



Een stapsgewijze handleiding

Gezonde risico's nemen

indeed



Als je wilt dat je bedrijf groeit en een goede concurrentiepositie behoudt, zijn risico's niet te vermijden.

In deze handleiding leer je stapsgewijs hoe je teamleden aanmoedigt om risico's te nemen en hoe je ze kunt helpen door een veilige werkomgeving te cultiveren, hulpmiddelen en leermogelijkheden te bieden en hun inspanningen te erkennen.

Stappen

- 3** Ontwikkel een bedrijfscultuur met psychologische veiligheid
- 4** Definieer acceptabele risico's en grenzen
- 5** Bied support en hulpmiddelen aan
- 6** Moedig het nemen van incrementele risico's aan
- 7** Erken en beloon medewerkers die risico's nemen
- 8** Leer en herhaal

Ontwikkel een bedrijfscultuur met psychologische veiligheid

Psychologische veiligheid is misschien wel een van de belangrijkste aspecten van een effectief team. Uit onderzoek blijkt dat 89% van de Amerikaanse medewerkers zegt dat het voor bedrijfsleiders essentieel is om een veilige, respectvolle werkomgeving te creëren. Een team waarin psychologische veiligheid heerst, is een team waar leden zichzelf durven te uiten en de status quo durven aan te pakken, zonder bang te zijn dat ze door collega's worden uitgelachen of door managers worden gestraft.

Als medewerkers zich veilig voelen, durven ze eerder risico's te nemen, wat weer tot meer innovatieve benaderingen kan leiden.



Als je zo'n bedrijfscultuur wilt stimuleren, evalueer je eerst de huidige staat van je team. Worden ideeën van medewerkers snel van tafel geveegd of niet erkend? Staan teamleden open voor ideeën en vragen van hun collega's? Of worden fouten eerder belachelijk gemaakt dan constructief besproken?

Volg deze strategieën voor psychologische veiligheid om verbeteringen aan te brengen:

Stimuleer open communicatie:

Laat teamleden weten dat hun ideeën welkom zijn tijdens vergaderingen en dat ze jou en andere teamleden altijd mogen benaderen met vragen of ideeën.

Bied alternatieve manieren om ideeën te delen:

Sommige mensen vinden het niet fijn om voor een groep of ter plekke hun ideeën te delen, dus bied alternatieven zoals e-mail en chat.

Zoek regelmatig contact:

Bij formele gesprekken voelen sommige medewerkers zich misschien niet op hun gemak. Maak daarom tijd om regelmatig via informeel contact te peilen hoe je medewerkers zich voelen.

Geef het juiste voorbeeld:

Behandel ideeën, vragen of kritiek zonder medewerkers belachelijk te maken, te straffen of vergelding te zoeken.

Let op schadelijk gedrag en maak er een einde aan:

Zie je gedrag dat tot verdeeldheid kan leiden, zoals roddels of uitsluiting? Ga dan afzonderlijk met de betrokken personen in gesprek en herinner ze eraan dat dergelijk gedrag niet geaccepteerd wordt in je team.

Definieer acceptabele risico's en grenzen

Zonder weloverwogen risico's krijg je geen innovatie, maar **dat betekent niet dat je onvoorbereid in het diepe moet springen.**

Voordat je je team de ruimte geeft om te experimenteren, kun je misschien een paar grenzen stellen en duidelijk maken wanneer het acceptabel is om een bepaald risico te nemen.

Geef aan dat ze binnen deze parameters gerust risico's mogen nemen en ook bij je terecht kunnen als ze ideeën hebben die daar mogelijk van afwijken.

Overweeg een vergadering te houden om alles voor iedereen duidelijk te maken:

- Definieer criteria voor gezonde risico's
- Communiceer doelen van de organisatie voor het nemen van risico's
- Definieer grenzen en beperkingen
- Verwelkom vragen en ideeën van teamleden



Geef je team tijdens deze vergadering voorbeelden van risico's en bespreek waarom het ene risico strategisch is en het andere te groot.

Stel dat je bedrijf het marktaandeel met 20% wil verhogen. De leidinggevenden willen dit doen door hun productaanbod uit te breiden naar nieuwe geografische regio's.

