



Zeven tips om uw middle manager in topconditie te houden

Van een middle manager wordt verwacht dat hij zijn medewerkers motiveert en gemotiveerd houdt. Maar wat motiveert de middle manager zelf?

Middle managers zijn misschien wel de belangrijkste schakel tussen top en werkvloer. Maar het zijn uiteindelijk ook maar mensen en wanneer ze een burn-out krijgen of ontslag nemen, zijn ze vaak maar met veel moeite te vervangen.

Het topmanagement ziet de problemen meestal niet: 'Ik huur gemotiveerde mensen in en betaal ze goed'. Maar zelfs de meest gemotiveerde mensen hebben af en toe een steuntje in de rug nodig.

Hoe zorgt u ervoor dat uw middle managers gemotiveerd worden én blijven? Geen gemakkelijke opgave. De volgende zeven tips kunnen helpen.

1. Een goede taakomschrijving

De meeste medewerkers op de werkvloer hebben een uitstekende taakomschrijving. Daarin staat precies omschreven wat er van hen wordt verwacht. Maar hoger in de organisatie worden de taken onduidelijker.

Zeker voor nieuwe middle managers is het soms echt worstelen en proberen, omdat het niet duidelijk is wat er van hen wordt verwacht. En wanneer de doelstellingen niet duidelijk zijn, hoe kan dan ooit worden beoordeeld of de middle manager voldoet?

2. Biedt een carrièrepad

Middle managers, die benoemd worden vanaf de werkvloer, zitten meestal direct aan hun carrièreplafond. Zorg er dan voor dat ze de kans krijgen zich in de breedte te ontwikkelen, zodat ze met alle aspecten van de organisatie in aanraking komen en later eventueel een overstap naar een andere discipline kunnen maken.

3. Duidelijke doelstellingen

Een van de belangrijkste redenen waardoor managers last krijgen van een burn-out is het feit dat hun werk nooit en te nimmer klaar is. Medewerkers doen hun taak en zijn er mee klaar of hebben een project dat afloopt. Maar de manager is nooit klaar met zijn werk. Zorg daarom ook voor kortetermijndoelen die behaald moeten worden, zoals wekelijkse, maandelijkse of kwartaaldoelstellingen.

4. Procesoptimalisatie

Middle managers weten als geen ander waar het aan schort in de organisatie; ze hebben er elke dag mee te maken. Geef hen dan ook de ruimte om slechte procedures overboord te gooien en nieuwe, betere procedures te ontwikkelen. Dat motiveert niet alleen de middle manager, maar ook zijn medewerkers.

5. Professionele erkenning

Waarom staat alleen de directeur op het podium? Geef middle manager de kans om als spreker op in- en externe bijeenkomsten op te treden. Het is een erkenning van zijn kennis en kunnen.

6. Praat

Ruim tijd in voor 1-op-1 gesprekken met uw middle managers. Meestal zijn we met z'n allen zo druk, dat er onderling alleen nog maar gesproken wordt over werk en over niets anders. Maak ook tijd voor die andere gesprekken; gesprekken over carrière-ontwikkeling en persoonlijke zaken.

7. Respecteer hun privé-leven

De meeste middle managers zijn ouder dan dertig jaar en hebben schoolgaande kinderen, hobbies en andere interesses. Wanneer ze gedwongen zijn om teveel tijd te besteden aan hun werk, komt al het andere in het gedrang. Het kan zeer motiverend werken, wanneer u begrip toont voor het privé-leven van de middle manager.