

De Groep Betrekken

Zoals je in het filmpje van de “dancing guy” hebt kunnen zien, moet iedere leider makkelijk te volgen zijn. Hij zal daarom de groep moeten kunnen bereiken en bereikbaar zijn. Het eerste wat hij doet als de nummer twee er bij komt is contact maken; verbinden. Leiderschap gaat over de groepen. Over de gezamenlijke beweging, niet over zelfmanifestatie. De leider moet die kwaliteiten neerzetten die hij bezit en authentiek zijn, maar ook die de groep nodig heeft. Uiteindelijk wil een leider dat zijn mensen betrokken zijn.

Reflectievraag: Hoe toon jij in woord en gedrag dat je bereikbaar en toegankelijk bent voor kwetsbare vragen of problemen van je medewerkers?

Betrokkenheid creëren is misschien wel de grootste sleutel naar een hoog resultaat. Betrokken mensen, blijven langer, zijn gelukkiger en leveren waardevolle kritiek/feedback als dat nodig. Feedback die anders achterwege blijft bij mensen, die zich vaker ziek melden en eerder vertrekken naar een andere werkgever. Betrokken mensen zijn bewezen creatiever en hebben meer over voor het algemeen belang. Ze zijn ook eerder op zoek naar verbetering en groei.

Een leider is bij uitstek de verbindende factor in een groep. Zeker in het huidige tijdperk waarin leiders vaak beschikken over medewerkers die meer vakbekwaam zijn dan zichzelf. De taak van de leider is niet alle lijnen uitzetten en zeggen waar het heen moet, maar de leden van de groep verbinden met elkaar, verbinden aan de taak en aan de hogere waarden van de organisatie. Medewerkers zijn vaak zelf zeer goed in staat om hun taak, passend bij die waarden, vorm te geven. Als de leider de groep wil verbinden, kan hij het best beginnen met informatie delen van medewerkers naar medewerkers en van organisatie naar het team. Zeker hoger opgeleide professionals werken regelmatig solo en (over-)zien soms minder goed waar anderen mee bezig zijn, mee worstelen of reeds ervaring in hebben; laat staan beeld hebben bij wat andere afdelingen te brengen hebben. Daarin kan de leider een cruciale rol spelen als de verbindende factor.

Elke leider zou daarom een groot deel van zijn agenda moeten reserveren voor gesprekken. Om al zijn mensen eens per week of eens per twee weken te spreken. Heeft de teamleider teveel medewerkers of teveel taken om dat voor elkaar te krijgen, kan hij twee dingen doen. Zijn takenpakket verkleinen (timemanagement) of assistenten aanstellen die voor hem een deel of delen van de groep gaan aansturen.

Oefening betrekken van de groep volgens de wetmatigheden: Zie onderaan dit hoofdstuk.

medewerkersbetrokkenheid heeft veel raakvlakken met medewerkerstevredenheid. Toch zijn er significante verschillen. In die verschillen zit de meerwaarde voor een organisatie. Het is daarom zinvoller om betrokkenheid te meten dan om tevredenheid te meten. Dat laatste gebeurt echter veel vaker.

Marcus Buckingham doet al 25 jaar onderzoek in organisaties over de hele wereld naar het verband tussen leiderschap en medewerkersbetrokkenheid. Hij heeft 8 items ontdekt die de meeste invloed hebben op die betrokkenheid en die zo geformuleerd dat ze meetbaar worden. In de training besteden we hier uitgebreid aandacht aan. Het onderzoek wat je zelf kan doen op je werkvloer vindt je terug op het leerplatform onder “Overige zaken”.