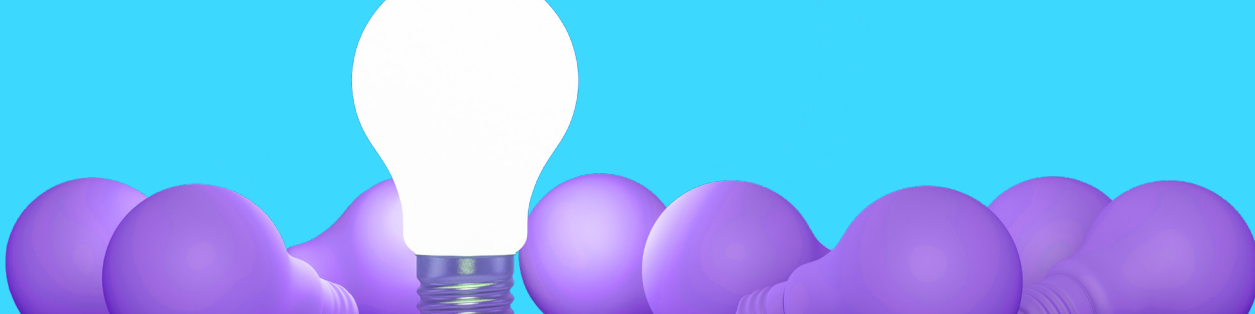




Leidinggeven op afstand

Hoe futureproof is jouw managementstijl?

Aan welke eisen moet de 'nieuwe manager' voldoen? Wij hebben de vijf belangrijkste thema's uitgelicht. Analyseer op welke thema's je goed scoort of waar je juist nog kan ontwikkelen. Zorg ervoor dat jij de leidinggevende bent die medewerkers zich nog lang op een positieve manier zullen herinneren.

- 01. Zakelijk versus privé.** Sociaal contact is een basisbehoefte van mensen. Investeer in contact met je medewerkers en zorg dat er naast werkgerelateerde zaken ook ruimte is voor privé zaken. Begin bijvoorbeeld iedere meeting eens met te vragen hoe het gaat. Tegen welke problemen lopen ze aan, zowel persoonlijk als zakelijk. Communiceer liever te veel dan te weinig. Ga voor [het goede gesprek](#)* en bedenk wie je wanneer wil spreken. Maar houd er ook rekening mee dat iedere medewerker anders is en andere behoeftes heeft.
* In de Fast Forward van blok 3 van de training 'Het goede gesprek' maak je kennis met de essentiële bouwstenen voor een goed gesprek.
- 02. Beloning versus erkenning.** Een goed salaris is fijn, maar andere vormen van waardering zijn minstens zo belangrijk. Denk hierbij aan erkenning, ruimte voor groei en meer verantwoordelijkheid. En leer hoe je als leidinggevende met de juiste [feedback](#)* de werksfeer en de productiviteit verhoogt.
* Bekijk vooral de Moments in blok 1 van de training 'Zeggen waar het op staat', waarin het gaat over vertrouwen en transparantie.
- 03. Realistisch versus optimistisch.** Mede door de coronacrisis wordt er van de leidinggevende verwacht dat hij een wat lossere manier van leidinggeven hanteert. Geef medewerkers het vertrouwen en laat ze experimenteren met wat voor hen werkt. Laat zien wat het management doet om de organisatie zeker en veilig te houden. Wees eerlijk en geef het ook aan als je het even niet weet. Praat medewerkers regelmatig bij over het plan van aanpak. Zo creëer je [optimisme](#)* en realisme over de toekomst.
* In de Facetime van blok 4 van de training 'Optimisme voor beginners' legt geluksdeskundige Leo Bormans uit hoe je er bewust voor kiest een optimist te zijn.
- 04. Bevlogenheid versus ontspanning.** De kunst is om medewerkers bevlogen te laten werken zonder daarbij ontspanning uit het oog te verliezen. Deze werk-privébalans is ontzettend belangrijk. Ook goede routines kunnen helpen bij het verlagen van stress. Stel eens wat vaker een wandelmeeting voor of plan halverwege de vergadering een pauze in om de benen te strekken. Geef zelf het goede voorbeeld door niet in de avond te werken als dat niet hoeft en let op je eigen gezondheid. Ondersteun werknemers daarnaast door realistische [doelen te stellen](#)*.
* Dream big, but start small! In het magazine van blok 2 van de training 'Doelgericht werken' lees je waarom je grote doelen moet opdelen in kleine, behapbare stukjes.
- 05. Korte termijn versus lange termijn.** Het gevaar met een crisis is dat je veelal bezig bent met kortetermijndenken. De aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers verdwijnt naar de achtergrond terwijl de focus op het [benutten van talent](#)* zo enorm belangrijk is. Geef de medewerker vrijheid in de manier waarop het werk uitgevoerd wordt. Zo neemt de [betrokkenheid](#), motivatie en verantwoordelijkheid bij de medewerker toe. Stimuleer daarnaast het contact tussen medewerkers onderling zodat de creativiteit wordt bevorderd, maar uitdagingen ook kunnen worden omgezet naar kansen en mogelijkheden.
* Doe de GO-opdracht in blok 2 van de training 'Talent ontwikkelen' om erachter te komen of je een talentgerichte leidinggevende bent.

Nog meer weten over leiderschap? In onze online bibliotheek hebben wij een categorie met verschillende leiderschapstrainingen. [Bekijk ze hier allemaal.](#)