

# Acht fouten die managers maken, volgens hun werknemers

**75 procent van de mensen neemt geen ontslag om de baan, maar vanwege de manager. Maar zelden zijn die (oud-)werknemers helemaal eerlijk over waaróm ze nou precies vertrekken. Hieronder vind je acht fouten die managers volgens hun eigen mensen het vaakst maken.**

De auteur van [deze blog](#) deed via LinkedIn een oproep, luidend 'wat is de ALLERgrootste fout die leidinggevendenden maken?' Daarop kwamen honderden reacties, waaruit deze acht punten werden gedestilleerd.

1. Micromanagen: Dit behoeft geen verbazing. Leiders die beslissingen, processen en andere mensen willen domineren, leiden vanuit angst in plaats van visie. Micromanagen zuigt eigenlijk al het leven uit je team.
2. Leiden vanuit macht of ego: Hoogmoed is een veelvoorkomende bron van conflict en boosheid. Zoals één respondent schrijft: "Intellectuele arrogantie is als een gezwel in sommige leiders en netwerken." Anderen schrijven dat mensen die alles denken te weten, de interne moraal binnen bedrijven verwoesten. Hoe dan ook: een gebrek aan dienstbaarheid en deemoedigheid – niet in staat zijn om fouten toe te geven – wordt als heel vervelend ervaren. Zelfs de wetenschap laat zien dat sommige vormen van trots slecht samengaan met zakelijk succes.
3. Niet luisteren: "Ik zeg niet dat ze niet luisteren, maar dat ze niet 'horen' wat hun medewerkers zeggen", zegt een van de invullers van de enquête. Het gebrek aan actief en respectvol luisteren, is een duidelijke tekortkoming bij velen. Authentiek luisteren zou maar zo een van de meest onderontwikkelde vaardigheden bij leiders kunnen zijn.
4. Volgers niet waarderen: Er was eens een dirigent die midden in de nacht badend in het zweet wakker werd omdat-ie zich ineens iets had gerealiseerd. Hij vond zichzelf als leider van het orkest tamelijk belangrijk. Tot hij snapte dat hij de énige in het hele orkest is die geen énkél geluid maakt. En dat hij dus volstrekt afhankelijk is van zijn volgers. Veel leiders zien de waarde van volgers niet, weten niet hoe ze de waarde moeten zien, of zijn gestopt met het zien van die waarde. Het gaat dan om leiders die iedereen inwisselbaar vinden, in plaats van te kijken naar de waarde van individuen.

5. Zelf stilstaan in hun ontwikkeling: Veel leiders vinden leiderschapsontwikkeling op lagere niveaus heel erg belangrijk. Maar ze 'vergeten' dat het voor henzelf soms ook broodnodig is. Het verwijt van medewerkers is dat leiders zichzelf niet kennen, slecht communiceren en teveel vanuit ego handelen.
6. Gebrek aan grenzen: Sommige leiders vergeten dat er professionele grenzen zijn. Wanneer een leider ineens probeert om leuk en gezellig te doen met ondergeschikten, vervagen er grenzen die wel degelijk belangrijk zijn. De auteur zegt dat benaderbaarheid oké is, maar dat er wel een afstand moet zijn. Vanuit Nederlands oogpunt is dat misschien wel wat erg Amerikaans.
7. Geen feedback willen ontvangen: Omdat werknemers midden in het bedrijfsproces zitten, zou het logisch zijn als managers regelmatig aan hén zouden vragen hoe het er nou eigenlijk voorstaat. Maar dat blijkt niet het geval. Veel managers lijken niet echt geïnteresseerd in feedback van de werkvloer. Ze reageren defensief, ze stellen geen enkele vervolgvraag, maar vallen gewoonweg stil, of ze beginnen meteen met het geven van allerlei (theoretische) uitleg.
8. Leiderschap niet willen delen: Zoals net ook al gezegd, is het logisch om medewerkers te betrekken bij het nemen van beslissingen, simpelweg omdat zij vaak het beste weten wat er in een bedrijf gebeurt. Maar kennelijk is het aantrekkelijker voor veel leiders om zelf alles te bedenken. Een respondent schrijft: "Betrek mensen bij het nemen van beslissingen. Zij weten wat er op de werkvloer gebeurt. Bovendien voorkomt het dat mensen elkaar gaan vragen naar de geestesgesteldheid van het management als er weer eens een idiote maatregel aangekondigd wordt."

Bron: [INC](#)