

# Positief<sup>+</sup> Leiderschap

*Positief leiding geven is een keuze!*



- 10 tips om u te positioneren als positief leider -

door: Anouk Hendrixx Afonso



## Positief leiding geven is een keuze!

- 10 tips om u te positioneren als positief leider -

**Wist u dat in Nederland slechts 17% van de werknemers volledig tevreden is over hun leidinggevende? En dat 57% van onze Europese managers zorgen voor een demotiverend werkklimaat?**

Onze werkende beroepsbevolking telt om en nabij de 7,3 miljoen mensen, waarvan iets minder dan 400.000 leidinggevend. Dat wil dus zeggen dat 6,9 miljoen mensen niet of in onvoldoende mate tevreden zijn over hun leidinggevend. Als leidinggevende dient u zich nu serieus af te vragen of u bij de 17% positieve en effectieve leiders behoort óf bij de grootste groep, die helaas bewust, maar vooral ook onbewust, een demotiverende impact heeft op het team. En let wel, het is statistisch ongeloofwaardig om aan te nemen dat u, net als al die andere leidinggevende lezers van dit artikel, bij de kleinste groep hoort.

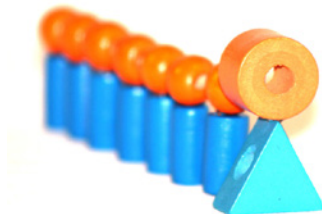
Dat werknemers niet een werkgever, maar een leidinggevende verlaten zal u niet meer verbazen. Maar uiteraard wilt u als leidinggevende niet dat goede werknemers bij u weggaan. Er gaat dus duidelijk iets mis. Maar wat is dat dan? Als we weten wat de meest voorkomende ontslagredenen van werknemers zijn, kunnen we daar als leidinggevende op inspelen.



In Nederland is de trend al jaren dat werknemers niet van baan wisselen omdat ze te weinig verdienen. Of omdat ze te weinig vakantiedagen hebben. Hun motivatie ligt niet in extrinsieke redenen. Werknemers verlaten u, omdat zij op intrinsiek niveau ontevreden zijn. Zij ervaren een gebrek aan visie, voelen zich nutteloos, ervaren weinig of geen empathie. Hierdoor voelen zij zich niet langer gemotiveerd en kunnen zij zichzelf niet meer plaatsen in de toekomst van het bedrijf. En dan, dan gaan ze op zoek naar een ander.

Met 10 eenvoudige tips die u makkelijk toepast in uw dagelijkse praktijk als leidinggevende, kunt u de ontevredenheid van uw medewerkers ombuigen tot enthousiasme. Uw medewerkers zullen weer hoopvol, gemotiveerd en toekomstgericht worden. En na een tijdje zullen zij deze positiviteit zelf ook uitdragen naar hun omgeving!

*Anouk H. Afonso, AHA! Training*





## Ben positief

### Ben positief over uzelf, uw werk, de keuzes die u maakt.

Ook al bent u overladen met werk en ziet u het even niet zitten, laat u niet negatief uit over uw bazen of het bedrijf. Houdt moed en weet dat na een zware periode ook steeds een rustigere periode komt. Als u in staat bent om ook in moeilijke tijden positief te blijven, zult u zien dat de positiviteit zich verspreidt als een olievlek op uw omgeving.

Julia Boehm, professor aan de Chapman University van California onderzocht in 2008 of je kunt kiezen voor geluk. Wat bleek? Ja, dat kan! Volgens Boehm is de eerste stap naar geluk, kiezen voor positiviteit. De mensen die dat konden kwamen in een positievere sfeer terecht en voelden zich succesvoller en gelukkiger. Zij onderscheidden zich doordat ze ook meer verdienen, beter presteren en hulpvaardiger naar anderen zijn. En dat is wat je in een team wil bereiken, betere prestaties die leiden tot groei en mogelijkheden tot winststijging. Binnen een gezonde organisatie staat daar dan uiteraard een extra beloning tegenover.





## Gebruik willen

### U móét helemaal niets.

U hóeft geen boodschappen te doen. U hóeft ook niet naar de sportschool. En werken? Nee hoor, geen verplichting. Als u geen boodschappen doet lijdt u wel honger. Dus, misschien wilt u boodschappen doen omdat u geen honger wilt lijden? Sporten; wilt u gezonder, fitter, slanker zijn? Dan zet uw schouders eronder en aanvaard de concequenties van uw keuze. Werken? Vind u het prettig in uw huis te wonen, een auto te rijden en met vakantie te gaan. Daar is geld voor nodig. Dat geld kunt u bijvoorbeeld verdienen door te werken. Door te denken in willen, zet u zichzelf onbewust aan tot nadenken over de keuzes die u wilt of gaat maken. Uw keuzes zullen beargumenteerd worden genomen. Communiceer ook op deze wijze naar anderen. Zeg wat u wilt, niet wat u moet. Want, waar een wil is...





