

Je team motiveren in onzekere tijden.

Hieronder wat weetjes, inzichten en communicatietips om als manager je team doorheen de Covid-19 crisis te loodsen.

Draai de besluitvorming om

Geef als manager de richting aan en geef je team de mogelijkheid om beslissingen te nemen die de interne en externe klanten ten goede komen. Duidelijke richting zorgt voor meer flexibiliteit en wendbaarheid, zonder het doel uit het oog te verliezen.

Dit werkt nog beter als je samen met je medewerkers de blinde vlekken wegwerkt die ontstaan in deze tijd van omwenteling. *Neem deel aan gesprekken met je team en krijg van hen updates over wat ze voor de klanten hebben gedaan (in plaats van instructies te ontvangen).*

Dus: stimuleer bottom-up communicatie!

Pas je aanpak aan

Je kent je team en hun eigenaardigheden toch? Maar weet je wat hen motiveert - wat maakt ze 's ochtends wakker? Onderzoek toont aan dat we ons laten leiden door vier drijfveren: krijgen (b.v. waardering), binden (b.v. intense relaties), leren (b.v. problemen mogen oplossen) en zekerheid (b.v. eerlijke behandeling). Wat kun je hen als manager bieden op deze aspecten?

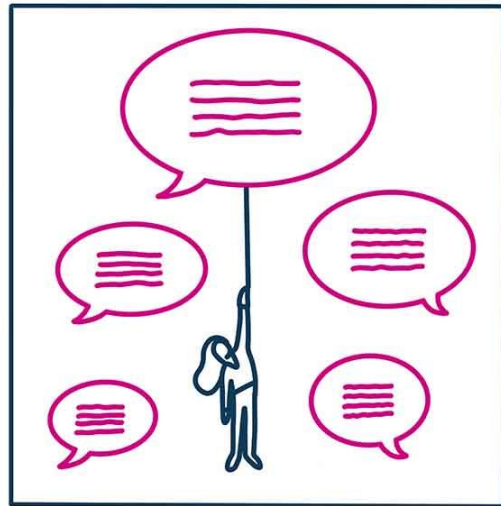
Dus: pas je team communicatie individueel aan!

Ga het f-woord niet uit de weg

Het gaat over GEVOELEN en EMOTIES. Je kunt er op dit moment niet aan ontsnappen: in de meeste sectoren is er wel iets ongebruikelijks aan de hand. Als leider is het aan jou om gevoelens ter tafel te brengen terwijl jij en je team serieuze beslissingen nemen. Help je team betere keuzes te maken door eerst

gevoelens te verwerken en bewust niet-gerelateerde emoties opzij te zetten. Als manager kun je negatieve emoties verminderen door onzekerheid te beperken. Reageer op vragen, wees transparant over de reactie van de organisatie op de crisis en wees bereid om alle vragen te bespreken.

Dus: communiceer niet enkel vanuit het hoofd maar ook vanuit de buik!



Gebruik mind control

Je hebt niet zo veel controle over je hersenen als je 'denkt'. Als we gestrest zijn, gebeurt er een potje tafeltennis in onze hersenen tussen de frontale lobben (logica en verwerking) en de amygdala (vecht- / vlucht- / bevroingsreactie).

Op dit moment zitten mensen in een vreemde situatie en kunnen ze meer worden beïnvloed door hun 'stoute' amygdala dan normaal. Herkennen van gedragsveranderingen, van biologisch gedreven reacties op externe bedreigingen, en niet overdreven bestraffend zijn, zal een grote bijdrage leveren aan het opbouwen van vertrouwen en respect van uw team.

Dus: communiceer met empathie en geduld!

Blijf vooruit kijken

Buitengewone omstandigheden kunnen tot buitengewone resultaten leiden, maar je wordt gemakkelijk afgeleid door de onmiddellijke uitdagingen. Mensen willen en moeten horen dat er een weg is, hoe moeilijk ook, en dat het belangrijkste doel van uw bedrijf niet is veranderd. Veel succesvolle organisaties zijn gedraaid als reactie op externe krachten, zonder hun doel te verliezen.

Houd je team dan ook toekomstgericht. Optimisme voor de toekomst zal nu meer doordachte middelenplanning en kostenbesparende maatregelen aanmoedigen.

Dus: communiceer met je team over de toekomstige mogelijkheden en geef doelen aan!

John Hendriks, International
Practitioner

