

Geluksfabriek model

SUCCESS



Van bevlogen ondernemer naar bevlogen team

MAURITS BRUEL

De Geluksfabriek is een benadering van bevlogenheid en inzetbaarheid dat zich de laatste 20 jaar bewezen heeft: boeien en binden. Dat gaat uit van twee meest fundamentele drijfveren van de mens: bij een club willen horen en toch zichzelf kunnen zijn. Bedrijven die zowel kunnen boeien en binden, halen betere omzetten en winsten, ze hebben lager verloop en ziekteverzuim, ze innoveren meer en de mensen zijn er gelukkiger. Maar hoe kun je dan boeien en binden?

Om te boeien moet je bedrijf in kunnen spelen op de verschillen tussen mensen, zonder het algemene rechtvaardigheidsgevoel te schaden. Boeien door individuele "deals" maken, die niet uitgaan van het ouderwetse functieprofiel. Omdat iedereen anders is, is het bijna niet van bovenaf te

organiseren. Het werkt veel beter om op de werkvloer teamleiders en hun mensen te laten praten, een open gesprek met het hele team. Daarin kun je bespreken hoe de taken zo verdeeld kunnen worden dat iedereen zoveel mogelijk tot zijn recht komt.

Factoren die vaak boeiend zijn

Competentie:

dat kunnen doen waar je goed in bent, waarbij je geregeld echt uitgedaagd wordt maar niet overvraagd.

Autonomie:

ruimte hebben om zelf te bepalen hoe je je taak invult. Dit moet wel maatwerk zijn, de ene persoon heeft veel meer behoefte aan autonomie dan de ander.

Leermogelijkheden:

de kans krijgen om je technische kennis te ontwikkelen maar ook je vaardigheden. Vervolgens is het belangrijk dat er ook toekomst perspectief is. Flexibele arbeidsvoorwaarden, zodat mensen hun werk-privébalans goed kunnen managen. Denk aan werktijden, thuis werken, eigen vervoer, bedrijfsauto of openbaar vervoer et cetera.

Effectieve werkprocessen en duidelijke afspraken:

zelfsturing is niet hetzelfde als géén sturing! Mensen waarderen als ze iets goeds of bijzonders gedaan hebben. Automatiseren van processen die voor de medewerker vooral een (administratieve) last is.

Maar het allerbelangrijkste is het proces, de dialoog met iedereen individueel en met het hele team aangaan. Iedereen is anders.

Factoren die vaak verbindend zijn

Een cultuur die veel mensen toelaat tot de groep "insiders"

Zelfreflectie en zelfkennis bevorderen, bijvoorbeeld via coaching.

Het actief betrekken van een grote groep medewerkers bij het formuleren van de waarden en de missie. Door mensen me te nemen krijgen gaat het veel meer leven dan door het alleen te communiceren. Maar als ondernemer hou je zelf de eindverantwoordelijkheid. Een strategie die niet alleen gericht is op geld verdienen maar ook op het realiseren van hogere waarden: niet alleen de jongere generatie maar de hele maatschappij verwacht dat steeds meer. Contacten tussen afdelingen bevorderen, zodat ze zich allemaal onderdeel van de grote groep gaan voelen en niet alleen van hun eigen subclubje.

Hier is het allerbelangrijkste om goed te een inspirerend, aantrekkelijk toekomstperspectief te schetsen en als ondernemer consequent te leven naar je bedrijfswaarden.

Sommige mensen zien werk uit zichzelf alleen maar als "werk". Zij zullen zich nooit echt verbonden voelen met het bedrijf, maar dat geeft niet, zolang ze hun werk maar wel goed en met plezier doen. Trek het je niet persoonlijk aan en erger je al helemaal niet.

Tips om bevologenheid te bevorderen

- Zorg dat iedereen nadenkt over zichzelf: wie ben ik en wat wil ik? Geef zelf als ondernemer het goede voorbeeld en maak een verhaal met daarin antwoord op de vragen:
 - Wat zijn mijn belangrijkste drijfveren?*
 - Welke waarden wil ik graag in de cultuur terugzien?*
 - Wat voor leider wil ik zijn voor mijn mensen?*
 - Wat is mijn grote droom met het bedrijf?*
- Zoek vanuit je missie kansen om iets bijzonders te doen dat duidelijk maakt dat de missie echt is. Dit kan op elk gebied: duurzaamheid, sociaal beleid, innovatie, etc. Communiceer daar goed over. Creëer bijvoorbeeld rollen waarin mensen met een verstandelijke beperking in kunnen functioneren.
- Organiseer pilotprojecten waarbij medewerkers onderling in dialoog gaan en zelf invloed mogen uitoefenen op hun eigen baan. Dit levert verrassende dingen op en veel betrokkenheid.
- Wees als ondernemer bewust van je eigen sterktes en zwaktes. Probeer niet de leider te zijn die de boeken voorschrijven, maar gebruik je eigen kracht, en zorg ervoor dat je de taken waar je minder goed in bent bij anderen neerlegt. Laat de personen die dat overnemen het ook écht doen, geef ze de ruimte!
- Organiseer projecten met wisselend samengestelde groepen en laat mensen met zoveel mogelijk verschillende collega's samenwerken, dat bevordert het groepsgevoel en voorkomt snelle escalatie van conflicten. Doe dit niet dagelijks, maar periodiek.
- Maak een duidelijk beleid over zzp'ers en uitzendkrachten: horen ze erbij of niet? Aan te raden is om ze er wel bij te laten horen en mee te laten doen. Zij werken immers ook beter als ze bevologen zijn. De tijd dat het arbeidscontract bepaalde of je gemotiveerd bent is voorbij.
- Investeer in mensen, in opleidingen, begeleiding, alles waardoor ze zich verder ontwikkelen. Niet alleen worden ze er productiever door maar ook meer gemotiveerd! Mensen vergeten vaak in de drukte van alledag om zichzelf te blijven ontwikkelen, laat dat niet jaren doorsudderen, dan wordt duurzame inzetbaarheid steeds moeilijker.
- Zorg af en toe voor een reden om iets te vieren, groot of klein. Mensen vergeten positieve ervaringen veel sneller dan negatieve, dus een feestje helpt echt om mensen bewust te maken dat er ook veel goed gaat.
- Realiseer je als ondernemer dat er een machtsafstand is, ook al lijkt het niet altijd zo. De drempel is vaak veel hoger dan je denkt, en je eigen gedrag wordt onder een vergrootglas gelegd. Zorg er dus voor dat je zelf het beste voorbeeld geeft in alles, eis dat iedereen de waarden hoog houdt, maar niet dat ze even lang op kantoor zijn of evenveel in hun vrije tijd doen als jij. Daar ben jij de ondernemer voor.
- De privé-situatie van mensen heeft een grote invloed op hun geluk en ook op hun werkprestaties, meer nog dan hun werkgeluk. Toon er interesse in zonder je op te dringen, en probeer waar mogelijk ruimte te creëren voor mensen om hun privé problemen op te lossen. Soms vluchten ze in hun werk en lijkt het juist alsof ze gemotiveerder zijn, totdat ze uitvallen vanwege een burn-out of iets anders.

Wil je meer weten over boeien en binden? Lees dan het boek de Geluksfabriek of een van de publicaties van MKB Nederland over duurzame inzetbaarheid of bevologenheid. Je kunt ook het Teamcanvas als hulpmiddel gebruiken of beginnen met een Teamscan. ■