

E-BOOK

LICHTER LEIDINGGEVEN

Meer rust Meer resultaat

5 tips!

Voor startende leidinggevenden die effectief willen leidinggeven, door willen groeien en succesvol zijn



Inhoudsopgave

Even kennismaken

3

Inleiding: Wat is effectief leidinggeven?

4-6

Tip 1: Kies de juiste leiderschapsstijl

7-12

Tip 2: Word effectiever in je communicatie

13-16

Tip 3: Verbeter je besluitvaardigheid

17-18

Tip 4: Ontwikkel meer flexibiliteit

19

Tip 5: Investeer in je persoonlijke ontwikkeling

20-21

Even kennismaken

Mijn naam is Renate Groenevelt

Ik heb een grote passie en respect voor leidinggevend en ondernemers die impact willen hebben met wat ze doen. Ik houd van de complexiteit die past bij de rol en de invloed die ze hebben op het welzijn en succes van medewerkers en de resultaten.

Inmiddels heb ik ruim 30 jaar ervaring in het begeleiden van mensen via coaching en training op het vlak van (persoonlijk) leiderschap en communicatie. Ook heb ik zelf een aantal jaar leidinggegeven. Door mijn brede ervaring en mijn achtergrond in de Arbeid- en Organisationspsychologie heb ik al veel mensen mogen helpen om te ontdekken wat ze écht willen en wat bij hen past. Zodat ze met plezier, voldoening en energie kunnen werken.

Mijn stijl: rustig, persoonlijk, warm direct, betrokken en praktisch.
Belangrijke waarden: Geloof, welzijn, ontwikkeling, persoonlijk, deskundigheid.

Ik ben getrouwd met een ondernemer/leidinggevende en heb 3 zoons. Ik word blij van snorkelen, duiken, roeien, spelletjes doen, een goed gesprek, aquarellen, en een lekkere Latte Macchiato.

Bedankt dat je voor dit E-book hebt gekozen. Ik hoop dat je er veel van zult leren en er veel waarde uit zult halen! Aan het eind heb ik nog een leuke verrassing voor je! Heb je vragen, aarzel dan niet om contact met me op te nemen. Ik sta voor je klaar om je te helpen bij het bereiken van je doelen.



Renate Groenevelt

Inleiding

Goed gedaan!

Gefeliciteerd dat je je inmiddels zover ontwikkeld hebt dat je ook leidinggevende taken hebt. Het is een mooie prestatie en een uitdaging die niet iedereen aan durft te gaan. Goed gedaan!

Ik begrijp dat het leiden van medewerkers uitdagend, maar ook belonend kan zijn. Het kan behoorlijk overweldigend zijn, zeker als je tot nu toe goed was in de uitvoering en nog niet veel ervaring hebt in het leiden van anderen. Of wanneer je als ondernemer voor je idee of gevoel hier nooit echt voor gekozen hebt, maar gewoon ondernemer wilde zijn en houdt van je vrijheid. Je was waarschijnlijk zo druk, dat je op zoek was naar 'handjes', terwijl je je nu pas realiseert dat er nog veel meer bij komt kijken. Of je bent doorgegroeid binnen een organisatie en je was toe aan een nieuwe uitdaging, maar je besefte niet goed wat er allemaal op je af zou komen als leidinggevende.

Ik zie dat veel dat veel mensen tegen dezelfde vragen en onzekerheden aanlopen, zoals hoe ga je om met erbij horen of niet? Hoe houd je je team productief, gemotiveerd en betrokken, hoe doen ze wat je wilt, hoe spreek je ze het beste aan als ze niet doen wat je van ze verwacht. Hoe kun je het beste omgaan met de stress van jezelf en die van je medewerkers.

Als je team nog niet helemaal loopt zoals je graag zou willen, durf dan af en toe in de spiegel te kijken. Hoe sta je er zelf in, hoe is je houding, wat is je mindset? Wat is jouw aandeel hierin? Heb je objectieve mensen om je heen die je aan kunnen en mogen spreken en sta je open voor persoonlijke groei en verbetering?

Je team groeit namelijk nooit verder dan dat jij persoonlijk bent gegroeid. Die persoonlijke groei is één van de mooiste kanten van de leidinggevende rol. Maar tegelijkertijd ook één van de meest uitdagende.

Maak je geen zorgen, want ik wil je graag helpen deze uitdagingen aan te pakken! Je zult in mijn E-book praktische tips, strategieën en best practices vinden om je te helpen beter leiding te geven, effectiever te communiceren met jouw team, jezelf te ontwikkelen als persoon en leidinggevende, zodat je op een prettigere en effectievere manier betere resultaten haalt met je team. Want dat is toch wat je wilt?

Of je nu nieuw bent in je leidinggevende rol of al een tijdje leidinggeeft, je zult waardevolle informatie vinden om je leiderschapsvaardigheden te verbeteren en om je team naar meer succes te begeleiden.

