



# Hoe je met regie moeiteloos resultaat bereikt !

---



**Dr. D.M. Mietus**

## Hoe krijg je resultaat op de werkvloer zonder leiding te geven?

Leidinggevendenden voelen zich verantwoordelijk voor het resultaat op de werkvloer. Tegelijkertijd ervaren ze dat het lastig is de mensen zo aan te sturen dat het beoogde resultaat ook wordt gehaald.

Een dilemma want hoe zorg je ervoor dat de mensen zelf de juiste acties ondernemen om het resultaat te bereiken en ook hun verantwoordelijkheid nemen voor de uitvoering van hun werk.

Waar lopen leidinggevendenden zoal tegen aan. In paragraaf 1.1 lees je knelpunten uit de praktijk.

### 1 Herken je deze knelpunten?

Knelpunten uit het dagelijkse werk van leidinggevendenden:

- Ervaar jij dat het teamresultaat achterblijft bij de doelen?

Je hebt het project goed uitgelegd en duidelijk verteld wat het team moet doen. Ze hebben nu een helder doel gekregen. En wat je dan ziet, is dat het team zomaar ergens begint met als resultaat dat elk teamlid voor zich zelf werkt, geen afstemming en het werk ook niet afkomt en ook nog met een slecht resultaat.

- Worstel jij met de aansturing van je medewerkers?

Je wilt graag dat je medewerkers zelfstandig hun werk doen zodat je op hoofdlijnen managed. En dat lukt je niet want je teamleden komen met praktische vragen, vragen je om hulp waardoor je geen tijd hebt voor je overige taken.

- Lig je wakker van het bedenken van praktische oplossingen voor je medewerkers?

Je bent vandaag niet toegekomen aan je werk want je was de hele dag de vraagbaak van het team. Met jouw ervaring los je hun problemen snel op maar zo leren de mensen er niets van. En blijven ze afhankelijk van jouw kennis.

- Voel je je machteloos op de werkvloer

De werkvloer is zogezegd een zootje. Een ieder doet maar wat en je weet niet wat. Het zijn allemaal eigenzinnige eilandjes.

- Heb je last van het werk uithanden nemen voor je medewerkers?

Medewerkers doen snel een beroep op je en voor dat je het weet ben je weer druk met het operationele werk. Je medewerkers leren niets, je komt aan je echte werk niet toe.

- Worstel jij met hoe maak ik mijn medewerkers toekomstbestendig?

Jullie zijn bezig met de strategie en de vertaalslag naar het werk en de eisen aan het werk. Wie past daar nu het beste in? En hoe bereid je je medewerkers voor op de toekomst dat ze voldoende kennis en vaardigheden hebben om ook nog een plek in onze organisatie te hebben in de toekomst.

- Heb je last van of dit wel de juiste medewerker op de juiste plek is?

Je medewerkers werken jaar in jaar uit in dezelfde functie. Je hoort ze niet klagen. Alsof ze hier tevreden mee zijn. Ze doen nog steeds hetzelfde werk sinds jaren. En volgens jou zitten ze echt niet altijd op de juiste plek.

- Heb je last van de functioneringsgesprekken en de POP?

Je ziet de sociaal wenselijke antwoorden al weer tegemoet. En je ziet dat de medewerker nog steeds niet de passende competenties onder de knie heeft. Welk nut heeft dan een functioneringsgesprek?

Heb jij ook last van dit soort knelpunten? En stel je jezelf de vraag: wat zou ik anders willen?

## **2 Dat wil je anders!**

Je wilt mensen die zelfstandig, autonoom en competent hun werk doen met zichtbare resultaten en jij geeft de contouren aan. Zelf ben je nieuwsgierig naar je medewerkers en naar de aanpak in hun werk. En je bent ook leergierig naar nieuwe vormen van jezelf ontwikkelen. Want je vindt dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn en daarbij ook alles kunnen leren m.a.w. hun potentieel nog meer kunnen benutten. Je ziet werk niet alleen als werk maar ook als continu leren en afstemmen op de veranderende omgeving. Je vindt dat mensen veel kunnen leren mits goed ondersteund worden. Want een gezamenlijke inzet en betere resultaten geeft meer plezier in het werk. Zodat jij meer van de zijkant meekijkt met een tevreden gevoel en de randvoorwaarden voor het team en de medewerkers creëert. Een visie die je aanspreekt en hoe ziet voor mij als leidinggevende dan de gewenste situatie eruit?

## **3 Hoe ziet mijn gewenste situatie eruit? Wil je het anders!**

De organisatie zit in een continue veranderende omgeving. Je zou graag willen dat de medewerkers handvatten hebben om te gaan met veranderingen. En dat medewerkers in staat zijn continu bij te sturen zodat in kleine stappen resultaat wordt behaald. Eigenlijk een manier van proces denken waardoor een verandering niet als verandering wordt ervaren. Een medewerker die zich deze denkwijze eigen maakt, zal eerder de signalen opvangen die om bijsturing vragen. De medewerker is dan niet alleen gefocussed op het einddoel maar voelt ook aan welke weg nodig is om dat doel te behalen. Reflecterende medewerkers zijn ook lerende medewerkers. Je begint met het opstellen van je wensenlijstje:

- je wilt graag dat de medewerkers op de werkvloer blijven
- je wilt wel graag inzicht in de ontwikkeling van de medewerkers
- je wilt dat de medewerkers vooral ook leren reflecteren.
- Je wilt dat de verandering zichtbaar is in het gedrag van de medewerker
- En dat wat de medewerker geleerd heeft ook inzichtelijk is voor collega's
- Je wilt dat het geleerde gedrag van de medewerker geborgd is.

EN

- je wilt ook letten op de kosten
- je wilt ook letten op de tijdsinvestering

EN

- Je zoekt naar een praktische en laagdrempelig instrument voor op de werkvloer
- Je zoekt naar innovatieve technieken zoals e-learning, blended learning.

Met bovenstaand wensenlijstje ga je op pad.

## 2 Het vijf stappenplan voor meer regie op de werkvloer

Het vijf stappenplan ondersteunt je bij de oplossing voor jouw team en medewerkers. In kleine stappen werk je op deze wijze systematisch naar een concreet resultaat toe. Het vijf stappenplan staat hieronder beschreven:

Vijf stappenplan	Reflectie	Resultaat
<b>Stap 1</b>	Waar heb ik last van?	Inzicht in verbeterpunten
<b>Stap 2</b>	Wat zou je anders willen?	Inzicht in je doelen
<b>Stap 3</b>	Welke gedragsvaardigheden horen bij de doelen?	Overzicht van gewenst gedrag
<b>Stap 4</b>	Welke competenties horen bij het gewenste gedrag?	Inzicht in welke competentie het team en de medewerker gaat ontwikkelen
<b>Stap 5</b>	Kies een passend instrument zoals e-learning module en/of blended learning.	Team en medewerker leren informeel hun competentie op de werkvloer. Dit merk je aan hun veranderend gedrag.

Wil je advies of meer weten over online talentontwikkeling of meer regie op de werkvloer? Kijk dan op [www.cyclu.nl](http://www.cyclu.nl) en [www.dietamietus.nl](http://www.dietamietus.nl)

En neem contact op met Dieta Mietus , 0612899769 of [dietamietus@cyclu.nl](mailto:dietamietus@cyclu.nl)