

“Wij gaan een wezenlijke
bijdrage leveren aan het
samenbrengen en versterken
van talent binnen teams.”

*Misja Bakx,
en Gerd-Jan Poortman*



High-performen met een team

WE BY ME & Matchcare



Misja Bakx is directeur bij loopbaanbureau Matchcare. Zijn professionele ambitie is om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van mensen, in een wereld vol talent. Met Matchcare streeft hij ernaar mensen eigen regie over hun loopbaan (terug) te geven, zodat zij duurzaam aantrekkelijk blijven op de arbeidsmarkt. Gerd-Jan Poortman is een van de beste zeilers van Nederland. Hij deed maar liefst drie keer mee aan de zwaarste zeilrace ter wereld: de Volvo Ocean Race. Met zijn bedrijf WE BY ME deelt hij zijn kennis en ervaring en vertelt hij over zaken als leiderschap, samenwerking, communicatie, innovatie, ontwikkeling, veiligheid en risicomangement. Daarnaast begeleidt hij de talenten van het 'Rotterdam Offshore Sailing Team', samen met Matchcare, naar een professioneel zeilniveau.

Wat triggerde jullie om Matchcare en WE BY ME bij elkaar te brengen?

Misja en Gerd-Jan kijken elkaar even veel betekenend aan, waarna Misja begint te vertellen: "Voor mij begon het eigenlijk met een hobby: het zeilen. Je begint op dat moment onbewust onbekwaam. Toen ik wat 'serieuzer' begon te zeilen, kwam ik er langzaam achter dat ik aan boord meer leerde over talentmanagement dan in een 'gewone' professionele werkomgeving. En dat is heel frappant; dat je spelenderwijs door je hobby meer praktische ontwikkelmomenten doormaakt dan in een normale werkweek. Na een poos denk je als directeur van een loopbaanbureau: 'hoe krijg ik dat nu vertaald naar mijn eigen bedrijf?'. Ik verzoon een kleine lijst en haalde Gerd-Jan, de top van zeilend Nederland, erbij. Dit bleek een hele inspirerende ontmoeting, met elkaar en onze klanten".

"Voor mij was het een mooie verrassing dat jij ook zeilde", begint Gerd-Jan tegen Misja. "En om te horen hoe jij het zeilen, vanuit jouw ervaring hiermee, verbindt aan talentontwikkeling en -management. Ik doe nu twintig jaar aan topsport en ben er in deze ontdekkingstocht achter gekomen dat mijn toegevoegde waarde aan boord teamwork is. Qua bootgevoel ben ik niet het grootste talent - we hebben tenslotte mannen aan boord met gouden medailles - maar ik ben absoluut een teammens. En daar ben ik me steeds meer op gaan focussen.

Zo geef ik sinds 2005 presentaties bij bedrijven, waar ik vertel over belangrijke high-performance factoren. Hierbij kun je denken aan: motivatie, communicatie en rolverdeling binnen een team. Elke keer dat ik een bedrijf hierover spreek valt het me op dat er zoveel links zijn tussen het zeilen en de zakenwereld. Daardoor ontstond vervolgens de gedachte: 'Hier moet ik meer mee doen'. En daar kwam WE BY ME om de hoek kijken. Ik vind dat bedrijven te weinig investeren in persoonlijke motivatie, waar ze dit wel doen in team- en bedrijfsdoelstellingen. In eerste instantie wordt vaak gekeken naar studie-achtergrond en skills, in plaats van het 'waarom' en de persoon waar het om draait.

"IK BEN EEN TEAMMENS
EN DAAR BEN IK MIJ OP
GAAN FOCUSSEN."

"Ik heb het beste
gepresteerd binnen het
team waar ik intrinsiek
gemotiveerd was om
een bijdrage te leveren."

Als ik terugkijk op twintig jaar topsport, dan heb ik het beste gepresteerd binnen het team waar ik intrinsiek gemotiveerd was om een bijdrage te leveren. Als iedereen binnen het team er zo in staat - geen negen tot vijf mentaliteit, altijd net wat harder lopen, het gevoel hebben ertoe te doen - dan vorm je samen een stevige fundering. In dat geval is the sky the limit! Misja en ik spraken hier drie uur lang over. Op een gegeven moment moesten we helaas verder met de dag", zegt Gerd-Jan lachend.

