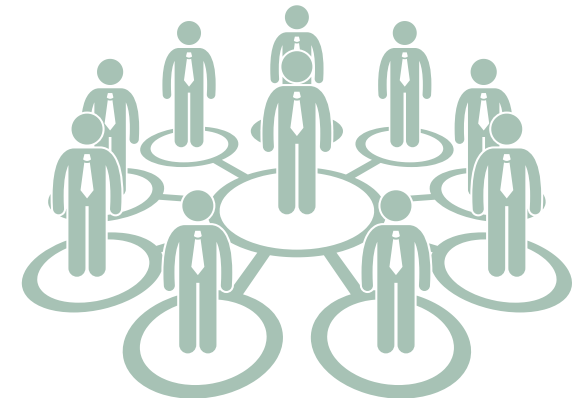


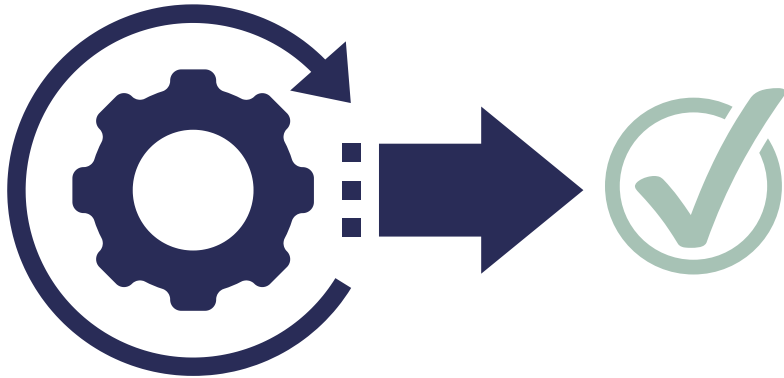
Effectieve organisatieveranderingen in gang zetten is afstand nemen van top-down besluitvorming en oude overtuigingen ten aanzien van personeel, efficiëntie en effectiviteit etc.

En het gesprek aangaan met het personeel en alle overige stakeholders wat er leeft en wat men voor ogen heeft en die informatie meenemen in de besluitvorming.



Oprecht **participatie** stimuleren bij besluitvormingsprocessen en daar een structureel onderdeel van maken in de dagelijkse gang van zaken draagt bij aan het verander- en organisatiesucces.

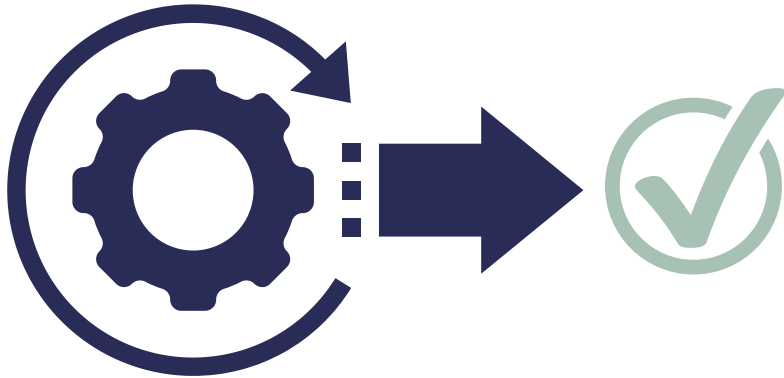
Regel regelruimte, zodat je kunt sturen op output



Door men zelf de weg te laten bepalen naar het beoogde resultaat en dus **regelruimte** te bieden, kun je gaan sturen op output.

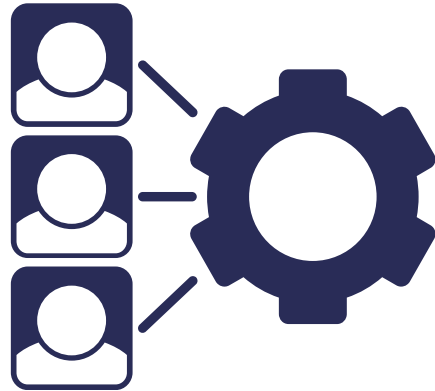


Zodat wat gedaan wordt, gebeurt op basis van **draagvlak**, en in lijn is met en bijdraagt aan de organisatiedoelen (missie, visie) en de kernwaarden.



