

## 10 Knagende Management vragen

Richard van Houten

Vanuit de vele klanten bereiken ons casussen, waar vele managers wekelijks mee te maken hebben. Ben je geïnteresseerd in de antwoorden op onderstaande situaties, mail ons dan ([richard@blue3.nl](mailto:richard@blue3.nl))

### **Casus 1: “Ach dat heb ik al zo vaak gehoord, maar er gebeurt toch niets”,**

“In mijn team zitten oudere (50-60 jaar) en jongere werknemers. Ik merk dat de passiviteit bij mijn oudere medewerkers demotiverend werkt voor mijn jongere garde. De ouderen noemen de jongeren naïef en ‘hielenlikkers van de baas’ en de jongeren vinden de ouderen negatief, ondermijnend en zelfs destructief.

Hoe maak ik van deze mensen een goed gemotiveerd en effectief team? En Hoe ga ik om met opmerkingen als:

“Dat werkt toch niet, want dat hebben we 10 jaar geleden ook al geprobeerd...”,

“Ach dat heb ik al zo vaak gehoord, maar er gebeurt toch niets”,

“Heeft het MT tijdens een hei-dag weer eens iets bedacht voor ons? Dat waait ook wel weer over...”

### **Casus 2: “Ik heb tijdens mijn vakantie eens nagedacht....ik wil graag promotie!”**

“In de vakantie hebben mijn mensen vaak nagedacht over de drukte op het werk en dat ze het minder leuk vinden dan vroeger. Daaropvolgend komt men ineens met vragen over ‘wanneer er een promotie voor het inzit’, of ze willen meer salaris. Ik ben een middenmanager en ga niet direct over hun loonsverhoging of taakverrijking, dan wel ik heb geen door hen gewenst antwoord. Hoe kan ik hier resoluut en effectief mee omgaan?”

### **Casus 3: “We hebben een leuk team..... maar elkaar aanspreken doen we niet...”**

“Wij hebben een leuk en goed team, maar ik vind eigenlijk dat we wel wat scherper mogen zijn op elkaar. Wij durven elkaar hier niet goed aan te spreken op fouten of op dingen die we irritant vinden. Dat zou de effectiviteit ten goede komen. Hoe pak ik dat aan, zonder dat deze actie ten koste gaat van de collegialiteit en onderlinge vriendschappen?”

### **Casus 4: “Ik hou niet van het voeren van functioneringsgesprekken”**

“In onze organisatie houden we niet van functioneringsgesprekken en al helemaal niet van beoordelingsgesprekken. Braaf vult de leidinggevende hier altijd de formulieren in, maar dat is vaak ingevuld door de medewerker zelf, of gewoon niet serieus ingevuld door de leidinggevende. Probleem is dat men na het gesprek de beoordelaar en beoordeelde weer ‘gewoon’ met elkaar samen moet werken en soms zitten de leidinggevende en medewerker bij elkaar. Onze leidinggevendens zijn bang voor een minder prettige werksfeer na het geven van een negatieve beoordeling. Hoe kan ik dit patroon doorbreken?”

**Casus 5: “Wat doe je met een onwelriekende medewerker?”**

“Één van mijn medewerkers heeft blijkbaar niet door dat mensen zich storen aan zijn onverzorgdheid. Hij ruikt uit zijn mond en zijn zweetlucht is zeer onprettig voor zijn collega’s. Niemand, inclusief ikzelf, durft hem daar eens goed op aan te spreken, omdat men bang is dat hij dat verkeerd op zal pakken. Wel worden er regelmatig insinuerende opmerkingen over gemaakt, maar het lijkt niet bij hem binnen te komen..... Wat kan ik doen?”

**Casus 6: “Hoe pak je een ‘weet zich van de prins geen kwaad-’ intrigant aan?”**

“Ik heb te maken met een slimme- maar zeer vervelende intrigant. Hij weet precies wat hij moet doen om altijd wel weer een goede beoordeling te krijgen. Maar ondertussen frustreert hij zijn collega’s en mijzelf met zijn ondermijnend gedrag, zijn pessimisme en zijn tot kunst verheven opstoken van anderen tegen het MT. Maar steeds als ik hem confronteer is hij zich van geen kwaad bewust en weet niet waar ik het over heb. Hem eruit gooien gaat niet zo makkelijk en zal duur zijn. Hoe zorg ik weer voor een effectieve en energieke afdeling?”

**Casus 7: “Je werkt wel goed, maar neemt toch veel meer pauzes dan je collega’s....”**

“Een aantal medewerkers in mijn team houden wel heel vaak pauzes. En lange pauzes. Hun collega’s moeten in die pauzes hun taken/ telefoon waarnemen en vinden dit eigenlijk onacceptabel. De sfeer wordt er niet beter op, maar de ‘veel-pauze-medewerkers’ doen hun werk op zich goed. Als ik hun pauzes weer inkort krijg ik zeker last van muitende goede werknemers... Hoe krijg ik iedereen (op een leuke manier) weer op één lijn?”

**Casus 8: “ik stoor me aan de 9-5 mentaliteit”**

“Ik stoor me enorm aan de ontzettende 9-5 mentaliteit in onze organisatie. Maar ze staan natuurlijk in hun recht. Moet ik deze mentaliteit veranderen of mijzelf?”

**Casus 9: “het kat- en muis spel van de zieke medewerker”**

“Heel graag wil ik van een medewerker af die veel meer kost dan dat hij oplevert. Maar zomaar ontslaan kan ik natuurlijk niet en als hij onraad voelt (case opbouwen) dan meldt hij zich direct ziek en ben ik nog verder van huis. Hij is toch al vaak ziek, zwak en misselijk. Volgens de bedrijfsarts moet ik hem niet zo op de huid zitten, want ‘meneer heeft last van stress’, die ik blijkbaar veroorzaak. Dit kat-en muis spel gaat al jaren zo. Geeft u mij alstublieft een (onorthodoxe) manier om deze neerwaartse spiraal te doorbreken....”

**Casus 10: “Optimaal hybride werken is voor iedereen anders. Hoe hou ik controle?”**

Verschillende mensen hebben hun eigen takenpakket en hun eigen manier van effectief werken. Sommige taken kun/moet je thuis doen, andere juist weer niet. Er komt weer een nieuwe werkelijkheid, maar een eenduidige aanpak lijkt heel lastig omdat iedereen een eigen stijl en vrijheid heeft aangeleerd. Hoe ga ik deze problematiek goed effectief te lijf, zonder teveel onrust?