Misja voegt hieraan toe: “De mentaliteit die jij nu beschrijft sluit volledig aan bij wat wij als Matchcare extra ‘aan proberen te zetten’. Het is altijd normaal geweest dat de werkgever bepaalt wie welke functie bekleedt en op welke manier. Er wordt een organigram van de organisatie opgesteld, en dat is dat. Maar dan heb je nog geen team. Een onbedoeld bijeffect hiervan is dat je als werkgever het individu zijn persoonlijke motivatie ontnemt. Jij organiseert het tenslotte wel even - en dat is niet sustainable. Als organisatie wil je mensen hebben die hun loopbaan, vanuit persoonlijke motivatie, zelf organiseren. Hier kun je ze op uitkiezen en dien je ze in te ondersteunen. Het is hierbij belangrijk dat zij zichzelf willen en durven wegcijferen voor het hogere doel. In het zeilen zie je dit ook: de boot opruimen en poetsen hoort er net zo goed bij. Je moet niet altijd haantje de voorste, maar juist dienstig aan het team, kunnen zijn”.

Beiden beamen tot slot waar de samenwerking tussen Matchcare en WE BY ME om draait: “Wat wij samen proberen te doen is inzicht geven in leadership binnen teams. We beantwoorden belangrijke vragen met de teamleden: ‘welke rollen kun je pakken?’, ‘waar zitten hiaten en kan jij dus investeren?’. Ondernemerschap tonen en verantwoordelijkheid nemen over de eigen performance, dat stimuleren wij bij individuen. En daar moet je als organisatie ruimte voor geven”.

“ORGANISATIES WILLEN
MENSEN DIE HUN
LOOPBAAN ZELF
ORGANISEREN.”

Als ik talentmanagement zeg, waar denken jullie dan aan?

Misja's gedachte gaat terug naar de dag ervoor. “Gisteren heb ik een presentatie gegeven over artificial intelligence. Dan denk je: ‘dat gaat over hightech, eredivisie competenties en know how’. We stelden ondernemers en HR-professionals daar de vraag: ‘wat voor talent zoek je nou?’. Het antwoord was: ‘gemotiveerde, bevlogen mensen, die hun werk-privébalans op orde hebben en graag in teamverband werken’. Mijn volgende vraag was: ‘Moeten ze ook nog technische vaardigheden hebben?’. Hun reactie: ‘Neuh, dat kunnen we ze leren’. Dat dus. Hier draait het om bij talentmanagement”.

“Bij talentmanagement denk ik aan de vorming van een (nieuw) team, wat heel lastig is”, zegt Gerd-Jan. Dat merk ik bij het ‘Rotterdam Offshore Sailing Team’ ook. In het begin waren er geen goede spelregels, dus de teamleden wisten niet goed waar ze hun verantwoordelijkheid konden nemen. Ik ben een paar keer vreselijk boos geworden. ‘Ik zet die boot wel achter slot en grendel, want er gebeurt niks!’, riep ik op een gegeven moment. En toen ging de knop om en kwamen er spelregels. Nu als ik er niet bij ben, zie je die mensen de boel organiseren en helemaal opleven. En dat terwijl ze dit niet gewend zijn, velen zijn ook pas rond de twintig. Die knop is nu om, dus de performance gaat omhoog op alle vlakken. Het is leuk om dat bij ze te triggeren. Ik blijf ze voorlopig nog poken, individueel en als team”, zegt Gerd-Jan en hij steekt zijn duim omhoog.

Hoe versterken Matchcare en WE BY ME andere organisaties?

“Voor mij werd het op de boot heel zichtbaar en tastbaar waar het over gaat”. Misja legt uit: “Je zit met elkaar op een paar vierkante meter en je ziet waar het goed gaat of niet. In een ‘standaard’ werkomgeving vluchten we vaak in een tweedimensionale realiteit. We hebben een plan, bespreken dit, stellen de agenda op, doen een vragenronde en gaan aan de slag. De echte realiteit komt niet op tafel. In de WE BY ME-aanpak wel. Op de boot is er geen mogelijkheid om te vluchten als je onvoorbereid bent, niet goed communiceert of presteert”.

Gerd-Jan vertelt verder: “de training die we samen hebben ontwikkeld motiveert, inspireert en geeft je ideeën met betrekking tot persoonlijke- en professionele groei. We geven iedereen een opdracht en gooien ze los. Hier komen leuke wetenswaardigheden en inzichten uit naar voren. Wij kunnen op elk punt inhaken omdat we brede kennis bezitten van de wereld om ons heen, het bedrijfsleven én de topsport. We werken aan values, maar gaan ook op zoek naar minder voor de hand liggende manieren om waarde toe te voegen aan het team. Zo’n trainingsdag is altijd leuk en onvoorspelbaar”.

Met de samenwerking tussen Matchcare & WE BY ME hebben Misja en Gerd-Jan als doel een wezenlijke bijdrage te leveren aan het samenbrengen en versterken van talent binnen teams. Samen brengen ze organisaties van een performing naar high performing niveau. Zij houden zich de komende jaren bezig met een interessante praktijkcase: het ‘Rotterdam Offshore Sailing Team’. In het volgende interview gaan we hier dieper op in.

