



Aut viam inveniam, aut faciam

DE MICROMANAGER

Wat is nu een micromanager? In de volksmond is het een vervelend personage die over je schouder meekijkt en oordeelt over alles wat je doet. Maar wat is het nu echt, hoe ontstaat een micromanager en wat kan je er aan doen?

Laten we beginnen. Micromanagement is een manier van leidinggeven waarbij een manager zich intensief bemoeit met het werk van medewerkers. In plaats van taken en verantwoordelijkheden los te laten, controleert de manager voortdurend de voortgang en bepaalt hij of zij vaak hoe elke stap moet worden uitgevoerd.

Er is een dieperliggende gedachtegang die deze personen drijft.

Een gebrek aan vertrouwen (zowel in zichzelf als anderen), onervarenheid en perfectionisme, stress en de organisatiestructuur zijn meestal de boosdoener. Zoals je kunt begrijpen kan deze manier van leidinggeven verschillende negatieve gevolgen hebben. Medewerkers voelen zich minder vertrouwd en krijgen het idee dat hun kennis en vaardigheden niet worden gewaardeerd. Hierdoor neemt de motivatie vaak af. Ook kan micromanagement leiden tot meer stress en onzekerheid, omdat medewerkers bang zijn om fouten te maken of voortdurend gecontroleerd worden.

Daarnaast heeft micromanagement invloed op de prestaties van een team. Werknemers nemen minder initiatief en durven minder snel met nieuwe ideeën te komen. Beslissingen duren vaak langer, omdat de manager overal goedkeuring voor moet geven. Hierdoor wordt de samenwerking minder efficiënt en kan de productiviteit afnemen.

Als je met een micromanager te maken hebt, zijn er verschillende manieren om de samenwerking te verbeteren:

- **Communiceer duidelijk:** Spreek regelmatig af hoe de voortgang wordt gedeeld. Hierdoor voelt de manager minder behoefte om steeds te controleren.
- **Toon betrouwbaarheid:** Lever je werk op tijd en van goede kwaliteit. Dit kan het vertrouwen vergroten.
- **Maak duidelijke afspraken:** Bespreek vooraf wat de verwachtingen zijn, wanneer er updates nodig zijn en hoeveel zelfstandigheid je hebt.
- **Vraag om verantwoordelijkheid:** Geef aan dat je graag zelfstandig werkt en vraag of je meer ruimte kunt krijgen om beslissingen te nemen.
- **Geef respectvolle feedback:** Leg uit hoe de voortdurende controle jouw werk beïnvloedt en stel een andere manier van samenwerken voor.
- **Vraag ondersteuning:** Als de situatie niet verbetert, kun je het bespreken met een HR-adviseur of een hogere leidinggevende.

Een micromanager verander je meestal niet van de ene op de andere dag. Door open te communiceren, vertrouwen op te bouwen en duidelijke afspraken te maken, kun je de samenwerking vaak wel verbeteren. Als het gedrag blijft zorgen voor problemen, kan het verstandig zijn om hulp binnen de organisatie te zoeken.