Door de organisatiedoelstellingen te vertalen naar afdelingsdoelstellingen en individuele doelstellingen van de betrokken medewerkers kun je kaders stellen waarbinnen de regelruimte valt en waartoe de output moet leiden en dus wat het beoogde resultaat is.

Het beoogde resultaat is vastgesteld aan de hand van wat de bijdrage van de betreffende afdeling en functie/functionaris is voor de organisatie en de organisatiedoelstellingen.



Door het team samen de opdracht te geven voor de beschrijving en het verloop van betrouwbare processen zet je in op het creëren van commitment (betrokkenheid en inzet), onderlinge samenwerking, het delen en ontwikkelen van kennis, het delen van gezamenlijke verantwoordelijkheden en samenwerken aan en naar een bepaald resultaat en ontstaat er draagvlak voor.

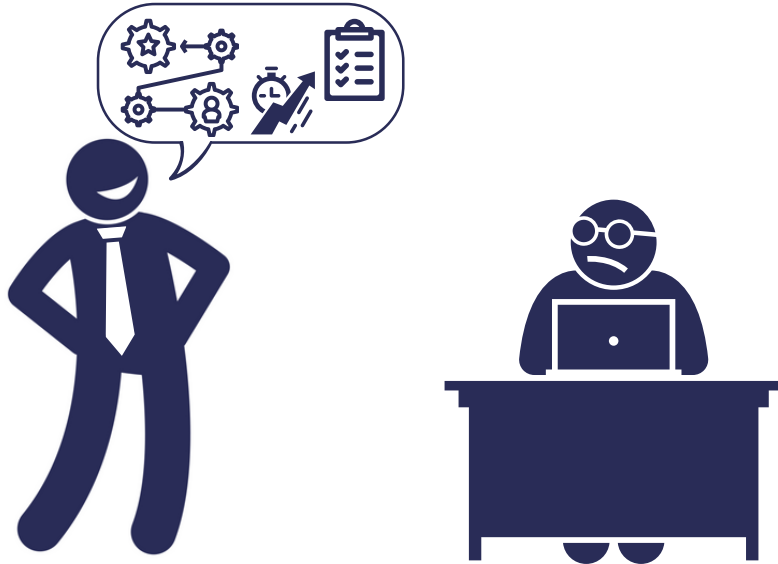


Processen en procedures nauwkeurig beschrijven kan hen helpen de **continuïteit** te waarborgen van de bedrijfsvoering en de werklast te verminderen.

Dit doordat er nauwelijks of geen herstelwerkzaamheden aan de resultaten en klantrelaties gedaan hoeven te worden.

Ook kan het helpen snel de taken en zaken over te dragen of anderen in te werken.

Regel regelruimte om bij te kunnen dragen

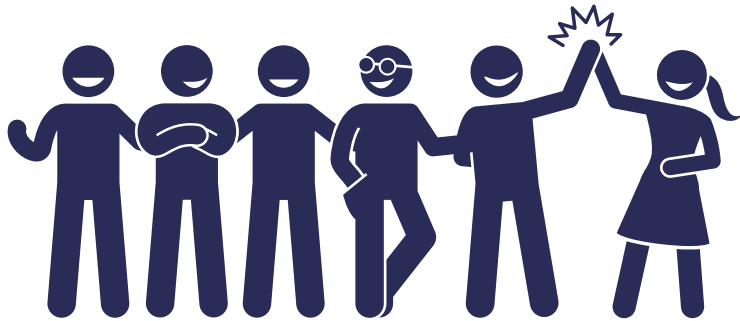


Procesbeschrijvingen die tot op de letter staan beschreven en worden gevolgd, beperken de regelruimte van werknemers om naar eigen inzicht taken en zaken uit te voeren. Dit kan beklemmend en demotiverend werken en brengt dus ook de nodige risico's met zich mee.



Door inspraak en regelruimte te bevorderen, bied je eenieder de ruimte om mee te denken en diens stempel op het resultaat te drukken en zal men eerder geneigd zijn mee te willen en kunnen doen en de schouders eronder te zetten.

