

MANAGEMENT, WAT DE STARTENDE MANAGER NIET MOET DOEN



db

Management is een onderwerp waarover ik eindeloos kan schrijven. Er zijn veel facetten die belicht kunnen worden, denk maar eens aan gedragingen, theorieën en methodes. Stuk voor stuk onderwerpen die de moeite waard zijn om u in te verdiepen. Maar dat gaat hier wat ver en daarom reiken wij u zaken aan die u direct kunt toepassen in uw functie of werkomgeving.

Ik borduur nog even voort op de column van de vorige keer, waarin allerlei tips werden gegeven voor de startende manager. Hoe u zaken kunt aanpakken, maar ook wat u zeker niet moet doen. Sommige managers leren dat door schade en schande, ik probeer u met deze tips handvaten te geven om de schade en schande te voorkomen en de valkuilen te ontwijken.

Als manager moet u zich bewust zijn van uw eigen gedrag. U bent immers een voorbeeld. En slechte voorbeelden geven aanleiding tot ongewenst gedrag bij medewerkers. Al hoewel, ongewenst gedrag? Het is vaak een voortvloeisel van u eigen gedrag. Of zoals er gezegd wordt: actie geeft reactie.

Daarom een viertal basisvoorwaarden waarmee u al veel kunt winnen:

1 Kom altijd op tijd

Dat geldt voor vergaderingen, afspraken en natuurlijk ook voor de aanvang van de werkdag. Waarom zouden uw medewerkers op tijd komen als u altijd te laat bent? Uw medewerkers op dit punt aanspreken zal dan lastig worden. Zij zullen uw gedrag gebruiken om zichzelf te verschonen.

2 Denk niet dat u alles weet

En denk zeker niet dat u alles moet weten. U heeft misschien het gevoel dat u alles weet, maar hou dat gevoel voor uzelf en luister vooral naar uw medewerkers. Zij zijn vaak een bron van inspiratie. Werk met een "open geest" en u stelt vast dat u echt niet alles weet. Geef medewerkers ook de ruimte om innovatief te zijn. Zij weten vaak veel beter hoe de werkprocessen lopen dan u. Maak gebruik van die kennis maar niet tot meerdere eer en glorie van uzelf.

4

Doe wat je zegt

Of zoals de Engelsen het zeggen: Practice what you preach. Kennen uw medewerkers u als een persoon die doet wat u zegt? Ja? Prima, dit is een heel sterke eigenschap. Nee? Dan moet u zeker bij uzelf te raden gaan en onderkennen dat dit toch voor problemen kan zorgen. Mogelijk nemen uw medewerkers u niet langer serieus en vinden dat zij zelf hun afspraken ook niet hoeven na te komen. En het zegt iets over vertrouwen. Men weet dat men op u kan rekenen.

3 U bent verantwoordelijk

Als manager bent u verantwoordelijk voor alles wat er al dan niet in uw team gebeurt. Zorg ervoor dat u goed communiceert met uw medewerkers. Bouw de communicatie zo op dat u niet voor verrassingen komt te staan. Maak gebruik van overlegstructuren waarbij iedereen zich veilig genoeg voelt om over leuke maar ook minder leuke werkervaringen te praten. Zorg dat dit een terugkerend item in het overleg wordt. Het zal in het begin echt niet vanzelf gaan. Medewerkers moeten hier vaak erg aan wennen. Begin gewoon door zelf het goede voorbeeld te geven.

Dit zijn slechts enkele punten, er is nog veel meer over te vertellen. Volgende maand bespreek ik met u de excuses, uitvluchten en slepende conflicten. En ook dan zullen we steeds weer terugkomen op uw gedrag als manager en het gedrag van uw medewerkers.