

De ideale people manager

In een sterk veranderende wereld waarin de betrokkenheid en de persoonlijke ontwikkeling van de werknemers competitief het verschil kan maken, neemt de people manager een steeds belangrijkere plaats in. Maar wie is die man of vrouw, wat moet hij of zij kunnen en hoe onderbouw je dat? Enkele inzichten.

TEKST: BARBARA VANDENBUSSCHE

Wat maakt van iemand een echte people manager?

“Een goede people manager moet een combinatie van vaardigheden in zich hebben, stelt **Elke d’Hoker**, HR-trainer en -adviseur bij SD Worx. In de eerste plaats moet hij of zij voldoende empathisch vermogen hebben en de motivatoren en drijfveren van mensen in kaart kunnen brengen. Een peoplemanager dient zicht te hebben op wat iemand nodig heeft om een goed gevoel te krijgen in en over zijn of haar job. Daarnaast moet hij of zij een concrete sturing kunnen geven: mensen doelgericht inzetten om samen productief naar een gezamenlijk doel te werken en bij te dragen tot de strategie van de organisatie. Een people manager draagt dus twee elementen in zich, een combinatie van soft skills en ‘harde’ efficiëntie.”

“Ik geloof dat je persoonlijk, aangeboren talent nodig hebt om succesvol te zijn als people manager, zegt **Monique Foerier**, die bij HRM-Forte senior managers en executives coacht in leadership development en leadership excellence. In de eerste plaats vertaalt zich dat in een sterke motivatie en gedrevenheid, en een

geloof in zichzelf. Een people manager moet initiatief nemen en anderen activeren, maar ook geloven in mensen, hen de vrijheid geven om zelf initiatief te nemen en hen steunen in hun ontwikkeling. Daarbij wordt hij of zij gedreven door de missie en visie van het bedrijf; haast alsof hij of zij er zelf de eigenaar van is, en vertaalt hij of zij die visie en missie naar de context van het team. In een wereld die voortdurend verandert, heb je ook een positieve ingesteldheid nodig, want wie moeilijk kan leven met die veranderingen, kan onmogelijk een positief gevoel overbrengen naar anderen. Een productieve werkstijl acht ik ook belangrijk: als partner van je team moet je ook de durf hebben om problemen aan te pakken en beslissingen te nemen, ook als die moeilijk of hard zijn. Een goede people manager geeft ook duidelijkheid over zijn of haar verwachtingen en maakt afspraken omtrent de objectieven voor elk teamlid.”

Ann Noppen, coach, trainer en organisatieadviseur bij Consense, verwijst vooral naar een grote zelfkennis, die de people manager ook doorleefd moet hebben. “Een people manager

kent duidelijk zijn of haar talenten en beperkingen en kan vanuit die bril op een positieve manier naar anderen kijken en hun talenten inzetten ten voordele van de mensen en de organisatie. Een people manager kan omgaan met minder controle, grotere chaos, diversiteit in de brede zin van het woord en met heel veel paradoxen, en daarbij altijd de ultieme doelstellingen van mensen en de organisatie in het achterhoofd houden. Naast de klas-

“Een people manager draagt dus twee elementen in zich, een combinatie van soft skills en ‘harde’ efficiëntie.”