



LEIDERSCHAP IN ACTIE

9 inzichten voor het gesprek dat je te lang voor je uitschuift.

LEIDR.



Je hebt al een tijdje iemand in je team die de sfeer bepaalt, die in elk overleg als eerste de scepsis uitspreekt, nieuwe ideeën met één opmerking de grond in boort en anderen langzaam meetrekt in negativiteit.

Je hebt gesprekken gevoerd, afspraken gemaakt en kansen gegeven. En toch verandert er weinig. Je weet wat je zou moeten doen, maar het moment voelt nooit goed en er is altijd wel iets dat urgenter voor je voelt. En wat je misschien niet hardop zegt: de prijs van ingrijpen voelt hoger dan de prijs van wachten.

Deze **9 inzichten** helpen je dat gesprek te voeren op een manier die iets verandert.

— Sandra Eerhart, oprichter LEIDR.

HET GESPREK DAT JE NIET VOERT

Je hebt gesprekken gevoerd, afspraken gemaakt en kansen gegeven. En toch verandert er niets.

Maar de meest interessante vraag is: welke rol heb jij gespeeld in wat er nu gebeurt? Want zolang jij die vraag niet stelt, blijf je zoeken naar de oorzaak bij die medewerker.

Leiderschap zit niet in wat je bedoelt. Het zit in wat je doet.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Welke rol heb jij gespeeld in wat er nu staat en wat wil jij daar aan veranderen?

Actie:

Neem de regie in handen en plan vandaag het gesprek in.



INZICHT 2.

HET JUISTE MOMENT BESTAAT NIET

Je wacht op het juiste moment om het gesprek te voeren. Als het wat rustiger is op het werk, als de sfeer wat beter is of als hij zelf een opening geeft. Dat klinkt logisch, maar in de praktijk betekent het dat je blijft wachten.

Want het juiste moment bestaat niet. En zolang jij wacht, verandert er niets. Het gesprek wordt niet makkelijker, het wordt alleen maar uitgesteld.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Wat heeft het wachten je tot nu toe opgeleverd?

Actie

Wat is de echte reden waarom je wacht?

Inzicht 3.

JE HOOPT OP VERANDERING DIE NIET KOMT

Je denkt soms dat diegene het zelf wel oppakt. Dat de hint wel begrepen wordt. Dat het vanzelf beter wordt als je wat meer ruimte geeft of wat langer de tijd. Dat klinkt redelijk, maar in de praktijk betekent het dat je blijft wachten.

En zolang jij wacht op verandering die niet komt, blijft alles zoals het is. Gedrag verandert niet vanzelf, het verandert omdat jij het bespreekbaar maakt.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Hoe lang hoop je al dat het vanzelf verandert en wat is er in die tijd anders geworden?

Actie:

Benoem voor jezelf wat er verandert als jij het gesprek voert.

INZICHT 4.

JE TEAM BETAALT DE PRIJS VAN JOUW STILZWIJGEN

Terwijl jij wacht met het gesprek past je team zich aan het gedrag van die medewerker. Want kennelijk is dat wat binnen het team normaal is. De energie lekt weg, collega's worden stiller en de samenwerking loopt stroever.

Dat is geen toeval. Dat is de prijs van een gesprek dat niet wordt gevoerd.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Wie in je team wordt het meest geraakt door dit gedrag en wat doet het met diegene dat jij er nog niets van hebt gezegd?

Actie

Benoem voor jezelf wat de stilte jouw team dagelijks kost. Dat is de reden waarom dit gesprek nu moet plaatsvinden.

JE TEAM LEEST WAT JIJ NIET UITSPREEKT

Je hoeft niets te zeggen om een boodschap af te geven. Je team ziet wat er gebeurt en ze zien dat jij er niets van zegt. Dat vertelt je team iets over jou als leidinggevende, over wat jij bereid bent te accepteren en waar jouw grens ligt.

Zolang jij niets zegt, trekken zij hun eigen conclusies, over wat jij accepteert, waar jouw grens ligt en wat hier kennelijk normaal is.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Wat denkt je team dat jij accepteert en klopt dat met wat jij eigenlijk wilt?