Regel regelruimte om specialistische kennis



Daarom is het van belang dat deze processen en beschrijvingen op de werkvloer ontstaan.

Door of in elk geval mét inspraak van het team dat de taken en zaken uitvoert.

Zij zijn specialist op hun vakgebied, kennen de regels en de klappen van de zweep.

En willen in de regel:

A: dat de zaken goed gedaan worden en

B: dat zij als competent worden gezien.

Waardeer en erken deze aanwezige kennis.





Wanneer de eigenlijke en doorgewinterde experts de beschrijvingen met elkaar hebben opgesteld en er **consensus** over bestaat ontstaan er nog meer voordelen.

Ze kennen de beschrijvingen op hun duimpje en op de letter volgen gaat met het grootste gemak.

Het wordt een bruikbare checklist of **naslagwerk**.

Zo blijft de kennis ook binnen de organisatie (beschikbaar) bij verzuim of verloop.

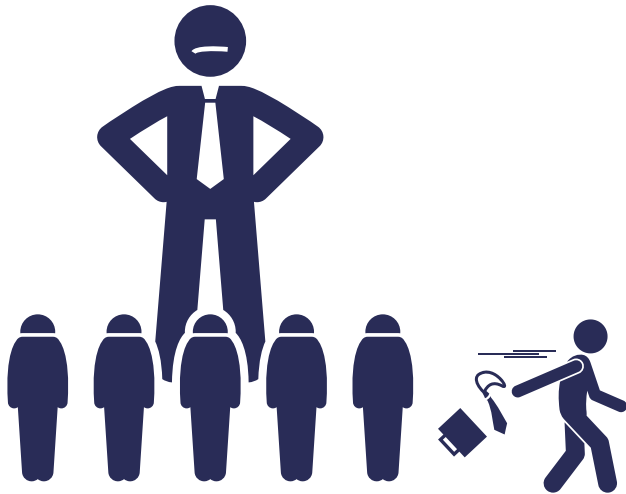
Risico's van *regelruimte* inperken



Micromanagement is het inperken van regelruimte. Feitelijk stuur je directief aan wat er moet gebeuren en hoe. Of je neemt het in het ergste geval zelfs helemaal uit handen.

Zelfstandig nadenken, reflecteren, probleemoplossend vermogen aan de dag leggen, creativiteit ontwikkelen, sturing geven aan processen, inhoudelijke kennis ontwikkelen, vaardigheden opdoen en competenties inzetten en ontplooiën. Allemaal zaken die door micromanagement teniet worden gedaan en niet of onvoldoende relevant worden beschouwd als vaardigheden om te ontwikkelen en in te zetten.

Risico's van *regelruimte* inperken



In de praktijk zeg je eigenlijk dat je het beter weet en kunt dan de ander en zit je de ontwikkeling, het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid van de ander in kwestie in de weg.

Dit kan beklemmend en demotiverend werken en brengt dus ook de nodige risico's met zich mee. Mensen raken naast ongemotiveerd ook gefrustreerd.

En gaan uit angst alleen nog het hoognodige dat je ze wel toevertrouwd doen en mogelijk (voor hun zelfs hopelijk, voordat ze helemaal afgestompt zijn) uitkijken naar een functie elders.



Regel regelruimte om iedereen gericht in te kunnen zetten



Sturen op output voorkomt micro-management, wat dus demotiveert en passiviteit in de hand werkt, maar ook jouw werklast onnodig vergroot, verzaamd en stress oplevert.

Voorkom dat je continu brandjes aan het blussen bent en alles en iedereen onder de loep legt.

Zet je personeel in waarvoor je ze hebt aangenomen. Kaders stellen en sturing geven mag en is zelfs noodzakelijk, maar dus op hoofdlijnen en niet op detailniveau wanneer zij voldoende competent zijn.

