Nolost

Parels van de Ronde tafel

ZEEMAN

We komen uit de Industriële en Technologische Revolutie en zien dat het hoogste tijd is voor een Menselijke Revolutie om de uitdagingen van vandaag en morgen het hoofd te kunnen bieden. Kapitaliseren en digitaliseren is niet meer voldoende. De focus moet meer verschuiven naar het humaniseren en socialiseren. Zo staat groei niet centraal, maar het vergroten van de positieve impact als organisatie op de wereld. Sven heeft ons mooi meegenomen in de 3 C- aandachtsgebieden voor echt mensgericht verbinden.

Connectie vs. Contact

- Een contactmoment met een persoon is een functionele verbinding, maar connectie gaat over emotionele verbinding. Maak de verdieping van een professionele relatie naar een persoonlijke band. Dat is echt aandacht hebben voor de mens achter de medewerker.
- Span of control wordt steeds groter en hierdoor neemt de span of connection meestal af! Dit is een groot gevaar, want mensen ervaren meer afstand en anonimiteit. Door deze vermindering in sociale loyaliteit neemt het verzuim en verloop significant toe.
- Het kunnen aangaan van constructieve conflicten is essentieel om van contact naar connectie te bewegen en samen te kunnen leren groeien.

Cohesie

- Het is cruciaal dat je 1 organisatie bent en dat mensen zich ook echt onderdeel voelen van deze groep. Immers zijn mensen sociale dieren die het belangrijk vinden om ergens bij te horen.
- Werkgevers moeten zich veel meer opstellen als een community. Een groep die dezelf de waarden, overtuigingen en doelen met elkaar deelt. Maak de stap van werkgever naar zingever, want je bent meer dan het faciliteren van de transactie van (werk)tijd en geld.

Chemie

- De meest succesvolle factor van samenwerken is een klik hebben met elkaar. Kwaliteit van relaties is van essentieel belang voor het succes in het werk. Chemie is geen knop waar je aan kunt draaien, maar je kunt het wel iedere dag opbouwen, door elkaar beter te leren kennen en begrip te hebben voor elkaar.
- Begrijpen van elkaars beweegredenen en deze accepteren is essentieel. Het gesprek moet dus gaan over het waarom. Waarom doe je wat je doet, waarom heb je voor dit vak gekozen, waarom maakt dit werk jou gelukkig? Kwetsbaarheid zorgt voor de meest sterke verbinding, zo bouw je aan een sterk collectief.

Parels

Vervolgens hebben wij alle mooie en waardevolle partners aan een vierkante tafel met elkaar van gedachte laten wisselen over het thema verbinden! Het gevolg, onderstaande zeer krachtige en mooie Parels:

- Luister 80% en vraag 20% door!
- Creëer zingeving in alles wat je doet of laat doen
- Pas slimmigheden toe om “jongere generaties” te binden:
    - Bij aanname laat je iemand “Favorieten kaartjes” invullen, kaartjes met daarop het lievelingseten, lievelingsdrinken, favoriete kleur, etc. Als diegene dan een compliment of extraatje verdient, pak je het kaartje er weer bij en maak je de beloning persoonlijk door het aan te laten sluiten bij dit kaartje.
    - Wees vooral duidelijk in de ontwikkelpaden en werk met kleinere concrete stappen waarbij verantwoordelijkheid stap voor stap toeneemt.
    - Beleg verantwoordelijkheden sneller bij nieuwe medewerkers. Dit geeft hun de uitdaging en ruimte om te ontwikkelen en de manager de ruimte in de agenda.
- Zorg voor een duidelijke (competitieve) opdracht; Zoals de opdracht aan de beginjaren van Nike: “Beat Adidas”.
- Zorg voor structuur, dit verbindt mensen aan elkaar. Dit kan bijvoorbeeld met een gezamenlijke weekstart met een persoonlijk element.
- In plaats van “het goede gesprek voeren”, maak het minder zwaar en voer alleen nog maar gesprekken die ertoe doen.
- Lees het boek **Gung Ho!** (op advies van Ron).

- **Systemen zorgen voor uitdagingen, het is niet erg om af en toe bewust uit de syteembubbel te stappen en te kijken wat er buiten de bubbel gebeurt:**
  - Wat zou er gebeuren als wij een functiehuis loslaten?
  - Wat zou er gebeuren als wij medewerkers laten nadenken over wat zij terug zouden moeten geven voor hun salaris
- **Niet teveel focussen op instroom, focus je op het voorkomen van uitstroom!**
- **Streef dromen na en doe dat samen:**
  - Maak er gezamenlijke dromen van en laat mensen meedenken
  - Zorg voor autonomie en ruimte voor persoonlijke en professionele groei
  - Geef het goede voorbeeld als leidinggevende
- Waak dat groei van de organisatie niet gaat drukken op de verbondenheid
  - Kies er dan ook bewust voor om soms even niet te groeien
- Zorg voor Pulse checks, geen vaste cyclus maar gewoon korte oprechte momenten van connectie in frequente vorm
- Medewerkers hebben enorm baat bij conflicthanteringstrainingen.
- Weet dat ontwikkelmogelijkheden zorgen voor het perspectief waar personeel naar zoekt!
- Richt je op alle leiders in de “tussenlaag”, zij zijn van cruciaal belang in het doorleven doorvertalen van de visie, strategie en kernwaarden.

Ben jij er de volgende keer ook (weer) bij?

Donderdag 8 februari 2024
bij Gemeente Rotterdam

Meld je hier aan

