

56 dezaak.nl/stappenplan



Een belangrijke randvoorwaarde: zorg voor veiligheid. Beloon initiatieven, geef vertrouwen

PASPOORT
Naam: Heidi Bolwijn
Eigenaar van: Bolwijn Communicatie
Is: ondernemerscoach, trainer en interim-manager
Expertise: Helpt werknemers ondernemender te maken, samen met collega-ondernemer Wilma Nijboer en aan de hand van methode 'de creatiespiraal', waarbij je in stappen doelen bereikt.
Overtuiging: 'Bedrijven die intern ondernemerschap stimuleren en medewerkers in dienst hebben die kansen creatief en innovatief kunnen omzetten naar doelgerichte acties, zijn succesvoller, innovatiever en aantrekkelijker als werkgever en kennen minder ziekteverzuim.'
 heidybolwijn.nl

Tekst: Niobe Moen Fotografie: Laurence Delderfeld

57

Meer ondernemerschap op de werkvloer

IN 5 STAPPEN

Het is een duidelijke trend in ondernemersland: werknemers ontwikkelen een *ondernemende werkhouding*. Je bent gek als je dat niet omarmt. 'Bedrijven met deze focus bereiken gemiddeld 50 tot soms zelfs 70 procent meer resultaat.'

STAP 1 Maak doelen kenbaar

'Jouw werknemers in beweging krijgen, begint bij bewust maken en aanreiken van kaders. Vraag ze de touwtjes in handen te nemen en maak je bedrijfsdoelen kenbaar. Veel ondernemers denken dat dit gesneden koek is, in de praktijk blijkt dat vaak helemaal niet zo te zijn. Deel missie, visie en te bereiken doelen. Waar wil jij heen? Neem ze mee. Wat wil je: doelgerichter worden, innovatiever zijn, meer werkplezier of beter resultaat?'

STAP 2 Zorg voor veiligheid en vertrouwen

'In vergaderingen niet alleen praten, maar echt ergens komen. Kansen durven pakken of beter samenwerken: als je wilt dat werknemers meebewegen, moet je de juiste randvoorwaarden scheppen. De belangrijkste: zorg voor veiligheid. Beloon initiatieven en geef vertrouwen. Jij als ondernemer hebt de sleutel in handen. Durf je kwetsbaar op te stellen. Zo vertelde een directeur laatst tijdens een sessie dat hij zich soms heel eenzaam voelde in zijn positie. Dat bracht enorm veel teweeg waardoor de sfeer merkbaar opener werd.'

STAP 3 Geef de regie terug

'De volgende logische stap is verantwoordelijkheid delen. De helft van de werknemers heeft volgens onderzoek behoefte aan meer ruimte voor intern ondernemerschap. Dat begint bij meer vrijheid én eigen verantwoordelijkheid. Dat betekent ook dat jij als ondernemer een stap terug moet zetten en de kar niet meer alleen trekt. Een begin is de eerder beschreven doelen door iedereen, bedrijfsmatig en op persoonlijk vlak, te laten vertalen. Hoe zien werknemers die doelen en hun bijdrage daaraan? Laat hen de ideale situatie visualiseren, bijvoorbeeld aan de hand van moodboards, en uitkomsten presenteren aan elkaar. Vreselijk spannend soms, maar zo ontstaat langzaam wél een klimaat waarin werknemers meer regie pakken en samenwerking en resultaten verbeteren.'

STAP 4 Onderzoek capaciteiten

'De uitkomsten onder Stap 3 zijn basis voor verder onderzoek. Wat is er nog nodig om doelen te behalen? Ondernemend werknemerschap vraagt om competenties als het initiatief nemen, resultaat- en marktgericht denken en flexibel zijn. Vraag werknemers

hoe ondernemend ze zijn en wat zij nodig hebben om optimaal te functioneren. Persoonlijkheid moet passen bij functie, een DISC-profiel (onderzoeksmethode, red.) maakt bijvoorbeeld helder waar iemands kracht ligt en wat zijn motivatie en ideale werkomgeving is. Een verkoopmedewerker past op basis van karakter misschien wel veel beter op inkoop. Daarmee zet je werknemers meer in hun natuurlijke kracht. Capaciteiten worden beter benut.'

STAP 5 Acties inplannen

'Zodra duidelijk is wat er nog nodig is, bepaal je de strategie en plan je concrete acties in. Zoals herverdeling van (sommige) functies, meer kennis en kunde vergaren, samenwerkingsafspraken maken en effectiever vergaderen. Bedenk wel: gedrag vernieuwen kost tijd en vraagt doorzettingsvermogen. En zorg regelmatig voor bezinning; waar staan we, wat is er nog nodig? Uiteindelijk zul je oogsten.'

Meer over de trend 'van werknemend naar ondernemend' vind je op pagina 22.