



uitzenden
& payrollen



www.mfhoreca.nl

MF Horeca:

**uw specialist op het
gebied van horeca
personeel**

column

MF Horeca
Gedempte Zuiderdiep 17
9711 HA Groningen
T: (050) 3112244
F: (050) 3123725
@: [groningen@mfhoreca.nl](mailto: groningen@mfhoreca.nl)

De menselijke factor

Vroeger was een lichamenlijk gezonde en tevreden medewerker het ideaal, nu moet hij gemotiveerd en bevolgen zijn. Organisaties zijn de afgelopen decennia ingrijpend en in een ongeëvenaard tempo veranderd. Werknemers van pakweg 20 of 30 jaar geleden zouden hun werkplek niet meer herkennen. Alleen al de komst van computers, mobiele telefoons en andere hightechapparaten zorgen voor een ware cultuurshock. De nadruk ligt tegenwoordig op eigen verantwoordelijkheid en het invullen van je taken. Een stukje discipline en kennis kan daarbij niet ontbreken. Ook voor u als horecaondernemer vraagt dit flexibiliteit in denken en doen.

De menselijke factor wordt steeds belangrijker. Je zou het de psychologisering van arbeidsorganisaties kunnen noemen. Werknemers werken tegenwoordig vooral met hun hoofd en met hun hart. Zeker door de bewegende maatschappij, vergt het werken in een onzekere en continu veranderende omgeving, aanzienlijke mentale en sociale capaciteiten van werknemers. Het gaat daarbij om motivatie en aanpassingsvermogen.

Het is niet alleen belangrijk dat u als horecaondernemer kennis van zaken heeft, maar er worden meer psychologische inzichten en vaardigheden van u verwacht. Wat verwacht u van uw werknemers? Wilt u ook dat uw werknemers initiatief tonen, flexibel en veranderingsbereid zijn en verantwoordelijkheid nemen? Vindt u ook niet dat de moderne werknemer een psychologisch schaap met vijf poten moet zijn? De bottom line is dat niet zoals vroeger wordt verwacht dat de werknemer zijn lichaam maximaal inzet voor het bedrijf, maar dat hij zijn hart en ziel inzet. Was vroeger een lichamenlijk gezonde en tevreden medewerker het ideaal, nu is motivatie toch een van de belangrijkste uitgangspunten.

Maar wat kunt u doen om werknemers meer te motiveren en bevolgen aan de slag te gaan? Gaandeweg komt bij bijna elke baan de sleur om de hoek kijken en als je niet oppast wordt het werk ronduit saai, en dat is demotiverend en dodelijk voor de bevolgenheid. Het gaat er dus om dat het werk uitdagend blijft. Nu heeft u als werkgever niet altijd controle op de werkomstandigheden, maar u heeft er wel invloed op. Denk bijvoorbeeld aan de relatie met uw werknemer, maar ook tussen de collega's en de gasten.

U kunt proberen om het werk anders in te delen, opleidingen aan te bieden. Vaak is er veel meer mogelijk dan u denkt. Maar invloed op de motivatie krijgt u niet vanzelf, het is iets wat uzelf neemt, pakt of opeist. Invloed begint in de regel met het kenbaar maken dat iets niet goed zit. Daarvoor is helderheid vereist over de factoren die de motivatie ondermijnen en bevolgenheid bevorderen.

Die helderheid komt door zelfonderzoek en kritisch naar de situatie te kijken. Waar krijgen mijn werknemers energie van en wat zijn juist energievreters? Dat is de eerste stap. Het is aan u om de belangrijkste zaken als eerste te verbeteren.

Wiebe Bijlsma

