



Koester personeel als waardevolste asset

Werk aan de winkel

Vraag een ondernemer wat zijn belangrijkste bedrijfsmiddelen zijn en hij zal ongetwijfeld antwoorden: mijn mensen. Daarom is het van cruciaal belang dat die mensen het naar hun zin hebben. Managers lezen honderden boeken over het stimuleren van innovatie, passie en prestatie. Toch bleek uit een recente enquête van Gallup dat maar liefst 87% van de ondervraagde medewerkers zich niet actief betrokken voelt in hun baan. In een onderzoek door de Altimeter Group gaf bijna de helft van de ondervraagden aan dat hun werkgevers geen enkele betrokkenheid toonden bij hun personeel. Werk aan de winkel dus.

Het aantrekken en behouden van goede medewerkers is moeilijker dan ooit tevoren. In veel sectoren moeten organisaties op het scherpst van de snede concurreren om de beste mensen binnen te halen, uit te dagen en te ontwikkelen. Maar hoe ziet die betrokkenheid er in de praktijk uit? Wat doen de op medewerkers gerichte organisaties om hun beste talenten tevreden en betrokken te houden?

Gezamenlijk focuspunt

Het stellen van doelen en het vieren van de realisatie ervan kan helpen bij het cultiveren van individueel en teamsucces op de lange termijn. Een helder, aansprekend doel dat zich richt op de inspanningen van de mensen dient als een gezamenlijk en bindend focuspunt voor de inspanningen van een organisatie. Enkele richtlijnen voor het succesvol stellen van doelen:

- Stel realistische doelen op basis van een dialoog tussen medewerkers en managers, en plan regelmatig terugkerende terugkoppelsessies om ervoor te zorgen dat medewerkers op het juiste spoor zitten bij het bereiken van hun doel.
- Erken en vier gehaalde doelen organisatiebreed, in teams en individueel. Het stilstaan bij overwinningen is een krachtige stimulans en motivatie om het hele jaar te excelleren, zelfs in periodes dat het wat minder gaat.
- Ga er niet blindelings vanuit dat medewerkers alleen gemotiveerd kunnen worden door tastbare of financiële beloningen. Juist erkenning, persoonlijke overwinningen en teamsucces zijn krachtige motivators.

Het stellen van doelen verbindt de persoonlijke ontwikkeling en het succes van medewerkers met dat van de organisatie. Een gedeelde visie is een duidelijke katalysator voor de teamgeest. Als een groep mensen tot het uiterste gaat voor een gezamenlijk doel, kan het onmogelijke mogelijk worden.

Verloren strijd

Mensen zijn het gelukkigst en het meest productief wanneer ze kunnen doen waar ze van nature goed in zijn. Werken met de unieke vaardigheden en persoonlijkheden van medewerkers kan een hoger prestatie-

niveau en betere betrokkenheid opleveren. Als je van een introverte medewerker verwacht dat hij constant met anderen samenwerkt, of van een sterk procesgeoriënteerd persoon vraagt om zonder enige structuur te werken, is dat een verloren strijd – zowel voor de medewerker als de onderneming.

Bouw op sterktes

Hoe kun je optimaal profiteren van de individuele en collectieve kracht van een team?

- Laat functies in een onderneming evolueren naarmate er meer inzicht is in individuele sterktes van medewerkers.
- Organiseer regelmatig een forum waarbij medewerkers vragen krijgen als: Wat vind jij het fijnste aspect van je baan? Wat het minst prettige? Wat zou je graag willen doen dat je nu niet doet?
- Sta open voor het wisselen en veranderen van rollen binnen de organisatie om in te spelen op persoonlijke en professionele doelen en competenties van medewerkers.

“Het stellen van doelen verbindt de persoonlijke ontwikkeling en het succes van medewerkers met dat van de organisatie.”

Bouwen aan het positieve versus focussen op “verbeterpunten” vereist vaak een forse cultuurverandering maar kan een organisatie veel brengen. Managen op basis van het vinden van fouten en het uitvergrooten van zwaktes is niet alleen ineffectief, het kan zelfs contraproductief zijn. Onderzoek van Gallup wees uit dat leiderschap op basis van sterktes de betrokkenheid van medewerkers met 64% doet toenemen, vergeleken met een benadering die gebaseerd is op het focussen op tekortkomingen.

Deel verantwoording

Als medewerkers het gevoel hebben dat naar hun wensen geluisterd wordt en dat

ze invloed kunnen uitoefenen op beslissingen, zijn ze meer betrokken en meer tevreden. Laat daarom merken dat je vertrouwen in mensen hebt, zowel bij kleine als grotere zaken. Vraag om gezamenlijke input waar het de inrichting van het kantoor betreft; vraag mensen om zichzelf doelen te stellen inclusief de daarbij behorende beloningen en laat medewerkers projecten naar eigen inzicht afhandelen. In de meeste gevallen zullen mensen die uitdaging aannemen en het project succesvol afronden als ze de verantwoordelijkheid – en het vertrouwen – krijgen om dingen op hun manier te doen.

Waardeer relaties

Wanneer je net zoveel tijd met je team doorbrengt als met je gezin, is het van groot belang dat de verhoudingen krachtig en goed zijn. Neem mensen aan die je inspireren en uitdagen. Waardeer humor en onderlinge eendracht; laat compatibiliteit de belangrijkste factor zijn bij het recruiteringsproces. Houding en energie in een werkomgeving zijn aanstekelijk, met name als de druk hoog is en de mensen moe zijn. Een coherente cultuur ontwikkelt zich niet uit zichzelf. Stel als leider vanaf het begin de basiswaarden vast en hou je daar elke dag aan om de hele organisatie te doordringen van het belang ervan. Het cultiveren van betekenisvolle relaties – tussen collega's, partners en cliënten – creëert een dynamische werkomgeving en zorgt ervoor dat mensen zich op de juiste manier voor elkaar verantwoordelijk voelen.

Beste werk

Een positieve bedrijfscultuur met een betrokken team stimuleert innovatie en veerkracht. Er is enorme winst te halen als organisaties investeren in een cultuur die individuele sterktes aanmoedigt en mensen zich laat ontwikkelen tot toekomstige leiders. Motiveer, betrek, vertrouw en geniet van medewerkers, en ze zullen je belonen met hun beste werk. ■