Actie:

Benoem voor jezelf wat jij morgen anders doet zodat je team een andere conclusie trekt.

INZICHT 6.

EERDERE GESPREKKEN GINGEN OVER HET VERKEERDE

Je hebt al eerder een gesprek gevoerd met die medewerker. Je hebt benoemd wat je zag, afspraken gemaakt en aangegeven wat je verwachtte. En toch veranderde er weinig. Dat voelt frustrerend, maar het betekent niet dat je dit niet kunt veranderen.

Het betekent dat die gesprekken over iets anders gingen dan waar dit gesprek over had moeten gaan. Over wat er gebeurt als er niets verandert is nog nooit gesproken. Dat gesprek hebben jullie nog niet gevoerd.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Wat heb je in eerdere gesprekken nooit hardop benoemd?

Actie

Benoem voor jezelf wat de consequentie is als er niets verandert. Dat is wat dit gesprek anders maakt dan de vorige.

HOE LANGER JE WACHT HOE GROTER HET GESPREK WORDT

Je stelt dit gesprek uit omdat je onzeker bent over hoe het gesprek gaat verlopen. Je bedenkt van tevoren wat diegene kan zeggen, hoe de sfeer kan omslaan en wat er daarna gebeurt. En hoe langer je daarover nadenkt, hoe groter het gesprek in je hoofd wordt.

Maar wat je van tevoren bedenkt is zelden wat er in de praktijk gebeurt. Het gesprek dat je in je hoofd voert is bijna altijd zwaarder dan het gesprek dat je daadwerkelijk voert. Wat je tegenhoudt is niet het gesprek, het is het beeld dat je ervan hebt gemaakt.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Hoe vaak heb je dit gesprek al in je hoofd gevoerd en wat heeft dat je opgeleverd?

Actie:

Benoem voor jezelf wat je het ergste vindt aan dit gesprek. Waarschijnlijk valt dat in de praktijk mee.

INZICHT 8.

BENOEM WAT JE ZIET, NIET WAT JE DENKT

Wanneer je het gesprek gaat voeren, is de kans groot dat je vertelt wat je van die medewerker vindt. Dat hij of zij negatief is, lastig of dat het gedrag al tijden niet klopt. Dat is begrijpelijk, want dat is wat je ervaart.

Maar wat jij ervaart kan die medewerker weerleggen. Wat jij concreet hebt gezien niet. Benoem daarom wat er precies is gebeurd, wanneer het was, wat er gebeurde en wat het effect was op de rest van het team. Hoe concreter jij bent, hoe sterker jij staat in het gesprek.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Heb je concrete voorbeelden paraat of praat je vooral over wat je ervaart?

Actie

Schrijf één concrete situatie op voordat je het gesprek voert. Wanneer was het, wat gebeurde er precies en wat was het effect op de rest van het team.

HET GESPREK DAT JE VOERT BEPAALT HET TEAM DAT JE BOUWT

Hoe jij omgaat met dit gesprek laat je team zien wat voor leidinggevende jij bent. Niet in woorden, maar in wat jij doet op het moment dat het er echt toe doet.

De vraag is niet meer of je het gesprek moet voeren. De vraag is wat voor leidinggevende jij wilt zijn. Want je team leert niet van wat je zegt, maar van wat je doet. Dit is zo'n moment.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Wat voor team wil jij bouwen en past wat jij nu doet daarbij?

Actie:

Benoem voor jezelf wat voor leidinggevende jij wilt zijn. Dan weet je wat je te doen staat.

EN NU?



Je hebt net negen eerlijke vragen aan jezelf beantwoord. Je weet nu waarom je dit gesprek uitstelt, wat het je team kost, en je hebt de eerste zin van je opening al opgeschreven.

De echte uitdaging zit in het moment zelf, in hoe je reageert als de ander zwijgt, ontkent of in de verdediging schiet. En in wat je doet als het gesprek achteraf toch niet het gewenste effect heeft.

Daarom heb ik een masterclass gemaakt die precies dat laat zien: hoe je dit gesprek voert, van de eerste seconden tot de afspraak waarmee je het afrondt en wat je doet als het niet meteen werkt.

[JA, IK START MET DE MASTERCLASS →](#)