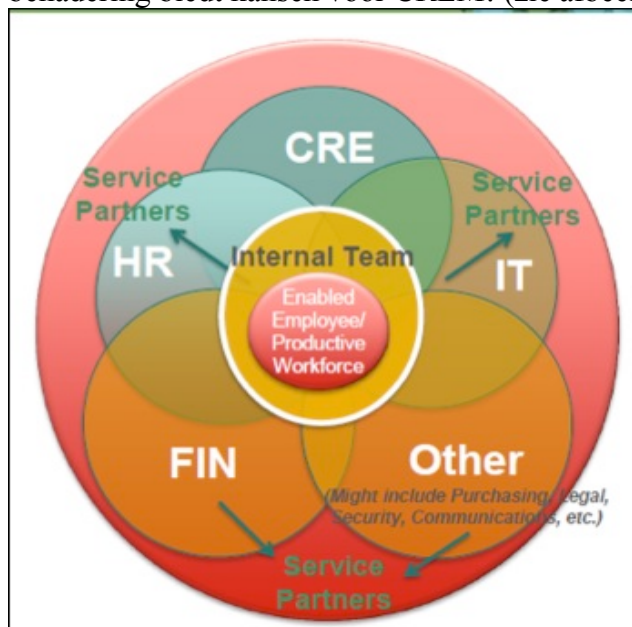




**TAKE AWAYS CoreNet Global Benelux Event, 20 oktober 2014 bij Enexis.**  
 Onderwerp: Samenwerking van CRE met HR/ICT/Finance

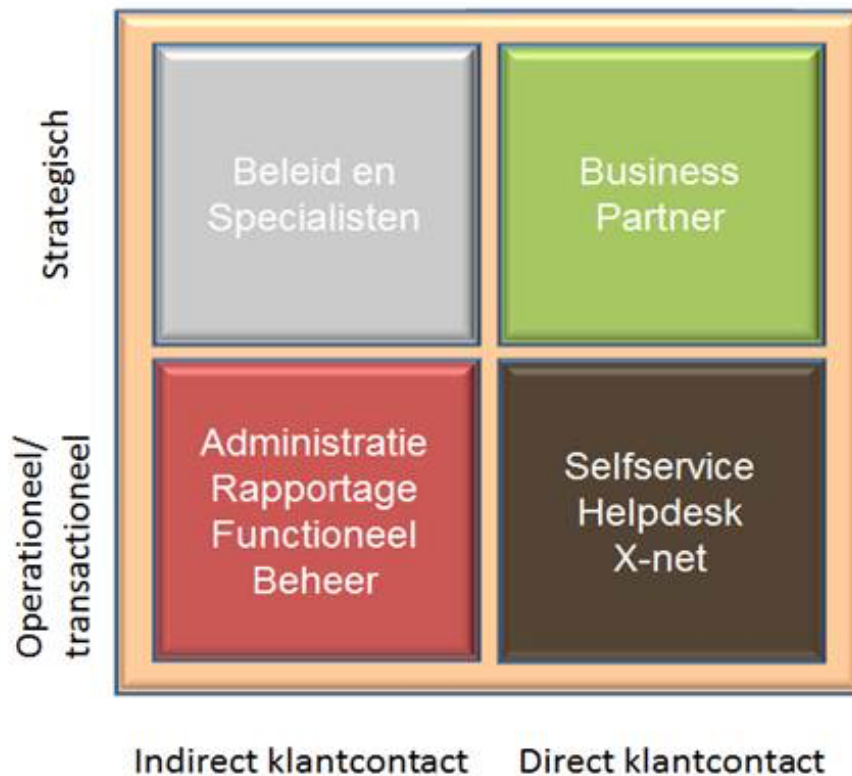
1. CRE- manager als leider van de nucleus business case  
 Uit het CRE2020 onderzoek van CoreNet Global blijkt dat Corporate Real Estate managers verwachten dat de ondersteunende functies in een bedrijf in de toekomst nauwer samen moeten gaan werken. Gezamenlijk in centrale strategische groep voor service verlening met HR, IT, Inkoop, Financiën, en anderen. Deze centrale groep wordt omschreven als de Super nucleus. Deze benadering biedt kansen voor CREM! (zie afbeelding)



