



# De beste manier voor managers om prestatieproblemen van medewerkers aan te pakken? Voorkom ze!

CRESTCOM®

**E**en van de meest onaangename taken voor elke manager is de confrontatie met een medewerker die niet aan de prestatienormen of -doelstellingen voldoet. In het algemeen zijn er drie veel voorkomende redenen waarom medewerkers ondermaats presteren:

1. Ze weten niet goed wat er van hen verwacht wordt.
2. Ze zijn zich er niet van bewust dat ze niet aan die verwachtingen voldoen.
3. Ze weten niet hoe ze aan de verwachtingen moeten voldoen.

Om de prestaties van medewerkers te verbeteren, moeten managers eerst de onderliggende oorzaak identificeren. Wanneer een medewerker er niet in slaagt te voldoen aan de normen die zijn rol in een organisatie vereist, is het bespreken van het probleem, om een diagnose te stellen van wat er niet werkt, de eerste stap.

Vraag de medewerker eerst om zijn rol te beschrijven en wat hij dagelijks, maandelijks of jaarlijks moet doen. Een open gesprek kan snel eenvoudige misverstanden over opdrachten of taken aan het licht brengen. Managers kunnen verduidelijken wat er wordt verwacht, duidelijke tijdlijnen opstellen en bepalen hoe de voortgang zal worden gemeten. Communicatiedeskundige en lid van de Crestcom faculteit Andy Bounds adviseert managers om zich te focussen op de "Afters".

Wanneer u doelstellingen en doelen bespreekt, communiceer dan waarom u wilt dat de medewerker bepaalde doelen bereikt, leg uit wat het gewenste resultaat is en hoe het past in de organisatiedoelen.

Als u merkt dat de medewerker duidelijk weet wat er van hem verwacht wordt, maar zich er niet van bewust was dat hij ondermaats presteerde, dan is dit een tekortkoming in het geven van effectieve feedback als manager. Als een medewerker niet weet dat hij zijn doelstellingen niet haalt, weet hij ook niet hoe hij zich kan verbeteren. Voer open gesprekken over hoe de medewerker denkt dat hij presteert, maak een duidelijk plan voor het meten van de prestaties en geef regelmatig constructieve feedback.

Het kan ook zijn dat een ondermaats presterende medewerker niet de juiste opleiding of kennis heeft om aan de verwachtingen te voldoen. Neem de tijd om de ontbrekende vaardigheden te identificeren en maak een plan voor aanvullende opleiding. Zorg dat collega's kennis delen en tips geven over hoe zij werktaken het beste uitvoeren.

De beste manier voor managers om prestatieproblemen aan te pakken is ze proactief te voorkomen. Het geheim van prestatie-management is om de verwachtingen duidelijk en consequent vast te stellen en ze regelmatig te communiceren.

In plaats van prestatiebeheer te beschouwen als een jaarlijks evenement dat wordt uitgevoerd door HR, moet u het zien als een doorlopend gesprek.

Hier zijn vier goede manieren om prestatieproblemen te voorkomen:

1. Stel duidelijke doelen en verwachtingen. Bespreek ze en focus op de "afters".

2. Wees de coach die ze nodig hebben - voer voortdurende gesprekken om verantwoordelijkheid te stimuleren en geef regelmatig feedback.

3. Focus op de ontwikkeling van uzelf en uw team. Bied mogelijkheden voor professionele groei om de prestaties op alle niveaus van een organisatie te verbeteren.

4. Vier wat verwezenlijkt werd! Erken en beloon uitstekende prestaties van medewerkers. Positieve feedback is even belangrijk als constructieve feedback, en het vieren van goed werk inspireert medewerkers om het beste van zichzelf te geven.