



Vrijdag 30 mei 2008 - (JV)

People management is minstens zo belangrijk als bedrijfskundige kennis en vaardigheden. Toptrainer en personal coach Jan Lemmens zegt dat we vooral continue moeten werken aan onze people-management skills.

‘Een efficiënt manager is meer dan iemand die goed georganiseerd werkt. Bovenal moet de leidinggevende oog hebben voor de noden en behoeften van de medewerkers. Om hun medewerkers te kunnen ondersteunen en motiveren, is open communicatie en onderling vertrouwen tussen manager en medewerkers nodig.’

Hij geeft ons maar liefst 40 tips.

Geef jouw mensen AANDACHT en neem ze SERIEUS

1. Zorg ervoor dat je de noden en belangrijke normen van jouw medewerkers kent.
2. Reageer positief op hun creatieve inbreng.
3. Geef ze de kans om hun ware gevoelens te uiten.
4. Moedig constructief gedrag aan en treed op tegen negativisme.
5. Bied dadelijk hulp als blijkt dat een van hen zijn taak niet aankan.
6. Geef eerlijk de waarheid i.p.v. valse hoop bij slecht nieuws.
7. Stimuleer samenwerking en open communicatie.
8. Behandel hen met evenveel respect als jouw beste klant(en).
9. Maak regelmatig gelegenheid voor een informeel babbeltje met hen.
10. Maak serieus tijd voor elke medewerker die met problemen bij jou komt.
11. Laat niemand onnodig naar een meeting komen.
12. Behandel je mensen zo dat ze kunnen tonen dat ze jouw vertrouwen waard zijn.
13. Luister zorgvuldig naar jouw ontevreden werknemers.
14. Luister naar je mensen en doe iets met hun ideeën.
15. Stimuleer je mensen om voortdurend aan zichzelf te werken.
16. Achterhaal de verwachtingen van jouw mensen en ondersteun ze die te verwezenlijken.
17. Zorg ervoor dat elke nieuwe medewerker een mentor krijgt.
18. Geef al je medewerkers de kans om hun eigen werk te beoordelen
19. Maak duidelijk dat je geen enkel idee 'zomaar' verwerpt.
20. Hou je bij een conflict bezig met het gedrag van mensen, niet met hun karakter.

Wees DOELGERICHT en een VOORBEELD

1. Zoek altijd éérst de fout bij jezelf i.p.v. dit direct bij jouw mensen te leggen.
2. Bezuinig slechts in uiterste noodzaak op hun opleidingen.
3. Maak duidelijk dat je steeds betere prestaties verwacht van jezelf en jouw medewerkers.
4. Laat in elke vergadering ruimte voor creatieve input.
5. Geef wél heel duidelijk de te bereiken doelen aan maar bemoei je zo min mogelijk met hoe er te komen.
6. Maak duidelijk dat extra loon staat voor extra prestaties.
7. Incentives geven heel vaak een positief signaal.
8. Als iemand slecht presteert, zoek dan samen naar de reden waarom dat zo is.
9. Vertel ze wat en hoe ze wél moeten i.p.v. niet.
10. Wees specifiek in jouw uitlatingen i.p.v. vaag en algemeen.
11. Geef uw mensen zoveel mogelijk beslissingsmacht.
12. Splits grote groepen op in kleine eenheden.
13. Uit jouw complimenten ‘en plain publique’ en stuur bij onder 4 ogen.
14. Spreek open over en kom uit voor jouw eigen zwakten en sterktes.
15. Discipline is noodzaak echter wel tesamen met delegeren en vertrouwen.
16. Ga pittige discussies of meningsverschillen niet uit de weg; praat ze wel uit.
17. Geef niet gewoon orders, maar toon je teamleden hoe het moet.
18. Grijp in als iemand overgeplaatst wordt naar een 'verkeerde' job.
19. Stel hoge eisen aan jezelf en stimuleer jouw mensen om hoge eisen te stellen aan zichzelf.
20. Promoveer altijd eerst de interne medewerkers. En geef ze de mogelijkheden zodat ze hun nieuwe job