

10

ONMISBARE KWALITEITEN VAN EEN LEIDER

SPECIAAL DOSSIER VOOR LEIDINGGEVENDEN

Er was een tijd, nog niet eens zo lang geleden, dat de baas van een bedrijf zijn mensen behandelde als machines.

Hij gaf opdrachten en de "machine" voerde die uit, en dat was dat. Er werd niet tegengesproken, er was bij de werknemers geen ruimte om suggesties te doen of vragen te stellen, men zei goedendag tegen de baas die al dan niet antwoordde, en dat was allemaal normaal.

Toen men zich begon te realiseren dat medewerkers misschien meer waren dan uitvoerende machines, waren er maar weinig bazen die in staat waren correct te communiceren met hun werknemers. Om dat op te lossen werd er een nieuwe functie gecreëerd: de human resources manager. Dit is beter dan niets, het is natuurlijk maar een halve oplossing, want in feite zou de baas zelf (en elke leidinggevende) een people manager moeten zijn. Naast het bepalen van de visie en de strategie van het bedrijf, en ervoor zorgen dat die uitgevoerd worden, is dit zelfs zijn voornaamste functie.

Maar wat houdt die functie in werkelijkheid allemaal in?

En welke kwaliteiten moet een leidinggevende allemaal bezitten om een goede people manager te zijn?

Dat is wat we je in dit e-book presenteren, gebaseerd op meer dan 30 jaar ervaring op het vlak van aanwervingen en managementopleidingen.

uman management
training & coaching

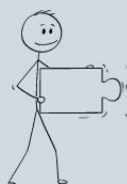




HIJ IS EEN GOEDE COMMUNICATOR

Eenzijds is het belangrijk dat hij zijn visie m.b.t. het bedrijf duidelijk meedeelt aan alle medewerkers. Hij moet door iedereen begrijpbaar zijn, de bewoordingen moeten dus aangepast zijn aan het niveau van de mensen tot wie hij zich richt. Hij zal dus niet dezelfde woordkeuze gebruiken voor puur uitvoerende mensen als voor zijn managementteam.

Anderzijds – en dit is misschien nog belangrijker – moet hij ook kunnen luisteren. Ook hier zal dat deels anders gebeuren afhankelijk van de doelgroep: zo zal dat bij arbeiders veel meer informeel gebeuren.



HIJ OMRINGT ZICH MET DE JUISTE MENSEN



Dat houdt in dat hij sterk geïnteresseerd is in het aspect "aanwerven". De job van recruiter kan wel aan iemand anders gedelegeerd worden, dat wil niet zeggen dat de leider daar geen aandacht aan besteedt. Het is integendeel één van de cruciale functies die hij nooit helemaal mag loslaten. Dit wordt bewezen door zeer veel succesvolle bedrijven waar de CEO nauw betrokken blijft bij de aanwervingen..

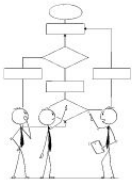


HIJ HEEFT INTERESSE IN ANDEREN

Hij is bereikbaar voor zijn medewerkers, en hij heeft interesse voor wat ze doen en hoe ze het stellen. Het kan zeer frustrerend zijn voor een werknemer als hij niet de kans krijgt zijn ideeën aan de leider mee te delen.

Dat wil niet zeggen dat diens deur altijd moet open staan voor iedereen en dat gelijk wie gelijk wanneer zomaar kan binnenlopen. Er moeten regels gesteld worden: wat kan en wat kan niet. Maar als de medewerker bang is om aan te kloppen bij de leider, dan zit er iets verkeerd.

Er zijn andere manieren voor de baas om "presence" op te bouwen.



HIJ DURFT DELEGEREN

Hij heeft begrepen dat een leider die bang is om verantwoordelijkheden af te staan op de duur zelf de bottleneck van zijn bedrijf wordt. Het is tevens zeer frustrerend voor talentvolle en bekwame medewerkers dat ze gestopt worden in hun streven om meer verantwoordelijkheid te nemen.

Een bekwame leider zorgt ervoor dat zijn medewerkers het gevoel hebben dat ze in dit bedrijf kunnen groeien, hetzij in hun job zelf, hetzij via promoties. Het is trouwens belangrijk dat de leider niet taken maar verantwoordelijkheden delegeert. Zo zorgt hij er voor dat hij zich misbaar maakt. Wat niet betekent dat zijn waardevolle adviezen niet nog steeds een enorme bijdrage kunnen leveren.