Inschatting mate van zelfstandigheid

Onder begeleiding werken:

- Bestaande werkbeschrijvingen nauwgezet volgen bij uitvoering van taken
- Taken en instructies krijgen en nauwgezet opvolgen
- Reminders krijgen voor taken ter uitvoering en afhandeling
- Gecontroleerd worden en waar nodig feedback ontvangen en herstelwerkzaamheden uitvoeren
- Geïnformeerd worden naar status
- Gestuurd worden op realiseren en/of vergroten van (huidige) zelfstandigheid

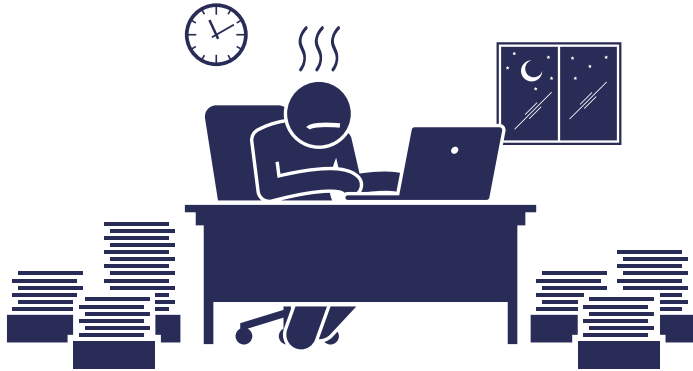
Zelfstandig werken:

- Werkbeschrijvingen en checklists updaten/maken/meedenken
- Initiatief nemen
- Reminders zetten voor taken ter uitvoering en afhandeling
- Eigen werk controleren en actie/verbetering/inhaalslag waar nodig
- Statusupdates verstrekken
- Zwaardere verantwoordelijkheden in het vooruitzicht stellen en/of op zich kunnen nemen

Geïnspireerd door en gebaseerd op het werk van Dr. Alexandra H. Solomon, PH.D., LCP (licensed clinical psychologist & clinical assistant professor)



Bovenstaande informatie kan helpen om een juiste inschatting te maken in hoeverre iemand in staat is (volledig) zelfstandig te werken en dus om bij te dragen aan de procesbeschrijvingen en procesinrichtingen binnen de organisatie.

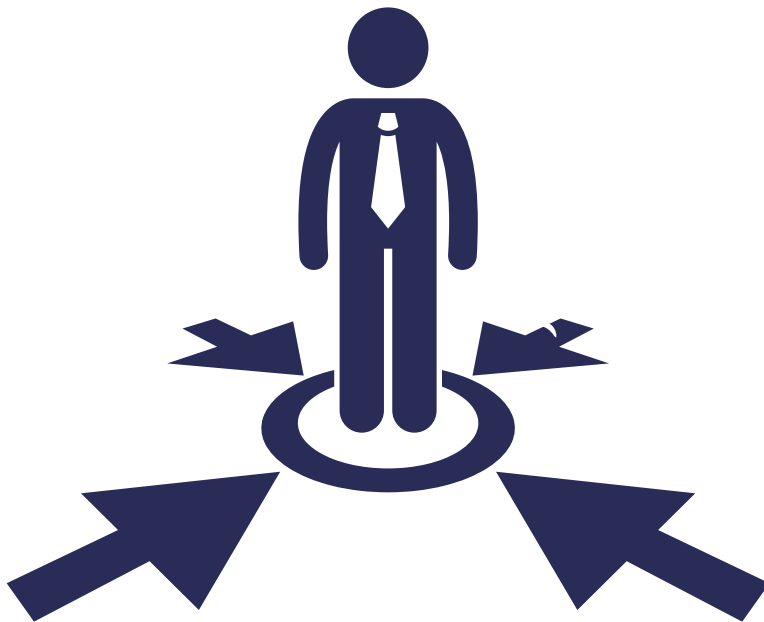


Uiteraard is een doordachte werving- en selectieprocedure afgestemd op wat de organisatie nodig heeft cruciaal.