2. Informele en Formele samenwerking  
 Uit de presentaties bleek dat er bij een informele samenwerking geïnitieerd door de CRE manager, zoals bij SAP, veel te behalen is maar dat hiervoor de CRE manager wel van erg veel vakgebieden kennis moet hebben. Bij de formele samenwerking zoals die bij Enexis is begonnen, zijn er binnen de ondersteunende afdelingen formele beleidsmedewerkers die met elkaar praten waardoor de CRE manager niet een schaap met vijf poten hoeft te zijn.
3. Ken je klant: Persona's  
 Enexis heeft, in navolging op persona's [klanttypen] van hun energie netwerk business, persona's ontwikkeld voor hun interne klanten [gebruikersprofielen]. Van functionele Pieter en conservatieve Jan, tot creatieve Mieke. De echte namen en foto's van collega's maken dat je een goed beeld krijgt bij deze profielen. Deze persona's zijn ontwikkeld om de ondersteuning van

medewerkers goed af te stemmen op hun intrinsieke behoeften en wensen. Het effect hiervan is dat de business strategie zowel extern als intern wordt gedragen. Dichter bij de interne en externe klant. Om dit te bereiken is onderstaand kwadrant ontwikkeld:

### Algemeen Business Model Staven



Vanuit integrale teams (finance, HR, IT, CRE) wordt per kwadrant gewerkt volgens de agile methode. De communicatie lijnen zijn kort en dit zorgt ervoor dat de integraliteit verhoogd. Daarmee biedt Enexis een beter passend pakket voor de klant. Een voorbeeld hiervan is 'bring you own device'; deze bleek alleen bij bepaalde persona's wenselijk, niet bij alle. Overall betekent dit minder kapitaal vernietiging.

4. Het Business Maturity Model (zie afbeelding onderaan dit document) is in de discussie volgend op de presentaties gebruikt om te bezien of de deelnemers een relatie zagen tussen hetgeen gepresenteerd is en de mate van volwassenheid van de (CRE/FM) organisatie. Hierbij enkele bevindingen:
  - Bij belangrijke beslissingen is de ervaring dat door vooraf te 'polderen' met andere (staf)afdelingen, dit leidt tot een gedegen besluit.
  - CRE heeft vaak in de organisatie een logische positie als aanjager en monitor.
  - Binnen organisaties zijn er verschillen in de mate van volwassenheid tussen de verschillende stafafdelingen, waardoor verschillen optreden in werkprocessen, werkcultuur en focus op gemeenschappelijke aandachtsgebieden.

- Het is niet voor elke organisatie wenselijk om op het hoogste niveau van volwassenheid te acteren. Dit is afhankelijk van de aard van het bedrijf en de bedrijfsprocessen. Het kan een bewust keuze zijn om bijvoorbeeld op niveau 3 te stabiliseren.
- Samenwerking staven; het begint vaak met het ontwikkelen van een visie door een kleine groep mensen binnen een bedrijf, waarna de rest aansluit.
- CRE heeft raakvlakken met alle stafafdelingen. Vaak wordt dit al informeel georganiseerd.
- Andere (staf)afdelingen hebben CRE/FM ook nodig!

|                             |                                                 |                                            |                                       |                                    |                                 |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Niveau 4<br/>Netwerk</b> | Netwerk-<br>strategie                           | Netwerk-<br>oriëntatie                     | Chain-<br>control                     | Netwerk-<br>informatie             | Human<br>capital<br>management  |
| <b>Niveau 3<br/>Systeem</b> | Integrale<br>strategie                          | Systeem-<br>oriëntatie                     | Management<br>-control                | Integrale<br>informatie            | Human<br>resource<br>management |
| <b>Niveau 2<br/>Proces</b>  | Afdelings-<br>strategie                         | Proces-<br>oriëntatie                      | Financial-<br>control                 | Eiland-<br>informatie              | Personeels-<br>beleid           |
| <b>Niveau 1<br/>Pionier</b> | Rudimentaire<br>strategie                       | Functionele<br>oriëntatie                  | Costcontrol                           | Versplinterde<br>informatie        | Personeels-<br>beheer           |
|                             | <b>Strategie &amp;<br/>beleids-<br/>vorming</b> | <b>Organisatie<br/>&amp;<br/>processen</b> | <b>Besturing &amp;<br/>beheersing</b> | <b>Informatie-<br/>technologie</b> | <b>Mensen &amp;<br/>cultuur</b> |

Business Maturity Model