

Iedereen kan leidinggeven.

Als je maar weet hoe 't moet.

5 tips voor leidinggevers

Leiding geven is een mooi vak, maar tegenwoordig niet makkelijk. Verzuim, wet- en regelgeving, personeelstekort, uitdagingen waar jij dagelijks mee te maken hebt. Daarom hebben we 5 praktische tips voor jou. Niet zomaar tips, maar tips die wij ook geven aan leidinggevers in ons coachingstraject. Je kan ze zo in praktijk brengen!



inspiration
builders

verbindt mens & organisatie



TIP 1

Neem mensen aan, geen CV's

Een CV. Een document waar je iemand al op beoordeeld voor je hem of haar uitnodigt voor een gesprek. Ervaring, opleidingen en vaardigheden spelen de hoofdrol (naast dat hij/zij ook gave hobby's heeft). Uiteraard zijn dit allemaal belangrijke dingen, maar maak het niet leidend. Op deze manier loop je veel risico op een mismatch, en dat kost geld.

Onze tip: Kijk niet alleen naar de CV, maar ook naar de mens die voor je zit. Past deze persoon bij jouw bedrijf? Is deze persoon geschikt voor de functie? Kijk naar de ambities van je bedrijf voor de komende jaren. Sluit je kandidaat daarbij aan? Dit is allemaal cruciaal.

Extra tip: Als je er echt niet uitkomt of deze persoon past in jouw bedrijf en/of geschikt is voor de functie, doe dan een DISC-analyse. Dat geeft je het inzicht dat je mist.



TIP 2

Val met de deur in huis

We hebben slecht nieuws voor je. Dit is niet leuk om te brengen. Het hoort nou eenmaal bij het vak.

Onze tip: Val met de deur in huis. Begin niet met een leuk praatje of een "Hoe was je weekend?". Zeg het gewoon duidelijk: "Goedemorgen Jan. De reden van dit gesprek is dat wij jouw contract niet willen verlengen." Geef vervolgens je reden, laat een stilte vallen, blijf bij je besluit en leg de afspraken vast. Vergeet geen vervolgspraak te maken om te kijken hoe het is gevallen en om alles netjes af te ronden.

Dit klinkt allemaal vrij hard en recht voor z'n raap, maar duidelijkheid is cruciaal. Als je er omheen draait, voelt de medewerker dat meteen. En dan wordt het een vervelend gesprek.



TIP 3

Delegeer met vertrouwen

Delegeren is de allerbelangrijkste kwaliteit van een leidinggevende. Heel veel leidinggevende hebben hier moeite mee. Ze willen dingen zelf doen. "Dan weet ik zeker dat het goed gaat". Maar dat is natuurlijk geen goede instelling.

Onze tip: Begrijp ons niet verkeerd. Het is niet de bedoeling om klakkeloos opdrachten af te schuiven of over de schutting te gooien. Goed delegeren begint met vertrouwen. Zeg tegen je medewerker dat jij gelooft dat hij of zij deze opdracht kan uitvoeren, maar dat jij eindverantwoordelijk blijft. Loopt het even stroef? Pak de opdracht dan niet terug, maar help je medewerker en leg uit hoe het beter kan.

Het resultaat? Jouw team ontwikkelt zich (één van de belangrijkste redenen om bij een werkgever te blijven) en jij kunt je richten op taken die van groter belang zijn voor jouw organisatie.



TIP 4

Ga in gesprek als je iets merkt.

Ken je dat? Je merkt iets aan je medewerker. Foutjes, te laat komen of zit met het hoofd ergens anders. Wat doe je?

Onze tip: Juist! Je moet in gesprek gaan. Veel leidinggevenden vinden dat lastig of denken dat het ongepast is. Maar het tegenovergestelde is waar. Voor de medewerker is het vaak een opluchting en jij hoeft je niet langer af te vragen wat er aan de hand is.

Als je echt weet wat er aan de hand is, kun je samen werken aan een oplossing. Door oprechte interesse te tonen en de juiste vragen te stellen, voorkom je langdurig uitval en vergroot je de kans dat de medewerker blijft. Zo kun je bovendien beter de wensen van de medewerker koppelen aan de doelstellingen van jouw organisatie.



Pak problemen op, ook bij personeelstekort

Veel leidinggevendens belanden in dezelfde valkuil: een medewerker functioneert niet goed, past niet in het team of is lastig aan te sturen. Maar je denkt: "Ik heb die handjes zo nodig, straks gaat hij weg of meldt hij zich ziek."

In deze valkuil gebeuren twee dingen:

1. Andere medewerkers storen zich aan de situatie. Er wordt niet ingegrepen, en in het slechtste geval kopiëren ze het gedrag. Dan ben je als leidinggevende nog veel verder van huis.
2. Je voelt niet de urgentie om op zoek te gaan naar iemand anders, want er zit immers iemand op de functie.

Onze tip: Stel jezelf de vraag: Wat moet ik regelen als deze medewerker morgen zelf ontslag neemt of om een andere reden hier niet meer werkt? Het antwoord geeft je de oplossing. Die oplossing geldt ook nu, alleen ontbreekt de urgentie, waardoor je het niet oplost.



Wordt de leidinggevende die je wilt zijn.

Deze tips hebben we niet uit onze duim gezogen. Ze zijn gebaseerd op de uitdagingen waar de deelnemers van ons 1-op-1 coachingstraject dagelijks tegenaan lopen. Het klinkt misschien cliché, maar elke leidinggevende loopt tegen andere uitdagingen aan. Dat weet jij als geen ander. Daarom hebben wij dit traject opgezet.

Wil jij meer weten over dit traject? Scan de QR code hiernaast of ga naar inspirationbuilders.nl/1-op-1-coaching. Uiteraard kun je ook altijd contact opnemen met Ard.

ard@inspirationbuilders.nl

06 – 49 46 78 50





**inspiration
builders**

verbindt mens & organisatie