



Waarom goede ideeën niet altijd de top bereiken

Is jouw manager een nee-schudder?

Het lijkt de evidentie zelf: medewerkers die ideeën aandragen om hun organisatie vooruit te stuwten. Toch blijkt dat hun managers vaak terughoudend zijn in het aanmoedigen of gebruiken van dergelijke input. Hoe komt dat?

TEKST WILLIAM VISTERIN



Wat bedrijven een fijne werkplek maakt, is de jaarlijkse oefening van organisaties als *Top Employer* en *Great Place to Work*. Er zijn een paar gebieden waar werkgevers het verschil maken, en geloofwaardigheid en respect staan daarbij bovenaan. "Levert het management ook effectief wat het belooft", haalt Astrid Vandenbroucke van *Great Place to Work* aan. "Ook respect vanuit dat management is een belangrijk element. Zoekt het management bijvoorbeeld antwoorden op suggesties en ideeën."

NIET DE MANAGER ZELF

Inspelen op feedback maakt voor werknemers dus een groot verschil, maar in de praktijk blijkt dat niet altijd evident. Sommige managers gaan zelfs zover dat ze ideeën actief negeren.

Dit ligt echter niet aan de keuzes of beperkingen van die managers, die te gehecht zouden zijn aan de status quo of bang voor verandering. Een recente studie van de universiteiten van North Carolina en Maryland, aangehaald in *Harvard Business Review*, biedt een andere kijk op de zaak. Managers negeren ideeën niet uit onwil, maar omdat ze te maken hebben met beperkingen die voortkomen uit de structuur en cultuur van hun organisatie. Twee factoren blijken daarbij doorslaggevend: een gebrek aan autonomie en een focus op kortetermijnresultaten.

GEBREK AAN AUTONOMIE

Managers hebben vaak niet de ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen over veranderingen op de werkvloer. De besluitvorming ligt in veel organisaties bij de absolute top, waardoor ze slechts uitvoerders zijn van beleid dat elders is vastgelegd. Dit gebrek aan autonomie weerhoudt managers ervan om met input van medewerkers aan de slag te gaan. Een voorbeeld is een productie-manager die weet dat zijn team waardevolle inzichten heeft over het verbeteren van werkprocessen. Maar de bureaucratie binnen de organisatie en het langdurige goedkeuringsproces maken het moeilijk om veranderingen door te voeren. De studie toont aan dat managers vaak ontmoedigd raken om ideeën op te halen. Het ge-

brek aan handelingsvrijheid werkt namelijk verlamdend op hun motivatie om medewerkers aan te moedigen hun stem te laten horen.

KORTETERMIJNDENKEN

Naast een gebrek aan autonomie speelt de focus op de korte termijn eveneens een grote rol. Managers worden vaak afgerekend op directe resultaten, zoals het behalen van productiedoelen of kwartaalcijfers. Dit moedigt hen aan om zich te richten op snel zichtbare successen, ten koste van langetermijnverbeteringen. In het eerder genoemde voorbeeld van de productiemanager zou het doorvoeren van een procesverbetering tijdelijk voor verstoringen kunnen zorgen. Dit risico, gecombineerd met de druk om productiedoelen te halen, ontmoedigt een manager om gesprekken over verandering te starten.

De onderzoekers ontdekten dat managers pas actief ideeën van medewerkers oppikken wanneer zij zowel autonomie hebben als een langetermijnvisie. In hun experiment bleek dat managers zonder langetermijnoriëntatie, ongeacht hun mate van autonomie, even terughoudend waren in het aanmoedigen van input als hun minder autonome collega's. Alleen de combinatie van beide factoren leidt tot een omgeving waarin medewerkers worden gestimuleerd om hun ideeën te delen.

WAT KUNNEN ORGANISATIES DOEN?

Het is verleidelijk om managers de schuld te geven van het gebrek aan een spreekcultuur binnen teams. Ze zouden beter moeten luisteren en minder angstig moeten zijn voor verandering. Maar het is aan organisaties om een cultuur te creëren waarin managers hierin worden ondersteund.

Alleen wanneer managers de vrijheid en middelen krijgen om op ideeën van medewerkers in te spelen, en beloond worden voor langetermijnresultaten, kunnen zij de weg vrijmaken voor innovatie en groei. Zo kunnen werknemers ook echt gehoord worden en wordt jouw manager een ja-knikker.



