

Marjan Haselhoff

Bent u die leider die een topteam wil? Een team dat verantwoordelijkheid neemt, initiatief toont, goed samenwerkt en zelf oplossingen bedenkt voor problemen? Nooit meer brandjes blussen en niet meer geleefd worden door uw agenda? Zodat u eindelijk toekomt aan strategische zaken en echte aandacht kunt geven aan medewerkers? Ja? Begin dan vandaag. Het kan! In mijn werk begeleid ik hoger management om zelfverantwoordelijke topteam te bereiken. Hoe? Door coachend leiding te geven.

De huidige tijd vraagt om coachend leidinggeven gebaseerd op 6 V's: geef *Vertrouwen*, *Vrijheid* en *Verantwoordelijkheid*, vanuit *Verbinding*, creëer *Visie* en *Veiligheid*. Simpel toch? Bedenk zelf maar eens wat u nodig heeft om tot maximale prestaties te komen.

Veel leiders vinden het moeilijk om vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven. Omdat doelen en resultaten halen vaak centraal staan. Zodra deze in gevaar dreigen te komen schieten leiders in een controlerende rol en krijgen ze neiging ze de verantwoordelijkheid op zich te nemen. Of ze bedenken, ongeduldig als ze zijn, oplossingen om zo het doel alsnog te bereiken. Daarmee wordt precies het tegenovergestelde bereikt: medewerkers schieten in de weerstand omdat ze te weinig vrijheid en vertrouwen ervaren en doelen worden niet gehaald.

Wilt u een topteam, dan moet u ontdekken waarom het voor u zo lastig is de 6 V's toe te passen. Dit vergt veel zelfkennis. Het is mijn filosofie dat leidinggeven aan anderen begint met leidinggeven aan jezelf. Middels mijn eigen, inmiddels bewezen, Haselhoff-methode krijgt u inzicht in eigen valkuilen die onbewust het bereiken van gestelde doelen saboteren.

EEN VOORBEELD

Johan is directeur van een middelgrote organisatie en vindt dat zijn medewerkers te weinig verantwoordelijkheid nemen. Dit frustriert hem. Hij trekt dan ook veel zaken naar zich toe, werkt te hard en heeft te weinig tijd voor echt belangrijke zaken. Hij ontdekt dat zijn eigen valkuilgedrag (controledrang) hem onbewust saboteert. In zijn controledrang trekt hij dingen naar zich toe, wordt directief en luistert niet meer. Vervolgens is het zaak te ontdekken waar dit ineffektieve gedrag vandaan komt. Dergelijk gedrag komt altijd voort uit belemmerende gedachten als 'ze moeten naar me luisteren' of 'ze moeten gewoon hun werk doen.' Uiteindelijk is er één kerngedachte (een angst) die ervoor zorgt dat hij zijn gedrag blijft vertonen. Johans angst is om te falen.

De oplossing is: accepteer angst. Dit geeft rust en zo ontstaat er ruimte voor gedachten die tot ander gedrag leiden. Johan realiseerde zich dat hij mocht falen (zijn nieuwe gedachte). Hij zag vervolgens in dat hij veel meer Vertrouwen moest geven. Dat deed hij door de Verbinding met zijn medewerkers aan te gaan. Daardoor begreep hij waarom zij hun verantwoordelijkheid niet namen. Door zelf te benoemen wat hem dwars zat, durfden zijn medewerkers ook open te zijn.

Dankzij het toepassen van de 6 V's, nam het team zijn verantwoordelijkheid en worden resultaten makkelijker gehaald. 🎓

marjanhaselhoff@speakersacademy.nl

'Het is mijn filosofie dat leidinggeven aan anderen begint met leidinggeven aan jezelf'