

Checklist

Welke Manager ben jij?

Kijk eens in de spiegel!
Herken jij je managementstijl?



Jouw gratis checklist!

Aangeboden door Rudy Vanheygen
van Scarab Development

WELKOM bij Scarab Development.



Je vindt hierbij jouw spiegel : “Ben jij deze manager?”

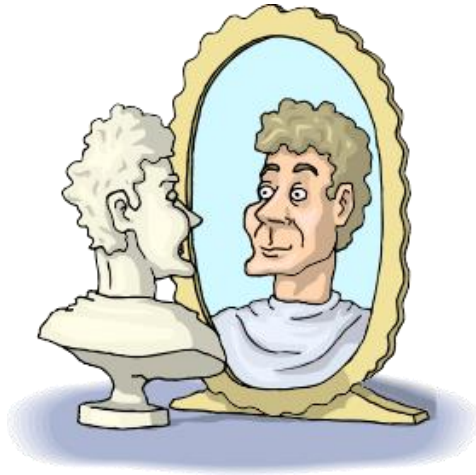
De checklist op de volgende bladzijde bevat 30 verschillende uitspraken van managers. Aan jou om te kiezen welke van deze gedachten, overtuigingen, standpunten, meningen of emoties ook voor jou belangrijk en soms zelfs van toepassing zijn.

Wees eerlijk ten opzichte van jezelf; kruis aan waar je achter staat. Laat je niet verleiden door “misschien is dat een beter antwoord dan wat ik denk”. Als je jezelf bedriegt, kan je nooit aan jezelf werken en de juiste puntjes leren. Trouwens, niemand oordeelt hier over jou. Dit is gewoon een eerste kennismaking en een eerste checklijstje om eens de temperatuur te meten over wat management is, of niet is.

Geniet van de test en van de verrassende uitkomst

Rudy Vanheygen





JOUW SPIEGEL: BEN JIJ DEZE MANAGER?

Hieronder vind je allemaal uitspraken en gedachten van een eerstelijnsmanager. Kruis hieronder aan welke van deze overtuigingen of uitspraken ook voor jou van toepassing of belangrijk zijn.

- ☐ 1. Ik ben een geboren manager.
- ☐ 2. Nu ik manager ben, moet men doen wat ik zeg.
- ☐ 3. Ik heb mijn manager zien werken. Dat kan ik ook; eigenlijk zelfs beter.
- ☐ 4. Nu kan ik verandering brengen; want voordien mocht dat niet.
- ☐ 5. Als ik aan het werk ben, moet men mij gerust laten.
- ☐ 6. Als de baas mij roept, laat ik alles vallen.
- ☐ 7. Als manager moet je je niet moeien met de taken op de werkvloer. Je moet managen.
- ☐ 8. Als er teveel werk is, blijf ik wel enkele uren langer.
- ☐ 9. Ik ben sterk in multitasking.
- ☐ 10. Ik ken mijn team. Ik zat er zelf tussen. Ik was een goede collega en hun kameraad, toch? Dus het zal allemaal op wieltjes lopen.

- ☐ 11. Met een nieuw team kan ik de zaken aanpakken zoals ik altijdgewild heb.
- ☐ 12. Nu kan ik eindelijk laten zien wat ik in mijn mars heb.
- ☐ 13. Ik ken de job en de afdeling van binnen en van buiten; dus ben ik wel in staat om een nieuwe medewerker zelf aan te werven.
- ☐ 14. Ik leg altijd alles duidelijk uit. Het is eenvoudig. Ze snappen het wel.
- ☐ 15. Iedereen weet precies wat hij moet doen.
- ☐ 16. Er zijn medewerkers waar je echt niet op kunt rekenen.
- ☐ 17. Bij slechte prestaties moet ik hard optreden.
- ☐ 18. Iedereen is gelijk voor de wet.
- ☐ 19. Een goede manager is als een vader of moeder voor zijn medewerkers.
- ☐ 20. Ze moeten gewoon hun werk doen. Ik heb andere zorgen nu.
- ☐ 21. Ik ben er voor hen. Altijd; mijn deur staat open. Dus, als ze iets nodig hebben, moeten ze het maar vragen.
- ☐ 22. Delegeren? In de tijd die nodig is om het uit te leggen, heb ik het al zelf gedaan.
- ☐ 23. Thuiswerk maakt dat je geen controle over je mensen hebt en dus ook niet over hun presteren.
- ☐ 24. Culturele verschillen? We zijn allemaal mensen en werken voor hetzelfde bedrijf. Er zijn dus geen verschillen.
- ☐ 25. Bij klachten en conflicten moet ik snel en hard optreden.

