



EHBOnrustig als Leidinggevende

Er zijn nog 3 brieven die wellicht interessant voor je zijn of voor iemand die je kent:

[EHBOnrust in een \(werk\)relatie](#)

[EHBOnrust in jezelf](#)

[EHBOnrust in teams](#)

© Briska Smit

Briska ontspant de relatie met jezelf en met anderen.

Training | Coaching | Zelfbegeleiding |

(werk)Relatie- en Conflictbegeleiding

www.briska.nl | info@briska.nl | 06-24213292

Beste leidinggevende,

Deze brief is voor jou, omdat je het gevoel hebt dat het niet helemaal lekker loopt in je werk als leidinggevende. Je wilt graag dat er iets verandert in je eigen functioneren, in het team dat je aanstuurt, of in het team van collega-leidinggevenden waar je zelf in zit. Misschien zijn er omstandigheden (ook privé) die je behoefte aan verandering zelfs versterken. En je bent op zoek naar een manier om dit aan te pakken.

Leidinggeven is een vak!

Je hebt een interessante werkplek als leidinggevende. Er wordt veel van je gevraagd:

- verantwoordelijkheid nemen en een voorbeeldfunctie zijn
- beoordeling en functioneren bespreken
- beleid en veranderingen bepalen, vertalen en doorvoeren
- omgaan met verschillende belangen en draagvlak creëren
- loslaten van inhoud en sturen op grote lijnen
- teamsamenwerking bevorderen
- sollicitatiegesprekken voeren
- resultaten behalen
- motiveren, confronteren en coachen
- grenzen stellen, impopulaire maatregelen treffen (noot: je machtspositie gebruiken lijkt tegenstrijdig met je kwetsbaarheid aangaan als leidinggevende)
- omgaan met hiërarchiegevoelige medewerkers
- managen van kleinere en grotere crisissen
- integriteit waarborgen
- strategisch handelen
- verwachtingen managen
- geaccepteerd worden als leidinggevende
- zelfleiderschap
- omgaan met onzekerheden, weerstanden en spanningen van jezelf en anderen
- en ga zo maar door...

Dat leidinggeven de nodige spanning met zich meebrengt, is niet dus zo vreemd.

Daar komt bij dat sommigen leiderschap meer van nature in de vingers hebben, waar anderen nog veel te leren hebben en moeten wennen aan de positie van een leidinggevende. De positie alleen al roept vaak vanzelf weerstand en afstand op bij medewerkers. Des te belangrijker dus, dat je als leidinggevende ondersteuning krijgt. En al helemaal als je net als leidinggevende bent begonnen. Want leidinggeven is echt een vak!

Wat doe je als leidinggevende als je vastloopt in je vak of ergens niet goed uitkomt?

ontspan de wereld,
begin bij jezelf

1. Durf eerlijk te zijn naar jezelf

Neem even de tijd om jezelf zonder afleiding goed te scannen in waar je nu staat. Beantwoord onderstaande vragen eerlijk naar jezelf:

- Wat zie of weet je het (even) niet meer precies? Wat zegt dat over jou en de eventuele ander? Of de taak/activiteit?
- Vind je dat de functie met de bijbehorende taken van leidinggeven jou past of niet (helemaal)?
- Waarover voel je je eigenlijk onzeker of machteloos en hoe ervaar je de hulp hierin?
- Wat maakt dat je je positie interessant vindt? Zijn het redenen als het hebben van aanzien en (on)gezonde macht, en/of meer de financiële middelen? Wil je echt verschil maken voor jouw team en jouw organisatie?
- Wat motiveert je (niet) om naar je werk te gaan?
- Waar word je wel en niet gelukkig van in deze positie? En wat is het effect daarvan op jezelf en je collegiale omgeving?
- Lukt het je (niet) om afstand te houden en tegelijk betrokken te zijn bij je medewerkers?
- Lukt het je (niet) om inhoudelijk of uitvoerend werk over te nemen van je medewerkers en te delegeren?
- Hoe zit je in jouw team van leidinggevend en in het team dat jou aanstuurt? Wat zouden zij hierover zeggen?
- Lukt het je (niet) om hulp/inzicht te vragen bij je medewerkers of (collega) leidinggevend?
- Welke score geef je jezelf bij de downloadbare brief 'EHBO nrust in jezelf'?
- In welke mate zie je er tegenop of heb je plezier in de taken en verantwoordelijkheden van een leidinggevende (zie bovengenoemde lijst en wat je zelf aan zou willen vullen)?
- Hoe is het gesteld met je persoonlijke beleving in omgaan met leiderschap? Daarmee bedoel ik de mate waarin je jezelf opgewassen voelt tegen het leven en je werk als leidinggevende. De mate waarin je jezelf constructief kunt begeleiden als iets lastig of spannend voor je wordt.
- Waarin kun je nog eerlijker worden naar jezelf, wat niet met bovenstaande vragen is aangeraakt?