“Er moet iets gebeuren! Een van onze medewerkers wil bij ons weg. Omdat we niet goed leiding zouden geven! Omdat de sfeer bij ons niet goed zou zijn. Ik trek me dat persoonlijk aan. Als ik door wil groeien met mijn bedrijf moet ik zelf veranderen. Kun je me helpen?”

Marlies runt samen met haar man een succesvolle onderneming. Ze zijn inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf met meer dan een miljoen omzet en hebben 7 mensen in dienst.

Ze ervoer een enorme werkdruk en voelde zich gestrest. Van een gezonde werk-privé balans was al jaren geen sprake meer. Aan hun relatie kwamen ze nauwelijks meer toe door de lange dagen die ze maakten. Hierdoor stond hun relatie inmiddels ook stevig onder spanning. Het lukte niet om dat buiten de werkvloer te houden. Dus ook de medewerkers hadden last van de spanningen. De druk van klanten en inkomsten krijgen en vasthouden, de concurrentie en de verantwoordelijkheid voor de personeelskosten lagen als een last op haar schouders.

Door de stress begon ze te twijfelen of het dit allemaal waard was. Moesten ze afschalen? Helemaal stoppen? Maar in loondienst... ze moest er niet aan denken. En ze had eigenlijk nog grote plannen en ideeën die ze wilde uitvoeren.

Een aantal personeelsleden had de laatste tijd besloten om te vertrekken. Dit was hard aangekomen en ze trok het zichzelf persoonlijk aan. Wat als anderen ook weg zouden gaan? Het had een gevoelige snaar van onzekerheid bij haar geraakt.

Ze vertelde me dat het tijd was om hulp in te schakelen, anders zou alles in elkaar vallen waar ze zo hard voor gewerkt hadden.

In het coachtraject kreeg ze inzicht in haar eigen sterke en zwakke kanten als persoon en als leidinggevende. Af en toe was het best confronterend en spannend, maar wat gaf het haar veel nieuwe ruimte, inzichten en praktische tools. Ze ontdekte waarom ze soms (te) fel reageerde of dingen te veel onder controle probeerde te houden. Ze kreeg door wat er onder haar stressreacties zat en kon dit daardoor aanpakken. Ze leerde effectiever te communiceren en om te gaan met haar personeel (en met haar man.) Ze ontdekte hoe ze processen effectiever in kon richten, rollen en taken beter kon verdelen en ze leerde om betere prioriteiten te bepalen.

Hierdoor kon ze meer tijd vrijmaken voor waar ze zelf goed in was en wat belangrijk was voor de toekomst van het bedrijf. Ze kreeg tijdens het coachtraject steeds meer zelfvertrouwen in haar rol als leidinggevende en werd effectiever. Hierdoor verbeterden bovendien de bedrijfsresultaten en ook de onderlinge relaties en werksfeer.

Kortom: Minder gedoe, betere resultaten, met meer plezier en energie!

Wat is effectief Leidinggeven?

Goed leiderschap is een van de belangrijkste vaardigheden voor ondernemers die door willen groeien met hun bedrijf. Ik wil graag met je delen wat ik heb geleerd over het belang van effectief leiderschap en wat de belangrijkste kenmerken zijn van succesvolle leidinggevendenden.

Allereerst wil ik benadrukken dat leiderschap een vaardigheid is die kan worden ontwikkeld en verbeterd. Het gaat om het vermogen om anderen te inspireren, motiveren en begeleiden naar het bereiken van bepaalde doelen.

Effectieve leidinggevendenden kunnen een heldere visie creëren en deze op een duidelijke en inspirerende manier communiceren aan hun team en hen er zodanig bij betrekken dat er een breed draagvlak ontstaat.

Ze hebben ook de capaciteit om veranderingen in gang te zetten en te managen, en om hun team te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun vaardigheden en kennis.

Er zijn verschillende kenmerken die effectieve leidinggevendenden onderscheiden van minder succesvolle leidinggevendenden. Een aantal van de belangrijkste kenmerken zijn:

WWW.IDCOACH.NL
INFO@IDCOACH.NL

- **Leiderschapsstijl** Goede leiders passen hun leiderschapsstijl aan de situatie en de behoeften van hun team aan. Ze zijn authentiek en in staat om zowel coachend als directief te zijn wanneer dat nodig is. Ze zijn niet uit op macht en eer voor zichzelf, maar stellen zich dienstbaar op aan het bedrijf, de visie en het team.
- **Communicatieve vaardigheden** Effectieve leiders zijn in staat om hun visie en doelen op een duidelijke en overtuigende manier te communiceren, zodat hun team begrijpt wat er van hen wordt verwacht. Ze tonen empathie, hebben sterke luistervaardigheden en zijn in staat om hun medewerkers te ondersteunen en te motiveren. Ze kunnen hun eigen stijl van communiceren waar nodig effectief aanpassen aan die van hun medewerkers. Ze herkennen hun eigen valkuilen en sturen bij.
- **Besluitvaardigheid en flexibiliteit** Effectieve leiders zijn in staat om snelle en weloverwogen beslissingen te nemen, zelfs als ze niet alle informatie hebben. Ze durven de moeilijke beslissingen te nemen en kunnen omgaan met weerstand. Ze zijn in staat om zich aan te passen aan veranderingen en nieuwe uitdagingen, en zijn bereid om nieuwe ideeën en perspectieven te overwegen.

