

Volgend idee graag

Medewerkers die ideeën opperen moet je altijd belonen. Ook als het heel slechte ideeën betreft, zegt RSM-promovendus Dirk Deichmann. Zo kan het volgende idee alleen maar beter worden.

Wat blijkt precies uit uw onderzoek?

“Mensen die een idee lanceren maar daar geen succes mee hebben, blijken vaak opnieuw met een idee op de proppen te komen. Ze raken niet gedemotiveerd. Mensen die een idee hadden dat wél succes had, dragen juist veel minder vaak nieuwe ideeën aan. Er is wel een leereffect. Mensen met een afgewezen idee produceerden daarna niet heel veel betere ideeën. Mensen die hun idee wel de eindstreep zagen halen, leerden daarvan. Ook hun nieuwe initiatieven waren vaak erg kansrijk.”

Wat tipt u managers die de beste ideeën willen genereren?

“Neem mensen en hun ideeën altijd serieus. Juist ook de slechte ideeën. Ze onthullen waardevolle informatie over de knelpunten in de organisatie. Belangrijk is ook dat een idee opperen nooit negatieve gevolgen mag hebben. Niet in salaris, niet in functie, niet in status. Creëer een *safe haven*. Daarom mag de directe chef niet het idee beoordelen. Objectiveer waar het kan.”

En wat is de aangewezen weg als er een aantal kansrijke ideeën zijn geselecteerd?

“Ideeën blijken aan kwaliteit te winnen als aan een paar simpele basisregels wordt voldaan. Zo wint het idee aan kwaliteit als een kleine groep van een man of vijf het gaat uitwerken. Het is noodzakelijk dat er meerdere invalshoeken zijn. Ook voor de dynamiek in

zo'n groep. Zorg bovendien dat in die groep niet alleen nieuwe mensen zitten, maar ook ervaren mensen zitten die al eerder een idee tot realisatie brachten.”

Nog andere tips om de stroom ideeën op gang te houden?

“Ja, als leidinggevende kun je veel sturen met de feedback die je geeft. Mensen die in een vroeg stadium hun idee zien sneuvelen zijn gemotiveerd om nieuwe ideeën aan te dragen. Hun volgende ideeën worden beter als hen duidelijk wordt gemaakt waarom het idee onvoldoende kwaliteit had, en aan welke eisen een nieuw idee moet voldoen. De succesvollen moet je juist stimuleren om met nieuwe plannen te komen, zij lijken wat te vaak op hun lauweren te gaan rusten.” (AZ)

Dirk Deichmann was PhD bij Rotterdam School of Management en is nu assistant professor aan de Vrije Universiteit.

