

10 manieren om gezamenlijk veranderingen door te voeren

Helder communiceren en feedback personeel vragen

De gevolgen van de kredietcrisis kunnen de interne bedrijfsvoering en het personeelsbeleid danig in de war schoppen. Projecten vertragen of worden geschrapt, nieuw beleid wordt uitgesteld en bezuinigingen halen de franje van regelingen af.

Veel organisaties willen een goede werkgever zijn voor hun werknemers. Dat gebeurt vanuit opvattingen over goed werkgeverschap, maar ook uit welbegrepen eigenbelang. Wanneer er, zoals nu, minder te verdelen is, komt het aan op de capaciteiten van het management om de medewerkers te stimuleren om toch het beste van henzelf te geven. Ook als dat betekent dat hun functie, hun werkwijze of hun afdeling op de schop moeten.

Werknemers meenemen met veranderingen

Adviesbureau Towers Perrin beschrijft 10 manieren om medewerkers de omslag te laten maken die nodig is vanwege de economische recessie.

1. Duidelijke strategie

Wees duidelijk over de strategie om de recessie op te vangen en over uw missie en visie voor de toekomst. Medewerkers verwachten van het management dat zij hen de weg wijzen, juist als het tegen zit. Met een duidelijke missie, en visie op de toekomst in het hoofd, zullen managers en medewerkers samen betere, verantwoorde beslissingen kunnen nemen in hun dagelijkse werk.

2. Standvastig communiceren

Stel niet alleen een missie en visie op, maar communiceer daarover wanneer u maar kan. Vergeet vooral niet de OR vroegtijdig en volledig te informeren. Wees standvastig en duidelijk in uw visie. Van hoog tot laag nemen werknemers beslissingen. Ze zullen die alleen op uw visie aanpassen wanneer ze die hebben aanvaard en begrepen.

3. Maatregelen in beeld

Richt op intranet een vraagbaak voor medewerkers in en maak een website met alle belangrijke crisismaatregelen. Laat ook zien wat uw concurrenten doen en of uw organisatie een voorsprong heeft of wellicht achter blijft. Maak duidelijk en helder wat medewerkers kunnen doen om de concurrentie te verslaan. Om vertrouwen te scheppen, is absolute openheid over de situatie in uw bedrijf een must.

4. Bedank medewerkers

Stuur uw medewerkers wekelijks een mailtje met de resultaten en bedank ze voor hun inspanningen. Ook hier moet u open en eerlijk in zijn; medewerkers waarderen dat.

5. Vraag input

Vraag werknemers naar hun mening in werkoverleg of speciale bijeenkomsten. Wie zijn personeel mee laat zoeken naar oplossingen, kan rekenen op meer betrokken medewerkers. Bovendien krijgt u zo waarschijnlijk meer te horen over het bedrijf en de klanten, dan in de directiekamer.

6. Waardeer enthousiasme

Stel kwaliteitsteams in die voorstellen doen om de klanttevredenheid te verhogen en de kosten te verlagen. Maak duidelijk dat u goede ideeën en enthousiasme van uw personeel altijd op prijs stelt, in goed en slechte tijden.

7. Bedrijfsdoelen bijstellen

Stel de bedrijfsdoelen bij op de nieuwe economische realiteit. Communiceer de gewijzigde doelen met uw medewerkers en maak duidelijk dat u flexibiliteit verwacht om te overleven. Op deze manier kunt u samen sterker de recessie uitkomen dan u er in ging.

8. Duidelijk over bonussen

Als de (incidentele) beloning onder druk komt te staan, maak dat dan direct duidelijk. Ook al is het natuurlijk niet leuk om te horen dat er minder beloningen te verdelen zijn, medewerkers willen graag vooraf weten waar ze aan toe zijn.

9. Nieuwe vaardigheden

Probeer medewerkers te verleiden om nieuwe, en vooral andere, vaardigheden te leren. Zo kunnen ze -nu en straks- meer betekenen voor de organisatie. Medewerkers zullen het belang van het verwerven van andere vaardigheden zeker inzien, als ze zien dat de nieuwe organisatie ook om andere vaardigheden vraagt, in nieuwe functies en taken.

10. Kengetallen motiveren

Stuur op kengetallen over productie, kosten en opbrengsten, en deel die met uw personeel. Zo kunt u vooruitgang meten en dat aan het personeel ook duidelijk maken. Zo werken (personeels-)kengetallen als een daadwerkelijk motivatie-instrument. Medewerkers zien zo zwart op wit wat hun inzet bijdraagt aan het (voortbestaan van) de organisatie en hun baan.

Bron Personeelsnet



Nadere informatie:

ALGRA CONSULT

Tuinderijpad 16

2324 MC Leiden

T 06 42 45 31 46

Email: info@algraconsult.nl