Tip 1: Kies de juiste Leiderschapsstijl

In dit hoofdstuk zullen we de verschillende leiderschapsstijlen bespreken en hoe je kunt bepalen welke stijl het beste bij je team past.

Wanneer je in een leidinggevende rol terecht komt, kan dat behoorlijk uitdagend en confronterend voor jezelf zijn. Er komt best veel kijken bij het opbouwen en leiden van een succesvol team. Het roept vragen en onzekerheden op. Vaak wil je nog te veel zelf doen in plaats van dat je je medewerkers zo aanstuurt dat zij hun werk goed kunnen doen. Of je wilt alles nog controleren zodat ze het precies zo doen als jij het zou doen.

Gelukkig zijn er verschillende leiderschapsstijlen die je kunt leren toepassen om je team optimaal te laten functioneren. Ik zal in dit hoofdstuk daarom een aantal leiderschapsstijlen toelichten.

Maar laat me eerst een vergelijking trekken tussen leidinggeven aan een team en in een familie. Ik heb in het verleden als Videohometrainer geholpen in gezinnen bij het opvoeden van hun kinderen. Nu denk je misschien: wat heeft dat nu te maken met leidinggeven? Ik heb echter ontdekt dat er veel overeenkomsten zijn tussen het leiden van een gezin en een team.

WWW.IDCOACH.NL

INFO@IDCOACH.NL

Daarom vergelijk ik leidinggevers vaak met vaders of moeders die verschillende stijlen kunnen hanteren in het gezin. Effectieve ouders zijn positief, ontwikkelingsgericht en afgestemd op de leeftijd, de karakters van de kinderen en de specifieke situatie. Er is sprake van een positieve dynamiek in een gezin als iedereen zijn of haar plek heeft en zich gezien en gewaardeerd voelt. Denk maar eens terug aan je eigen gezinssituatie en wat daar wel of niet prettig in was.

Op een zelfde manier kun je als leidinggevende ook verschillende stijlen toepassen, passend bij de taakvolwassenheid, de kwaliteiten en karakters van de medewerkers en de specifieke situatie. Daarnaast heb je te maken met de dynamiek tussen jou en het team en de teamleden onderling.

Ik merk een verschuiving op in de manier van leidinggeven die steeds meer gaat over de relatie en het iedereen te vriend proberen te houden. Sommige dingen lijken niet meer gezegd te mogen worden uit angst dat iemand dan direct vertrekt.

Net als een ouder in een gezin kan een leidinggevende soms het beste een ondersteunende rol spelen, terwijl op andere momenten er echt een meer sturende rol nodig is.

Een leidinggevende die een meer sturende rol speelt, kun je vergelijken met een ouder die tijdens een vakantie de leiding heeft over het gezin en de route bepaalt. Die op basis van ervaring weet dat kinderen op een bepaalde leeftijd behoefte hebben aan duidelijke regels en grenzen. De meer sturende leiderschapsstijl kan nodig zijn in tijden van crisis of urgentie, waarbij snelle en beslissende actie vereist is om de situatie onder controle te krijgen. Of wanneer een medewerker zich beter kan ontwikkelen en er betere resultaten behaald kunnen worden met duidelijkere grenzen en richtlijnen.

Een leidinggevende die een meer ondersteunende rol speelt, kun je vergelijken met een ouder die tijdens een familiebijeenkomst zorgt voor de sfeer en dat alle gezinsleden zich goed voelen. Deze leiderschapsstijl kan nodig zijn om een veilige en ondersteunende werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich gehoord, begrepen en gewaard voelen en zich kunnen ontwikkelen.



Een leidinggevende die de aanpak van leidinggeven weet aan te passen aan wat een individuele werknemer nodig heeft, is vergelijkbaar met een vader of moeder die weet dat het ene kind zich verantwoordelijk gedraagt en weinig steun nodig heeft, terwijl het andere kind behoefte heeft aan duidelijke regels en verwachtingen. Zo weet een effectieve leider wat een individuele medewerker nodig heeft om goed te kunnen werken.

Net zoals het vaak gedoe geeft in een gezin als vader en/of moeder probeert om meer een vriend of vriendin te zijn dan een ouder, zo geeft het ook altijd gedoe als je als leidinggevende te veel onderdeel wilt zijn van je groep medewerkers en te aardig gevonden wil worden. Het geeft ook veel narigheid als je een te strenge opvoeding/stijl van leidinggeven hanteert, waarbij jouw wil wet is. Dat veroorzaakt allerlei ongezonde gevoelens en reacties, zoals angst, passiviteit of frustratie. Grensoverschrijdend gedrag, of dat nu mentaal, verbaal, emotioneel of fysiek is, is in beide situaties funest, maar komt nog veel te vaak voor! Ik heb hier al (te) veel verhalen over gehoord van situaties in gezinnen én op de werkvloer.

