

‘Ownership’

Hoe efficiënter werken en toch **connectie** behouden met je medewerkers?

■ Marleen Malfait

We horen het vandaag veel bedrijfsleiders zeggen: “Vroeger was het beter. We kenden onze mensen, zij kenden ons. Ze gaven alle dagen het beste van zichzelf zonder dat we dat moesten vragen. Ze waren deel van de familie.” Vandaag voelen ze vooral afstand.

De oplossing van vandaag is eigenlijk die van toen: connectie. De cruciale vraag is dan hoe je vandaag opnieuw kan connecteren met jouw mensen in een bedrijf dat steeds in evolutie is binnen een steeds wijzigende maatschappelijke en socio-economische context. Hier wringt het schoentje: we hebben lean processen, schrappen elke vorm van ‘waste’ (waaronder overlegmomenten) en het kanban-bord laat niet toe samen een koffie te drinken.

We hebben alles piekfijn vastgelegd in goed gedocumenteerde, sturende processen die onze efficiëntie en dus onze

“We creëren aangeleerde hulpeloosheid en verbazen ons vervolgens over het gebrek aan commitment en engagement.”

rentabiliteit garanderen door zo min mogelijk af te wijken van de routine. Als het misloopt, heeft de teamleider of de manager de oplossing. We creëren aangeleerde hulpeloosheid en verbazen ons vervolgens over het gebrek aan commitment en engagement.

Opnieuw connecteren

Wil je jouw mensen opnieuw met jezelf en jouw bedrijf connecteren? Start met ze echt ‘ownership’ te geven, met ze expliciet het vertrouwen te geven om verantwoordelijk te zijn



> **Marleen Malfait**
(Quintessence)
“Commitment krijg je niet door het te vragen. Je krijgt het vooral door te geven: ‘ownership’, vertrouwen en ruimte om te groeien.” © gf

voor de eigen job, ze echt inspraak te geven en oprechte interesse te tonen in wat ze te vertellen hebben.

Jij connecteert met hen door te luisteren, zij connecteren met jou omdat ze gehoord worden. Wees hierin consequent. Laat je niet verleiden om het opnieuw over te nemen als er ergens iets fout loopt. Geef mensen de ruimte om te leren en te groeien binnen hun ‘ownership’.

Hoe pak je dit concreet aan?

Heel wat praktijkvoorbeelden tonen het aan: mensen bloeien open en realiseren meer dan datgene waar we hen ooit toe in staat hebben geacht. Echt engagement krijg je als je echt ‘ownership’ geeft.

Een mooi voorbeeld uit de praktijk is een organisatie die ik onlangs begeleidde. Een flink uit de kluiten gewassen familiale

kmo, die in haar sterke groei de connectie met haar medewerkers aan het verliezen was, waardoor de sfeer op de werkvloer achteruitging. De directie en het HR-departement zijn op de vloer naar de mensen gaan luisteren, zijn ze effectief gaan bevragen en betrekken. En heeft ze de overgang naar de vernieuwde cultuur van ‘ownership’ toevertrouwd. Medewerkers krijgen ruimte om te spreken, met eigen ideeën en voorstellen te komen waarnaar wordt geluisterd, en die ze met vallen en opstaan kunnen toepassen, met een leidinggevende die ondersteunt, niet overneemt. Je voelt op heel korte termijn de sfeer op de werkvloer verbeteren, de goesting groeit.

Commitment krijg je niet door het te vragen. Je krijgt het vooral door te geven: ‘ownership’, vertrouwen en ruimte om te groeien. ■

De auteur, Marleen Malfait, is Management Consultant bij Quintessence. Ze schreef deze tekst als lid van de adviesraad van HR Square.

