



LEIDERSCHAP ZONDER MASKERS

JOUW LEIDERSCHAP ANDERS BEZIEN

DOOR RENÉ RENSEN

Inhoudsopgave

03 Inleiding

06 Weet waar je goed in bent

07 Weet waar je niet goed in bent

08 Maak duidelijke keuzes

09 Je hoeft niet alles alleen te doen

11 Bereid je altijd goed voor

12 Ruil een goed idee ook eens in

13 Gebruik nieuwe inzichten

15 Niet iedereen vindt je aardig

17 Wat te doen met negatief gedrag?

19 Leg de verantwoordelijkheid daar waar deze hoort

21 Laat de visie en missie leidend zijn

23 En nu verder.....

Inleiding

Wie ben ik?

Wat goed dat je mijn e-book 'Leiderschap zonder Maskers' hebt gedownload. Voor we samen de inhoud induiken stel ik mezelf graag even aan je voor

Ik ben René Rensen, geboren in Nijmegen. Maar ik ben opgegroeid in Grave. Dat kleine stadje aan de Maas dat landelijke bekendheid geniet van de dagelijkse waterstanden. Grave, beneden de sluis. Je hebt er vast weleens van gehoord.

Ik heb daar de eerste 25 jaar van mijn leven doorgebracht. De lagere school in Escharen, een kerkdorp van Grave en na de HAVO in Cuijk ging ik voor mijn vervolgstudie terug naar Nijmegen.

Want al jong wist ik dat het de Pedagogische Academie moest gaan worden. Na het afronden van deze opleiding vond ik vrij snel (vrijwilligers) werk

Voor het onderwijs waren het moeilijke jaren want er was nauwelijks werk. Maar via allerlei korte en tijdelijke baantjes kreeg ik in 1986 mijn eerste vaste baan. Op een mooie en vooruitstrevende school in Woerden. Ik heb daar een heerlijke tijd gehad

Al vrij snel werd ik op deze school adjunct - directeur. Dat was mijn eerste kennismaking met het echte leidinggeven. Vroeger was ik wel gids geweest bij de scouting en vaak aanvoerder van de voetbalelftallen waar ik in speelde maar dat was toch echt wat anders dan leiding geven aan een groep leraren.

Al snel was ik allerlei trainingen en opleidingen aan het volgen om mijn leiderschap op een hoger niveau te brengen. Toen ik de tijd rijp achtte ben ik gaan solliciteren als directeur en in augustus 1993 ben ik benoemd als directeur van een basisschool in Dieren.

Vervolgens heb ik leiding gegeven aan een viertal heel verschillende basisscholen. Allemaal bijzonder leerzame ervaringen waar ik nog regelmatig uit put. Medio 2008 was ik het onderwijs ineens helemaal zat. Ik heb mezelf al eens vaker de vraag gesteld 'is dit het nou' en ineens wist ik het antwoord.

Nee dus

Dit was het op dat moment niet voor mij. Ik was er klaar mee. Klaar met het directeur zijn. Klaar met de schooljaren die steeds op dezelfde wijze verliepen en klaar met de minimale uitdaging die ik nog zag

Ik heb toen de overstap gemaakt naar een groot nascholingsinstituut, Son Opleidingen, later Son Edutraining en ben daar vooral bezig geweest met de nascholing van directeurs en adjuncten binnen hun management opleidingen.

Daar werd ik echter per 1 juli 2010 ontslagen. Zomaar, crisis, geen opdrachten.

Dan sta je na 27 jaar werkzaam te zijn geweest ineens op straat. Dat was een bijzonder ingrijpende gebeurtenis waar ik ook wel even last van heb gehad. Toch zat er ook een mooie kant aan. Die kant zag ik toen zeker nog niet maar inmiddels wel.