2. Wat zijn je conclusies?

- Welke antwoorden en inzichten heb je nu in waar je nu staat?
- Waarin ben je te streng voor jezelf? Of juist te makkelijk, te gefrustreerd of te....?
- Welke keuze(s) zou je eigenlijk willen maken, die misschien wat buiten je comfortzone liggen?
- Waarin voel je je kwetsbaar en waarin voel je je gezond krachtig?
- Wat heb je nodig om verder te kunnen?
- Wat heb je nodig om jezelf als mens en leidinggevende verder te ontwikkelen?
- Hoe zorg je hierin (niet) voor jezelf en daarmee (niet) voor anderen?
-

- Heb je een algeheel gevoel van onvrede in je werk? En wat ligt hier dan aan ten grondslag in jezelf?

3. Zijn deze vragen lastig voor je en biedt het je nog niet (genoeg) inzicht om je op weg te helpen? Dan heb ik de volgende tips:

Vraag jezelf eerlijk af waarom je het lastig vindt om de vragen te beantwoorden.

Als je het lastig vindt om de vragen te beantwoorden omdat je niet gewend bent om op jezelf te reflecteren, dan is daar een eerste en belangrijke winst voor je te halen als leidinggevende.

Als je ervoor open staat, kun je misschien anderen vragen (een deel van) de vragen te beantwoorden over jou. Wat zien zij in jou? Waar ben je goed in en wat heb je te ontwikkelen? Waar maken ze zich zorgen over en waarin hebben ze vertrouwen bij jou?

Je kunt ook een training volgen, of aan de slag gaan met een goede coach, die je helpt meer zelfreflectief te worden. Hierdoor zal je meer zelfinzicht krijgen en verdieping bereiken in wat goed is voor jou en je omgeving.

Merk je weerstand bij deze vragen?

Dan is het belangrijk om deze weerstand te onderzoeken. Bij weerstand mag je ervan uitgaan dat het om weerstand gaat die je vaker ervaart. Gun jezelf om dit uitgangspunt serieus te nemen. Vraag je af waar deze weerstand eigenlijk over gaat. En wat het effect is van deze weerstand op jezelf en je omgeving. Weerstand is echt een belangrijke kans om iets te leren!

Word je echt emotioneel, gefrustreerd, of boos bij het beantwoorden van de vragen?

Of zie je door de bomen het bos niet meer? Dan mag je ervan uitgaan dat er iets niet goed gaat in je zelfleiderschap. Dat onvrede en frustratie zijn opgelopen naar ongezonde proporties. Zonder je iets aan te willen praten: misschien zit je op het randje van overspanning of een beginnende burn-out. Neem jezelf in elk geval serieus en praat er met iemand over die je in vertrouwen kunt nemen.

Zit je eigenlijk best goed in je vel als leidinggevende, maar wil je je leiderschapskwaliteiten ontwikkelen?

