

Vragenlijst	Meegenomen naar script	Script	Meegenomen naar uitzending	Uitzending
<p>Kunt u uw bedrijf in een paar zinnen omschrijven? De Werkwijze adviseert organisaties hoe hun medewerkers impact kunnen hebben én houden. Met andere woorden: hoe zorg je ervoor dat mensen de verantwoordelijkheid nemen voor hun prestaties en dat ze zich steeds blijven ontwikkelen? Zelfsturing is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Mensen de ruimte geven om zelf te bepalen wat er moet gebeuren, omdat zij degenen zijn die het kunnen weten. Zo help ik organisaties bouwen waarin zelfstandige mensen met elkaar zorgen voor goede resultaten en voor continue verbetering en vernieuwing. De Werkwijze geeft vorm aan talentontwikkeling en versterkt duurzame effectiviteit.</p> <p>Wat wilt u dat collega ondernemers en kijkers van u weten? Ondernemers moeten van mij weten dat ze bij mij terecht kunnen als ze hun mensen sterker willen verbinden met de koers van de organisatie en als ze hun mensen beter willen toerusten om steeds de benodigde kwaliteit te leveren, ook als de omstandigheden veranderen. En dat ze in mij iemand treffen die helpt de juiste keuzes te maken voor hun specifieke organisatie en tegelijkertijd om daar heel concrete acties voor uit te voeren. Zo krijg je bijvoorbeeld een gericht ontwikkelprogramma of een nieuwe gesprekscyclus die past bij de kernwaarden van je onderneming.</p> <p>In welke behoefte moet worden voorzien, vanuit uw branche gezien? Ik zie dat organisaties steeds meer behoefte krijgen aan mensen die eigenaarschap tonen en die mee kunnen met veranderingen. Maar ook dat er steeds meer medewerkers zijn die zoeken naar een werkgever waar ze betekenisvol werk kunnen doen en hun talenten kunnen ontplooiën. Dat gaat feitelijk over hetzelfde. En dat maakt dat ondernemers zoeken naar manieren om een werkomgeving te creëren die stimuleert dat mensen verantwoordelijkheid nemen voor hun prestaties en voor hun ontwikkeling. En dat dan weer op een manier die past bij de onderneming, bij de mensen die daar werken en ook bij hun eigen persoon als ondernemer of manager. Bij die zoektocht kan menige organisatie wel wat hulp gebruiken: iemand die meedenkt, inspireert, helpt dromen in daden om te zetten en aanzet om vol te houden.</p> <p>Welke trends/ontwikkelingen zijn er waarneembaar binnen de branche? Ik zie een paar trends waar het gaat om prestaties en ontwikkeling. Een eerste trend is dat veel organisaties bezig zijn zich te ontworstelen aan de traditionele beoordelingscyclus. Die is meer last dan lust geworden. Er ontstaan nieuwe vormen om doelen scherp te krijgen en resultaten te evalueren. Daar gebeurt veel: meer regie bij de medewerker, beoordelen op teamniveau, een kortere gesprekscyclus, focus op ontwikkeling. Organisaties zijn echt aan het experimenteren welke aanpak</p>		<p>Het is belangrijk dat medewerkers verantwoordelijkheid hebben voor hun prestaties en voor hun ontwikkeling. Zo blijven zij impact hebben en houden binnen de organisatie.</p> <p>Over wat voor impact hebben we het precies? Impact houdt in dat medewerkers effectief zijn en blijven in hun werk. Dat betekent dat ze steeds de benodigde kwaliteit leveren, ook als de omstandigheden veranderen. En dat ze samen zorgen voor goede resultaten en continue verbetering en vernieuwing van de organisatie. Zelfsturing is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Mensen de ruimte geven om zelf te bepalen wat er moet gebeuren, omdat zij degenen zijn die het kunnen weten.</p> <p>Waarom is het blijven ontwikkelen en verantwoordelijkheid nemen eigenlijk zo belangrijk voor organisaties? Ik zie dat organisaties steeds meer behoefte krijgen aan mensen die eigenaarschap tonen en die mee kunnen met veranderingen. Klanten willen sneller en op maat bediend worden, technologische vernieuwingen vragen om andere werkprocessen, we werken steeds meer samen met andere partijen, ook internationaal. De wereld wordt complexer en medewerkers moeten daarop inspelen. En ik zie ook dat er steeds meer medewerkers zijn die zoeken naar een werkgever waar ze betekenisvol werk kunnen doen en hun talenten ontplooiën. Die twee bewegingen maken dat ondernemers zoeken naar manieren om een werkomgeving te creëren die stimuleert dat mensen verantwoordelijkheid nemen voor hun prestaties en voor hun ontwikkeling.</p> <p>Hoe kan jij als adviseur organisaties hierbij helpen? Organisaties hebben baat bij iemand die meedenkt, helpt dromen in daden om te zetten en aanzet om vol te houden. Iemand die ideeën heeft over manieren om medewerkers te verbinden aan de organisatiedoelen of het leren op de werkplek te verbeteren. Dan krijg je bijvoorbeeld een gericht ontwikkelprogramma of een nieuwe gesprekscyclus die past bij de kernwaarden van je onderneming.</p>		<p>Het is belangrijk dat medewerkers verantwoordelijkheid hebben voor hun prestaties en voor hun ontwikkeling. Zo blijven zij impact hebben en houden binnen de organisatie.</p> <p>Impact houdt in dat medewerkers effectief zijn en blijven in hun werk. Zelfsturing is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Organisaties hebben baat bij iemand die meedenkt, helpt dromen in daden om te zetten en aanzet om vol te houden. En ik zie ook dat er steeds meer medewerkers zijn die zoeken naar een werkgever waar ze betekenisvol werk kunnen doen. Die twee bewegingen maken dat ondernemers zoeken naar manieren om een werkomgeving te creëren die stimuleert dat mensen verantwoordelijkheid nemen.</p>