Het was tijdens onze vakantie in Italië van dat jaar dat mijn vrouw met de suggestie kwam om voor mezelf te beginnen. Daar had ik eigenlijk nog helemaal niet aan gedacht en ik had even nodig om aan het idee te wennen. Toen het eenmaal geland was ben ik aan de slag gegaan met het ontwerpen van trainingen, workshops en programma's om aan de man te brengen.

Dat was de start van mijn ondernemersreis. Het was geen reis van even beginnen en na drie maanden de eerste € 100.000 omzet binnen. Ik begon met enorm veel enthousiasme vanuit een idee. Had veel doorzettingsvermogen omdat ik niet meer in loondienst wilde werken.

Maar van het ondernemerschap had ik eigenlijk geen idee. Dat ging met vallen en opstaan.

Vanaf het moment dat ik me ben gaan laten coachen en begeleiden door ervaren ondernemers ging het anders. Vanaf dat moment ben ik het ondernemen gaan leren.

Door hun hulp en eindeloze trainingen en het lezen van vele boeken heb ik geleerd wat je als ondernemer goed moet hebben staan en aan welke knoppen je kunt draaien om een ander resultaat te krijgen. Best een heel verhaal hè?

Behalve dat ik een enorme passie en drive heb om leidinggevenden effectief en ontspannen te laten leidinggeven houd ik ook van andere dingen. Ik ben gek op alles wat met Italië te maken heeft, lees ik graag en veel en ben ik gek op koken en lekker eten.

Genoeg over mij nu.

Heel veel plezier met het lezen en vooral succes met het implementeren van mijn tips.

Tip 1: Weet waar je goed in bent

Waar ben jij nu eigenlijk goed in? Wat doe je zonder er bij na te denken? Wat gaat jou gemakkelijk af?

Als je werkt vanuit je sterke punten dan is het voor jou niet zo ingewikkeld om effectief en ontspannen leiding te geven. Toch gaat het vaak niet zo eenvoudig. Het inzetten van en werken vanuit je sterke punten alleen is niet voldoende om effectief en ontspannen leiding te kunnen geven.

Het helpt wel, dat zeker. Als jij werkt vanuit je talenten en die talenten ook optimaal kunt inzetten dan ben je goed op weg naar effectief en ontspannen leidinggeven. Weten waar je goed in bent vraagt zelfinzicht.

En helaas is dat niet bij iedereen voldoende ontwikkeld. Zelfinzicht of Persoonlijk Leiderschap is de vaardigheid om jezelf te leiden en te sturen. Dat moet je eerst kunnen voordat je effectief en ontspannen kunt leidinggeven.

Je kunt pas leiding geven aan anderen als je leiding kunt geven aan jezelf

Tip 2: Weet waar je niet zo goed in bent

In mijn coachingswerkzaamheden maak ik gebruik van de drijfveren van Jung. Daarmee krijg jij snel inzicht in jezelf en dus ook in je kwaliteiten en uitdagingen. Als leidinggevende ervaar je nogal eens druk. Hoe reageer jij dan? Wat doe je als er veel stress is? Vaak laat je dan gedrag zien dat niet effectief is.

En bij het woord stress denken weinig mensen aan ontspanning. Hard werken is echt geen garantie voor succes. En ik weet uit ervaring dat veel leidinggevendenden hard werken.

Voeg daarbij dat veel leidinggevendenden druk ervaren in hun werk en je begrijpt dat er meer komt kijken dan een goed voornemen om effectief en ontspannen leiding te geven.

Erkennen dat er zaken zijn waar je niet zo goed in bent helpt jou een heel eind op weg naar effectief en ontspannen leiderschap. Je kunt nu eenmaal niet in alles goed zijn.

Het is helemaal niet erg om toe te geven dat zelfs jij zwakke kanten hebt. Dat jij ontwikkelpunten hebt. Weet wel dat het ontwikkelen van jouw talenten belangrijker is dan het werken aan je ontwikkelpunten.