## Ben aardig

**Emotionele intelligentie is een essentieel onderdeel van effectief leiderschap.**

Aardig zijn is geen zwakte zoals helaas nog wel eens wordt gedacht. Aardig zijn wil zeggen dat u fatsoensnormen hanteert die u zelf ook van anderen verwacht. Bedenk dat u ook op een aardige manier een vervelende boodschap kunt brengen. Aardig zijn kost niets, maar levert ons allemaal iets op!





## Toon oprechte interesse

**Heb aandacht voor de ander. U komt op die manier veel te weten over de drijfveren, activiteiten en interesses van uw medewerkers.**

Daardoor komt u soms tot hele nieuwe inzichten. Als u dit lastig vindt, net als velen met u, maak dan ruimte in uw agenda voor 'interesse-management'. Dwing uzelf met uw medewerkers te praten over niet werk-gerelateerde onderwerpen. Enig idee hoe uw werknemer het ervaart als u hem/haar volgende week feliciteert met de verjaardag van een partner of kind?

Impressiemanagement, niet te verwarren met interessemanagement, heeft te maken met hoe u wilt dat anderen u zien. De echte kameleons onder ons veranderen van kleur op elk gewenst moment. Hun persoonlijkheid is vaak niet consistent met het beeld dat ze van zichzelf presenteren. De mate waarin impressiemanagement wordt gevoerd is sterk afhankelijk van de cultuur. Neem Brazilië bijvoorbeeld. Daar heeft uiterlijk te maken met sociale status. Als je eruit kunt zien als "a million dollar baby", dan zul je ook zo worden behandeld. Op elke hoek van de straat vind men daar dan ook een kapper, nagelstudio en cosmetisch chirurg. Cosmetische ingrepen zijn maatschappelijk geaccepteerd, tot bilimplantaten toe. De indruk op basis van uiterlijk is belangrijker dan wat dan ook. Het biedt simpelweg betere carrierekansen, een betere partner, een beter leven.

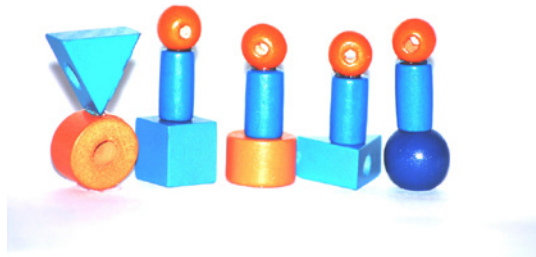




## Ga uit van kwaliteiten

**Ga uit van de kwaliteiten van uzelf en van anderen en creëer vertrouwen om iets nieuws te proberen.**

Maar let op, kwaliteiten herkent u pas als u de persoon kent (#4) en weet wat de drijfveren en interesses zijn. En kwaliteiten erkent u pas, als u iemand hierop inzet.



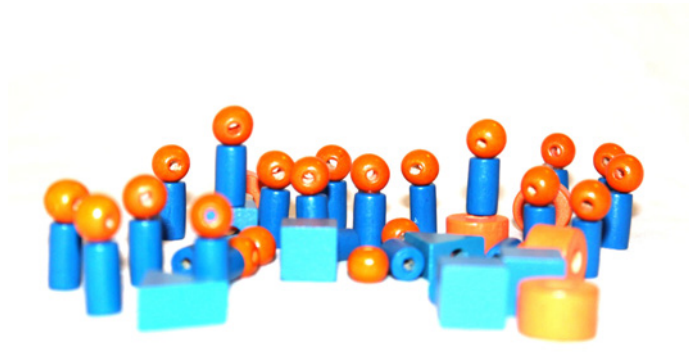




## Geef argumenten

### Mensen vinden het prettig te weten waarom ze iets doen.

Als werk nutteloos lijkt zal de motivatie daaronder lijden. Het is daarom aan u als leidinggevende om uw medewerkers het belang van de taak in te laten zien. Uw gedrag en argumenten geven daarmee betekenis aan de werkzaamheden.





## Verwachtingen binnen kaders

### Spreek uw verwachtingen over bijvoorbeeld prestaties uit.

Mensen kunnen niet voldoen aan verwachtingen waarvan ze het bestaan niet weten. Laat ruimte voor zelfontplooiing door de weg te wijzen zonder de route uit te stippelen. Denk hierbij aan een budget, termijn etc. Door uw verwachtingen volgens de SMART-methode te formuleren heeft u een sterk middel in handen om commitment en inzet te verhogen. Want iedere werknemer wil graag de verantwoordelijkheid voor de werkzaamheden waarvoor hij/zij is aangenomen!





## Laat ruimte voor creativiteit

**In onze huidige maatschappij worden we vaak opgezadeld met het idee dat iets goed of fout is. Dat we het goed of fout doen.**

Maar wie heeft bepaald wat goed is, en wie wat fout? En is dat werkelijk zo? Onze hersenen ordenen onbewust informatie die via onze zintuigen binnenkomt, of u wilt of niet. Uw hersenen geven vervolgens een beeld, gevoel of iets anders door aan uw bewustzijn. Maar waarnemen is geen objectieve werkelijkheid. Uw ervaringen bepalen voor een belangrijk deel hoe u dingen interpreteert. En uw ervaring zijn niet hetzelfde als die van een ander. Laat daarom eens mensen met tegengestelde ideeën en ervaringen samenwerken. De mooiste en efficiëntste oplossingen komen vaak voort uit deze onverwachte samenwerkingen.

