

Weet wat er leeft op de werkvloer!

Hoe belangrijk is het nu echt: een directie die weet wat er speelt op de werkvloer? Het blijkt dat directeuren die aanwezig zijn op de werkvloer, interesse tonen en zelf hard meewerken van onschatbare waarde zijn. Zij blijken een bijzonder positief effect te hebben op de inzet en bevoegenheid van de medewerkers.

Dit komt naar voren uit recent, grootschalig onderzoek van Effectory, uitgevoerd onder ruim 400.000 medewerkers in Nederland.

Er bestaat een directe link tussen de betrokkenheid, bevoegenheid en tevredenheid van medewerkers en de beoordeling van hun directie.

Medewerkers die de stelling 'De directie weet wat er speelt op de werkvloer' negatief tot neutraal beoordelen, scoren gemiddeld een 6,7 op betrokkenheid bij hun organisatie. Medewerkers die de stelling

positief beoordelen scoren gemiddeld een 8,4. Eenzelfde link is zichtbaar bij bevoegenheid (6,1 versus 7,3), tevredenheid (6,9 versus 8,2) en beoordeling van de organi-

satie als geheel (6,3 versus 7,8). In organisaties waar de directie positief beoordeeld wordt, scoren de medewerkers dus op alle gebieden hoger.

Zes op de tien teleurgesteld bij start nieuwe baan

Bij zes op de tien personen valt minimaal één aspect tegen bij de start van hun nieuwe baan. Als het tegenvalt, valt het gemiddeld ook goed tegen. Aan gemiddeld vier verwachtingen wordt dan door de werkgever niet voldaan. Eén op de drie mensen die teleurgesteld zijn vertelt dat tegen niemand. Deze ontevredenheid zorgt voor demotivatie en mindere prestaties, en mogelijk tot ongewenst voortijdig vertrek. Voor een goede start is ondersteuning in de eerste negentig dagen, de 'onboarding', erg belangrijk. Dit blijkt uit onderzoek van de Intelligence Group in opdracht van Workwonders onder 505 mensen die het afgelopen jaar van baan veranderden.

COLUMN

RADICAL KAM: OP ZOEK NAAR DE HEILIGE GRAAL!

Hoe weet je of je als bedrijf op de juiste weg bent?

Dagelijks worden processen maar ook wij als mensen door allerlei metingen op verschillende niveaus in de gaten gehouden, want: 'meten is weten'. De extreemste situatie heb ik zelf mee mogen maken bij een bedrijf met meer dan 1000 KPI's! Of neem de huidige discussie over de NSA...

Ondanks al dat meten, komen we op het allerhoogste abstractieniveau nog steeds niet in de buurt van een duurzame samenleving: vorig jaar hadden wij als mensheid op 20 augustus al alle natuurlijke bronnen voor het hele jaar verbruikt. Dit betekent dat wij over de gehele wereld in één jaar bijna 1,5 keer meer grondstoffen gebruiken dan de aarde ons in één jaar kan geven. In hoeverre zijn onze dagelijkse ondernemersactiviteiten op deze KPI afgestemd?

Eind maart kreeg Dow Chemical in Terneuzen een hoge boete voor 'incidenten tegen mens en milieu'. Volgens de rechter was deze boete veel hoger geweest bij een slecht functionerende veiligheidscultuur. Integratie in de bedrijfscultuur leidt pas tot een grote impact. Zo ook met duurzaamheid.

Activiteiten, waardes, intenties en gedragingen in groepen mensen maken cultuur. Duurzame activiteiten

zijn dus niet voldoende. Of zoals Einstein het stelde: je kunt een probleem niet oplossen met dezelfde manier van denken als die het veroorzaakt heeft. We moeten dus onze huidige cultuur doorbreken. Geen kleine incrementele aanpassingen, maar radicale verandering van de bedrijfscultuur.

Deze verandering wordt in de filosofie al sinds Socrates' tijden beschreven: de zoektocht naar authenticiteit. De 'verwarrende' ervaring van absolute vrijheid is volgens Sartre de voorwaarde voor authenticiteit, maar kan zodanig onplezierig zijn dat het mensen leidt tot onauthentieke, niet-duurzame levenswijzen. Volgens Kierkegaard wordt deze, voor authenticiteit benodigde vrijheid in de weg gezeten door het dagelijkse leven: de cultuur die we moeten doorbreken voor een duurzamere samenleving.

De KAM-manager als Indiana Jones: op zoek naar de heilige graal! De vrijheid leidende tot de authenticiteit die nodig is om een radicale cultuurverandering mogelijk te maken, om aansluiting te vinden bij die ene KPI. Voor je bedrijf betekent dit het streven naar vrijheid voor medewerkers om hun eigen kracht te vinden en zo hun maximale inzet te kunnen geven. Allemaal ver je bed? Bekijk de Semco SA-case maar eens!



Sjors Witjes

Sjors is als docent en promovendus verbonden aan het Copernicus Instituut voor duurzame ontwikkeling van de Universiteit Utrecht. Na zijn gezin ligt zijn grootste passie in het ondersteunen van mensen bij het duurzamer maken van bedrijven.