



Hoe kom je aan (echt) betrokken medewerkers?

Als ondernemer wil je dat niet alleen jij, maar ook je medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het reilen en zeilen in het bedrijf. In de praktijk wil dat nog wel eens lastig zijn. Want nogal wat ondernemers vinden het helemaal niet makkelijk om hun medewerkers de ruimte te geven om zelfstandig beslissingen te nemen, prioriteiten te stellen of een budget te beheren.

“Duidelijke afspraken maken het verschil”

Als ik daarnaar vraag hoor ik vaak: 'Ik ben toch bang dat ze het niet goed zullen doen' of 'Als ik te veel ruimte geef gaan ze straks met allerlei eisen komen.' Ook een klassieker: 'In de tijd die ik nodig heb om het uit te leggen, heb ik het zelf al twee keer gedaan.' Of: 'De meeste medewerkers zitten helemaal niet te wachten op eigen verantwoordelijkheid. Die willen duidelijkheid.'

Hoe begrijpelijk ook, het punt is dat je met dit soort redeneringen feitelijk echte betrokkenheid bij je medewerkers blokkeert. De kunst is het vinden van een balans. En die krijg je door het maken van duidelijke afspraken over de gewenste resultaten, inzet van geld, tijd, mensen en middelen.

Tijdens mijn trainingen geef ik ondernemers vaak de volgende zes tips:

1. Wees expliciet over 'de stip op de horizon': wat moet wanneer klaar zijn?
2. Laat het bij het 'wat', en laat het 'hoe' (zoveel mogelijk) over aan de medewerkers; wie vragen heeft kan bij jou terecht.
3. Spreek de (financiële) kaders af waarbinnen zelfstandig mag worden gewerkt en beslist; niet elk doosje schroeven hoeft geaccordeerd te worden.

4. Kies voor werken in teams, en laat die zelf gezamenlijke doelen en afspraken opstellen. Op die manier staat iedereen er voor 100% achter en weet iedereen wat zijn/haar bijdrage moet zijn.
5. Organiseer zeer regelmatig even een korte 'bijpraat': wat gaat er goed, wat kan er beter? Stel daarbij zelf zoveel mogelijk open vragen, in plaats van je eigen mening te geven.
6. Organiseer na afloop van de klus of het project een benen-op-tafelsessie: een informele bijeenkomst waarin ieder zijn ideeën kan inbrengen over de vraag hoe er een volgende keer (nog) beter, sneller, prettiger en effectiever gewerkt kan worden. Laat weten wat je gaat doen met die input, en wat niet gedaan zal (of kan) worden. Voorkom dat er verwachtingen ontstaan die niet kunnen worden gerealiseerd!

Door deze tips in de praktijk toe te passen, bouw je aan wederzijds vertrouwen en investeer je in zelfstandigere en meer betrokken medewerkers die weten wat er van hen verwacht wordt. En je groeit er óók als ondernemer door. Waar je oude rol vooral meewerkend en controlerend was, is je nieuwe rol vooral stimulerend en uitdagend!



Christel de Vos

is eigenaar van ChristelClear en begeleider en trainer van organisaties in effectief en resultaatgericht (samen)werken. Zij werkt als leiderschap- en managementcoach.