



ME-DE-WER-KER (DE; M,V; MEERVOUD: MEDEWERKERS): TEAMLID, EEN WERKNEMER WIENS WERKPOSITIE ONMIDDELIJK ONDER DAT VAN EEN ANDERE PERSOON STAAT, EN DIE GEMANAGED WORDT DOOR DIE PERSOON.

WAT?

OM EEN GOED TEAM TE KRIJGEN IS ER MEER VOOR NODIG DAN ZOMAAR WAT PERSONEN SAMEN TE BRENGEN. ER MOET EEN GOEDE COMMUNICATIE ZIJN, ER MOETEN GEMEENSCHAPPELIJKE REGELS EN AFSPRAKEN ZIJN, EN ER MOET IEMAND ZIJN DIE HET TEAM LEIDT EN OOK BEGELEIDT. DE LEIDINGGEVENDEN IS DIE PERSOON DIE DE BEGELEIDING, MOTIVATIE EN STURING VAN EEN TEAM OP ZICH NEEMT.

ONZE WERKOMGEVING WORDT STEEDS INGEWIKKELDER, EN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN EEN LEIDINGGEVENDEN ZULLEN DAN OOK AFHANGEN VAN DE SPECIFIEKE CONTEXT: AFHANKELIJK VAN HET BEDRIJF, DE SECTOR, DE SITUATIE OF ZELFS HET LAND, ZAL EEN LEIDINGGEVENDEN VERSCHILLENDE VERANTWOORDELIJKHEDEN EN TAKEN OP ZICH NEMEN. ER ZIJN ECHTER TWEE ZAKEN DIE EEN LEIDINGGEVENDEN MEESTAL IN ZIJN/HAAR TAKENPAKKET ZAL ZIEN TERUGKOMEN: ENERZIJD'S HET TAAKGERICHT BEGELEIDEN: JE ZORGT ER ALS MANAGER VOOR DAT HET TEAM HAAR DOEL BEREIKT EN DAT DE RESULTATEN INHOUDELIJK GOED ZIJN. ANDERZIJD'S IS ER OOK HET MENSGERICHT LEIDINGGEVEN: ALS MANAGER BEN JE EEN BELANGRIJKE SPELER IN DE PERSOONLIJKE ONTWIKKELING VAN JOUW TEAMLEDEN, DE TEAMSFEER EN SAMENHANG IN DE GROEP. EEN LEIDINGGEVENDEN MOET DUS LEIDER, MANAGER EN BAAS ZIJN, MAAR OOK COACH, MENTOR EN VERTROUWENSPERSOON. EEN HELE BOTERHAM VOOR 1 PERSOON, DUS!

BOVENDIEN KOMEN ER OOK STEEDS MEER UITDAGINGEN BIJ OP HET BORD VAN DE MANAGER: NOG NOOIT EERDER WERKTEN ZO VEEL VERSCHILLENDE GENERATIES SAMEN EN ZIJN ONZE TEAMS ZO DIVERS GEWEEST. BOVENDIEN ZIJN STEEDS MEER MANAGERS VERANTWOORDELIJK VOOR VIRTUELE TEAMS WAAR WERKNEMERS ZICH OVER DE HELE WERELD BEVINDEN.

MAAR NET TEGENWOORDIG ONDERVINDEN MANAGERS EN LEIDINGGEVENDEN VAAK EEN ENORME DRUK OM HARDE RESULTATEN AF TE LEVEREN, EN IS ER MINDER RUIMTE VOOR HET "PEOPLE MANAGEMENT": FEEDBACK, EVOLUTIEGESPREKKEN EN WELZIJN ZIJN THEMA'S DIE VAAK NOODGEDWONGEN ACHTERUIT MOETEN GESCHOVEN WORDEN. MAAR ONDERZOEK TOONT AAN DAT WANNEER WERKNEMERS ZICH BEGREPEN EN GELUKKIG VOELEN, ZIJ OOK BETER PRESTEREN! EEN ORGANISATIE DIE AANDACHT BESTEEDT AAN HET WELZIJN VAN HAAR MEDEWERKERS LEVERT GEMIDDELD BIJVOORBEELD 2,2 KEER BETERE FINANCIËLE PRESTATIES. HET IS ALS LEIDINGGEVENDEN DUS BELANGRIJK OM HET WELZIJN VAN JE TEAMLEDEN NIET UIT HET OOG TE VERLIEZEN.

