

Geloof in eigen kracht versterkt bundeling

TEKST ANNELIES WIJNEN, TEKSTBUREAU VINISCRIPPT FOTOGRAFIE BPMEDIA+DESIGN

Ook het jaar 2012 heeft ons nog niet de langverwachte economische ommekeer gebracht. Het zijn pittige jaren die een groot beroep doen op het innovatieve vermogen van ondernemers. De huidige ontwikkelingen in de politiek laten zien dat snel willen scoren geen oplossing is, maar eerder nog meer onrust veroorzaakt. Hoe komt het dat de ene organisatie ten onder gaat en het andere bedrijf minder gebukt gaat onder de crisis en juist nieuwe kansen creëert?



Samenwerken is een antwoord en biedt zeker mogelijkheden om de huidige economische malaise het hoofd te bieden. Dit betekent voor ondernemers dat zij op zoek moeten naar krachtige partners om gezamenlijk nieuwe initiatieven te ontwikkelen en risico's te spreiden. De oplossing ligt bij het bundelen van krachten. Maar wat is dan de kracht van uw organisatie? Om te kunnen geloven in eigen kracht is een antwoord op deze vraag een eerste begin.

Kunnen en willen

Aan welke voorwaarden moet een bedrijf voldoen om krachtig te kunnen opereren? De eerste voorwaarde waaraan het bedrijf moet voldoen is de 'vakvolwassenheid' van medewerkers. Zij moeten in staat zijn om het werk uit te voeren, beschikken over de benodigde opleiding en ervaring: zij moeten het kunnen. Naast een goede opleiding is het van groot belang om de medewerker een goed inwerkprogramma aan te bieden en hem of haar ook daarna te blijven coachen. Alleen dan kan hij of zij de benodigde werkervaring in de functie opdoen.

Daarnaast moeten zij voldoende gemotiveerd zijn om de opdracht uit te voeren: zij moeten het willen. Bij de start van een nieuwe baan zal de medewerker zeker gemotiveerd zijn, maar het is van belang deze motivatie vast te houden of zelfs te vergroten. Niemand begint zijn baan honderd procent ongemotiveerd. Wel begint iedereen zijn nieuwe functie onbekwaam, omdat er nog nauwelijks of geen ervaring is opgedaan in deze functie. Pas als een medewerker zowel onbekwaam alsook ongemotiveerd is, heeft de organisatie een probleem.

Verantwoordelijkheid

Op de tweede plaats beschikt de organisatie over goed ingerichte bedrijfsprocessen. Deze processen moeten duidelijk zijn voor alle medewerkers. Dat lukt alleen bij een heldere visie en goed geformuleerde doelstelling. Er moet een logische verdeling zijn van verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden. Ze beantwoorden onder andere vragen over wie verantwoordelijk is en waarvoor. Hoe verantwoordelijkheden zijn verdeeld en hoe lijnen lo-



pen binnen de organisatie. Deze structuur is medebepalend voor de mate van 'vakvolwassenheid' van uw medewerkers. Het biedt namelijk een goede basis en houvast voor hen als het gaat om samenwerking en onderlinge loyaliteit. Mocht de 'vakvolwassenheid' toch achterblijven op de verwachtingen, dan kan in overleg naar een passend overgangstraject worden gezocht. Dat kan zowel binnen als ook buiten de organisatie.

Leiderschap

Een krachtige organisatie ontstaat niet vanzelf en ook niet automatisch als aan beide bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden worden bereikt en geconsolideerd als sprake is van goed leiderschap binnen de organisatie. Het onderhouden en verbeteren van bedrijfsprocessen vraagt continu aandacht. Datzelfde geldt voor het blijvend motiveren en vooraf duidelijk maken van de competenties van medewerkers. Dit vereist goed leiderschap. Het vermogen om de organisatie en de medewerkers effectief de goede richting op te sturen door zowel aandacht aan de processen te besteden als ook individuele aandacht geven aan medewerkers.

Een sterke organisatie kan vanuit haar kracht de samenwerking aangaan met andere krachtige organisaties, die op eenzelfde niveau functioneren om samen nog sterker te staan. Een goed recept om de crisis te doorstaan. Als bedrijven niet op een gelijkwaardig niveau werken, levert dit geen meerwaarde. Integendeel, er is dan sprake van het bundelen van zwaktes. ■

IK WENS U EEN KRACHTIG 2013 toe.



Jan Boekestein is directeur eigenaar van Intervicis Consult BV te Zundert, gericht op Personeelsbeleid, Organisatieontwikkeling en Coaching; Tevens is hij mede-eigenaar van Dutchtrain BV, training en opleiding.
www.intervicis.nl.
www.dutchtrain.nl.