Tip 3: Maak duidelijke keuzes

Het maken van liefst duidelijke keuzes draagt ook enorm bij aan de manier waarop jij effectief en ontspannen leiding geeft. Voor je medewerkers is het belangrijk dat je duidelijk bent. Dat je niet talmt en overdreven aarzelt als er daadkracht wordt gevraagd.

Nee is dan ook een antwoord voor iedereen met wie je werkt. En je merkt dat mensen die nee van jou ook makkelijker accepteren. Gewoon omdat je duidelijk bent naar hen toe.

Het is onmogelijk om alles te weten en te kunnen. Heb dan ook niet de illusie dat jij dat wel weet of kunt. Daarmee doe je allereerst jezelf maar uiteindelijk ook je team tekort.

Maak het verschil als effectieve en ontspannen leider door krachtige keuzes te maken die maken dat jij je talenten optimaal kunt inzetten. Voor jouw effectief en ontspannen leiderschap.

Kies met je hart, je verstand is om keuzes te begrijpen, niet om ze te maken

Tip 4: Je hoeft niet alles alleen te doen

Het is belangrijk dat jij je als leidinggevende realiseert dat je echt niet alles alleen hoeft te doen. Zorg er voor dat je medewerkers dat beeld ook niet hebben van jou.

Kwetsbaarheid is ook een kracht. Je hoeft niet alles alleen op te lossen. Realiseer je heel goed dat hulp vragen geen teken van zwakte is. Leiders geven leiding en sturen binnen een organisatie. Ze nemen uiteindelijk de beslissingen

Dat is enorm nuttig en wordt ook door velen gewaardeerd. Mensen, zeker binnen een organisatie of bedrijf, willen graag weten waar ze heen gaan. Er zijn weinig mensen die zich prettig voelen op een stuurloos schip. Als niet duidelijk is waar de organisatie heen koerst.

Maar de leider moet zich ook bewust zijn dat hij niet alles kan weten en zien, dat hij misschien ook een blinde vlek heeft en dat hij het niet alleen kan doen. Kwetsbaarheid is erkennen dat je het niet alleen kan en openstaan voor ideeën en visies van anderen in je team.

Die kunnen je alleen maar verder helpen. De goede kant op. Je ideeën en plannen sluiten beter aan op de praktijk en op wat er leeft in de organisatie en hebben daardoor meer kans van slagen



Tip 5: Bereid je altijd goed voor

Het helpt altijd als je zorgt dat je voorbereid bent. Eigenlijk is het voorwaarde om effectief en ontspannen leiding te kunnen geven. Het is in mijn optiek slimmer om een overleg te annuleren of te verplaatsen als jij niet voorbereid bent.

Onvorbereid een overleg ingaan is niet aan te raden. Bedenk ook in je voorbereiding al wat er tijdens het overleg zou kunnen gebeuren.

Waar kunnen mensen in de weerstand gaan? Waar kunnen ze het falikant mee oneens zijn? Wat zal zonder problemen worden aangenomen?

Vorbereiden lijkt altijd extra en soms onnodige tijd te kosten. Uit ervaring blijkt echter dat een goede voorbereiding later weer tijd oplevert omdat jij veel gericht bezig bent. En dat heeft weer een positieve invloed op effectief en ontspannen leidinggeven.

Tip 6: Ruil een goed idee ook eens in

Iedere organisatie is in beweging. Die van jou dus ook. Als een organisatie in beweging is dan geldt dat ook voor jouw inzichten en opvattingen als leidinggevende.

Als het goed is blijf jij als leider ook leren en groeien. Inspirerende gesprekken, boeken die je leest (zoals dit e[1]book) jouw dagelijkse praktijk.

Het zijn allemaal factoren die op zijn minst stof tot nadenken opleveren. En soms nieuwe ideeën. Dan kan het zomaar voorkomen dat je tot nieuwe inzichten komt.

Dat een idee dat je had ineens in een ander perspectief komt te staan. Het is dan goed om jezelf te realiseren dat van idee of inzicht veranderen geen zwaktebod is.

