onze identiteit alleen maar zijn als onze collega's deze doorvoelen en doorleven, is onze HR-visie onlosmakelijk met onze koers verbonden.

Kernwaarden:

EIGENZINNIG

EIGEN KRACHT

EIGEN MENING

HUMAAN ZAKELIJK

SAMEN CREËREN

ONZE

**Als sociale
volkshuisvester werken
we mee aan een wereld
waarin mensen - in
verbinding met elkaar
- duurzaam wonen,
werken en leven in een
omgeving waarin ze zich
gelukkig en geborgen
voelen. Van waaruit
rust en ruimte ontstaat
voor ieders eigen
ontwikkeling.**

MISSIE



Wij zien de samenleving in al z'n kleuren: mensen die het op eigen houtje redden, maar ook de groep die erbuiten valt. Wonen is een grondrecht en passende huisvesting is daarvoor een harde randvoorwaarde. Daar zorgen wij voor. Wijken maken zichzelf niet en hebben liefde en aandacht nodig. Dat is wat wij geven – schouder aan schouder met bewoners en andere organisaties om ons heen.



HR-visie: ons werk op onze manier

Werken bij ZOwonen betekent dat je impact maakt op het leven van mensen. Op hoe ze wonen, leven en zich ontplooiën. Juist dat maakt het werk hier bijzonder en dat past bij al onze collega's. De rauwe realiteit van wat ons te doen staat, dragen we met elkaar. Wij willen samen met onze collega's het goede doen.

De kern van onze HR-visie is dat wij een **collectief aan talenten** zijn. Die talenten vormen samenwerkend onze identiteit en laten onze missie en visie tot leven komen. Onze kernwaarden zijn van ons samen. Ze zijn niet individueel. Samen laten we eigenzinnigheid zien, staan we voor onze mening, zijn we krachtig, maken we zakelijke afwegingen vanuit een humane invalshoek en creëren we onze ideale wereld. Samen zit in ons bloed.

Omdat we collectief alles kunnen doen wat voor ZOwonen nodig is, betekent het ook het volgende: **iedereen is nodig, en goed zoals hij is**. Elk individueel talent kan bijdragen aan de

kleur van ZOwonen. Bij onze bewoners zetten we in op de kracht van samenredzaamheid. Zo kijken we ook naar de inzet van onze talenten. Wat de één van nature ligt, zal de ander meer moeite voor moeten doen. Al onze rollen hebben we nodig en we werken op basis van gelijkwaardigheid.

Zonder elkaar zijn we niks. Dat betekent dat we respect hebben voor elkaar, oog hebben voor elkaars sterke punten en ook voor de dingen die we moeilijker vinden. Daar hebben we geen oordeel over. Daarin denken we mee en zoeken we naar manieren die passender zijn. We doen dat rol-, team-, projectgroep of zelfs organisatie-overstijgend.



En tóch hebben we ook een individuele verantwoordelijkheid. Wat we willen, creëren we zelf. In onze ideeën en voorstellen zijn we **autonoom** en **initiatiefrijk**. Iedereen weet wat zijn persoonlijke aandeel is in het grotere geheel. Elk individu pakt zijn verantwoordelijkheid en hoeft daarin niet aangespoord te worden door collega's of leidinggevend. De oplossing bedenkt je zelf. **Zelfkennis** helpt daarbij en je kunt altijd hulp vragen.

Vanuit onze werkgeversrol dagen we medewerkers steeds uit om zich te ontwikkelen. Mensen die bij ons werken, zijn **ontwikkeldericht**. Soms is dat groot, en soms is dat klein. Als iemand dat niet is, dan past de context van ZOwonen niet zo goed.



"WERKEN NAAR
TALENT BETEKENT DAT
MEDEWERKERS INGEZET
WORDEN, DOOR ZICHZELF
OF DOOR ANDEREN, OP
DATGENE WAAR ZE GOED
IN ZIJN."

HR-thema's: hoe laten we onze visie werken?

Bij ZOWonen werken we vanuit onze idealen. Deze zijn verweven in onze missie en visie. We realiseren onze missie en visie, die naar buiten gericht zijn, door te werken volgens onze HR-visie. En om dat te doen, zijn een aantal thema's belangrijk.

Werken naar talent betekent dat medewerkers ingezet worden, door zichzelf of door anderen, op datgene waar ze goed in zijn. Onze

medewerkers hebben een sterke verbondenheid met waar en waarvoor we het doen. Ze zijn zich bewust van de impact die ze hebben op onze bewoners. Onze bewoners staan hierin centraal, niet wijzelf. Soms pakken onze medewerkers dus zaken op die ze niet zo leuk vinden maar waar ze wel goed in zijn. Dit doen we vanuit de gedachte **“take one for the team”**. Het is belangrijk dat we plezier hebben in ons werk. Maar dat betekent niet dat we altijd leuke dingen doen.

