

COLUMNS | 21 JUNI 2021

HELL OF A JOB...

Auteur: Ronald Jansen

Beeld: NFP Photography

Leestijd: 3 min

Teamspirit. Hoe houd jij je hoofd boven water met de dagelijkse COVID-uitdagingen? Kunnen we op afstand onze audits realiseren? Hoe zorgen we voor een kwalitatieve executie van de audits nu we nauwelijks contact hebben met auditee(s) en stakeholders? En op welke wijze houden we ons auditteam bij elkaar? Kan de teamspirit via virtuele contacten worden behouden? Hoe werkt 'remote leadership' voor mij en mijn team? Wat zou ook voor jou kunnen werken?

Remote leadership is in mijn dagelijkse praktijk niet meer weg te denken. Het is een van de grotere veranderingen sinds we in 2019 met de COVID-pandemie te maken kregen. Mijn team heeft het eigenlijk best goed opgepakt: met twee teamleden in Shanghai, twee in Moskou en vijf in Leiden (inclusief mijzelf) maakten we al aardig vaak gebruik van de digitale middelen die ons ter beschikking staan. Het teamoverleg deden we natuurlijk al via Teams, maar nu dus inclusief het NL-team. In de pre-COVID-periode zagen we elkaar twee of drie keer per jaar face to face. Fysiek samen tijd doorbrengen is toch het best voor het creëren van echte teamgevoel. Ook de een-op-eencontacten komen alleen nog virtueel tot stand. Hoe ervaar jij dit?

Eenvoudig contact. De centrale teams van onze twee co-sourcingpartners zagen we een paar keer per jaar. Het was verder een goede gewoonte dat onze KPMG- en Deloitte-teamleden af en toe bij ons op kantoor aan het werk waren om simpelweg even met elkaar te spreken, te lunchen of een kopje koffie te drinken in onze typische IKEA-kantine en -werkruimten. Ik mis die spontane en soms onverwachte contactmomenten.

Thuiswerken. Het thuiswerken kent in het buitenland – zeker in landen als Rusland en China – andere dimensies dan in Nederland, want mijn collega's wonen in erg kleine appartementen. Niet heel erg prettig tijdens een langdurige lockdown. Toen in China COVID uitbrak, had een van mijn collega's haar ouders op visite. De lockdown duurde daar enkele maanden, waardoor zij en haar man niet met twee, maar met vier mensen woonden in de toch al krappe huisvesting. Ik vind een weekend doorbrengen met (schoon)ouders in één huis al een bezoeking...

Uitdaging. Ik weet niet hoe het jou vergaat, maar ik ervaar het als een flinke uitdaging om het gemis aan fysieke bijeenkomsten op te vangen via het scherm. Het is immers niet hetzelfde. In de knuffelcultuur van IKEA, waarbij iedereen elkaar als begroeting een hug geeft, wordt het gemis aan fysiek contact misschien nog wel meer ervaren. Ik hoor regelmatig collega's klagen over dat wij niet op kantoor mogen werken. De kantoren zijn gesloten en alleen in geval van uiterste noodzaak kunnen we op kantoor terecht.

Tijd voor elkaar. We moeten roeien met de riemen die we hebben. Ik weet het. Ik heb voor mijzelf een modus gevonden waarin ik structureel tijd maak om te socialiseren. Meer dan voorheen creëer ik tijd om bij te babbelen en uit te vissen wat er aan de andere kant van het scherm in het leven van mijn collega of collega's speelt. Vooral de een-op-eencontacten bieden hiertoe een goede mogelijkheid. Maar ook in de teambesprekingen is de lengte van de 'check-in' opgerekt om met elkaar wat persoonlijke ontwikkelingen uit te wisselen. Dit zie ik dit ook als een groepsproces. Een proces om te leren persoonlijke zaken met elkaar te delen, interesse te tonen en attent(er) te zijn. Tijd voor elkaar maken, zorgt – wat mij betreft – voor een verdere verdieping van de band in ons team.

AUDIT

MAGAZINE

Over

Ronald Jansen is manager Internal Audit bij Ingka Services bv.

Tags: Ronald Jansen

Bron url: <https://auditmagazine.nl/columns/hell-of-a-job/>