Er zijn een paar gebieden waar werkgevers het verschil maken, en geloofwaardigheid en respect staan daarbij bovenaan



▲
Nog meer interessante artikels te ontdekken op: www.jobat.be



De kennismaking

Het Atlas College in Genk is een toonaangevende onderwijsinstelling met 3600 leerlingen en 700 medewerkers. Als domeinschool spelen ze in op de verscheidenheid aan talenten van leerlingen en hebben ze een breed aanbod aan doorstroom- en arbeidsmarktgerichte studierichtingen in zo goed als alle belangstellingsdomeinen in het secundair onderwijs. In het netwerk van Katholiek Onderwijs Vlaanderen is het Atlas College een katholieke dialoogschool. Als school van de 21ste eeuw zetten ze in op hightech en hightouch, met een sterke focus op innovatie. Met een brede visie op onderwijs en maatschappelijke betrokkenheid is het Atlas College dé plek waar talent, verbondenheid en diversiteit samenkomen. Momenteel zoeken we voor hen een:

> www.atlascollege.be



Erkenningsnummer: VG. 1560/80



Meer info? Contacteer An Fonteyn op 0471 61 38 25

www.motmanspartners.be

Klaar om te groeien? Solliciteer online via www.motmanspartners.be/vacatures.
De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.



motmans
& Partners

ALGEMEEN DIRECTEUR

De uitdaging: • Je staat in voor de leiding en coördinatie van het Atlas College op strategisch, onderwijskundig en organisatorisch niveau • Samen met je directieteam ontwikkel en realiseer je een toekomstgerichte visie, afgestemd op de interne en externe context. Die visie vertaalt je naar een gedragen strategisch beleid, dat zichtbaar wordt in de dagelijkse werking van de school • Je vertegenwoordigt het Atlas College in de scholengemeenschap en het bredere onderwijsveld, en versterkt daarbij de positie en samenwerkingen van de school

De perfecte match: • Je beschikt over een masterdiploma en pedagogisch bekwaamheidsattest, aangevuld met minstens een aantal jaar professionele ervaring in een leidinggevende functie of in complex projectleiderschap • Je hebt kennis van en inzicht in het onderwijslandschap en de regelgeving • Je hebt de daadkracht om prioriteiten te bepalen en beslissingen te nemen en door te voeren • Je hebt affiniteit met de grootstedelijke context van Genk • Je past verschillende leiderschapsstijlen effectief toe en creëert een positieve werkomgeving • Je versterkt het netwerk van het Atlas College

Het aanbod: • Een uitdagende managementfunctie in een eigentijdse werkomgeving met voldoende middelen • Een gemotiveerd team en sterk middenkader • Ruime autonomie om het pedagogisch beleid en de organisatie vorm te geven • Indiensttreding vanaf 1 september 2025 in een voltijdse functie • Brutomaandwedge in weddeschaal 725, aangevuld met een mandaatvergoeding en extralegale voordelen, waaronder een laptop, gsm en abonnement



De kennismaking

Datwyler in Alken behoort tot een internationale groep met 25 productievestigingen op 4 continenten en meer dan 8000 medewerkers. Het bedrijf richt zich op hoogwaardige elastomeercomponenten en bekleedt leidende posities op aantrekkelijke wereldwijde markten, zoals gezondheidszorg, mobiliteit, olie & gas en food & beverage. De groep draagt technologisch leiderschap hoog in het vaandel. De vestiging in Alken telt ruim 800 medewerkers. Omwille van interne promotie van het huidige Head of HR naar een Europese rol in de groep zijn ze nu op zoek naar een sterke opvolger.

> www.datwyler.com



Meer info? Contacteer Sara Braille op 011 36 10 16

www.motmanspartners.be

Klaar om te groeien? Solliciteer online via www.motmanspartners.be/vacatures.
De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.



motmans
& Partners

HEAD OF HR

De uitdaging: • Je implementeert het lokale hr-beleid binnen de richtlijnen van het globale beleid en de juridische vereisten • Je leidt het hr-team en zorgt voor een effectieve, wettelijke en mensgerichte uitvoering van het personeelsbeleid • Je onderhoudt een goede samenwerking met de sociale partners, neemt deel aan het sociaal overleg en organiseert de sociale verkiezingen • Je verzamelt en analyseert personeelsdata en optimaliseert hr-processen. Daarnaast volg je trends en ontwikkelingen in hr en bekijk je de toepasbaarheid en relevantie voor de organisatie • Je zorgt voor de naleving van wetgeving en interne regelgeving • Je neemt deel aan het MT en adviseert het managementteam met je hr-expertise • Je leidt een team van 9 medewerkers en rapporteert aan de Site Director en de Senior Director HR Europe

De perfecte match: • Een master werk- en denkniveau en minstens 5 tot 10 jaar relevante ervaring in een productieomgeving met een matrixstructuur • Ervaring met sociale partners, cao-onderhandelingen ... • Coachende leiderschapsstijl om een team te motiveren en te ontwikkelen • Sterke communicatieve vaardigheden (in het Nederlands en het Engels) • Vlot met hr-technologieën en -softwaresystemen • Goede kennis van (complexe) payroll en (inter)nationale arbeidswetgeving • Flexibel om wanneer nodig beschikbaar te zijn in functie van een volcontinu systeem

Het aanbod: • Een stabiele, internationale organisatie waar je verder bouwt aan een sterk hr-beleid • Impact op lokaal niveau, maar ook betrokken bij internationale projecten • Een uitgebreid salarispakket inclusief firmawagen, tankkaart, maaltijdcheques, groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, bonus en een gunstige verlofregeling

Een job met toekomst, zelfs voor de planeet.

