

Trotse medewerkers presteren beter

Niet alle medewerkers halen het beste uit zichzelf

Werken er bij jou op het bedrijf jonge productie- of loodsmedewerkers, die zich beperken tot doen wat er van hen gevraagd wordt? Met een houding van onverschilligheid en ogenschijnlijk zonder interesse in de mogelijkheden om zichzelf verder te ontwikkelen?

Deze houding van onverschilligheid komt vaak voort uit onzekerheid. Het effect is dat zij niet het beste uit zichzelf halen. Niet door hun mogelijkheden, maar door hun houding beperken ze zichzelf.

Het beste halen uit jezelf begint immers met geloven in jezelf.

Trots zijn wordt niet gewaardeerd

Geloof in jezelf neemt toe wanneer je ook trots op jezelf mag zijn.

Hoe vaak ervaar je een gevoel van trots, nadat je iets moois voor elkaar hebt gekregen? En hoe vaak deel je dat gevoel vervolgens met anderen?

Veel mensen gaan na een mooie prestatie weer snel over tot de orde van de dag.

Trots wordt snel verward met arrogantie. En aan arrogant gedrag hebben mensen een hekel. Toch is de verwarring tussen trots en arrogant gedrag jammer, want:

met trots versterk je je eigen kracht
met arrogant gedrag verzwak je de ander

Door trots te ervaren ontwikkel je zelfvertrouwen

Trots is het gevoel dat ontstaat, wanneer iemand zijn eigen of gezamenlijke successen viert. Een gevoel van trots kan al ontstaan wanneer de leidinggevende een compliment geeft voor een goede prestatie.

Een gevoel van trots kan ook ontstaan doordat je deel uit maakt van een team, dat steeds weer samen op zoek is naar verbeteringen in de kwaliteit of kwantiteit van het geleverde werk en dat stilstaat bij behaalde mijlpalen.

Als ik tijdens trainingen aan mijn deelnemers vraag of zij geregeld complimenten krijgen antwoordt de meerderheid steevast: "niet of te weinig". Terwijl uit onderzoek blijkt dat waardering door de leidinggevende van groot belang is voor de motivatie en het zelfvertrouwen van medewerkers.

Zelfvertrouwen is belangrijk om goed te presteren

Een medewerker met zelfvertrouwen neemt initiatief, voelt zich verantwoordelijk en is gericht op samenwerken. Hij presteert daarom beter. Werken aan het zelfvertrouwen van medewerkers is dus zowel in het belang van de medewerker als in het belang van het bedrijf en is daarmee een niet te onderschatten vorm van personeelsontwikkeling.

De grote vraag is: hoeveel leidinggevendsten sturen bewust op het ontwikkelen van zelfvertrouwen bij hun medewerkers?

Geef trots ruimte en ontwikkel zelfvertrouwen bij medewerkers:

1. Geef zelf het goede voorbeeld

Als P&O'er vervul je een belangrijke voorbeeldfunctie. Bovendien neem je geregeld deel aan gesprekken met of over medewerkers. Prik door de onverschillige houding van medewerkers heen, kijk waar deze medewerkers goed in zijn en daag ze uit om meer uit zichzelf te halen.

2. Stimuleer leidinggevenden om te sturen op zelfvertrouwen

Stimuleer leidinggevenden om het maximale uit hun medewerkers te halen door bewust te sturen op zowel het zelfvertrouwen van de individuele medewerkers, als van het gezamenlijke team. Stel voor om mijlpalen vast te stellen én te vieren.

Maak de directie er van bewust dat ook het middenkader de nodige waardering kan gebruiken en dat oprechte waardering ook hún zelfvertrouwen versterkt.

3. Wijs op het functioneringsgesprek

Vermoed je dat iemand meer in zijn mars heeft dan er nu uitkomt?

Moedig de leidinggevende aan om hierover in gesprek te gaan tijdens een functioneringsgesprek. Stel de leidinggevende voor om de onverschillige houding van deze medewerker aan de orde te stellen en hem te vertellen welke mogelijkheden de leidinggevende wel degelijk in hem ziet, maar die nu te weinig tot hun recht komen.

© Hanneke Westerop, alle rechten voorbehouden.

Wil je dit artikel gebruiken in een tijdschrift, nieuwsbrief of op een website? Dat kan, zolang je de volgende informatie hierbij opneemt: "Door Hanneke Westerop, ga naar www.hannekewestelop.nl voor het aanvragen van het gratis mini E-book 'Eigen collega's coachen'."