

DE 1,5- METER-MANAGER

Jarno Mossou

COLUMN

Ik hop van de ene videomeeting naar de andere. En ga van de digitale pub-quiz naar een ommetje met collega's op een digitaal eiland. Daarbij wordt verwacht dat ik exact op het juiste tijdstip inlog terwijl ik voorheen de vergaderruimte in kon lopen en roepen dat ik nog even koffie moest halen. 'Meetings worden veel efficiënter en het praten over koetjes en kalfjes wordt een beetje weggelaten.' Waarschijnlijk herkennen veel mensen zich hierin. Het samenwerken als team in de digitale communicatiewereld is in rap tempo veranderd. Hoe ga je daarmee om als leidinggevende en teamlid?

Ik krijg steeds vaker de vraag toegeworpen: 'hoe moet ik mijn mensen betrokken houden bij het bedrijf, heb jij daar een oplossing voor?' Iedereen kijkt actief rond hoe andere bedrijven het doen, alsof er één waarheid bestaat. Het lastige is dat niemand deze snelle verandering, überhaupt deze verandering, zag aankomen. Dus is het logisch dat er nog niet veel aansprekende voorbeelden van 'werken op afstand' zijn.

Als zelfstandig ondernemer werk ik nu een aantal jaren op afstand voor verschillende bedrijven. Mijn ervaring is dat samenwerken optimaal verloopt als ik een goede band met mensen opbouw. In plaats van meteen de inhoud in te duiken, vraag ik wat er momenteel in de organisatie gebeurt en wat er bij hen zelf speelt. Dat zorgt voor meer verbondenheid. In de offlinewereld is het veel gemakkelijker om elkaar te leren kennen. Je loopt rond en maakt een praatje bij de koffiemachine. Online moet je er veel meer moeite voor doen. Lichaamstaal en kleine signalen van herkenning en erkenning zijn minder voelbaar. Je moet expliciet vragen wat de ander bezighoudt en waar hij of zij enthousiast van wordt. Als je dat niet gewend

bent, is dat een flinke stap – de verantwoordelijkheid daar goed in te worden ligt bij jou zelf. Het is daarom verstandig te reflecteren: hoe ga jij als leidinggevende en als teamlid om met je mensen? En wat verwachten zij van jou?

Door met veel bedrijven en organisaties samen te werken, heb ik allerlei vormen van leiderschap gezien. En ervaren hoe zij op hun eigen manier hun mensen betrokken houden in Corona-tijd. Belangrijk is dat leiders en teams actief de dialoog met elkaar aangaan: wat speelt er, hoe gaat iedereen daar individueel mee om, en wat is de impact voor het bedrijf? Dan lukt het om de betrokkenheid op peil te houden of zelfs de samenwerking te verbeteren. Zo zorgen zij ervoor dat ook met thuiswerken alle neuzen dezelfde kant op staan en het bedrijf sterk werkt.

Een welgemeende tip, en zeker niet alleen voor leidinggevend, want ook teamleden hebben hun eigen aandeel: ga die dialoog aan met elkaar, en vindt uit welke aanpak voor jou en anderen het beste werkt. Dan zorg je ervoor dat je de betrokkenheid met elkaar en met het bedrijf behoudt en zelfs vergroot. Veel succes en plezier!

Over de auteur

Jarno Mossou is Online Marketing Specialist bij Malleo.



Zelf een column of essay schrijven? Deze column of essay wisselt per nummer van auteur. Mail naar hoofdredactie@hmr.nl