- ☐ 26. Als ik problemen heb, ga ik daarmee naar mijn manager.
- ☐ 27. Mijn baas zijn woord is wet.
- ☐ 28. Als ik met verbeteringen aankom, verdien ik gehoord te worden. Ik heb toch het beste voor?
- ☐ 29. De procedures zijn duidelijk! En door iedereen gekend. Dus, als iedereen zich daaraan houdt, werkt het.
- ☐ 30. Nu ik manager ben, kan ik bewijzen wat ik waard ben en zal ik snel carrière maken.

Hoeveel van de 30 vakjes heb je aangekruist?

Het resultaat

Je verwacht misschien een duidelijke evaluatie of zelfs een 'label' of indicatie van hoe goed je als manager bent. Of welk soort manager je bent. Wie ben ik om daar over te oordelen? In elk boek staan trouwens andere namen, normen en berekeningsformules. Hier doen we dat dus niet. Waarom? Omdat ik niet geloof in etiketjes kleven. En ook omdat ik je eigenlijk op het verkeerde been heb gezet.

Met deze lijst van herkenbare uitingen kan je niet precies definiëren welk soort manager je bent. De lijst hierboven is slechts een selectie van mogelijke instellingen, houdingen, aanpak en acties van (eerstelijns)managers. Voor de ene persoon is die specifieke regel ongehoord, terwijl die voor een ander onweerlegbaar is. Het hangt trouwens soms van de situatie af. Wat is dan juist en wat is er verkeerd? Het ziet er allemaal meestal logisch uit, soms zelfs vanzelfsprekend. Maar toch zijn het ALLEMAAL valkuilen.

In elke uitspraak, positie of uiting zitten elementen die maken dat die mening niet juist zit. De intentie is hoogstwaarschijnlijk wel oké; maar de resultaten zijn dikwijls minder positief. En dat is zacht uitgedrukt. Op langere termijn keert dit zich tegen jou. En de kans is groot dat je er geen weet van hebt. Tot het te laat is.

In mijn boek '**Oei! Ik ben manager. Wat nu?**' worden al deze facetten - en nog veel meer - naar voor gebracht en duidelijk getoetst aan de praktijk. Telkens zie je wat anders kan, hoe en waarom. Zodat je die valkuilen kan vermijden en de moeilijkheden kan oplossen.

En hier voor jou nu de gratis tip!

Als je de regel “Thuiswerk maakt dat je geen controle over je mensen hebt.” hebt aangekruist, dan kun je met de volgende bedenking het misschien wel anders aanpakken. Dit is een lijstje van mogelijke actiepunten die passen in de communicatiestijl, managementstijl en resultaatgerichtheid van een manager.

- Houd een eerste face-to-face gesprek en stel een duidelijk kader van gedragscode, protocollen en criteria voor de toekomstige gesprekken.
- Plan een serie van persoonlijke gesprekken en noteer ze in de agenda's.
- In de periodieke face-to-face meetings, bevraag je je medewerker naar diens gezondheid (mentaal, fysiek). Bespreek de voortgang van het werk, obstakels en de benodigde hulp. Vraag na hoe de contacten met de rest van het team verlopen.
- Geef positieve en constructieve feedback.
- Gebruik je managementtechnieken in het doorgeven en bijsturen van opdrachten (SMART en delegeren).
- Verifieer nogmaals of hulp nodig is en of er nog vragen zijn.
- Bevestig je beschikbaarheid bij moeilijkheden.
- Sluit af met een bedankje en herinner aan het volgende contactmoment.

Op deze wijze betoon je respect en interesse in je medewerker en creëer je ruimte en tijd voor de bespreking van prestaties en resultaten. Bovendien leg je duidelijke bakens voor mogelijke steun en voor de volgende gesprekken.

Dit was een klein proevertje van wat je in mijn boek kan vinden.

Wil je meer weten over valkuilen, foute overtuigingen, welgemeende maar toch verkeerde houdingen als eerstelijnsmanager? Wil je ontdekken hoe je snel en efficiënt je rol van eerstelijnsmanager zonder zorgen en pijnpunten kunt invullen?

Aarzel niet langer en **bestel je eigen boek** zodat je aan je succesvolle carrière als eerstelijnsmanager kan beginnen.

Ga snel naar www.scarabdevelopment.eu/boek en bestel:

Oei! Ik ben manager. Wat nu? Handboek voor de succesvolle eerstelijnsmanager

Geniet van je boek en tot heel gauw!

Rudy Vanheygen