Hoewel deze vergelijkingen natuurlijk niet perfect zijn en de rollen van een leidinggevende en een ouder verschillen, kunnen ze wel helpen om de verschillende leiderschapsstijlen in context te plaatsen en te begrijpen hoe ze kunnen worden toegepast in verschillende situaties.

WWW.IDCOACH.NL
INFO@IDCOACH.NL

Net als in een gezin kunnen verschillende leiderschapsstijlen naast elkaar bestaan en kunnen ze effectief worden ingezet op basis van de behoeften van het team en de organisatie.

Zelf het goede voorbeeld geven hoe je wilt dat je medewerkers zich gedragen, is een van de grootste sleutels in goed leiderschap. Omdat je voorbeeldrol grote consequenties heeft voor het succes van je team en het bedrijf, is het daarom essentieel om te blijven investeren in je eigen persoonlijke ontwikkeling.

Welke leiderschapsstijl je ook kiest, authentiek zijn als leidinggevende is heel belangrijk. Je medewerkers hebben snel door wanneer je een masker draagt of een rol speelt en je anders voordoet dan je werkelijk bent. Ze prikken er doorheen en zullen je als minder integer ervaren. Tegelijkertijd kun je je niet verschuilen achter het argument authentiek te willen blijven, 'zo ben ik nu eenmaal', als het niet goed is voor jezelf, het bedrijf en je team.

Tot zover de vergelijking met het ouderschap. Laten we nu eens kijken naar een aantal leiderschapsstijlen.

Situationeel leiderschap

Het aanpassen van je leiderschapsstijl aan de specifieke behoeften van jouw team en taak wordt situationeel leiderschap genoemd. Als situationele leider begrijp je dat er geen one-size-fits-all benadering is. Je kiest de juiste stijl voor de specifieke situatie. Dit kan betekenen dat je soms optreedt als een coach, terwijl je op een ander moment meer sturend op moet treden. De beste resultaten worden behaald wanneer jij als leider in staat bent om je aan te passen aan de situatie en de behoeften van jouw team.

Autocratisch leiderschap

Bij autocratisch leiderschap neem jij als leider alle beslissingen en vertel je je medewerkers wat ze moeten doen. Dit kan soms effectief zijn bij een crisissituatie of wanneer er behoefte is aan snelle besluitvorming. Maar het kan ook leiden tot ontevredenheid bij het team, omdat het de individuele bijdragen en het eigenaarschap van teamleden beperkt. Voor je het weet komen ze voor iedere beslissing bij jou en nemen ze zelf geen verantwoordelijkheid meer. Inmiddels weten ze dat jij het toch op jouw manier wilt. Dus waarom dan eerst nog zelf de oplossing zoeken?

Beherend leiderschap

Bij beherend leiderschap ben je gericht op de taakuitvoering van je team en motiveer je hen op een gedreven manier om veel te produceren en de gestelde doelen te bereiken. Je maakt de verwachtingen en doelen helder voor je team, bepaalt de rollen en het beleid en geeft instructies. Je team weet precies wat ze te doen staat. Het kan echter ook leiden tot uitputting bij de medewerkers en een gevoel dat ze nooit kunnen voldoen aan de hoge lat die je voor ze neerlegt. Ook kan de zakelijke inslag als onpersoonlijk en hard ervaren worden. Zo vertelde een coachee van me dat ze iedere maandag een in haar ogen koude en onpersoonlijke mail kreeg van haar baas met targets die ze met geen mogelijkheid kon halen.

Innovatief leiderschap

Bij innovatief of veranderingsgericht leiderschap ben je gefocust op de veranderende omgeving en de trends. Je enthousiasmeert anderen intern en extern om met je visie en innovatieve ideeën mee te gaan. Je houdt je bezig met het imago van de organisatie naar buiten toe. Je voortdurend gericht zijn op innovatie kan ertoe leiden dat je opportunistisch wordt, te veel risico's neemt of dat je teamleden niet mee kunnen komen met de voortdurende veranderingen.

Monitorend leiderschap

Bij monitorend leiderschap weet je precies wat er gaande is binnen je team. Je checkt of ze zich aan de afgesproken regels houden. Je bent op de hoogte van alle feiten en details en je houdt in de gaten of de doelen gehaald worden. Je houdt de cijfers en feiten goed bij en legt ze vast in overzichten en rapporten. Je zorgt ervoor dat de taken gemakkelijker worden voor je team door heldere structuren en systemen. Maar dit kan ook de nodige verandering en groei belemmeren omdat alles vastgelegd is in procedures en regels. Sluit deze stijl aan bij de groeifase van je bedrijf?

Participatief leiderschap

Bij participatief leiderschap betrek je je teamleden bij de besluitvorming en de ontwikkeling van strategieën. Dit kan leiden tot meer betrokkenheid en motivatie bij teamleden en kan resulteren in een betere kwaliteit van de besluitvorming. Het kan echter ook leiden tot veel te trage besluitvormingsprocessen en tot onenigheid binnen het team als de meningen van teamleden sterk uiteenlopen.