MAAR AL TE VAAK VOELT EEN LEIDINGGEVENDEN ZICH GEVANGEN TUSSEN TWEE VUREN: HIJ OF ZIJ WIL HET BESTE VOOR ZIJN/HAAR TEAMLEDEN, MAAR TEGELIJK MOET HIJ/ZIJ OOK DE DOELEN VAN HOGEROP VERTALEN IN HARDE RESULTATEN. JE MOET ALS MANAGER PROBEREN JE TEAMLEDEN

TEVREDEN TE STELLEN, MAAR TEGELIJK OOK TROUW TE ZIJN AAN JOUW EIGEN BAAS. DEZE SITUATIE KAN LEIDEN TOT FRUSTRATIE EN GEVOELENS VAN ONMACHT, WAT DAN WEER STRESS MET ZICH KAN MEEBRENGEN. HOE KAN JE NU MET ZO'N SITUATIE OMGAAN, ZONDER JE EIGEN WELZIJN UIT HET OOG TE VERLIEZEN?

1. ZORG VOOR JEZELF: GOED MANAGEMENT START BIJ JEZELF. IN HET ENGELS BESTAAT DE UITDRUKKING 'PRACTICE WHAT YOU PREACH'; VOLG ZELF DE ADVIEZEN DIE JE AAN EEN ANDER GEEFT. ALS JIJ EEN TEAM VAN TEVREDEN WERKNEMERS WIL ZIEN, IS HET IN DE EERSTE PLAATS BELANGRIJK DAT JE ZELF TEVREDEN BENT EN JE GOED VOELT, ZOWEL OP LICHAAMELIJK ALS OP GEESTELIJK VLAK. NEEM DAAROM AF EN TOE TIJD OM TE ONTSPANNEN, LAS DE NODIGE PAUZES IN, EN LUISTER VOORAL NAAR JE EIGEN LICHAAM.

2. COACH JE MENSEN IN PLAATS VAN ZE OPLOSSINGEN TE BIEDEN: HET IS EEN VEEL VOORKOMENDE VALKUIL DAT MANAGERS DENKEN DAT ZIJ DEGENEN ZIJN DIE DIE MET DE OPLOSSINGEN MOETEN KOMEN. JE VOELT JE VERANTWOORDELIJK VOOR DE MENSEN IN JE TEAM, EN WIL DAN HEN DAN OOK GRAAG OPLOSSINGEN BIEDEN. JE KAN DIE DRUK OP JOUW SCHOULDERS WAT VERLICHTEN DOOR MEER DE ROL VAN COACH AAN TE NEMEN, EN JE WERKNEMERS TE STIMULEREN OM ZELF TOT OPLOSSINGEN TE KOMEN, WAARBIJ JIJ DAN EEN ONDERSTEUNENDE ROL SPEELT.

3. TOON DAT ER EEN OPEN KLIMAAT IS: WANNEER JE TEAMLEDEN MET BEPAALDE FRUSTRATIES ZITTEN, HEB JE ALS LEIDINGGEVENDE NIET ALTIJD DE MOGELIJKHEID OM DEZE ZAKEN TE VERANDEREN (OMDAT ZE BIJVOORBEELD OP EEN HOGER NIVEAU BESLIST WERDEN). JE KAN ECHTER WEL JE MEDEWERKERS LATEN WETEN DAT - WANNEER ZIJ MET IETS ZITTEN - ZE HIEROVER KUNNEN PRATEN. WETEN DAT JE MANAGER BEGRIPVOL ZAL LUISTEREN, IS SOMS AL GENOEG OM HET PROBLEEM DEELS OP TE LOSSEN.