Integendeel. Het getuigt van groei en ontwikkeling. De term voortschrijdend inzicht wordt niet voor niets zo vaak gebruikt. Informeer wel bijtijds je medewerkers over je nieuwe inzicht(en).

Wel zo handig.

Tip 7: Gebruik nieuwe inzichten

Er gebeurt veel op het gebied van leiderschap en leiderschapsontwikkeling. Het is onmogelijk om alles bij te houden.

Zelfstruring, Deep democracy, Scrum & Agile en zo kan ik nog wel even doorgaan. Het is goed om als leidinggevende en als organisatie te blijven kijken naar die ontwikkelingen. Om gebruik te maken van nieuwe inzichten en ontwikkelingen.

Ik vind er echter ook wel een maar aan zitten. Doe het vooral niet omdat het in de mode is. Doe het niet omdat het hip is en iedereen het doet. Doe iets pas als je er echt in gelooft en er helemaal achter kunt staan. Als je ziet dat het jouzelf en je organisatie verder helpt.

Op deze manier kun je beter in de gaten houden wat iets nou precies voor je organisatie betekent. Je kunt kiezen wat je wel of niet van een nieuw model gaat gebruiken. Je kunt zien wat past en niet past. En dat helpt jou weer enorm om effectief en ontspannen leiding te geven.

Tip 8: Niet iedereen vindt je aardig

Niet iedereen vindt je aardig. En dat hoeft ook niet. Jij bent leidinggevende en dat betekent dat je leiding geeft. En daar zijn je medewerkers het misschien weleens niet mee eens

Dat kan

Accepteer dat ook gewoon. Niet al je medewerkers hoeven je vrienden te zijn. Dat zou zelfs een zeer ongezonde en onwenselijke situatie zijn. Want wat doe je dan als er sprake is van ontslag?

Een professional (en dat ben jij toch als leidinggevende) hoort met iedereen een goede maar toch zakelijke relatie te hebben. Een relatie waarin goed samengewerkt kan worden. Dat mag je van jezelf en je medewerkers verwachten. En daar mag je medewerkers ook op beoordelen.

Misschien krijg je dan niet de persoonlijke waardering die je zou willen. Dat is dan jammer maar het is niet anders. En het is vaak lastig te vermijden. Als je maar goed voor ogen houdt dat wat anderen van jou vinden vaak meer zegt over die ander dan over jou

En bovendien weet jij zelf heel goed of je je medewerkers respectvol en rechtvaardig behandelt. Is dat niet zo? Verander het dan zodat je jezelf er beter door voelt. En dat draagt zeker bij tot effectief en ontspannen leiderschap.

Tip 9: Wat te doen met negatief gedrag

Als een van je medewerkers klaagt dan kun je er van uitgaan dat hij of zij iets te melden heeft. Vaak is het dan zo dat jij daar als leidinggevende je voordeel mee kunt doen.

Het is jouw taak als leidinggevende om te weten wat er speelt in jouw organisatie. Bedenk daarbij echter wel dat klagen ook een grens heeft. Zo heeft klagen over zaken die toch niet te veranderen zijn helemaal geen zin. Ook jij hoort vast wel dat het vroeger (voor jij leidinggevende was..) veel beter was.

Daar is nu niets meer aan te doen want jij bent nu leidinggevende. Het helpt om aan klagers te vragen om met oplossingen te komen voor het probleem of de situatie waar ze tegenaan lopenp.

Dit heeft als bijkomend effect dat zo iemand zijn verantwoordelijkheid pakt en er serieus over denkt. Je begrijpt dat het geen goed voorbeeld is als je zelf de hele dag loopt te klagen. Dat is geen goed voorbeeld voor je medewerkers en het kost alleen maar negatieve energie. Ea dat heeft een verkeerde invloed op effectief en ontspannen leiderschap

Tip 10: Leg de verantwoordelijkheid daar waar deze hoort

Als je leiding geeft wordt er al snel naar jou gekeken als er iets niet goed gaat. Jij bent immers de leidinggevende.