Coachend leiderschap

Bij coachend leiderschap richt je je op het helpen van teamleden bij het ontwikkelen van hun talenten, vaardigheden en het bereiken van hun doelen. Je bouwt aan een goede werksfeer en samenwerking tussen teamleden. Naast een fijne werksfeer kan dit ook leiden tot hogere prestaties van het team. Het kan echter ook leiden tot een te langzame besluitvorming en het kan af en toe moeilijk zijn om te bepalen of je te veel verantwoordelijkheid legt bij het teamlid, wat eigenlijk bij jouw verantwoordelijkheid hoort.



Dienend leiderschap

Bij dienend leiderschap ligt je focus op het dienen van de behoeften van anderen, in plaats van op het uitoefenen van macht of controle over hen. Je staat ten dienste van je teamleden en ondersteunt hen bij het bereiken van hun doelen en het ontwikkelen van hun vaardigheden en capaciteiten. Je luistert actief naar de behoeften en ideeën van je medewerkers, geeft hen de ruimte om hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen, en moedigt hen aan om hun eigen beslissingen te nemen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk. Door te focussen op het ondersteunen creëer je een positieve werkomgeving waarin mensen zich gewaardeerd en gesteund voelen, en waarin ze gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor het succes van de organisatie. Prestaties worden doorgaans beter en de werksfeer neemt toe. Nadeel is dat dit erg tijdsintensief is omdat het individuele aandacht vraagt voor al je medewerkers. In crisissituaties kan deze stijl te traag zijn door het verlangen naar consensus.



Laissez-faire leiderschap

Speciale aandacht wil ik tot slot nog geven aan de laissez-faire stijl: Je mengt je niet in hoe de zaken lopen. Jij bent bezig met je eigen dingen en laat je medewerkers hun eigen zaken oplossen. Je zou kunnen denken dat dit de zelfsturing van het team bevordert. Toch reken ik deze stijl niet tot echt leiderschap, want je laat het team aan zichzelf over. Door de werking van het groepsproces zal er binnen het team zelf doorgaans een informeel leider opstaan die in het gat stapt wat jij laat vallen. Deze stijl dient niet verward te worden met je team zoveel mogelijk autonomie geven waarbij je als leidinggevende wel stuurt en ondersteunt op de grote lijnen.

Tip 2: Word effectiever in je communicatie

Communicatie is een van de belangrijkste vaardigheden voor een succesvolle leider. Je vermogen om goed te communiceren kan de prestaties van je team verbeteren, hun betrokkenheid en motivatie vergroten en een positieve werkomgeving creëren. Een mooie bijbelse uitspraak over communicatie is: Dood en leven is in de macht van de tong. Je kunt met de juiste woorden mensen inspireren, ideeën overbrengen, waarderen, constructief bijsturen. Met de verkeerde woorden kun je veel te vaag blijven, een idee laten mislukken, relaties verstoren of mensen volledig afbranden. In dit hoofdstuk wil ik graag met je delen waarom effectieve communicatie zo belangrijk is en welke vaardigheden nodig zijn om succesvol te communiceren.

Waarom is effectieve communicatie belangrijk?

Als leidinggevende ben je verantwoordelijk voor het overbrengen van informatie en het begeleiden van je team naar de doelen die je hebt gesteld. Door effectief te communiceren kunnen teamleden beter begrijpen wat er van hen wordt verwacht, betere resultaten behalen en meer vertrouwen hebben in jou als leider. Ook is het belangrijk om waardering en ondersteuning te tonen, omdat dit de loyaliteit van je team versterkt.

Welke vaardigheden zijn nodig voor effectieve communicatie?

Een belangrijke vaardigheid is het hebben van een duidelijke en beknopte boodschap die begrijpelijk is voor elke medewerker. Daarnaast is het belangrijk om regelmatig waardering te uiten op een manier die past bij de individuele medewerker. Wist je dat het ontbreken van waardering vanuit de leidinggevende een van de belangrijkste redenen is waarom medewerkers vertrekken? Het actief luisteren naar je teamleden en het beantwoorden van hun vragen en zorgen is ook cruciaal. Door samen te vatten wat je hebt gehoord op inhouds- én gevoelsniveau, voelen teamleden zich gehoord en begrepen. Ook is het belangrijk om open en eerlijk te communiceren en om op de juiste manier feedback te geven en te ontvangen. Empathie tonen is ook van belang, omdat dit ervoor zorgt dat je de standpunten en gevoelens van anderen begrijpt en in overweging neemt bij het nemen van beslissingen. Een vaste gesprekscyclus van evaluatie-, functionerings- en ontwikkelgesprekken mag tot slot niet ontbreken in je leidinggeven.