Een gevaarlijk risico is bijvoorbeeld concurrenten nadoen en in hun markten gaan zitten zonder eerst onderzoek en analyses uit te voeren en je product aan te passen aan de behoeften van de regio.

Gebruik voorbeelden van risico's die aansluiten op de besproken doelen. Laat ook merken dat je vertrouwen hebt dat de teamleden deze doelen kunnen halen.

Bied support en hulpmiddelen aan

Laat zien dat je wil dat je teamleden meer risico's nemen door hulpmiddelen te bieden om de kans op succes te vergroten. Dit kan op veel verschillende manieren. Hier zijn een aantal voorbeelden:

- Een 'innovatiefonds' oprichten om nieuwe experimentele projecten te financieren
- Toegang geven tot trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden
- Samenwerking stimuleren tussen junior en senior teamleden
- Samenwerking stimuleren tussen verschillende afdelingen
- De manier waarop je omgaat met fouten veranderen: **zie ze als kansen om te leren, te groeien en strategieën te herevalueren**

Je kunt de psychologische veiligheid van je teamleden op het werk ook verbeteren door binnen de organisatie anders om te gaan met fouten. Teamleden die zich minder zorgen maken over de negatieve gevolgen van fouten, durven sneller risico's te nemen en te leren van strategieën die niet werkten.



Moedig het nemen van incrementele risico's aan

Wanneer je de nieuwe risicogerichte mentaliteit van je team in de praktijk wilt brengen, is het verstandig om klein te beginnen en van daaruit verder te werken.

Ga voor kleine, weloverwogen risico's en neem de tijd om theorieën te testen, feedback te verzamelen en de resultaten te evalueren.

Pas deze informatie toe op het volgende strategische risico.

Hierdoor wennen je teamleden aan het gevoel van risico's nemen.

Ook leren ze om zelfstandig te evalueren welke risico's het waard zijn en hun nieuwe inzichten toe te passen op toekomstige projecten. Zo kunnen ze zelfstandiger, verantwoordelijker en innovatiever worden.



Erken en beloon medewerkers die risico's nemen

Zoek tastbare en niet-tastbare manieren (beloningen en complimenten) om te erkennen dat een medewerker een strategisch risico heeft genomen.



Zo merken medewerkers dat je risico's waardeert en moedig je ze aan om hiermee door te gaan. Bovendien **blijven medewerkers die regelmatig erkenning krijgen, vaker bij het bedrijf.**

Beloningen en erkenning zijn uiterst persoonlijk. Niet elk teamlid wil op dezelfde manier erkend worden voor goed werk. Iemand kan het bijvoorbeeld fijner vinden om tijdens een kopje koffie met je te bespreken wat er goed gaat dan om een tegoedbon voor een favoriete lunchroom te krijgen.

Met dit in je achterhoofd kun je je waardering op een aantal manieren laten zien:

1. Erken maandelijks tijdens teamvergaderingen het hele team voor het nemen van succesvolle risico's
2. Laat collega's elkaar erkennen, waarbij teamleden samen successen vieren
3. Geef bonussen of verlof als teams mijlpalen of belangrijke deadlines hebben gehaald

Houd rekening met het budget van je organisatie en de wensen van je team. Zo zorg je voor effectieve beloningen en erkenning die worden gewaardeerd.