ELK TEAM IS ANDERS EN ER IS DUS OOK GEEN ÉÉN OPLOSSING OVER HOE JE MET JE TEAMLEDEN OMGAAT; MAAR WANNEER JE AANDACHT HEBT VOOR JE WERKNEMERS, OPEN STAAT VOOR HUN ONTWIKKELING EN EEN LUISTEREND OOR BIEDT, KOM JE AL EEN HEEL EIND. GOED LEIDERSCHAP GAAT OVER VERTROUWEN OPBOUWEN, GROEPSLEDEN MOTIVEREN EN STIMULEREN OM HUN IDEEËN TE DELEN, EN TEAMLEDEN LEREN OMGAAN MET DE ONDERLINGE VERSCHILLEN.

HOE WERKT HET?

1. AUTHENTIEK LEIDERSCHAP

WE SPREKEN OVER EEN AUTHENTIEKE LEIDER WANNEER EEN PERSOON VOLLEDIG ZICHZELF IS IN DE ROL ALS LEIDER. HET GAAT EROM DAT JE HANDELT IN LIJN MET JE PERSOONLIJKE WAARDEN, MAAR OOK DAT JE EERLIJK BENT TEGENOVER JEZELF EN ANDEREN (DOOR BIJVOORBEELD JE FOUTEN TOE TE GEVEN). VEEL MANAGERS GELOVEN DAT ZIJ DEGENE MOETEN ZIJN DIE ALLE ANTWOORDEN HEBBEN, EN ALTIJD EXACT WETEN WAT ER MOET GEBEUREN. ZE ZIJN BANG DAT ALS ZE ZICHZELF ALS KWETSBAAR OPSTELLEN OF FOUTEN TOEGEVEN, DAT ZE ALS ONBEKWAAM ZULLEN WORDEN GEZIEN.

AUTHENTIEKE LEIDERS KENNEN HUN TEAM MAAR VOORAL OOK ZICHZELF, ZULLEN NIET LIEGEN OF VERZWIJGEN OM ER ZELF BETER UIT TE KOMEN, EN ZIJN OPRECHT GEÏNTERESSEERD DOOR DE MENSEN OM ZICH HEEN EN HUN ONTWIKKELING. EEN EERSTE STAP NAAR AUTHENTIEK LEIDERSCHAP IS DUS JEZELF KENNEN, VOOR JEZELF ZORGEN, EN BOUWEN OP JE STERKTES.

2. AFSTAND EN NABIJHEID

HET IS ALS LEIDINGGEVENDE VAAK EEN MOEILIJKE VRAAG: HOE DICHT MOET EN MAG IK BIJ MIJN MEDEWERKERS STAAN? TE VEEL AFSTAND KAN ERVOOR ZORGEN DAT WERKNEMERS ZICH NIET GEHOORD EN BEGREPEN VOELEN. TE WEINIG AFSTAND KAN ER ECHTER VOOR ZORGEN DAT JE ALS MANAGER NIET MEER OBJECTIEF BENT MAAR 'LIEVELINGETJES' HEBT, EN MAAKT HET VOOR JOU OOK MOEILIJKER OM NEGATIEVE FEEDBACK TE GEVEN AAN JE MEDEWERKERS.

JE KAN DE BALANS TUSSEN AFSTAND EN NABIJHEID BEWAREN DOOR GRENZEN TE STELLEN VOOR JEZELF: IN HOEVERRE WIL JIJ JE TEAMLEDEN BETREKKEN IN JE JOB ÉN JE PRIVÉLEVEN, EN IN WELKE MATE KAN JE DIT DOEN ZONDER JE OBJECTIVITEIT TE VERLIEZEN? OMGEKEERD KAN JE OOK NET MEER NABIJHEID CREËREN: WEES TACTVOL EN EMPATHISCH IN JE ONGANG MET MENSEN. VRAGEN STELLEN KAN HIERBIJ EEN GOEDE METHODE ZIJN OM INTERESSE TE TONEN, MAAR OOK OM BIJ PROBLEMEN TE ONTDEKKEN WAT NU PRECIES AAN DE OORZAAK LIGT.