In het boek 'A Whack on the side of the Head' van Roger von Oech is het volgende plaatje opgenomen:

Volgens de Amerikaanse schrijver zien de meeste mensen er niet meer dan een vraagteken in. Alleen een enkele creatieve geest, die openstaat voor meerdere betekenissen, komt met alternatieven op de proppen. Hij ziet bijvoorbeeld in dat het plaatje ook een vogel kan zijn, of een zeehond, die een bal op zijn neus houdt. Die laatste variant zie je pas als je de afbeelding omdraait!



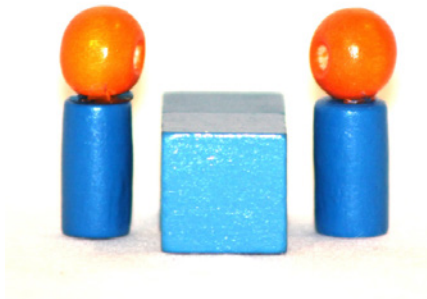
Bron: [www.managementsite.nl/voorbeelden-innovatie-creativiteit](http://www.managementsite.nl/voorbeelden-innovatie-creativiteit)



## Laat los

**U heeft als leidinggevende doorgaans invloed gehad op de keuze van de mensen in uw team.**

U heeft de mensen gekozen op basis van hun kwaliteiten en capaciteiten in het licht van de werkzaamheden die in uw team worden uitgevoerd en u heeft er vertrouwen in dat zij de taken naar behoren kunnen uitvoeren. Dat is de basis voor een goede samenwerking. Vertrouwen. Als u vertrouwen hebt in de mensen uit uw team kunt u loslaten. Uw medewerkers voelen dit vertrouwen dat zich uit in een verhoogde motivatie. En als de motivatie er is, dan zijn de resultaten doorgaans ook beter. En daarbij komt dat u twee handen vrij heeft voor andere taken.





## Vier ook de kleinste successen

**Vergeet niet dat elk mens het prettig vindt om positieve feedback te krijgen.**

Nieuwe medewerker op Sales? Feliciteer deze met de eerste verkoop, ongeacht de ordergrootte. Een van de strategische doelen gerealiseerd? Trakteer eens op een stukje gebak. Let er ook hier op dat de intentie oprecht is. Met valse intenties valt u snel door de mand en roept u negatieve reacties op bij de werknemers.

En geen, maar of volgende keer... Isoleer dat ene succes zonder nieuwe verwachtingen te scheppen. Door oog te hebben voor kleine successen en hier even bij stil te staan laat u zien dat u betrokken bent en dat u interesse heeft in de mensen om u heen. Vergeet uiteraard niet om uw eigen kleine successen te vieren.



## Cursus Positief Leiderschap

**Van leidinggevenden wordt verwacht dat ze zich aan kunnen passen aan alle situaties en alle medewerkers tevreden en gemotiveerd houden.**

*Maar dit is makkelijker gezegd dan gedaan. Welke managementstijlen zijn effectiefst? Hoe kunt u uw eigen ervaringen inzetten? Hoe houdt u uw eigen motivatie en die van uw team vast? En welke middelen zet u in?*

*Tijdens de training 'Positief leiderschap' krijgt door een afwisseling van theorie, praktijkvoorbeelden en cases inzicht in deze onderwerpen en leert u de 10 tips op effectieve wijze in te zetten voor uw organisatie en uw team.*

Kijk op [www.ahatraining.nl](http://www.ahatraining.nl) voor actuele trainingsdagen en locaties óf bel met Mw. Hendrikx Afonso (06-33 09 60 45) om de incompany mogelijkheden te bespreken. Uiteraard kunt u ook een e-mail sturen aan [info@ahatraining.nl](mailto:info@ahatraining.nl), dan nemen wij contact met u op.



## Bronnen en aanvullende literatuur;

<http://www.cbs.nl>

<http://www.managersonline.nl>

<https://www.managementsite.nl>

<http://www.cdcnederland.nl>

*J. Paffen*, 2010, Wat is typerend voor transformationele leiders?

*L. Mullins*, 2006, Management van gedrag: individu, team en organisatie

*S. Dirkse-Hulscher*, 2012, Menskennis voor managers; handboek voor het begrijpen en beïnvloeden van gedrag

*W. Kraal*, 2009, De STAR-methode; selecteren, beoordelen en ontwikkelen van talent

*J.J.R. Van Minden*, 2010, Alles over psychologische tests

[http://123management.nl/0/040\\_mensen/a400\\_mensen\\_12\\_teamrol\\_big\\_five.html](http://123management.nl/0/040_mensen/a400_mensen_12_teamrol_big_five.html)

