

3 TIPS VOOR MEER BETROKKEN MEDEWERKERS

Hoe krijg je je medewerkers mee achter een doelstelling, een concept of een bedrijfsvisie? Waarom is het aansturen van medewerkers niet te vergelijken met het besturen van een heftruck?

1. **Inspraak van medewerkers bij de invulling van de visie**

Betrek medewerkers vroegtijdig bij het opstellen van een visie of het op touw zetten van een concept. Het management dient echt niet alles zelf te bedenken, maar kan best sturend en begeleidend optreden. Door het scheppen van vertrouwen delen de werknemers hun (uit de praktijk geboren) ideeën met het management. Door dit “ownership”, zullen zij het uiteindelijke concept sneller oppikken omdat ze ook mee aan de wieg hebben gestaan.

De inbreng van de medewerkers zorgt voor een kwantitatieve verhoging en kwalitatieve verfijning van de ideeën. Bovendien versterkt dit in aanzienlijke mate het draagvlak en de identificatie met het bedrijf.

Op deze wijze is iedereen mee met de uitgangspunten, de doelstellingen en de verwachtingen. Men wil dan ook zo snel mogelijk aan de slag gaan. Tegelijk wordt de voedingsbodem voor mogelijke weerstand en onbegrip ontnomen.

Er is echter meer nodig!

2. **Vertrouwen steunt op communicatie**

Medewerkers weten graag of de visie of uitvoering van een actie werkt. Voer een open communicatie. Communiceer regelmatig over de doelstellingen, nieuwe acties of uitdagingen waarvoor het bedrijf staat. Vertel waar er vooruitgang wordt geboekt en wat nog uitgewerkt of aangepast moet worden. Naast het werkoverleg en een nieuwsbrief is (informeel) praten met je medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Enkele tips:

- Geef een heldere en eenduidige boodschap.
- Zorg voor interactie. Leg medewerkers bijvoorbeeld een probleemstelling voor en laat hen in kleine groepjes nadenken, zodat een uitwisseling van ideeën plaatsvindt.
- Vraag hoe je medewerkers je boodschap ontvangen en wat ze ervan vinden. Goed communiceren vergt immers goed luisteren. Stel gerichte vragen om jouw beeld of hun beeld bij te stellen, neem de tijd die nodig is. Wat op korte termijn een kost betekent, kan op middellange en lange termijn pure winst opleveren.

Via deze vormen van communicatie “informeer” je niet alleen, maar “betrek” je de medewerkers. Je krijgt meer gevoel met wat er leeft. Hierdoor neemt het vertrouwen toe en dit leidt weer tot meer succes.

3. **Voorbeeldgedrag**

Leidinggeven betekent sturing en vertrouwen geven om het gedrag van medewerkers te beïnvloeden en zo de doelen te bereiken. Cruciaal hierin is je eigen gedrag als leidinggevende. Dit bepaalt in zeer grote mate wat je medewerkers doen. Een leidinggevende moet zich voortdurend bewust zijn van de voorbeeldfunctie(s) die hij/zij heeft.