Wist je dat je er een communicatietool is waardoor je de stress-signalen van je medewerkers vlot kan herkennen in de manier van communiceren? Met de inzichten uit dit tool, ontdek je niet alleen wát ze nodig hebben in de communicatie, maar ook hóe ze het van je willen ontvangen. Je ontdekt hun behoeftes en passies, hun krachten en valkuilen. Je leert snel en effectief communiceren. Je kunt hen beter aansturen en met plezier laten werken.

Neem contact op voor de mogelijkheden voor jouw team!

“We hebben in ons team al met DISC, Discovery Insight en TMA gewerkt, maar deze tool heeft me al veel meer gebracht. Hij is zo praktisch! Ik begrijp nu veel beter wat ik zelf nodig heb. Maar ook kan ik de feedback van anderen over mijn manier van communiceren veel beter plaatsen. Er zijn zoveel puzzelstukjes op zijn plek gevallen: Waarom ik met sommige medewerkers makkelijk communiceer en met sommige gedoe heb gehad. Ik begrijp nu veel beter hoe ik kan communiceren op een effectieve manier!”

Het was een drukke dag en ik was al gestrest toen een van mijn medewerkers naar me toe kwam en begon te klagen over de verziekte werksfeer. Ze zei dat ze zich niet meer op haar gemak voelde op het werk en dat de sfeer tussen haar collega's en haarzelf erg gespannen was.

Ik was verrast door haar klachten en voelde me ook een beetje gekwetst. Ik had altijd gedacht dat we een hecht team waren en dat iedereen het naar het zin had op het werk. Ik vroeg haar wat er precies aan de hand was en ze begon me te vertellen over een ruzie die ze had gehad met een andere collega en hoe deze ruzie de sfeer op het werk had verziekt.

Ik probeerde rustig te blijven en vroeg haar of ze met de andere collega had gesproken om de ruzie op te lossen. Ze zei dat ze dat niet had gedaan en dat ze er niet toe in staat was. Ik begon me gefrustreerd te voelen omdat ik het gevoel had dat ze niet haar best deed om de situatie op te lossen. We kregen uiteindelijk een fikse ruzie en ik was zelfs even bang dat ze ontslag zou nemen.

Deze situatie kon ik gelukkig bespreken in de coaching met Renate. Ik realiseerde me dat ik zelf ook een rol had gespeeld in de situatie. Ik was veel te druk geweest met andere dingen en had te weinig aandacht besteed aan de onderlinge relaties. Ook ontdekte ik dat ik een aantal blinde vlekken had gehad in mijn communicatie met deze medewerkers. We hebben een plan gemaakt waarmee ik de frustraties die er speelden bespreekbaar kon maken en de sfeer konden verbeteren.

Het heeft even geduurd, maar we zijn weer een hecht en gemotiveerd team geworden. Het was een les die ik niet snel weer zal vergeten.

Hoe kun je je communicatieve vaardigheden verbeteren?

Een van de belangrijkste manieren is om een helder inzicht te hebben in je eigen stijl van communiceren en in die van je teamleden. Hierdoor kun je je boodschap effectief afstemmen op je team en kun je onnodige ruis en misverstanden voorkomen.

Daarnaast kun je werken aan het verbeteren van je actieve luistervaardigheden door bijvoorbeeld te oefenen met het samenvatten van wat je hebt gehoord en het stellen van verhelderende vragen. Ook kun je werken aan het ontwikkelen van empathie door jezelf in de positie van je teamleden te plaatsen en te proberen hun perspectief en gevoelens te begrijpen.

Een andere manier is om je bewust te worden van wat je eigen negatieve stress triggert en hoe zich dat uit in je communicatie. Door deze stress kun je niet helder nadenken en dus neem je ook niet de beste beslissingen. Bovendien roept jouw stress ook vaak de stressreactie op van je medewerkers. Verbeteren van je communicatie is dus ook beter leren omgaan met je stress.

Een andere manier is om regelmatig feedback te vragen aan je medewerkers. Dit kun je op een indirecte manier doen door te vragen wat anderen zeggen wat je nog beter kunt doen. Dit geeft hun de kans om op een veilige manier hun mening te verwoorden. Of je vraagt het rechtstreeks. Belangrijk is dan wel om vervolgens oprecht moeite te doen om wat met de feedback te doen.



Tip 3: Verbeter je besluitvaardigheid

Als leidinggevende draag je verantwoordelijkheid voor het succes van de resultaten en het welzijn van je team. Het nemen van de juiste beslissingen is daarom van cruciaal belang in deze rol. Vroeger nam je misschien gemakkelijker beslissingen, maar nu hebben jouw besluiten ook gevolgen voor je medewerkers. Dit kan betekenen dat je op een andere manier wordt uitgedaagd in het besluitvormings-proces.

Besluitvaardigheid is de kunst van het snel en effectief nemen van beslissingen, zelfs onder druk en met beperkte informatie. Het draait niet alleen om het maken van de juiste keuze, maar ook om het nemen van beslissingen die in het belang zijn van je bedrijf en je team, zelfs als ze niet populair zijn.

