

## TRANSCRIPT GRATIS TRAINING 'ZWAKKE PRESTATIES MANAGEN'

WELKOM bij deze Podcast aflevering over leidinggeven.

Ik ben Fabienne Renders en in deze podcast aflevering geef ik je tips over hoe je Zwakke Prestaties kan Managen.

*Eerst nog een kleine praktische opmerking: overal waar ik de woorden hij en hem gebruik, geldt uiteraard ook zij en haar.*

Indien iedereen altijd goed zou presteren, zou er weinig behoefte zijn aan leiders. In werkelijkheid zijn er natuurlijk heel wat problemen met prestaties die je moet aanpakken. De meeste managers vinden dit aspect niet leuk, maar de beste leiders gaan de harde kant van de job niet uit de weg. Dat gezegd zijnde, je hebt het druk en je kan niet overal tussenkomen om de brokken te lijmen en mensen voortdurend te begeleiden. Ik wil dat je het maximum uit je acties kan halen, het meeste waar voor je geld krijgt. Denk daarom na over de volgende twee vragen. Ze helpen je het juiste telefoontje te doen.

**Ten eerste:** kan je het gedrag in kwestie omschrijven als een patroon of als een eenmalig voorval? Tenzij dat eenmalig gebeuren een heel groot probleem is, ga je op zoek naar een patroon van afwijkingen voordat je optreedt. **Als tweede vraag:** is de performantie in kwestie echt belangrijk of van minder belang? Soms stoort het je wanneer iemand iets niet exact doet op de manier zoals jij het wil. Dat kan. Maar probeer toch om niet tussen te komen zolang de afwijking de productiviteit of moraal niet echt aantast.

Nadat je bij deze vragen hebt stilgestaan, is het tijd om te bellen. Als je ervoor kiest om op te treden, respecteer jouw medewerker en zorg dat je een privégesprek met hem hebt. Wees heel positief, maar ook duidelijk in je uitleg over wat je opgemerkt hebt. Je probeert een dialoog aan te gaan zodat je de eigenlijke oorzaak van zijn gedrag kan zoeken. En vergeet niet dat jij misschien een deel van het probleem kan zijn. Wie weet? Misschien waren de instructies die jij gaf onduidelijk of je gaf hem niet de juiste middelen om zijn werk te doen. In het algemeen wil je begrijpen of het probleem eerder te vinden is in een gebrek aan bekwaamheid of een gebrek aan motivatie.

Een van de twee is typisch de oorzaak, maar ga er niet van uit dat je weet welke van de twee het is. Tracht in een goed gesprek te achterhalen welke van beide de bron van de zwakke prestatie is. Indien het probleem over bekwaamheid of vaardigheden gaat, moet je denken aan oplossingen om kennis uit te breiden, waaronder opleiding of begeleiding. Als het om motivatie draait, moet je misschien dieper nadenken over de ondersteuning die jij geeft. Je moet ook nagaan of de vaardigheden van die persoon voldoende afgestemd zijn op de behoeften van de functie. Met andere woorden, misschien is het niet de juiste persoon op de juiste plaats, misschien zit hij in de verkeerde rol. Of het is mogelijk dat zijn huidige rol te beperkt of te ruim is.



Wanneer je een akkoord hebt om dit op te lossen, zorg er dan meteen ook voor dat je de gevolgen duidelijk schetst indien het gedrag niet verandert. Je medewerker in kwestie moet weten dat verder zwak presteren geen optie is. Last but not least: houd je ogen open en denk eraan zijn vooruitgang onopvallend en discreet te controleren. Prestatieproblemen corrigeren kan moeilijk zijn, maar als het goed gedaan wordt, kan het ook erg lonend zijn.

Volg deze tips en je hebt een heel goede kans om je medewerker weer op het goede spoor te krijgen.

Heel veel succes!