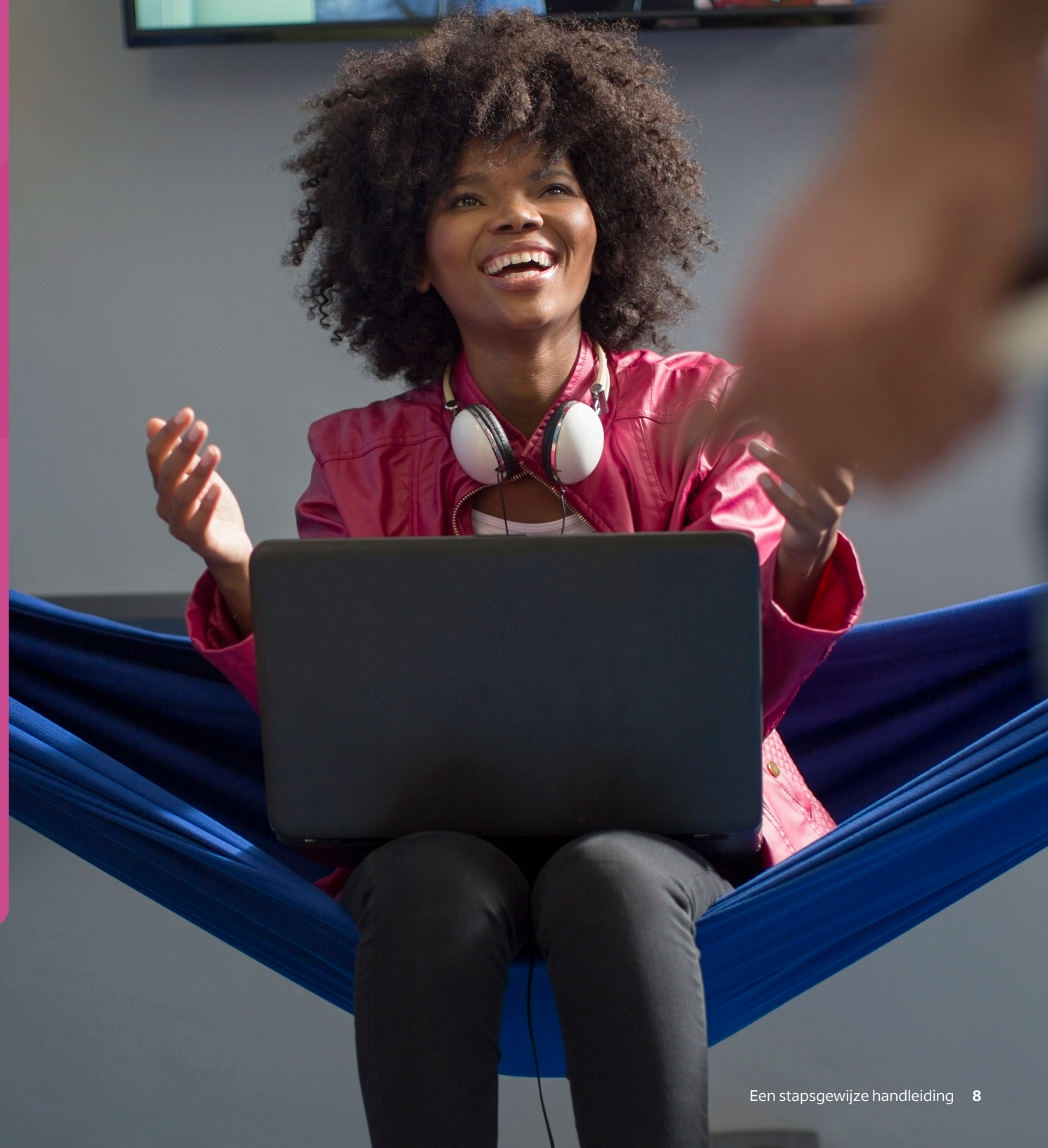
Leer en herhaal

Als je team eenmaal regelmatig gezonde risico's neemt, kom je bij elkaar om te bespreken wat er goed gaat en waaraan nog kan worden gewerkt.

Hopelijk voelen je teamleden zich inmiddels voldoende op hun gemak om fouten te bespreken en kunnen ze met deze nieuwe ervaring elkaar met een objectieve en opportunistische blik bekijken.

Bespreek aan de hand van feedback en meetbare resultaten wat jullie kunnen leren en werk samen om je strategieën te benadrukken. Besteed met je team **aandacht aan mogelijkheden om negatieve gevolgen te beperken en positievere resultaten te behalen.**

In het begin is het handig om dit soort vergaderingen regelmatig te houden. Als het goed gaat, kun je overstappen op informele een-op-eengesprekken en misschien per kwartaal of halfjaar met je team te vergaderen.



Conclusie

Een bedrijfscultuur waar innovatie voorop staat, vraagt om teamleden die gezonde risico's durven te nemen. Door psychologische veiligheid te bieden en angst voor fouten weg te nemen, kun je je team hierbij helpen en je organisatie tot bloei brengen. Dit doe je door grenzen te erkennen en mogelijkheden voor weloverwogen risico's te evalueren.

indeed

*De hyperlinks leiden naar
webpagina's met Engelstalige
content

