

DIE BESTUURDER EN SY LEIERSKAPS- VERANTWOORDELIKHEDE

LEIERSKAP: DIE STILLE KRAG AGTER PRODUKTIWITEIT

-In die praktyk word word daar algemeen verwys na voorman / vrou en of toesighouer. Vir die doeleindes van hierdie artikel sal die benaming 'toesighouer' gebruik word.



Beskou jy jousef as 'n suksesvolle plaasbestuurder? Is jy vertrou met die uitvoering van al jou mensebestuur- en leierskap-verantwoordelikhede?

Ek verwys nou na daardie groep bestuurders wat met die hulp van voormanne en toesighouers verantwoordelik is vir die bereiking van die kwaliteit en produktiwiteits-doelwitte, en die uitvoering van die strategiese besluite wat met die eienaar of hoofbestuurder van die plaas ooreengekom is.

Die mensebestuurs-element van die bestuurder is geensins 'n eenvoudige taak nie. Al beskik jy oor al die tegniese kennis en nutste praktyke van die produksiebestuur en verbouing waarvoor jy verantwoordelik is; sonder mensebestuurs-vaardighede gaan die bereiking van jou span se doelwitte maar 'n opdraande pad wees!

Wat is hierdie mensebestuurs-vaardighede waarvan ons praat?

1. Afrigting

Daar is net een persoon op die plaas wat die toesighouers met sy kennis en ondervinding kan afrig, hulle adviseer en help om te verbeter sodat kwaliteit en produktiwiteitsdoelwitte bereik word, en dit is die bestuurder.

Sonder die bestuurder se **afrigting en betrokkenheid** sal min of geen toesighouer verbeter en groei nie.

Dink maar net aan 'n sportspan. Goeie afrigters se spanne wen wedstryde. Onervare afrigters se spanne sukkel maar, nê?

2. Terugvoer

Afrigting sonder terugvoer dien geen doel nie. Die toesighouer moet terugvoer ontvang van welke die taak volgens die bestuurder se instruksies geskied het. Wie van ons wil nie hoor of jou bestuurder in sy skik is (of nie) met die taak wat aan jou opgedra is nie?

Die suksesvolste bestuurders wat ek ken gee **gereelde** terugvoer aan al die toesighouers oor die afgelope week se doelwitte wat bereik of nie bereik is nie. Planne word dan gemaak oor hoe om die herhalings van probleemareas te voorkom.

Toesighouers ervaar hierdie terugvoer as waardevol en motiverend om te verbeter en te ontwikkel. Hierdie terugvoer sessies laat hulle voel dat hulle deel van die plaas se sukses is. Weereens kan ons dit vergelyk met die sportafrigter wat na 'n wedstryd die video materiaal gebruik om aan die spelers en die span terugvoer te gee oor waar hy/sy, of hulle, moet verbeter.

'n Bekende skrywer het gesê: **“feedback is the breakfast of champions”**

3. Motiveringsklimaat



Werkers se interne dryfkrag is nie aan die bestuurder bekend nie, maar hy kan wel 'n **werksklimaat** skep wat motivering bevorder. **Direk** motiveer 'n bestuurder deur te luister, erkenning te gee en ondersteuning te bied; **indirek** deur 'n positiewe werksomgewing met die regte gereedskap, duidelike doelwitte en 'n kultuur van respek en samewerking te skep.

Hoe gemaak?

- Gee erkenning en prys kwaliteit en produktiewe werk.
- Moedig spanwerk aan.
- Vind maniere om spanwerk te beloon. Dit hoef nie geld te wees nie. Dit kan belonings wees soos om elke maand of jaar die span van die maand of jaar te kies. Maak 'n okkasie daarvan. Die waarde hiervan kan nie oorbeklemtoon word nie!

Die sportafrigter kan geensins daar waar hy en sy hulp afrigters op die paviljoen sit, die speler op veld motiveer nie. Bereiking van planne en doelwitte tydens die wedstryd hang af van die afrigter se **direkte betrokkenheid**.

4. Kommunikasie

"Hoeveel keer moet ek dit nog vir jou sê"

Klink dit bekend?

Hier is 'n paar oplossings:

- Was die taak duidelik beskryf of gedemonstreer?
- Het jy vir die toesighouer gevra om die opdrag in sy/haar eie woorde te verduidelik? Moenie aanvaar dat hy/sy die instruksie verstaan het nie.
- Het jy vir die toesighouer die geleentheid gegee om vrae te vra of om sy/haar opinie te gee?

Swak kommunikasie is een van die grootste tydsverkwisters in 'n organisasie. Boonop kan dit tot onnodige onproduktiewe konflik lei.

5. Geleentheid vir groei

Hoeveel keer hoor ek nie tydens ons opleidings-sessies dat toesighouers vir my sê :
"Ek wens my bestuurder wil aan my daardie take gee sodat ek kan wys dat ek dit ook kan doen"

Die voordele van delegering is legio. Met betrekking tot hierdie artikel is die volgende belangrik:

- **Dit gee blootstelling vir groei en ontwikkeling.**
- **Geleentheid om die ontwikkelings-potensiaal van die persoon te toets**
- **Geleentheid om nuwe vaardighede te leer.**
- **Geleentheid om sy/haar besluitnemings- en probleemoplossings vaardighede te ontwikkel.**

Weereens kan ons leer van ons sportafrigters, wat geleentheid skep vir die onervare spelers om hulle vaardighede bloot te stel en selfvertroue te ontwikkel.

Jy kan tereg vir jouself as een van landbou se suksesvolle bestuurders beskou as jy reeds hierdie tegniese suksesvol toepas, want die plaas se resultate sal dit beaam.

Groetnis!

PIETER SWANEPOEL

kontak my gerus: 082 556 3656
PROGRAM ONTWIKKELING & FASILITEERDER