In het creëren van draagvlak, vertrouwen en resultaat kunnen de nodige (ook onbedoelde) bij-effecten en spanning ontstaan, wat vraagt om verschillende leiderschapsstijlen. Misschien heb je gewoon wat te leren op vaardigheidsniveau. Het mooie van een leiderschapscoach is dat die precies kan aansluiten bij jouw praktijk en waar jij staat in je ontwikkeling. Het kan ook interessant zijn om een (incompany) vaardigheidstraining op het gebied van leidinggeven te volgen of aan te vragen.

Ben je tot de conclusie gekomen dat je functie toch niet goed bij je past?

Doe vooral jezelf een plezier en gun jezelf om te onderzoeken wat dan wel bij je past. Je hoeft niet meteen ontslag te nemen. Wees eerlijk tegen je eigen leidinggevende en vraag om een coachtraject als je daar heil in ziet. Maar je doet je jezelf echt geen plezier om maar in een functie te blijven hangen waar je je ongelukkig in voelt. En als jij niet lekker functioneert, heeft dat meestal ook niet zo'n fijn effect op je team.

4. Bepaal jouw plan en voer het uit

Ga je met je leidinggevende/collega's in gesprek? Neem je een (leiderschaps)coach in de hand om je te ondersteunen? Ga je een training volgen? Zorg dan dat je specifieke leervragen hebt. Dan leer je het meest.

Wil je een andere loopbaanroute bewandelen? Forceer niets en zoek een pad dat je in voor jou vriendelijke stappen kan brengen naar iets dat klopt voor jou.

Wat je ook kiest: veranderingen komen er alleen als je de stappen ernaartoe ook daadwerkelijk zet, hoe spannend ook.

Leuke leertip om een beetje 'out of the box' te gaan in je werk: Ga eens in gesprek met een leidinggevende die jij echt goed vindt en stel je leervragen aan deze persoon. Of stel jezelf alleen al eens de vraag, zonder het aan de ander te vragen: als diegene voor een lastig vraagstuk zou staan als dat van jou, wat zou hij of zij dan doen?

En dan hebben we het nog weinig gehad over het team van leidinggevendens waar je zelf deel van uitmaakt. Daar kan ook de nodige spanning ontstaan op inhoud of in de collegiale relaties. Net zoals er onrust kan zijn in het team dat jij aanstuurt. Onrust en spanning blijven bestaan als je als team te veel op inhoud blijft hangen en niet echt met elkaar praat over de samenwerking en het proces.

De relatie(s) bespreekbaar maken in teams kan kwetsbaar voelen en spannend zijn. Je kunt een of jouw coach vragen je te leren hoe je dit proces kunt begeleiden. Of je vraagt de coach om dat te doen. De onafhankelijke rol en begeleiding van een teamcoach kan voor een veilige setting zorgen, waarin meer tot in de kern over dingen gesproken wordt. En eventuele onrust zich kan ontspannen.

Omdat leidinggeven zo'n breed spectrum met zich mee brengt, nodig ik je uit om jouw specifieke vragen, situaties van onrust en spanning aan me voor te leggen. Dan sparren we samen over wat ontspanning kan brengen in jouw situatie.

Bel of mail me gerust vrijblijvend. Ik reageer altijd.

Een ondersteunende groet,

Briska Smit

www.briska.nl | info@briska.nl | 06-24213292

PS. Toch nog een belangrijke tip voor als er spanning en onrust zijn in het team waar jij leiding aan geeft of deel van uit maakt:

Koop alsjeblieft geen vaardigheidstraining in als 'effectief communiceren' of 'feedback geven'. Dat lost geen onderlinge communicatieproblemen op. Echt praten met elkaar wel. Begeleiding van een goede teamcoach kan onrust, spanning en conflicten echt helpen oplossen!

En als je vindt dat een medewerker niet goed communiceert of functioneert, stuur deze dan ook niet naar een dergelijke communicatietraining! Het is jouw verantwoordelijkheid als leidinggevende om daar iets aan te doen. Je medewerker een vaardigheidstraining laten doen lost dat niet op. Misschien kun je wel zelf een vaardigheidstraining volgen als je het lastig vindt om functioneren, onrust of spanning bespreekbaar te maken. Ook hiervoor kun je een coach in de hand nemen.

Ik help je graag.