

Leidinggeven: het kan óók menselijk

Afgelopen week zat ik in een patisserie, bekend om het lekkere gebak dat ze daar verkopen. De man die daar bediende was wat je noemt een échte ober. Maar dan ook een échte! Vriendelijk, voorkomend, attent. Een mooi voorbeeld. Op een gegeven moment kwam er een keurige dame op leeftijd- binnenlopen met een klein hondje. Toen haar door de ober koffie met gebak was gebracht, kwam hij (ongevraagd) teruglopen met een bakje water en een schoteltje met koekkrumels voor het hondje. De dame glimlachte dankbaar naar hem. Meedenken, heet dat.

Boze leidinggevende

Een paar tellen later kwam er een heel boze mijnheer binnenstormen die, naar later bleek, de eigenaar is van de patisserie. Ten overstaan van de gehele zaak vol klanten ging hij, op luide toon, enorm tekeer tegen de ober, die blijkbaar iets niet goed had gedaan. De ober liet zijn baas uitrazen en zei toen duidelijk hoorbaar voor iedereen: "zullen we dit gesprek even in het kantoorje verder voeren?" Een prachtig voorbeeld van een zelfdenkende medewerker met veel meer leidinggevend inzicht dan zijn werkgever.



Ontwikkel je medewerkers tot hun maximale kunnen

Je zult het met mij eens zijn. Als een generaal je medewerkers aansturen, hoort echt niet meer thuis in deze tijd. Als je een beetje modern leiderschap laat zien dan kun je coachen. Bovendien kun je vertrouwen en verbinden. En niet onbelangrijk: je bent in staat op dusdanige wijze voorwaarden te scheppen dat je medewerkers optimaal gaan presteren. Als je als leidinggevende coachingstechnieken en -vaardigheden beheerst, zal je medewerker zich gewaardeerd en uitgedaagd voelen. Dat gevoel biedt de beste basis om te leren.

Oplossingsgericht denken

De basis van je coachende houding is dat je niet ogenblikkelijk met oplossingen klaarstaat als een medewerker zich meldt met een probleem. Leer je personeel op eigen initiatief oplossingen genereren en laat ze met die (deel-)oplossing bij je komen. Op dat moment kun je goed bepalen of de aangedragen oplossing prima kan worden geïmplementeerd of dat er – en dat kan in gezamenlijk overleg - hier en daar nog wat moet worden aangepast.

Hanteer leiderschapstijlen

Heel veel leidinggevendenden geven leiding op een wijze die het best bij hun eigen persoonlijkheid past. Niet doen! Pas je aan aan de medewerker. Een ervaren medewerker ga je geen instructies geven, een onervaren medewerker ga je niet delegeren. In beide gevallen komt het hoogstwaarschijnlijk niet goed. Pas als je medewerker al tot zeker prestaties in staat is, ga je meer coachen. In mijn werken met ondernemers en leidinggevendenden heb ik gemerkt dat met name sterke charismatische leiders een paar specifieke competenties bezitten: ze durven zich kwetsbaar op te stellen en ze zijn vaak erg empathisch. Trouwens ook voor niet-leidinggevendenden zijn dat prima eigenschappen."

Volg een privé cursus Effectief Leidinggeven: <https://rutgerboelsma.nl/Overzicht-cursusonderwerpen/>