Dat maakt dat er wordt verwacht dat jij met oplossingen komt voor dat wat er niet goed gaat. Het is duidelijk dat jij in dit proces een rol hebt.

Het belangrijkste daarin is dat jij de voorwaarden schept om het aan te pakken en dat je tot op zekere hoogte steun geeft en wellicht erkenning voor wat er speelt.

Vanzelfsprekend geeft een leider ruimte aan zijn medewerkers om te groeien in hun rol en verantwoordelijkheid te pakken. En natuurlijk ben jij als leider vol begrip als het even wat minder gaat door bijvoorbeeld privé omstandigheden.

Maar uiteindelijk moet je medewerker zaken ook zelf kunnen. Anders kan hij of zij beter werk of taken zoeken die beter passen . Dat klinkt wellicht hard maar is vaak wel de beste oplossing.

Tip 11: Laat de visie en missie leidend zijn Ook jij kunt in de situatie komen dat je wordt gevraagd om dingen uit te voeren die ' van hogerhand' zijn opgelegd

Dat kan het geval zijn als er sprake is van een organisatieverandering bijvoorbeeld. Als je het daar niet mee eens bent dan adviseer ik je om daarvoor de wegen te gebruiken die binnen jouw organisatie dan gelden. Ga vooral niet luidkeels op de werkvloer schreeuwen dat je het ergens niet mee eens bent

Dat heeft een averechts effect. In de eerste plaats op jezelf want het kost veel negatieve energie. Maar ook je medewerkers zullen dit vreemd vinden. Een leidinggevende die het niet eens is met het beleid. Vreemd is dat niet maar uit het dan op de juiste wijze.

Natuurlijk kun je jezelf altijd afvragen of de visie en de missie van de organisatie waar je werkt nog passen bij jouw eigen waarden en normen.

Is dat nog steeds het geval dan is er niets aan de hand. Mocht je echter de conclusie trekken dat je je niet meer vindt in de visie en missie van de organisatie dan is het beter om daarvan de consequentie te accepteren.

Eerst kijk je of er ruimte is binnen de organisatie en of er andere mogelijkheden zijn. Weet dat langdurig tegen jezelf en jouw waarden ingaan voor niemand goed is. Maar een beetje inschikken en relativeren kan in deze situatie uitermate effectie en ontspannend zijn.

En nu verder...

Wat heb je aan deze 11 tips gehad? Waren ze nieuw voor je of wist je dit al? Het maakt eigenlijk niet uit of je ze al kende of dat je er enorm veel inzichten uit hebt gehaald. Het gaat erom wat je ermee doet.

Niemand is ooit succesvol geworden door alleen een e-book te lezen. Je wordt pas succesvol als je de inzichten gaat implementeren. En daar gaat het vaak mis.

Van de 100 mensen die een e-book downloaden zal meer dan 95% er niet direct iets mee doen. Dat is zeker geen onwil maar de Waan van de Dag en je nu al volle lijst met dingen die je moet doen zijn een reden om op dezelfde weg door te gaan als je nu doet.

Zal ik even met je meedenken? Ik weet dat er veel op je af komt als leidinggevende. En misschien draagt dit e-book daar ook wel aan bij

Er is veel waar je over moet nadenken en wat er komt kijken bij leiderschap. Ook bij jouw leiderschap. Maar ik weet ook dat je erg graag effectief en ontspannen leiding geeft. Anders had je dit e[1]book niet aangevraagd en gedownload

Je weet dat je effectief en ontspannen leiderschap ook in jouw praktijk kunt realiseren. Er staan alleen wat obstakels in de weg. Ik denk en praat graag eens met je mee over jouw volgende stap.

Mail me op info@onderwijskapitein.nl en we maken een afspraak.

René

De fouten die je maakt zorgen dat je echt kunt groeien

Paula Scherr

