

Verziekt u de werksfeer?

Door: [Hans Faas](#), 7 augustus 2012

Roddelen, stoelpootzagen, grappen op de grens van pesten en een negatieve grondhouding, allemaal tekenen van een verziekte werksfeer. Goede medewerkers gaan solliciteren, het ziekteverzuim gaat omhoog en de prestaties omlaag. Veel managers geven de schuld aan een reorganisatie of aan medewerkers die niet met elkaar door één deur kunnen. Er wordt met wat medewerkers gepraat of er wordt iets "leuks" georganiseerd, maar de echte oorzaak wordt meestal niet aangepakt. Een verziekte werksfeer is een sluipmoordenaar, de resultaten nemen af en uw glanzende carrière krijgt doffe plekje....

Laat ik beginnen met de stelling dat in alle gevallen de manager verantwoordelijk is. Hij of zij zal tijdig maatregelen moeten nemen om te zorgen voor een goede en productieve sfeer. Maar hoe doe je dat? Moet je budget vrijmaken voor personeelsfeestjes, moet je dwarsliggers rigoureuus ontslaan of moet je een vertrouwenspersoon aanstellen? Ik adviseer u eerst eens naar uw eigen gedrag te kijken. Veel managers onderschatten hun eigen invloed op de werksfeer.

U bent opgevoed met de leefregel "Behandel anderen zoals u zelf behandeld wilt worden". Op zich een prima regel om de spelverruwing in onze samenleving enigszins in de hand te houden maar minder geschikt om mensen aan te sturen.

Stel u bent iemand van de grote lijnen en erg direct. Als uw medewerker juist iemand is van de details en altijd erg omzichtig te werk gaat dan trekt uw managementstijl bij deze medewerker geen volle zalen. U moet uw medewerkers dus niet aansturen zoals u zelf aangestuurd wilt worden maar zoals bij hun type (gebruiksaanwijzing) past! Dat betekent ook dat u niet al uw medewerkers op dezelfde manier moet aansturen. Moet je dan alle medewerkers diepgaand psychologisch analyseren alvorens je ze kan aansturen? Gelukkig niet, u bent immers een manager en geen psycholoog. Mensen zijn te verdelen in vier gebruiksaanwijzingen. Natuurlijk zijn er meer dan vier type mensen, ieder mens is immers uniek. U kunt het vergelijken met haarkleuren, er zijn maar vier kleuren maar wel een oneindig aantal kleur nuances.

Althans zolang het niet uit een potje komt... Kennis van de gebruiksaanwijzing van uw medewerker is een effectief middel om de werksfeer positief te beïnvloeden.

Het boek "*De gebruiksaanwijzing van uw medewerker*" *mensenkennis voor managers* leert u hoe u snel de gebruiksaanwijzing van uw medewerker (klant, directeur of schoonmoeder) kunt "lezen". Ook staat er een test in om uw eigen gebruiksaanwijzing vast te stellen.

De vier gebruiksaanwijzingen:

Direct en Dominant - De Doener (voorbeeld: Louis van Gaal)

Ik ben snel geïrriteerd maar ben het ook weer snel vergeten. Zaken interesseren me meer dan mensen. Ik ga voor de hoofdlijnen, verzand a.u.b. niet in oeverloze details. Als je aanbod of verhaal goed is beslis ik snel. Ik ben behoorlijk assertief en direct. Ik ben niet snel onder de indruk van mensen. Ik raak gemotiveerd door uitdagingen, ik ga problemen niet uit de weg. Ik ben soms bang om de controle te verliezen dus probeer mij niet te overheersen.

Inspirerend en Invloedrijk - De Prater (Voorbeeld: Mark Rutte)

Ik ben een enthousiast en optimistisch mens. Ik praat snel en veel en heb de neiging af en toe wat te overdrijven. Ik ben extravert en vind mensen en plezier meestal belangrijker dan taken. Ik ben altijd in voor nieuwe dingen en veranderingen. Ik wil graag met respect worden behandeld, als je dat niet doet sta je weer snel buiten. Het is voor mij belangrijk aardig gevonden te worden.

Sociaal en Stabiel - De waarnemer (Voorbeeld: Job Cohen)

Ik ben een bescheiden mens. Ik vind relaties en familie belangrijker dan mijn werk. Als je mij om hulp vraagt zal ik je altijd helpen. Ik heb moeite met veranderingen en onzekerheden. Ik probeer altijd de harmonie te bewaren. Ik vind het prettig als mensen mij waarderen. Als mensen zich ten opzichte van mij dominant gedragen kruip ik in m'n schulp en word dan wat wrokkig.

Consciëntieus en Correct - De Denker (Voorbeeld: Piet Hein Donner)

Ik ben een georganiseerd mens, met oog voor detail. Ik neem nooit lichtvaardige besluiten en maak dan ook zelden fouten. Ik ben wat gesloten en mensen vinden mij soms wat pietluttig en somber. Ik vind taken uiteraard belangrijker dan mensen. Ik heb niet veel op met blabla figuren. Ik kan slecht tegen kritiek op mijn werk en probeer risico's zo veel mogelijk te vermijden.

OK, ik moet medewerkers dus aansturen zoals past bij hun gebruiksaanwijzing. Moet ik me dus aan hen aanpassen en dingen doen die eigenlijk niet bij mij passen? Nee, dat is niet het geval, blijf als manager vooral dicht bij uzelf. Rekening houden met een paar elementen uit de gebruiksaanwijzing van uw medewerker doet vaak al wonderen. U spreekt toch ook Engels tegen een Engelsman in plaats van steeds harder tegen hem in het Nederlands te schreeuwen! Als u medewerkers gaat aansturen zoals past bij hun gebruiksaanwijzing heeft u een groot deel van de werksfeer problematiek al onder controle. Als u vervolgens ook uw medewerkers kennis laat maken met deze methodiek zal het zorgen voor nog minder onderlinge conflicten, meer harmonie en meer wederzijds begrip. In tijden van spanning en stress zoals een krimpende markt of reorganisaties zal het kunnen leiden tot meer cohesie en een sfeer kunnen creëren van "wij tegen de rest van de wereld". Uw carrière gaat weer glanzen...