HIJ IS EEN VISIONAIR



Zijn aandacht zit op de toekomst van het bedrijf.

Wat in het verleden gerealiseerd werd is leuk om naar te kijken en over te praten. En het mag benadrukt en gewaardeerd worden. Als de leider echter niet ten volle zijn aandacht zet op de toekomst zal het verleden snel "de goede oude tijd" worden. Een leider mag nooit tevreden zijn met hoe de zaken er nu voor staan.

Hij wordt daarbij geholpen door een goede dosis verbeeldingskracht.

uman management
training & coaching



HIJ IS EERLIJK EN OPEN

Hij is eerlijk en open, hij durft voor de waarheid uitkomen en verbloemt die niet.

Niets is dodelijker voor een leider dan dat hij op leugens betrapt wordt (zelfs met de beste bedoelingen). Voor de waarheid uitkomen vraagt soms veel moed en wilskracht. Maar het wordt tevens sterk bewonderd. Anderzijds betekent dit ook niet dat "iedereen van alles op de hoogte moet zijn".

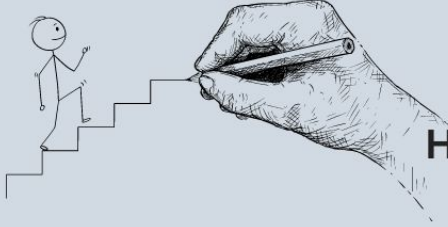
Het is soms zeer belangrijk om ervoor te zorgen dat negatieve zaken niet bij iedereen terechtkomen. Kunnen zwijgen kan dus ook een belangrijke kwaliteit zijn.



HET GOEDE IN ZIJN MENSEN ZIEN

Een echte leider ziet het goede in zijn mensen en legt daar de nadruk op. Ook al is hij al eens (of vaker) teleurgesteld geweest, als hij niet de kracht vindt om vooral het goede in zijn mensen (opnieuw) te zien dan kan hij die positieve kant van zijn mensen ook niet aanspreken.

Het is enkel door jezelf (opnieuw) positief tegenover iemand op te stellen (en dat begint in je hoofd!) dat de medewerker weer zin heeft, de drive weer kan vinden, om er tegenaan te gaan.



HIJ IS STANDVASTIG HIJ IS EEN DOORZETTER

Hij wijkt niet snel van zijn koers af, maar doet dat wel wanneer echt nodig.

De leider is dus weerbaar en bestand tegen tegenslag.

Hij is standvastig, hij is een doorzetter. Iemand die zich niet laat stoppen door welke barrière dan ook wordt sterk gewaardeerd en bewonderd. Dat wil echter niet zeggen dat hij "stug" moet zijn. Integendeel, hij moet flexibel zijn en wanneer nodig het geweer van schouder durven veranderen.

De wereld verandert snel. Hij moet daar een antwoord op hebben. Niet alleen naar klanten toe, ook naar de eigen medewerkers toe. Zo kunnen ze blijven geloven in de toekomst van het bedrijf, en in hun eigen toekomst daarin.



HIJ IS ZEER BEKWAAM IN ZIJN DOMEIN

Hij is zich continu aan het herbronnen, niemand kent de markt zoals hij dat doet.

Zijn beslissingen blijken in de meeste gevallen correct te zijn. Hij is echter ook niet bang om zijn ongelijk te herkennen, als dat eens het geval is.





HIJ IS EEN VOORBEELD

Hij is een voorbeeld voor de rest van het bedrijf.

Hij doet zelf wat hij verlangt van anderen. Hij praat nooit goed wat hij verkeerd gedaan heeft. Hij is streng voor anderen, maar is dat in de eerste plaats voor zichzelf.

Dat geldt voor grote én kleine dingen. Hij is bijvoorbeeld niet bang om zich te bukken en zelf een paar bloembladen die van een plant afgevalen zijn, op te rapen.

uman management
training & coaching

U-Man Belgium nv
Werfheide 3 - 2812 Mechelen
Tel : 015/43.66.20
info@uman.be
www.uman.be

© 2021. U-Man Belgium nv, Alle rechten van reproductie,
onder welke vorm dan ook, zijn strikt voorbehouden.
Uitgegeven in eigen beheer door: TINA MEERSMAN



**BEN JE NIEUWSGIERIG NAAR JE EIGEN
LEIDERSCHAPSVAARDIGHEDEN?
DOE GRATIS EN VRIJBLIJVEND DE ANALYSE**