Als leidinggevende is het belangrijk om besluitvaardig te zijn, omdat het een snelle actie en reactie mogelijk maakt. Een traag besluitvormings-proces kan leiden tot gemiste kansen of zelfs het verlies van marktaandeel in een snel veranderende omgeving.

Door snel te handelen en de juiste beslissingen te nemen, kun je je bedrijf vooruithelpen en je team motiveren.

Besluitvaardigheid is ook van belang bij het inschatten en beheersen van risico's. Hoewel het nemen van risico's soms nodig is om te innoveren en te groeien, kan overmatig risico leiden tot fouten en verlies. Door effectief beslissingen te nemen en risico's te evalueren, kun je jouw bedrijf beschermen tegen onnodige risico's en deze verminderen.

Een besluitvaardige leidinggevende neemt verantwoordelijkheid voor zijn of haar beslissingen en communiceert deze naar het team. Door vertrouwen te tonen in genomen besluiten, kun je het team geruststellen en motiveren om verder te gaan.

Het is belangrijk om te onthouden dat te snel besluiten nemen zonder draagvlak te creëren bij je team kan leiden tot weerstand, onbegrip en vertraging bij de uitvoering. Blijf daarom open communiceren over de besluiten die je neemt en waarom je ze neemt.

Hoe kun je je besluitvaardigheid verbeteren?

Hier zijn een aantal tips die je kunnen helpen om je besluitvaardigheid als leidinggevende te verbeteren:

- **Wees duidelijk over je doelen en je waarden:** Hoe helderder je doelen, prioriteiten en waarden zijn, hoe gemakkelijker het is om snel beslissingen te nemen. Mijn ervaring is dat veel leidinggevendens zich nog niet bewust genoeg zijn van hun kernwaarden waardoor ze meer moeite hebben met het stellen van doelen en het nemen van de juiste beslissingen. Voordat je een beslissing neemt, stel jezelf de vraag wat je wilt bereiken en wat het belangrijkste is voor het bedrijf en het team. Stel jezelf de vraag wat de rationele voor- en nadelen zijn en wat je gevoel/intuïtie erover zegt. Als je deze vragen beantwoordt, kan je gemakkelijker de juiste beslissingen nemen.
- **Verzamel relevante informatie:** Het nemen van een beslissing zonder voldoende informatie kan leiden tot verkeerde beslissingen en zelfs schadelijk zijn voor de organisatie. Zorg er daarom voor dat je voldoende informatie verzamelt voordat je een beslissing neemt. Denk daarbij aan vragen zoals: wat betekent dit besluit voor de lange termijn, de processen, de collega's en/of klanten, de praktische taakuitvoering? Maak ook gebruik van je team: Als leidinggevende moet je niet alles zelf willen doen. Ook jij hebt je blinde vlekken. Maak daarom gebruik van de expertise en ervaring van je teamleden om tot weloverwogen beslissingen te komen. Dit vergroot niet alleen de kans op een goed besluit, maar stimuleert ook een gevoel van teamwerk en betrokkenheid. Zorg er wel voor dat je niet te lang blijft hangen in het verzamelen van informatie, want dit kan leiden tot vertraging en gemiste kansen.
- **Oefen met kleine beslissingen:** Besluitvaardigheid is een vaardigheid die je kunt ontwikkelen en trainen, net als een spier. Begin met kleine beslissingen en oefen met het nemen van snelle en effectieve beslissingen. Pas de 30 seconden regel toe: Je neemt binnen 30 seconden een besluit over minder belangrijke zaken. Leer van deze ervaringen en pas je aanpak aan als dat nodig is. Door te oefenen met kleine beslissingen kun je je zelfvertrouwen opbouwen en je besluitvaardigheid vergroten.

Tip 4: Ontwikkel meer flexibiliteit

Flexibiliteit is essentieel voor leidinggevendenden. In een wereld die voortdurend verandert, waarbij onverwachte situaties zoals epidemieën, technologische ontwikkelingen en veranderingen in bedrijfsmodellen zich voordoen, is het belangrijk om snel te kunnen schakelen en je aan te passen aan nieuwe uitdagingen en kansen. Dit geldt niet alleen voor jou, maar ook voor de medewerkers die je leidt.

Als leidinggevende is het cruciaal dat je in staat bent om snel te reageren en je plannen aan te passen wanneer de omstandigheden veranderen. Dit kan inhouden dat je je doelen en prioriteiten herzielt, nieuwe vaardigheden aanleert of je team anders organiseert.

Hier zijn enkele manieren waarop je als leidinggevende flexibeler kunt zijn:

Omarm verandering: Verandering is onvermijdelijk in een organisatie. Als leidinggevende moet je leren omgaan met onzekerheid en verandering. Dit kan betekenen dat je je mindset moet veranderen en open moet staan voor nieuwe ideeën en perspectieven.