Solliciteer nu op delijn.be/jobs





De kennismaking: Zorgbedrijf Sint-Truiden zet zich elke dag met volle goesting in. Ze willen blijven groeien in het groots maken van kleine dingen. Geïnspireerd door levensverhalen effenen ze samen het pad. Hiervoor hebben ze 'zonnezorgers' nodig: stralende, straffe medewerkers met een eigen (zorg)expertise. Creativiteit, verbondenheid en warmte zijn hun bouwstenen om ervoor te zorgen dat het goed is. Ze zijn nu op zoek naar een financieel directeur om een gezond financieel beleid te waarborgen, dat hen in staat stelt om hun missie voort te zetten.



FINANCIEEL DIRECTEUR

A5a-A5b – voltijds – contractueel

De uitdaging: • Je bent verantwoordelijk voor het financiële beleid en de strategische planning • Je waarborgt de financiële haalbaarheid van beleidsdoelen en zorgt voor een gezonde financiële situatie • Je voert de boekhouding en stelt jaarrekeningen op • Je analyseert financiële gegevens en rapporteert aan de raad van bestuur en het management

De perfecte match: • Je hebt een masterdiploma en minstens 4 jaar relevante ervaring • Ervaring in de zorg- of publieke sector is een troef • Je hebt sterke analytische vaardigheden en ervaring in financieel management • Je combineert strategische visie met operationele daadkracht

Het aanbod: • Een voltijdse functie in een maatschappelijk relevante organisatie • Competitief salaris volgens salarisschaal A5a-A5b, inclusief extralegale voordelen, zoals een bedrijfswagen, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering en aanvullend pensioen • Een aantrekkelijke verlofregeling

> www.zorgbedrijfsinttruiden.be



Erkenningsnummer: VC.1560/BO

Meer info? Contacteer Silke Vanheusden op 011 36 10 14

www.motmanspartners.be

Klaar om te groeien? Solliciteer online via www.motmanspartners.be/vacatures. De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.



Vacatures lokaal bestuur Hechtel-Eksel

Lokaal bestuur Hechtel-Eksel zoekt gemotiveerde collega's om samen onze dienstverlening te versterken

- **COÖRDINATOR BUITENSCHOOLSE KINDEROPVANG**
Contractueel, 19/38, niveau B1-B3
(bepaalde duur 1 jaar – mogelijk verlengbaar)
- **DESKUNDIGE MILIEU EN DUURZAAMHEID**
Contractueel, 38/38, niveau B1-B3 (onbepaalde duur)
- **DESKUNDIGE IT**
Contractueel, 38/38, niveau B1-B3 (onbepaalde duur)
- **ADMINISTRATIEF MEDEWERKER FINANCIËN**
Contractueel, 19/38, niveau C1-C3
(bepaalde duur 1 jaar – mogelijk verlengbaar)
- **TECHNISCH ASSISTENT – MACHINIST/CHAUFFEUR**
Contractueel, 38/38, niveau D1-D3 (onbepaalde duur)
- **TECHNISCH ASSISTENT – ONDERHOUD (SCHOONMAAK)**
Contractueel, 20/38, niveau D1-D3
(bepaalde duur 6 maanden – mogelijk verlengbaar)
- **TECHNISCH ASSISTENT - GEBOUWEN**
Contractueel, 38/38, niveau D1-D3 (onbepaalde duur)

MEER INFO?

Surf naar www.hechtel-eksel.be/vacatures of neem contact op met onze personeelsdienst via 011 89 11 55 of personeelsdienst@hechtel-eksel.be.

SOLLICITEREN?

Bezorg je kandidatuur met je cv, motivatiebrief en diploma via www.hechtel-eksel.be/vacatures uiterlijk op zondag 26 januari 2025.

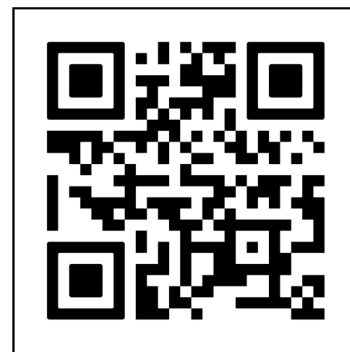


SCAN & SOLLICITEER
VANDAAG NOG

psssttt...

Ben jij nog tevreden met je loon?

- ✓ maaltijdcheques
- ✓ bedrijfswagen
- ✓ extra vakantie
- ✓ vleugje geluk



Check het
Salariskompas!

Vergelijk je loon en extralegale voordelen met het Salariskompas op jobat.be of in de Jobat app.