“Op de boot is er geen mogelijkheid om te vluchten als je onvoorbereid bent, niet goed communiceert of presteert”

Bij welke ontwikkeling op de arbeidsmarkt sluit jullie aanpak aan?

Misja reageert: “Organisaties bestaan niet meer in traditionele zin: met een naam, logo, functies, teams, een eigen ecosysteem en een loonlijst. We vormen een netwerkeconomie. Je zal moeten en willen werken in verschillende teams, met ‘teamen’ als belangrijkste vaardigheid. Dat maakt het belangrijk jouw positie binnen een team te presenteren en laten excelleren”.

“Vroeger had je inderdaad de baas: degene met de meeste kennis en ervaring”, zegt Gerd-Jan.

“Die kon het niet alleen, dus hij verzamelde mensen om zich heen die hem bijstonden. Tegenwoordig ben je als manager een facilitator, een coach. Je hoeft - om het heel plat te zeggen - eigenlijk niks te kunnen, je moet het beste halen uit het talent om je heen. Daarbij hoort ook: plezier in het werk stimuleren, helpen ontwikkelen, contouren aanleggen, spelregels uitzetten en bijsturen. Het is hierbij belangrijk zo snel mogelijk uit te vinden wie zijn talent zelf graag wil inzetten, want deze vorm van motivatie reikt het verste. Als manager in, laten we zeggen de bouw, hoef je dus eigenlijk niet meer te weten hoe een huis wordt gebouwd. En dat is een groot verschil met vroeger”.

“TEAMEN IS DE BELANGRIJKSTE VAARDIGHEID.”

Wat is jullie aanpak voor verdere ontwikkeling van het 'Rotterdam Offshore Sailing Team'?

“Voor dit team hebben we een heel programma samengesteld, naast het coach-technische deel op de boot. Binnenkort gaan we aan de slag bij Matchcare in Nieuwegein, met name op individueel vlak”, zegt Gerd-Jan. Daarna geeft hij het woord aan Misja.

“We halen ze door wat collectieve programma’s heen en maken 21e-eeuwse vaardigheden, die je nodig hebt in een werkomgeving anno nu, bespreekbaar. We kijken ook naar adaptability, veranderkracht. We leven in een wereld waar verandering een constante is geworden. Je dealt continu met vragen als: ‘waarin moet ik energie steken?, waarin minder?, waar ligt mijn motivatie?, wanneer ga ik uit het roer lopen?’. Die onderwerpen laten we langzaam de revue passeren. Daarnaast kijken we vooral ook naar de persoon: sterktes, onzekerheden, uitdagingen en persoonlijke drijfveren. Het is belangrijk die van jezelf te kennen, maar ook van een ander, zodat je deze los van elkaar ervaart. Gerd-Jan heeft dat natuurlijk tijdens de Volvo Ocean Race meegemaakt; reflectiesessies en persoonlijke aandacht, dat brengt je zoveel binnen een team! In de verdere ontwikkeling van het ‘Rotterdam Offshore Sailing Team’ zullen we dan ook voldoende ruimte bieden voor één-op-één begeleiding.”