- **Creëer een cultuur van flexibiliteit:** Creëer een werkomgeving waarin flexibiliteit wordt aangemoedigd en gewaardeerd. Moedig medewerkers aan om proactief te zijn, initiatief te nemen en creatieve oplossingen te bedenken. Veiligheid bieden om fouten te mogen maken, te experimenteren en te leren is een voorwaarde om deze cultuur te laten groeien.
- **Wees bereid om bij te sturen:** Als je eenmaal een beslissing hebt genomen, betekent dit niet dat je er niet meer op terug kunt komen. Als de omstandigheden veranderen, wees dan bereid om je beslissing bij te sturen. Sta open voor feedback en pas je plannen aan wanneer dat nodig is.
- **Investeer in ontwikkeling:** Stimuleer jezelf en je team om voortdurend nieuwe vaardigheden en kennis op te doen. Dit stelt je in staat om snel aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe kansen te benutten.
- **Ontwikkel veerkracht:** Om flexibel te kunnen zijn, is het belangrijk om veerkrachtig te zijn en tegenslagen te kunnen overwinnen. Ontwikkel effectieve manieren om met stress om te gaan en ondersteun je team bij het ontwikkelen van veerkracht.

Tip 5: Investeer in persoonlijke ontwikkeling

Als leidinggevende speel je een cruciale rol in het succes van je team en het bedrijf. Er komt ontzettend veel op je af en het vraagt veel van je als persoon. Voor je het weet wordt al je tijd en energie opgeslokt door de dagelijkse dingen die er op je afkomen en ben je veel te veel bezig met het blussen van brandjes. Daarom is het belangrijk om bewust tijd vrij te maken en te blijven investeren in je eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Je kunt ook niet al je zorgen, onzekerheden en vragen met je medewerkers delen, want daar krijg je last mee in je leidinggevende rol. Je medewerkers zullen niet altijd eerlijk durven zeggen wat ze er allemaal van vinden, ook al denk jij van wel. Je betaalt hen namelijk en ze willen hun baan niet kwijt. Daarom zeggen sommigen je pas echt wat ze vinden als ze weten dat ze weggaan. En dan is het al te laat. Dus wie kan er werkelijk objectief met je meedenken, je spiegelen, zodat je kunt groeien en bijsturen? Zodat je jouw bedrijf weer verder kunt laten groeien?

Het kan echter moeilijk zijn om de stap te zetten naar het werken met een coach. Je denkt misschien dat je het zelf nog wel op kunt lossen en dat je geen hulp of een sparringspartner nodig hebt. Misschien ben je bang dat coaching een te grote tijdsinvestering van je vraagt en dat je het niet kunt combineren met je toch al drukke agenda.

Maar de waarheid is dat coaching een van de meest effectieve manieren is om je persoonlijke en leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen en je team en bedrijf naar het volgende niveau te brengen. Wat is het je waard om met plezier en succes leiding te geven? Wat gebeurt er als je vastloopt? Als medewerkers vertrekken? Wat zijn dan de kosten? Wanneer heb je voor het laatst echt in jezelf geïnvesteerd? Misschien heb je boeken gelezen of een algemene leiderschapstraining gevolgd, maar hoe je alles precies toe kunt passen in jouw persoonlijke situatie, dat kun je alleen leren in een persoonlijk op jou afgestemd coachtraject.

Een coach kan je helpen bij het beter bepalen en inzetten van je sterke kanten en helpt je bij het omgaan met je zwakke punten, het ontdekken van je leiderschapsstijl, het ontwikkelen van een groeiplan voor jezelf (en je medewerkers) en het verbeteren van je communicatievaardigheden. Een coach kan je begeleiden bij het motiveren en aansturen van specifieke medewerkers. En met een coach kun je sparren over concrete situaties die je tegenkomt in jouw rol, zodat je direct weer verder kunt.

Als je bezorgd bent over de tijdsinvestering, is het goed om te weten dat coaching op maat wordt gemaakt en dat er flexibele opties beschikbaar zijn die passen bij jouw planning en specifieke situatie. Ook bestaat online coachen tot de mogelijkheden. Dus afstand is geen belemmering.

Het kan ook helpen om te onthouden dat coaching geen kostenpost is, maar de beste investering in jezelf en je team. Een investering die je zeker zult terugverdienen.

Dus als je toe bent aan de volgende stap in je rol als leidinggevende en je wilt je team en het bedrijf naar een volgend level brengen, dan nodig ik je uit om coaching te overwegen. Dat kan met mij of een andere coach. Als je de stap maar zet.

Als dank voor het lezen van het e-book bied ik je een gratis en vrijblijvende coachsessie aan. Hierin help ik je om bijvoorbeeld een specifieke beslissing te nemen of geef ik je tips voor een concrete situatie waar je tegen aanloopt.

Neem nu contact op wanneer je daar gebruik van wilt maken!

Renate Groenevelt
IDcoach

06-12110370
www.idcoach.nl
info@idcoach.nl



BETERE LEIDERSCHAPSVAARDIGHEDEN



BETERE PERSOONLIJKE EFFECTIVITEIT



BETERE RESULTATEN



EFFECTIEVERE COMMUNICATIE EN TEAMBUILDING



STRATEGISCHE DENKVAARDIGHEDEN