

De Personal Managers Club: De kracht van Zelfsturende team Notities (25 oktober)

Zelfsturende teams? Zot! Op 25 oktober 2018 trokken verschillende leidinggevenden en HR medewerkers naar de Vooruit in Gent. Hier vond de sessie plaats rond “De kracht van Zelfsturende teams”. Maar wat is dat nu eigenlijk, en hoe zit dat in elkaar? Zelfsturende teams worden op heel creatieve manieren ingevuld door verschillende organisaties en hebben elk hun voor- en nadelen. Zowel Vooruit, Dewaco als Eelloo konden ons warm maken met hun ervaringen uit de bedrijfswereld. Tot slot was er ook een moment om te netwerken en verder in te gaan op de presentaties.

De Voorruit (Tom De Vleeschouwer, Lien Van De Velde en Nick Verlinden) beet de spits af met hun ervaringen in de kunstinstelling. Zij zien veel voordelen in het proces zoals de verhoogde betrokkenheid, wisselende rollen/engagementen en geen hiërarchische sfeer. Toch zijn er nog heel wat werkpunten zoals loonvorming, structuur en duidelijkheid rond de verwachtingen. Ze hebben op anderhalf jaar tijd een volledig nieuw team samengesteld en zijn van een familie bedrijf naar een professionele organisatie veranderd. Ze hebben de hiërarchie in het bedrijf afgeschaft en zijn nu een horizontale organisatie. Ze keken naar de huidige problemen in de organisatie en dachten na hoe ze deze konden vermijden bij het uitbouwen van een nieuwe organisatie.

Het tweede bedrijf dat hun ervaringen met zelfsturende teams kwam delen, was **Dewaco**. Dewaco is een sociale huisvestingsmaatschappij voor kansarme gezinnen. Het team bestaat uit 13 medewerkers met sterk verschillende functies. Vroeger was men zo georganiseerd dat elke medewerker bijna een dienst op zichzelf was. Er werd heel wat individueel werk verricht waarbij er geen sprake was van samenwerking tussen de diverse diensten. Door deze zeer duidelijk opsplitsing, waren medewerkers niet op de hoogte van elkaars takenpakket.

Na het ontvangen van de feedback uit de audit, gingen ze met de opgestelde werkpunten aan de slag. De bouw van hun nieuw kantoor was het ideale moment voor een nieuwe start. Alle medewerkers zijn met elkaar rond de tafel gaan zitten. Transparantie werd het nieuwe kernbegrip. Aan de hand van grondige analyses heeft men voor alle medewerkers in kaart gebracht wat hun taken zijn, maar daarnaast ook wat níet tot hun takenpakket behoort. Het doel was om overlappingsen en hiaten weg te werken. Bij de hervorming is men vertrokken vanuit de huurder. Hoe kunnen wij een meerwaarde creëren voor onze klanten?

Vandaag opereert het team op een veel efficiëntere wijze. Voor iedereen is het duidelijk wat zijn of haar rol is en medewerkers weten ook welke rol hun collega's op zich nemen. Tijdens een wekelijks teamoverleg kan iedereen bij elkaar terecht voor problemen, bedenkingen en ideeën. Dit zorgt ervoor dat iedereen beter op de hoogte is van de problemen waar collega's mee te maken hebben. Men ondersteunt elkaar hierbij om tot een gedegen oplossing te komen.

Bert Bloem kwam het derde en laatste bedrijf voorstellen. **Eelloo** is een organisatie gelegen in Nederland en heeft 8 werknemers in dienst. Het richt zich vooral op online tools, platforms, interventies en diensten. Dit alles om medewerkers en kandidaten inzicht te geven in hun talenten, wensen en kansen. Na een crisis besloot Eelloo om een reorganisatie door te voeren. Van een traditionele organisatie (gelijk, maakbaar en beheersing) veranderden ze naar een mensgerichte organisatie (los georganiseerd, sterk verbonden). Dit betekent gezamenlijke verantwoordelijkheid, flexibele teams, impactvolle werkzaamheden, sturing op doelstellingen...Van traditionele hark naar mensgerichte organisatie.

Ze hebben ervoor gekozen om de beweging 'RH' op te zetten. In plaats van Human Resources kiezen ze voor Resources for Human. Mensen staan te weinig stil bij waarom ze werken. Eelloo wilt dat mensen terug de rol van hun 'werk' kennen in hun leven. Wat wil je eruit halen? Welk werk heeft zin voor jou? Ze hebben afscheid genomen van bazen, functies en afdelingen en zijn overgegaan naar een organisatie met gezamenlijke verantwoordelijkheden, en flexibele teams. Bloem gaf aan dat deze overgang een blijvende zoektocht is naar een werkbaar evenwicht. Hij vergeleek het ook met het spanningsveld tussen een democratie en een dictatuur.

Het evenement gaf mogelijkheid tot interactie, waar verschillende inzichten naar voren kwamen. Zo werd duidelijk dat het behouden van het management alsook opteren voor zelfsturende teams, een optie is. Het concept 'slingerbeweging' kwam ook naar boven, gaan zelfsturende teams uiteindelijk niet weer voor hiërarchie gaan zorgen? Bert Bloem van Eelloo beargumenteerde dat we inderdaad de rollen van managers niet mogen vergeten. Zijn visie is dat de rol van managers niet verdwijnt in de strategie van zelfsturende teams, ze worden net afwisselend ingevuld door verschillende medewerkers binnen de teams! "Het is niet omdat de manager verdwijnt dat zijn taken verdwijnen." Het is duidelijk dat het concept van zelfsturende teams geen afgelijnd gegeven is.