3. S-B-I: FEEDBACK

FEEDBACK IS EEN ONMISBAAR INSTRUMENT WANNEER JE JE PRESTATIES WIL BIJSTUREN. VAN EEN LEIDINGGEVENDE WORDT DAN OOK VERWACHT DAT HIJ/ZIJ REGELMATIG FEEDBACK GEEFT AAN ZIJN/HAAR TEAMLEDEN, BIJVOORBEELD TIJDENS EVALUATIEGESPREKKEN. OP EEN GOEDE MANIER FEEDBACK GEVEN IS EEN WARE KUNST! ER ZIJN ECHTER EEN AANTAL RICHTLIJNEN EN TIPS DIE JE AL HEEL WAT VERDER HELPEN, ZOALS HET SBI MODEL.

SBI STAAT VOOR SITUATION, BEHAVIOUR EN IMPACT. DIT MODEL BIEDT JE EEN RICHTLIJN OVER HOE JE FEEDBACK KAN OPBOUWEN EN STRUCTUREREN OP ZO'N MANIER DAT DE ONTVANGER VAN JE FEEDBACK PRECIES ZAL WETEN WAT JE BEDOELT, ZONDER BOZE OF GEKWETSTE REACTIES UIT TE LOKKEN. IN EEN EERSTE STAP BESCHRIJF JE DE SITUATIE: JE BESCHRIJFT DE CONCRETE SITUATIE WAARUIT JOUW FEEDBACK ONTSTAAN IS. DIT ZORGT ERVOOR DAT DE PERSOON KAN TERUGDENKEN AAN DIE SPECIFIEKE SITUATIE OM BETER TE BEGRIJPEN WAT JE BEDOELT. IN EEN TWEEDE STAP BESCHRIJF JE HET GEDRAG DAT JIJ WIL AANKAARTEN. HIERBIJ MOET JE GOED OPLETTEN DAT JE ENKEL OBSERVEERBAAR GEDRAG COMMUNICEERT, EN GEEN ASSUMPTIES MAAKT OVER DAT GEDRAG. REFEREER OOK ENKEL NAAR GEDRAG DAT JIJ ZELF GEOBSERVEERD HEBT. DE DERDE STAP GAAT OVER DE IMPACT DIE HET GEDRAG VAN DE ANDERE PERSOON HEEFT OP JOU, WAARBIJ JE OOK AANHAALT WELKE GEVOELENS DE SITUATIE BIJ JOU OPROEPT.

EEN GOED VOORBEELD VAN SBI-FEEDBACK ZOU DUS KUNNEN ZIJN:

"GISTEREN TIJDENS ONZE WEKELIJKSE VERGADERING KEEK JE DE HELE TIJD OP JE SMARTPHONE. IK HEB DAARDOOR HET GEVOEL DAT JE NIET ECHT GEHOORD HEBT WAT ER GEZEGD WERD."

HOE HET NIET MOET:

"JE KEEK DE HELE TIJD OP JE SMARTPHONE TIJDENS DE VERGADERING, JE BENT MISSCHIEF NIET GEÏNTERESSEERD IN WAT ER GEZEGD WERD, MAAR HET IS TOCH BELANGRIJK DAT JE OPLET".

NA HET GEVEN VAN DE FEEDBACK IS HET OOK BELANGRIJK DAT JE VRAGEN STELT NAAR WAAROM EEN PERSOON BEPAALD GEDRAG STELT: MISSCHIEF KEEK DE WERKNEMER WEL DE HELE TIJD OP

ZIJN/HAAR SMARTPHONE OMDAT ZIJN/HAAR PARTNER IN HET ZIEKENHUIS LIGT? WANNEER JE ZEKER WEET WAT DE OORZAAK VAN HET GEDRAG IS, KAN JE OVERGAAN NAAR OPLOSSINGEN, BIJVOORBEELD "KAN JE VOOR DE VOLGENDE VERGADERING JE MAILTJES BEKIJKEN IN DE PAUZE?".

WIL JE MEER TIPS OVER HOE JE GOEDE FEEDBACK KAN GEVEN? NEEM DAN ZEKER EEN KIJKJE IN ONZE INSPIRATIEBOX!