

3 TIPS VOOR EEN AANTREKKELIJKE ORGANISATIE

Wat maakt dat een medewerker verantwoordelijkheid neemt, gepassioneerd is, goesting in de job heeft en zich betrokken voelt met het bedrijf? Wat moet een organisatie hebben en uitstralen om dit te bevorderen? Als deze vragen u ook bezighouden, kunnen enkele tips u alvast op weg helpen.

AUTONOMIE en KEUZE

De huidige werknemers willen autonomie binnen hun job. Aanvankelijk faciliteerden de technologische vernieuwingen deze vrijheid voor medewerkers. Een organisatie en de medewerkers vandaag de dag zijn niet meer noodzakelijk gebonden aan een vaste locatie waar iedereen aanwezig moet zijn. ICT maakt het mogelijk om altijd en overal toegang te hebben tot de nodige informatie. Zich hierop kunnen organiseren maakt de kracht van een bedrijf uit.

Intussen gaat dit al veel ruimer dan het ICT-verhaal. Autonomie geven aan medewerkers heeft ook zijn impact op o.a. leiderschap en organisatiecultuur. In een aantrekkelijke organisatie vindt de aansturing van medewerkers minder vanuit “controle” (procedures, fysieke aanwezigheid) plaats en meer vanuit “vertrouwen”.

Autonomie roept wel eens de vraag op of dit dan niet de deur openzet voor grenzeloze vrijheid. Neen, autonomie staat hier niet synoniem voor onafhankelijkheid, maar voor de wil van medewerkers om zelf voor een stuk te kunnen kiezen. Op die manier worden medewerkers maximaal verantwoordelijk voor hun taken. De leidinggevende kan zijn medewerkers aanspreken op die verantwoordelijkheid om de doelstelling te behalen.

TEAMWERK

Naast autonomie en keuzevrijheid, staan “goede collega's” ook regelmatig in de top vijf van wat werknemers belangrijk vinden in hun werk. Medewerkers hebben de behoefte om ideeën met elkaar uit te wisselen. Een optimaal werkklimaat faciliteert dat medewerkers samenwerken in teamverband. Zo wordt interactie ten volle gestimuleerd.

Een team van 6 à 8 medewerkers werkt in de praktijk optimaal. Elkaar goed kennen is een voordeel als je intensief moet samenwerken. Er wordt dan ook wel eens gezegd dat een goed team zoals een briljant is die pas na heel wat slijpen en verwerkingsprocessen uit een ruwe diamant tevoorschijn komt.

Een effectief team heeft een teamleider die heldere doelstellingen vooropstelt en die zijn teamleden stimuleert om de verschillende wegen erheen met elkaar te bespreken en gezamenlijke keuzes te maken. De teamleider heeft vertrouwen in zijn eigen team. Het schrikt hem niet af om veel verantwoordelijkheid aan het team te geven en toch de eindverantwoordelijkheid op zich te nemen.

COMPETENTIES EN ERKENNING

De huidige werknemers zijn niet meer te binden met louter financiële argumenten. Ze hebben de behoefte om taken uit te voeren die voldoende uitdaging inhouden en waarbij ze hun competenties kunnen inzetten. Als leidinggevende is het dan ook essentieel om medewerkers erkenning te geven voor de resultaten die ze bereiken. En als een doelstelling niet gehaald wordt, stimuleer dan dat medewerkers ook dit met elkaar delen. Door het delen van informatie en ervaringen schep je vertrouwen en creëer je ook betrouwbaarheid.