

## Haal meer uit het werkoverleg!

Edwin houdt eens per maand werkoverleg met zijn team van 16 teeltmedewerkers. Het lukt hem niet om zijn medewerkers hier op een goede manier bij te betrekken. Als bedrijfsleider vertelt hij over zaken, die hij van belang acht voor zijn mensen. Maar op het moment dat hij de gelegenheid geeft om vragen te stellen of met ideeën te komen zijn het altijd dezelfde mensen die het woord nemen. Het merendeel zit zijn tijd uit en gaat het liefst zo snel mogelijk weer aan het werk.

**Wat kan Edwin doen om dit werkoverleg tot een succes te maken?**

**Voor veel medewerkers is de drempel om in een werkoverleg met eigen ideeën te komen te hoog.**

Behalve dat niet iedereen het woord durft te nemen in een groep, spelen er vaak nog andere zaken. De meeste medewerkers komen pas met eigen ideeën wanneer:

- het onderwerp een directe relatie heeft met het eigen werk;
- zij zelf de overtuiging hebben dat hun ideeën de moeite waard zijn;
- zij merken dat ook de leiding hun ideeën de moeite waard vindt en serieus overweegt om er iets mee te doen.

**Om medewerkers actief aan een werkoverleg mee te laten doen is het daarom van belang om eerst te zorgen voor de juiste condities. Een eenvoudige manier om dit te bereiken is door tijdens het werkoverleg een deel van de tijd in subgroepen te overleggen.**

Een voorzitter kiest voor deze opzet wanneer er een onderwerp op de agenda staat waarbij hij de betrokkenheid van zijn mensen belangrijk vindt en hun ideeën wil gebruiken om tot een besluit te komen. In een groep van drie tot vier medewerkers voelen medewerkers zich vrijer om te zeggen wat ze denken. Vaak blijkt dat collega's hun gedachten de moeite waard vinden en bovendien brengen ze elkaar weer op nieuwe ideeën, waarop nog niemand gekomen was.

De resultaten van deze subgroepen worden vervolgens plenair besproken. De stap om nu iets in de grote groep naar voren te brengen zal voor veel medewerkers beduidend kleiner zijn geworden.

Een voorbeeld

**Stel Edwin heeft een probleem gesigneerd, dat hij graag samen met zijn medewerkers wil oplossen.**

Tijdens het werkoverleg trekt hij hier circa 45 minuten voor uit en kiest hij voor de volgende aanpak:

**1. Edwin houdt een korte inleiding:**

"De afgelopen maand heb ik geconstateerd dat.. Dit is nadelig voor.. Ik wil graag samen met jullie komen tot een oplossing, waarbij rekening gehouden wordt met.. Ik hoor graag jullie ideeën".

**2. Vier groepen van elk vier medewerkers brainstormen over een oplossing**

**3. Elke groep vertelt zijn oplossing in de plenaire vergadering, de anderen stellen vragen.**

**4. Edwin vertelt wat hem in de verschillende oplossingen aanspreekt en waarom.**

Hij stelt voor dat hij de oplossingen komende week bespreekt met de directeur, dat hij daarna laat horen welke oplossing is gekozen en bedankt iedereen voor het meedenken.

Kies je, als voorzitter van een werkoverleg, af en toe voor deze vorm dan is de kans groot dat zowel de kwantitatieve als kwalitatieve inbreng van je medewerkers tijdens het werkoverleg toeneemt.

**Het gaat echter niet alleen om de vorm, maar ook om je intentie als voorzitter.**

De volgende aandachtspunten spelen daarom ook nog een rol:

1. Kies alleen voor deze werkwijze wanneer je ook echt rekening wilt houden met de ideeën van je medewerkers.
2. Wees open over de manier waarop je tot een besluit wilt komen.
3. Geef niet direct je eigen mening; check eerst of je het ingebrachte idee wel goed begrepen hebt.
4. Zeg niet te snel "dat werkt niet"; vertel eerst wat goed is aan het idee.
5. Laat zaken waarover je niet direct een besluit kunt of wilt nemen niet op zijn beloop, maar kom er altijd bij je medewerkers op terug.

**Met andere woorden: betrokkenheid creëer je alleen wanneer je als voorzitter ook echt geïnteresseerd bent in de inbreng van je medewerkers en dat in alles duidelijk maakt!**