



# BIJ JANSEN

...aan de keukentafel

## **Ik kan niemand iets leren...**

(ik kan hooguit iemand helpen het in zichzelf te vinden) Galileo Galilei

nr 01/2016

### Visie etc.

De meeste directies van bedrijven hebben vrij expliciet hun visie op de markt en de ontwikkelingen daarbinnen op het netvlies. Zij hebben een idee van wat er gaat gebeuren in het nieuwe jaar en de jaren daarna. Zij kennen hun doelstellingen en hebben een beeld van hoe zij daar kunnen komen.

Als u leiding geeft aan uw bedrijf of afdeling hoop ik voor u en voor de mensen aan wie u leiding geeft, dat u ook een duidelijke visie en missie hebt.

Nog meer hoop ik voor u en uw dierbaren dat u dit hebt voor uw eigen leven. Wat ziet u dat de komende jaren de ontwikkelingen worden in uw leven, in uw gezin of uw werk? Welke doelstellingen heeft u voor die gebieden in uw leven? Populair gezegd: waar wilt u naartoe? En hoe komt u daar?

### BEHOEFTE AAN MEER?

Bel of mail me.

### Goede voornemens

Een goed voornemen is een uitspraak over iets dat u wilt bereiken, iets dat u gaat proberen te bereiken of te veranderen.

Ik denk dat u het lastig gaat krijgen daarmee. Niet alleen omdat het verleden dit al heeft uitgewezen (hoeveel goede voornemens werden realiteit in de afgelopen jaren?), maar ook omdat het vaak bij proberen blijft.

Proberen is trachten iets te doen of te laten. Het is niet hetzelfde als iets doen of iets laten. Het is proberen dat te doen. Proberen is echter geen wilsbesluit ... Proberen is het doen van een poging tot iets.

Mijn goede voornemen is om niet te proberen iets te laten of te gaan doen. Mijn goede voornemen is om daartoe te besluiten en het dan te doen (of te laten).

### CONTACT

klik: [mail@janwillemjansen.com](mailto:mail@janwillemjansen.com)

klik: [www.janwillemjansen.com](http://www.janwillemjansen.com)

bel : +31 6 51 81 83 37

### Delegeren

Delegeren vinden de meeste leidinggevers heel lastig om te doen ("ik doe het net zo snel zelf"). Misschien helpt wat inzicht om meer en beter te delegeren.

Er is een onderscheid tussen directief delegeren en delegeren met begeleiding. In het eerste geval, vertelt u uw medewerker constant wat hij of zij moet doen en hoe. Dit is de wijze van delegeren die uit gaat van "doe dit, doe dat".

Delegeren met begeleiding is anders: hierin geeft u uw medewerker richtlijnen en doelstellingen. Die richtlijnen gaan veel minder over de do's, maar vooral over de don'ts. U vertelt uw collega welke dingen hij of zij beter niet kan doen, omdat u die fouten al gemaakt hebt of hebt zien maken.

Besef dat u het heel druk krijgt met de eerste wijze van delegeren. En uw collega wordt er ook niet slimmer op, want hij of zij moet steeds wachten op nieuwe opdrachten...



JAN WILLEM JANSEN