

## De 7 valkuilen voor startende managers

### 1. ZO SNEL MOGELIJK TOT ACTIE OVERGAAN

Je zit er pas en er wordt van je verwacht dat je zo snel mogelijk 'meters maakt'. Check dat eerst want wat jij denkt dat er moet gebeuren is misschien wel iets anders dan er écht moet gebeuren. Pas op de plaats maken en je omgeving verkennen en de spelers daarin (je teamleden, je eigen manager, de klanten etc.) leren kennen zijn van groot belang. Je maakt nooit meer een dergelijke eerste start dus neem de tijd (en vergeet niet te genieten)!

### 2. TE WEINIG VRAGEN STELLEN EN TE VEEL INVULLEN

Wees een OEN (Open, Eerlijk en Nieuwsgierig). Stel zoveel mogelijk vragen onder het motto "Er zijn geen domme vragen!" Je kunt de vragen beter in het begin stellen want dan wordt er nog van je geaccepteerd dat je zaken niet weet. Hoe langer je daarmee wacht, hoe lastiger het wordt. Toets de aannames die je bij jezelf constateert, breng ze in als waarnemingen en vraag verschillende mensen of jouw perceptie (jouw beeld van de werkelijkheid) ook gedeeld wordt door anderen. Als dat niet het geval is dan wil dat overigens ook weer niet direct zeggen dat jouw waarneming niet klopt. Stel er vragen over en analyseer wat jou tot deze conclusie heeft gebracht. Misschien heb je wel een blinde vlek van de organisatie ontdekt! Met name de eerste 6 maanden ben je in staat om datgene te zien wat de rest al vanzelfsprekend of gewoon vindt, dus geef je ogen en oren goed de kost.

### 3. TEAM NUL VERGADERING OVERSLAAN

Weersta de verleiding om in de eerste vergadering met je team gelijk al met een agenda te beginnen. Dit is een tip die je altijd weer kunt gebruiken, bij elke eerste kennismaking met een team (project of organisatie) is het fijn om te starten zonder een lijst van punten die afgewerkt moet worden. Vraag de leden naar hun achtergrond, hobby's, ervaringen, wensen en behoeften. Deel informatie die ook voor de huidige leden als een verrassing kunnen komen. Vermijd een discussie over gedoe op het huidige werk maar ga een 'laagje dieper', b.v. door het Insights Discovery Profiel in te zetten. Ga op zoek naar de mens achter de functie.

### 4. ONDER- EN OVERSCHATTEN VAN JE KWALITEITEN

Je bent manager geworden omdat je een aantal kwaliteiten bezit die nodig zijn voor deze rol. Verlies die niet uit het oog, ook als je in het begin soms twijfelt aan je eigen keuze (of die van degene die je heeft aangenomen). Zet ze op een rij en maak een tweede lijst met daarop je uitdagingen en leerpunten. Moeilijke momenten zijn er om te zien wat je hier hebt te leren, successen om te zien wat je goed hebt gedaan en welke kwaliteiten daarmee worden bevestigd. Ken jezelf en twijfelen mag, maar niet te lang, zet deze om in actie: stel vragen, zoek een coach, doe een Insights profiel etc.

## **5. DENKEN DAT JE ER ALLEEN VOOR STAAT**

Als manager ben je de trekker van het team en samen met andere managers verantwoordelijk voor de resultaten in de organisatie. Ken daarin je eigen aandeel en leer de andere managers kennen, wie kan jou helpen en wie kun jij helpen. Samen maken jullie de organisatie succesvol.

Je hebt meerdere hulpbronnen binnen en buiten de organisatie die je kunnen bijstaan:

- Je collega managers
- Je leidinggevende
- Je coach of je mentor

## **6. JE TEAM MANAGEN**

Het team waar jij leiding aan gaat geven bestond al voor dat jij kwam. En het zal er waarschijnlijk nog steeds zijn als jij een volgende stap in je carrière zet. Onderzoek de kwaliteiten en valkuilen van het team, b.v. door een Insights Team Effectiviteitstraining en leer je team kennen. Stimuleer hun zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid zodat jij vooral bezig kunt gaan met het managen van de omgeving van je team en de randvoorwaarden die ervoor zorgen dat zij optimaal kunnen functioneren. Wees eerder hun leider dan hun manager!

## **7. DE ORGANISATIEDOELEN ALS BELANGRIJKSTE DOEL HEBBEN**

Het is een uitdaging om de vertaalslag te maken van strategie naar uitvoering. Als manager is het jouw taak om je team optimaal te laten bijdragen aan de doelen van de organisatie. Dus is de aansluiting tussen team en organisatiedoelen van cruciaal belang. Daar mag geen verschil tussen zitten! En dan is het heel belangrijk dat je weet wat het bestaansrecht van je team is: wat is de unieke bijdrage, wat levert jouw team aan de doelstellingen van het bedrijf. Soms is dat zo klaar als een klontje (wij maken het product), soms is dat minder zichtbaar (wij doen de administratie). Alle schakels in de keten hebben een aandeel in het geheel!