

## BOEK: HET OVERLOOPEFFECT

# Zeven hefboomen voor een betere sfeer op het werk

Een goede sfeer is cruciaal op je werk. In haar boek *'Het overloopeffect'* presenteert Meredith Van Overloop zeven hefboomen die kunnen zorgen voor een betere sfeer op de werkvloer.

"Een goede werksfeer is belangrijker dan een mooi salaris", zo opent Meredith Van Overloop van Triangis in haar boek *Het overloopeffect*. Een slechte sfeer heeft gevolgen voor de mensen die er werken: gezondheidsklachten, demotivatatie of het verlaten van de organisatie. Maar voor een organisatie kan het ook een productiviteitsdaling of kwaliteitsverlies tot stand brengen. "Een aanhoudende slechte sfeer kan de riolering van een organisatie doen verstoppelen, waardoor ze een walm verspreiden over de hele organisatie, tot bij de aandeelhouders en klanten toe", schrijft Van Overloop.

In haar lijvige (320 pagina's) en praktische boek - bestemd voor zaakvoerders, directeurs en managers - presenteert ze aan de hand van talloze voorbeelden zeven hefboomen die kunnen zorgen voor die noodzakelijke betere sfeer op het werk:

### 1. Groeigericht kijken

Dit gaat over de manier waarop je als manager naar de dingen kijkt en erover communiceert. Positief en constructief zijn staan hierbij voorop. "Waar het mij om gaat, is dat je een probleemgerichte blik vervangt door

een groeigerichte", verklaart Van Overloop. Bij probleemgericht draait het eerder om het zoeken van fouten en schuldigen. "Maar bij de groeigerichte aanpak is daarentegen het bedenken van oplossingen belangrijk. We kijken naar wat nu al goed is en naar kleine, haalbare stappen die kunnen worden gezet."

### 2. Moedig omgaan met conflicten

Met conflicten of meningsverschillen is op zich niks mis. Ze kunnen zelfs zorgen voor vernieuwing en bijdragen tot een beter resultaat. Beter dat, dan de problemen onder de mat te vegen. "Bij veel organisaties duikt vaak conflictvermijdend gedrag op. Er ontstaat een zogenaamde *fake harmony*, een geveinsde harmonieuze sfeer", stelt ze.

Een andere probleemsituatie is dan weer dat iedereen blijft hangen in zijn eigen grote gelijk. "Het behoort niet tot de taak van de manager dat er geen conflicten zijn. Maar je moet er al zelf geen onnodige veroorzaken." Bovendien hebben managers diverse mogelijkheden om met conflicten om te gaan: luisteren, duidelijk zijn, grenzen trekken en

indien nodig ook afscheid durven nemen van mensen die hun rol niet opnemen.

### 3. De neuzen in dezelfde richting

Het nastreven van een duidelijk doel en gemeenschappelijke waarden dragen bij tot een eensgezinde organisatie. "Het doel is een antwoord op de vraag *wat* we als organisatie doen. De waarden zijn waar we als organisatie voor staan: *wie* zijn we?", vergelijkt de auteur. "Als het doel en de waarden in conflict komen met wat medewerkers voor zichzelf belangrijk vinden, of als er constant tegen wordt gezondigd, zal dit de sfeer beïnvloeden."

### 4. Gedeeld leiderschap

Dit betekent niet dat iedereen baas is. "Een duidelijke rolafbakening is nodig, en ook hiërarchie is een natuurlijke zaak", vindt Van Overloop. Gedeeld leiderschap gaat, volgens haar, over een efficiënte verbinding tussen de verschillende leidende rollen. Dit is het belang van het grotere geheel. "Als je een kudde wilde paarden vanuit een helikopter zou bekijken, zou je zien dat de kudde verschillende leiders heeft. Er is niet één paard dat leidt, maar ze zijn voortdurend op mekaar ingespeeld", vergelijkt ze.

### 5. Magie in het team

"Magie tijdens een plichtsmatige vergadering, ik heb het nog niet zo vaak zien gebeuren", merkt de auteur op. Ze raadt aan om je mensen regelmatig samen te brengen. Dit kan soms spontaan of informeel, maar ook structureel. "Momenten van oprechte verbinding helpen om met de werkdruk om te gaan."

### 6. Denken en voelen in balans

Ben je als manager vooral rationeel of eerder relationeel ingesteld? "Leid je met je hoofd en je hart? Of krijgt een van de twee te vaak de bovenhand? Soms is het wat zoeken om een evenwicht te vinden", aldus Van Overloop.

### 7. Juiste energie in je omgeving

Bij de omgevingsfactoren gaat het om je kantoor: de inrichting, het meubilair, de aanwezigheid van daglicht, het omgevingsgeluid, IT-systemen en ontspanningsruimtes. "Werk je in hagelwitte kantoren met clean desks of in een bouwvallig kantoor met verf die van de muur afbladdert? Het zal wellicht ook mee bepalen hoe je je voelt", besluit Van Overloop.

*Het Overloopeffect - 7 hefboomen voor een betere werksfeer*, Witsand Uitgevers, 320 pagina's, ISBN: 9789492011572

William Visterin

Steeds meer werken in het buitenland

Dagelijks emigreren honderd Belgen

Steeds meer landgenoten vestigen zich in het buitenland. Ruim 36.000 Belgen hebben vorig jaar België verlaten, gemiddeld bijna honderd per dag. Ze emigreren voornamelijk om economische redenen.

Eind vorig jaar waren er 442.189 Belgen geregistreerd in het buitenland. Dat zijn er ruim 60.000 meer dan dat in 2012 het geval was. De populairste bestemmingen zijn buurlanden als Frankrijk, Luxemburg, Nederland en Duitsland, maar ook de Verenigde Staten.

Belgen emigreren voornamelijk om economische redenen en vervolgens voor het (zonnige) klimaat of om sentimentele redenen. Maar het werk primeert. De V.S., Luxemburg en Zwitserland nemen zo een plaats in in de top tien. Ook de stijging van de emigratie naar het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, de BRICS-landen en de Emiraten is voornamelijk te wijten aan economische redenen. Zowel de huidige transportvormen (low-cost vluchten, snelle treinen) als communicatiemiddelen (internet, Skype) zijn factoren die de grote uittocht in de hand werken. Ook de steeds vroegere ontdekking van verschillende regio's (via studentuitwisselingsprogramma's, talentstages, ...) en de algemene internationalisering hebben hun impact. Bijna honderd Belgen per dag die emigreren is erg veel, maar dat betekent daarom niet dat we ze nooit meer terugzien. "Er komen ook veel Belgen terug na een paar jaartjes werk in het buitenland", aldus David Van Wynsbeghe van de vzw International Contacts.

### Weinig mobiel

In vergelijking met onze burens (Fransen, Nederlanders of Duitsers) zijn de Belgen nog weinig mobiel. "Maar Belgen zijn in het buitenland zeer gewaardeerd omwille van hun goede scholing, hun meertaligheid en hun vaardigheid om te integreren", benadrukt Van Wynsbeghe van de vzw International Contacts.

De organisatie houdt momenteel de International online JOB Dagen. Op maandag 13 februari in de namiddag organiseren ze de International JOB Day on-site in het Koning Boudewijnstadion te Brussel. WIVI

[www.international-days.org](http://www.international-days.org)



© Witsand Uitgevers, foto Monica Monté

"Een goede werksfeer is belangrijker dan een mooi salaris", luidt het uitgangspunt van Meredith Van Overloop in haar boek.