daadwerkelijk helpt om goed en steeds beter te presteren. Een tweede trend is dat organisaties doordrongen raken van de noodzaak om leren en ontwikkelen meer in de praktijk vorm te geven. Sommige dingen kun je goed leren in een klaslokaal, maar er is veel winst te boeken door te zorgen dat mensen bij voortduring bezig zijn om zich te ontwikkelen en met elkaar het werk te verbeteren. Dus zie je dat organisaties uitproberen hoe ze medewerkers steeds nieuwe ervaring kunnen laten opdoen, hoe ze zelfreflectie en onderlinge feedback gewoon kunnen maken, hoe ze mobiele technologie kunnen inzetten om hun mensen van de benodigde kennis te voorzien etc. Werken en leren raken zo meer en meer op een vanzelfsprekende manier verweven.

Kunt u een toekomst schetsen voor uw branche?

Naar mijn verwachting zal er in de toekomst steeds minder vast staan. Nu zie je al dat we steeds meer werken in wisselende verbanden en dat we ons steeds weer opnieuw moeten verhouden tot veranderende omstandigheden. En ondertussen blijft de winkel gewoon open. We zullen er dus met ons allen goed in moeten worden om ons aan te passen, maar ook om initiatief te nemen en nieuwe dingen te creëren. Die flexibiliteit is denk ik een essentiële vaardigheid om te ontwikkelen binnen organisaties.

Waar wilt u dat de focus ligt in het item?

Wat mij betreft ligt de focus in het item op impact hebben en houden. Dat organisaties werken aan hun impact en verandervermogen als ze hun medewerkers de ruimte geven voor zelfstandigheid bij werken en leren. Zelfsturing als dé manier voor organisaties om het beste uit mensen te halen, te borgen dat zij hun mogelijkheden blijven exploreren en te zorgen voor werkplezier. Talentontwikkeling die medewerkers zelf verantwoordelijk maakt voor hun groei.

Zijn er nog leuke korte feitjes of weetjes over uw branche, dat niet veel mensen weten?

Wat niet veel mensen weten is dat zelfsturing niet alleen gelukkiger medewerkers en blijere klanten oplevert, maar dat het leiderschap in een zelfsturende organisatie ook positiever wordt gewaardeerd. Dat klinkt bijna paradoxaal, maar het lijkt mij een aantrekkelijk perspectief voor ondernemers die zich beginnen af te vragen waar zij nog voor nodig zijn. Binnen een organisatie waar zelfsturing een plek heeft, verschuift de rol van de leider naar de visionair, inspirator en coach. Niet verwonderlijk dat dat gewaardeerd wordt!

Heeft u een tip voor andere ondernemers?

Mijn tip is een vraag: zou het kunnen dat je medewerkers net zo gaan groeien en bloeien als jijzelf, als je ze de ruimte geeft die jij zelf ook hebt?

De Werkwijze geeft vorm aan talentontwikkeling en versterkt duurzame effectiviteit, onder andere door de inzet van ontwikkelcoaching.

Hoe gaat een coachtraject in zijn werk?

In een coachtraject start je ermee je toekomstbeeld te verhelderen, om vervolgens te bepalen hoe je je ontwikkeling kunt vormgeven. Dus eerst: Wat is je ambitie? Hoe ziet het eruit als je die gerealiseerd hebt? En vervolgens: Welke competenties moet je versterken? Hoe kun je dat doen? En door de uitkomsten te delen in een team, kun je elkaar bekrachtigen en elkaar helpen bij de uitvoering.

Wanneer is het interessant om als ondernemers hiervoor een specialist in te schakelen?

Een coach helpt je je eigen doelen en aanpak te bepalen en ondersteunt bij de realisatie daarvan. Coaching is interessant voor organisaties die hun mensen een steuntje in de rug willen geven om zelf sturing geven aan hun prestaties. Maar ook voor de ondernemer die op zoek is naar een leiderschapsrol die daarbij past. Die wil onderzoeken hoe een visionair, inspirator en coach voor de medewerkers te zijn.

Heeft u nog een tip aan andere ondernemers?

Mijn tip is: hoe meer ruimte en verantwoordelijkheid je geeft, hoe meer mensen gaan groeien en bloeien.

De Werkwijze geeft vorm aan talentontwikkeling en versterkt duurzame effectiviteit, onder andere door de inzet van ontwikkelcoaching.

In een coachtraject start je ermee je toekomstbeeld te verhelderen. Dus eerst: Wat is je ambitie? Hoe ziet het eruit als je die gerealiseerd hebt? En door de uitkomsten te delen in een team, kun je elkaar bekrachtigen en elkaar helpen bij de uitvoering.

Mijn tip is: hoe meer ruimte en verantwoordelijkheid je geeft, hoe meer mensen gaan groeien en bloeien.