



**MOVUM**

MENSELIJK VERANDERMANAGEMENT

## HET MANAGEMENT MOMENT VAN DE WAARHEID

### Uw Vraag

- “Hoe spreek ik mensen aan op gemaakte afspraken?”
- “Ik wil graag dat mijn medewerkers meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen bijdrage, hoe pak ik dat aan?”
- “Hoe kan ik eenvoudiger sturen op resultaten?”
- “Ik zoek een techniek waarmee ik mijn medewerkers meer laat ‘schitteren’.”
- “Mijn communicatie met mijn mensen wil ik meer ontwikkelgericht maken, hoe doe ik dat?”

### De aanpak

Het leren werken met een gesprekstechniek om medewerkers constructief aan te spreken. Verschuift de aandacht van inhouds- of procesgericht naar resultaatgericht werken.

De bouwstenen van de aanpak zijn:

- Opleiding van een dag voor leidinggevendenden om zich de aanpak van ‘aanspreken op resultaten voor aansprekende resultaten’ eigen te maken.
- Verdiepingsbijeenkomst van een dagdeel waar casuïstiek besproken wordt.
- Intervisiebijeenkomsten waarin met collega’s de praktijk van het werken met de methode wordt besproken en aangescherpt.
- Op aanvraag individuele coaching gesprekken gecombineerd met een half jaar lang telefonische vraagbaak.

Leidinggevendenden krijgen hiermee een instrument in handen waarmee ze effectief medewerkers aanspreken op werkelijk behaalde resultaten en dit als basis gebruiken voor coaching. Dit leidt zichtbaar tot meer resultaat en meer efficiency. Meer aandacht voor de

werkelijke performance en minder tijd voor excuses waarom de resultaten niet worden bereikt die afgesproken zijn.

De leidinggevende leert letterlijk het gesprek aan te gaan met zijn/haar mensen over de geleverde prestatie, of het nu mee- of tegenvalt! Dat gebeurt op basis van eerlijkheid over de geleverde performance, een gedegen gezamenlijke analyse van het getoonde gedrag en het nemen van verantwoordelijkheid door de betrokkenen.

Als uw leidinggevendenden deze methode systematisch gaan toepassen zal dit een belangrijke impact hebben op de cultuur van resultaatgerichtheid en leren van en met elkaar. De doelgroep voor het toepassen van deze aanpak zijn leidinggevendenden die verantwoordelijk zijn voor de performance van anderen.

### Een praktijkvoorbeeld

Bij een grote zakelijke dienstverlener in Noord Nederland wordt, na een gedegen training van de top, de aanpak van het ‘management moment van de waarheid’ door elke leidinggevende toegepast. Elke leidinggevende spreekt zijn medewerkers frequent aan op de daadwerkelijk gerealiseerde resultaten en gebruikt dit als startpunt voor coaching. Als gevolg hiervan zijn de resultaten van medewerkers en teams zichtbaar toegenomen. Er is naar de mening van alle betrokkenen een ‘meer duidelijke, resultaatgerichte, maar ook meer respectvolle cultuur ontstaan. Mensen nemen meer hun eigen verantwoordelijkheid en het vertrouwen is toegenomen’.