

Goede voornemens!

‘We waarderen de dingen pas als we ze kwijt zijn’. Het lijkt me een uitspraak die wij allen in 2020 wel konden plaatsen. In het voorjaar was het plotseling gedaan met de dagelijkse verplaatsingen naar kantoor. Er was nog een korte heropstart tijdens de zomer en in het najaar, maar de stoelen in onze kantoorruimte bleven overwegend leeg. Het geluid van menselijk contact op de werkvloer deemsterde weg...



Corona is wel besmettelijk, maar optimisme blijktbaar nog meer. Vele bedrijven hebben zich geschikt in het collectieve lot en hebben er gaandeweg het beste van gemaakt. Het was voor velen de ideale gelegenheid om de beperkingen aan te grijpen, na te denken en te vernieuwen. **Overall ontstonden initiatieven om met elkaar virtueel samen te werken.** Er werd ‘gezoomd’ (of hoe ook) alsof het een lieve lust was. Sommige teams maakten hieromtrent formele afspraken, andere niet. Sommige teams hanteerden een structuur of regelmaat, andere niet.

Virtuele samenkomsten werden alvast gebruikelijk. Door de fysieke beperking werd wel minder aandacht besteed aan de formele samenspraak met andere teams, waardoor de samenhang tussen teams verminderde. Dat is binnen elke organisatie een aandachtspunt voor de toekomst. Omgekeerd werd meer aandacht besteed aan de interactie met de eigen medewerkers. De virtuele ruimte bleek plotseling de ideale ontmoetingsplaats om de eigen medewerkers samen te brengen én (verplicht) naar elkaar te (doen) luisteren. Sommigen durven in een vergaderruimte wel eens een presentatie of discussie te ontlopen, door nog snel even de smartphone of de laptop te consulteren. Tijdens een virtuele vergadering is dat iets moeilijker, iedereen ziet het. Verrassend genoeg creëert de virtuele klik dus openheid, het verbindt en bevordert het gemeenschappelijk begrip. Omdat we actief luisteren vergroot ook de actiebereidheid. Hoe kunnen we als team het verschil maken? Hoe kan ik daar persoonlijk toe bijdragen? Ideeën worden uitgewisseld, vragen worden gesteld, voornemens en afspraken worden gemaakt. Er wordt (samen)gewerkt! Om even later afscheid van elkaar te nemen en er weer individueel tegen aan te gaan! Wat later, bestaat wel het gevaar dat het je toch ontbreekt aan discipline, durf en daden (de 3 ‘d’s). Dat zal jouw toekomstige evaluatie dan uitwijzen...

Tijdens onze virtuele reis merkten we ook dat een virtuele vergadering die doeltreffend verloopt, iets grondiger dient te worden voorbereid, zowel door de leider ervan als door de deelnemers. Het komt er immers op aan om de aandacht voortdurend bij te houden, ‘to the point’ te communiceren én elkaar de virtuele ruimte te gunnen. Tijdens een virtuele vergadering is de rol van de leider als moderator allesbepalend. Daarnaast gaat de digitale leider op zoek naar voortschrijdende ankerpunten, die aangeven dat de prestaties die vandaag geleverd worden, bijdragen aan het resultaat dat morgen wordt beoogd. Toezicht en controle wordt vervangen door opvolging en vertrouwen.

Naarmate we de eerstkomende maanden de virtuele samenwerking verderzetten, terwijl we gaandeweg de strijd tegen het virus winnen, stelt zich de vraag of we erna gewoon terugkeren naar het oude normaal. Niet alle veranderingen waren slecht, dus kunnen we eigenlijk wel ten dele behouden wat goed was. **De toekomst kondigt zich dan ook aan als een 'blended experience'.** De fysieke en digitale contactvorm kunnen elkaar blijkbaar perfect aanvullen en versterken. Er is geen betere manier dan een persoonlijke ontmoeting om medewerkers te leren kennen, en samen de weg uit te stippelen die je in de toekomst zult bewandelen. Maar moeten we hierna allemaal altijd op dezelfde plaats zijn om verder te bouwen aan elk gemeenschappelijk initiatief? Een roadmap kan inderdaad ook gemakkelijk via virtuele weg worden besproken en opgevolgd. De bedrijfsruimte zou dan weer kunnen gebruikt worden om er andere teams te treffen, specifieke werkgroepen samen te brengen of 'workshops' te organiseren.

In een hybride toekomst is de kans alvast groot dat de contacten anders zullen verlopen, minder 'ad-hoc', eerder 'voorbereid'. Fysiek contact verloopt zonder enige remming. Digitaal contact vereist dat we voorafgaand de materie consulteren, onze vragen voorbereiden, en reflecteren. **Het welzijn van de eigen medewerkers kan er enkel wel bij varen. Dit vergt trouwens ook andere kwaliteiten van de medewerker en in het bijzonder van de leider.** Het profiel van de ideale leider verandert van iemand die vertrouwen opwekt, welbespraakt is en charismatisch naar iemand die vertrouwen geeft, medewerkers verbindt, georganiseerd werkt en daadkrachtig is. Het profiel verruimt van iemand die hard zijn best doet naar iemand die hard én hart zijn best doet.

In deze coronacrisis en de bijhorende virtuele veranderingen schuilt dan ook een enorme uitdaging voor de eigen bedrijfscultuur. Ik nodig alle leiders uit hiertoe een goed virtueel voornemen te formuleren. **Of wacht je liever tot je de kans kwijt bent? # de warmstecultuur**



Dank je wel om dit artikel te lezen, Ik hoop dat je het nuttig vond. Andere artikels kun je terugvinden op mijn website. Je kan er ook altijd een vraag stellen of een commentaar achterlaten. Als je de cultuur in jouw organisatie even wil boosten en/of jouw medewerkers graag een duwtje in de rug geeft met een voordracht, opleiding of workshop, begeleid ik je graag. Tot ziens!

b2b - www.better2best.be – Alain Surkol 0497/591333 – alain.surkol@telenet.be