Als je bij ons werkt dan krijg je oprechte aandacht. Van je collega's, en zeker ook van je leidinggevende. **Leidinggeven betekent bij ons vooral aandacht en vertrouwen geven.** Ook onze leidinggevendenden worden gestimuleerd te werken op basis van hun talenten en drijfveren. Hun aandacht gaat uit naar datgene waar zij goed in zijn. Soms is dat inhoud, en soms is dat iets anders. Iedereen die bij ZOWonen werkt, heeft een leidinggevende waar hij de aandacht

van krijgt. En daar bovenop krijgen onze medewerkers soms de aandacht van een leidinggevende, die niet hún leidinggevende is, cadeau. Simpelweg omdat behoefte en talent dan optimaal bij elkaar komen.

Onze ideale wereld vergt **betrokkenheid**. Dat vinden we vanzelfsprekend. Al onze mensen zijn betrokken. Bij onze bewoners, het inhoudelijke werk, collega's, projecten en programma's, de eigen ontwikkeling, ZOWonen als collectief, wat er speelt in onze buurten en in de maatschappij.

Dat betekent niet dat iedereen altijd overal aan mee hoeft te doen. Betrokkenheid vóelen we, bij onszelf en bij de ander.

In onze visie staat dat iedereen die bij ons werkt goed is. Vanuit dat gegeven gaan we anders om met beoordelen. Dat doen we niet meer. Bij ons past dat we **reflecteren**. Op onszelf, en op de ander. Die reflectie gaat over onze inhoudelijke bijdrage, en over de manier waarop we die bijdrage zowel individueel als in samenwerking realiseren. Deze reflectie vormt de basis voor individuele en collectieve ontwikkeling.

**"ONZE IDEALE WERELD
VERGT BETROKKENHEID."**

Ontwikkelen doen we op eigen initiatief. En dat kan op veel manieren. In de eerste plaats door te oefenen en te doen. Andere manieren van ontwikkelen zijn het meekijken met anderen, of een opleiding/training volgen. Omdat wij geloven in ervaring opdoen, kiezen wij in de eerste plaats

voor **ontwikkelen door doen**, en zetten we opleiding of training ondersteunend in. En net als bij het thema "take one for the team" geldt hier soms ook dat medewerkers iets moeten ontwikkelen waar ze minder zin in hebben. Gewoon, omdat dat bij hun rol of bij de opgave van ZOWonen hoort.



Het **HR-**
team: waar
staan zij voor
aan de lat?

Iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn werkgeluk. Het HR-team is niet verantwoordelijk voor de uitvoering van onze HR-visie. Daarvoor zijn ál onze collega's verantwoordelijk. Het HR-team is ook niet verantwoordelijk voor de ontwikkeling van collega's. Daar staat iedereen immers zelf voor aan de lat. Maar... wat dan wel?

Het HR-team is op de hoogte van het reilen en zeilen binnen ZOWonen en **overziet de impact op het werken volgens onze HR-visie**. Het HR-team inspireert leidinggevenden en is indien nodig aanjager van de HR-visie. Daar waar nodig biedt het HR-team duidelijkheid of stelt het kaders. Bij het stellen van kaders zullen deze in lijn zijn met onze koers.

Het HR-team biedt **ondersteuning vanuit vaktechnische expertise** aan leidinggevenden, maar neemt nooit hun verantwoordelijkheden over. Hiermee is de plek van het HR-team er eentje op de tweede lijn. De behoefte aan ondersteuning wordt vooral door de leidinggevenden zelf gesteld. Maar, als het HR-team ziet dat er ergens een blinde vlek is, zullen de mensen uit het HR-team hun talenten ook ongevraagd inzetten.

"Wij zijn **GEZAMENLIJK**
VERANTWOORDELIJK
VOOR ONS WERKGELUK"

Het HR-team zorgt er voor dat er een **goede basis** is. De administratie klopt, de administratieve basis van klassieke HR-processen zoals indiensttreding, uitdiensttreding, verlofregistratie en personeelsdossiers verlopen zo goed als foutloos. Maar de échte waarde die het HR-team toevoegt zit in inspireren, uitdagen en ondersteunen met vakexpertise.

Ten slotte, een **veilige werkomgeving** is uiteraard een essentiële basis om onze idealen te kunnen nastreven en te werken op basis van talenten en drijfveren. Daarop zijn we als werkgever aanspreekbaar en is er de mogelijkheid van externe ondersteuning. Het HR-team organiseert dit als dat nodig is.

zowonen