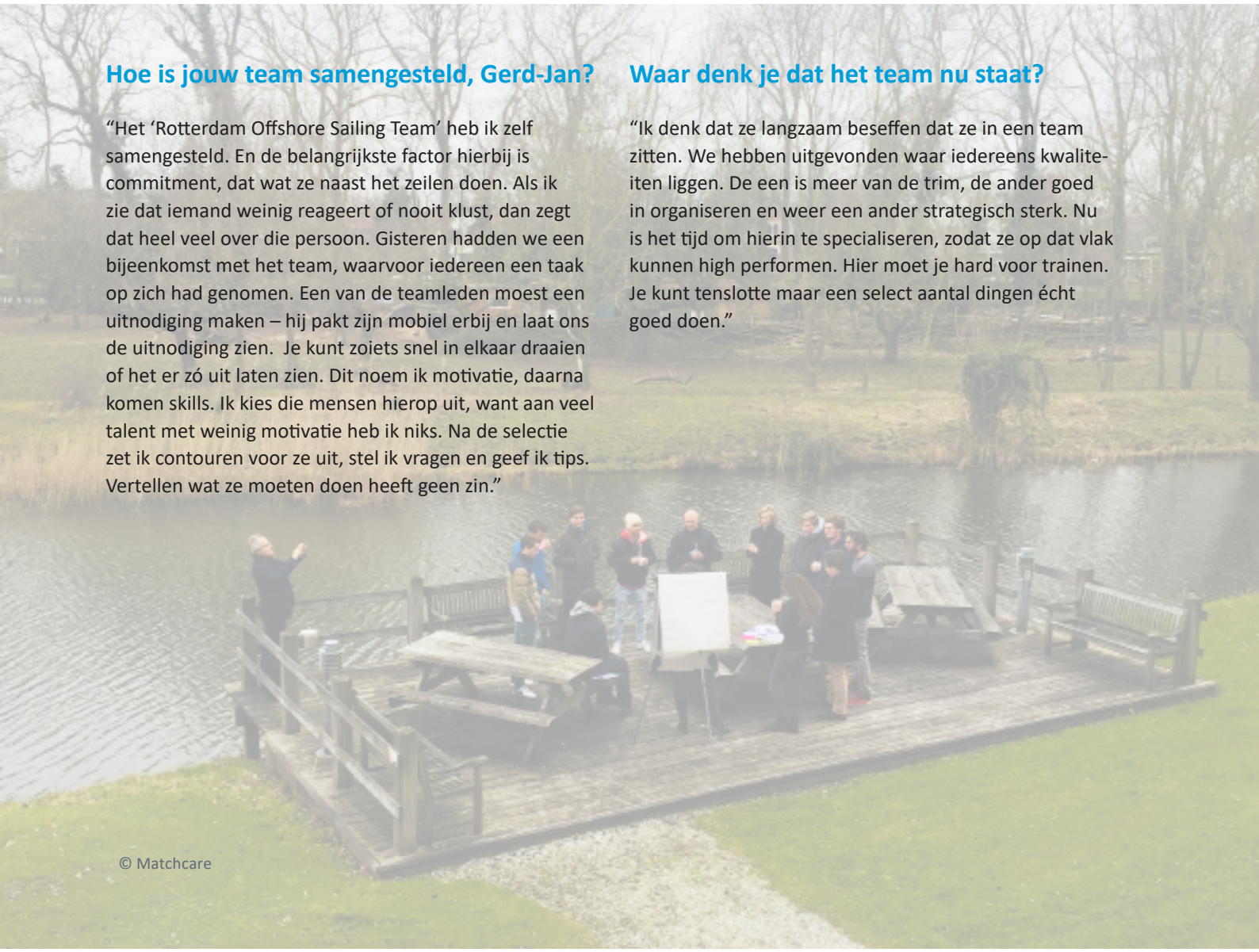
Gerd-Jan geeft aan dat de teamleden hier erg naar uitkijken. “Het is niet alleen leuk dat Matchcare het team sponsort en activeert. Matchcare geeft de young professionals ook het gevoel dat er in ze wordt geïnvesteerd. Hier hebben ze volgens mij enorm veel behoefte aan. De jeugd van tegenwoordig durft wel te vragen, maar ze weten vaak niet goed wat ze moeten vragen. Daarnaast vind ik veel jongeren erg passief, de praktische stap ontbreekt. Thuis hebben we de iPad voor een week in de kast gelegd, wat een verschil! De kids zijn een stuk actiever en creatiever. Hiermee bied je ze als het ware wat ‘tabbladen’ in de hersens. Hetzelfde doen we nu bij mijn zeilteam”.

Hoe is jouw team samengesteld, Gerd-Jan?

“Het ‘Rotterdam Offshore Sailing Team’ heb ik zelf samengesteld. En de belangrijkste factor hierbij is commitment, dat wat ze naast het zeilen doen. Als ik zie dat iemand weinig reageert of nooit klust, dan zegt dat heel veel over die persoon. Gisteren hadden we een bijeenkomst met het team, waarvoor iedereen een taak op zich had genomen. Een van de teamleden moest een uitnodiging maken – hij pakt zijn mobiel erbij en laat ons de uitnodiging zien. Je kunt zo iets snel in elkaar draaien of het er zó uit laten zien. Dit noem ik motivatie, daarna komen skills. Ik kies die mensen hierop uit, want aan veel talent met weinig motivatie heb ik niks. Na de selectie zet ik contouren voor ze uit, stel ik vragen en geef ik tips. Vertellen wat ze moeten doen heeft geen zin.”

Waar denk je dat het team nu staat?

“Ik denk dat ze langzaam beseffen dat ze in een team zitten. We hebben uitgevonden waar iedereen kwaliteiten liggen. De een is meer van de trim, de ander goed in organiseren en weer een ander strategisch sterk. Nu is het tijd om hierin te specialiseren, zodat ze op dat vlak kunnen high performen. Hier moet je hard voor trainen. Je kunt tenslotte maar een select aantal dingen écht goed doen.”



 030 602 94 00

 info@matchcare.nl

 Bezoek ons op matchcare.nl