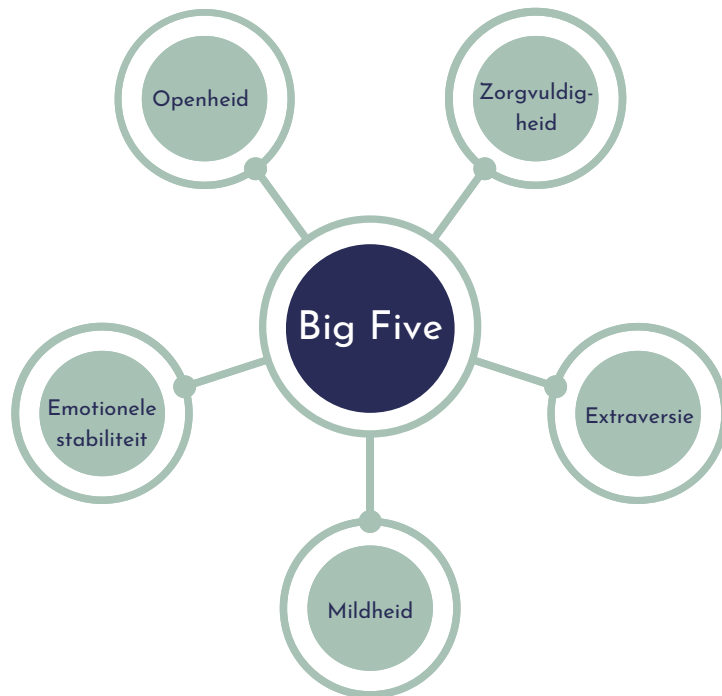
The Big Five-persoonlijkheidstest kan daaraan een positieve bijdrage leveren.

The Big Five-persoonlijkheidstest kijkt naar 5 elementen en hoe men daarop scoort.

Deze test is wetenschappelijk onderbouwd en dus betrouwbaar om als tool binnen werving- en selectie te gebruiken.



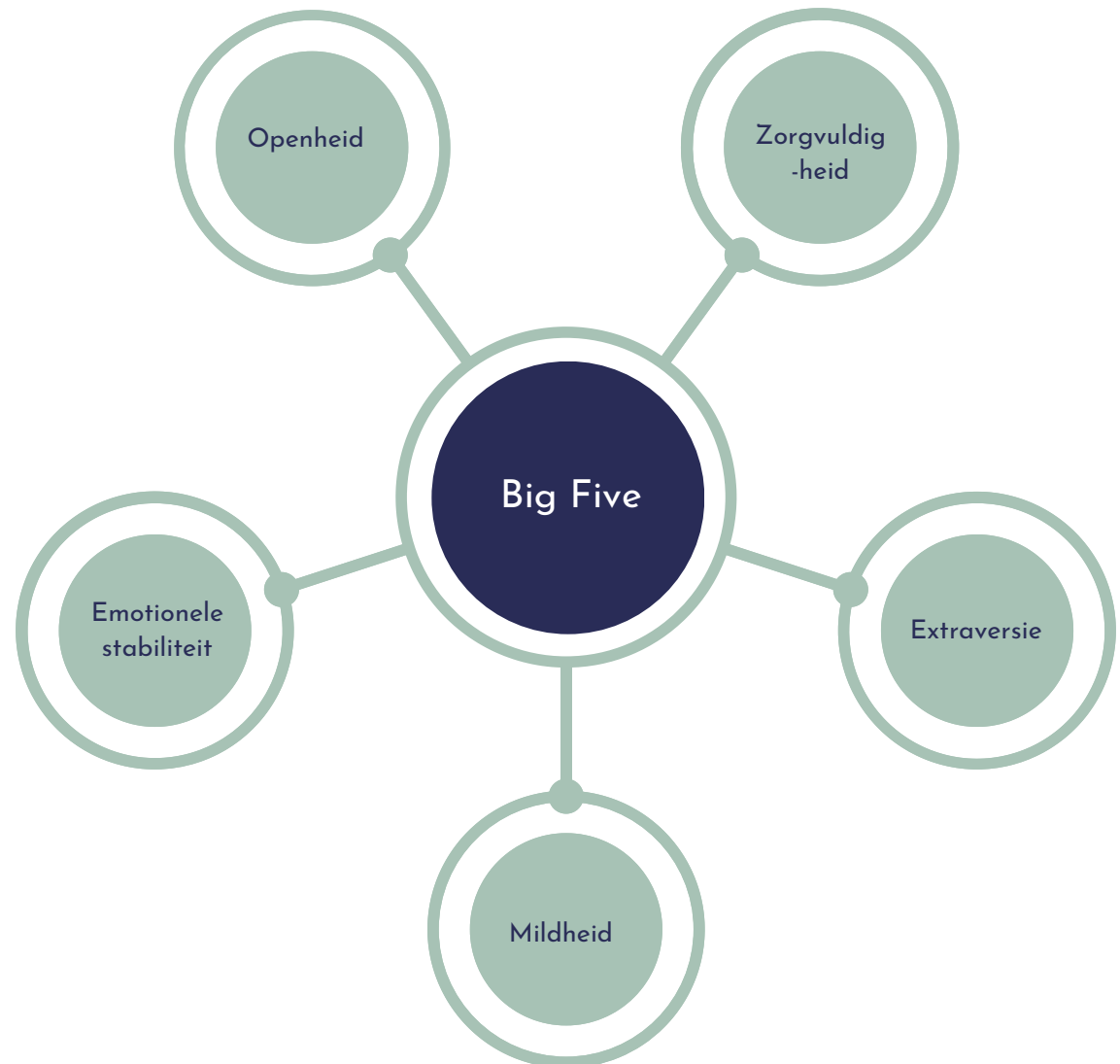
Er wordt gekeken hoe men scoort op:



- Openheid voor nieuwe ervaringen (mensen, ideeën, inzichten, etc.)
- Zorgvuldig/Gewetensvol handelen en werken op basis van structuur en streven naar zekerheid
- Extraversie. Of men behoefte heeft aan creativiteit, het kunnen uitoefenen van invloed en waarde hecht aan het aangaan en onderhouden van relaties
- Mildheid/Meegaandheid. De behoefte om wel of niet samen te werken en of men macht wil uitoefenen.
- Emotionele stabiliteit. Hoe men staat tegen over stress(vol werk). Of men veerkrachtig is of snel piekert.

Als iemand laag scoort op zorgvuldigheid, kan het wellicht voor jou heel lastig zijn of worden om zaken uit handen te geven. Dus selecteer daarop of maak concrete afspraken over controles, begeleiding, ontwikkeling etc.

Maar realiseer je ook dat een perfectionist juist weer olopende kosten met zich mee kan brengen en de snelheid van werken kan vertragen.



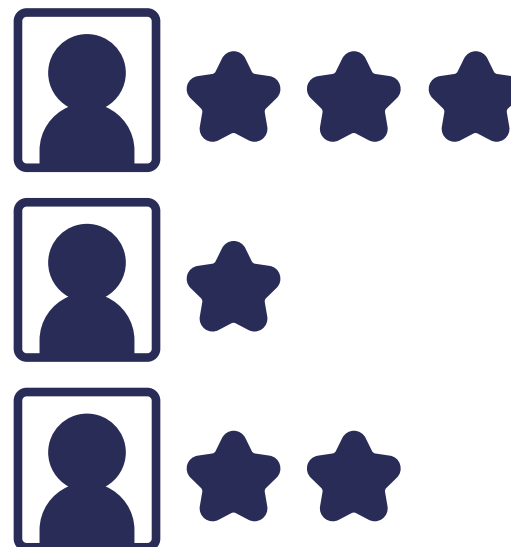
Weet wat én wie je nodig hebt
binnen je team.

En durf zaken en taken uit handen
te geven.

Blijf je dat toch moeilijk vinden? Kijk
ook eens naar je eigen profiel en
ontwikkeling als leidinggevende.

Wat heb jij nodig en nog te
ontplooiën?

Werk samen toe naar een mooi
bedrijfsresultaat. Ieder op diens
eigen vakgebied.





Je bedrijfsvoering op orde

Ik help jou en je team met het creëren van een gezonde en constructieve bedrijfscultuur, het ontwikkelen van optimale processen, het leveren van gedegen kwaliteit en de vertaalslag te maken naar dé klantbeleving waarmee je het verschil maakt.



Stuur me gerust een connectieverzoek, volg me voor meer content over het op orde brengen van je bedrijfsvoering of neem contact met mij op!

Fleur



06 51 82 00 17



fleur@veranderinginbedrijf.nl



veranderinginbedrijf.nl

