



BIJ JANSEN

...aan de keukentafel

Ik kan niemand iets leren...

(ik kan hooguit iemand helpen het in zichzelf te vinden) Galileo Galilei

nr 04/2019

Enthousiasme

Bent u ook zo'n leidinggevende, die zijn medewerkers graag wil motiveren? Vindt u ook dat u verantwoordelijk bent voor het in beweging krijgen van anderen?

Een leidinggevende kan zijn of haar medewerkers overtuigen met heel veel enthousiasme. Dat kan zelfs zo ver gaan dat de ander niet in de gaten heeft dat hij het eigenlijk op de energie van die leidinggevende doet.

Besef als u leidinggevende bent dat het beter voor u en uw medewerkers is dat zij in beweging komen op basis van hun eigen energie. Dat zij in beweging komen, omdat ze dat zelf willen.

Als zij dat niet echt zelf willen, dan moet u hen blijven(d) motiveren. Ik vraag me af of we een ander echt kunnen motiveren of dat dit iets is wat die ander alleen zelf kan doen. Wat denkt u?

Negatieve emotie

Sommige leiders hebben niet in de gaten dat zij de ander kunnen overbluffen met hun negatieve emotie, bijvoorbeeld boosheid of angst. Ook dat kan een reden zijn waarom de ander in beweging komt. Dit is wellicht een nog slechter motief, dan die van motivatie in het eerste voorbeeld.

Mensen kunnen iets doen of juist iets laten om 'ellende' met de leidinggevende te voorkomen. Ze hebben immers al voldoende boosheid gezien. Het kan ook voorkomen dat mensen uit angst voor die leidinggevende iets doen of laten.

Als uw medewerkers iets doen of laten op basis van uw negatieve emotie die zij vrezen, dan voelen zij zich niet verantwoordelijk. Zij zijn dat feitelijk ook niet. U bent dat dan.

Het lastige is dat in beide voorbeelden mensen iets gaan doen (of juist niet) wat u wilt dat ze doen (of juist niet). Aan de buitenkant is de reden niet goed te zien. Als u als leidinggevende eerlijk bent naar uzelf, dan weet u wel wat de reden is.

Benoemd?

Heeft u er wel eens over nagedacht dat er eigenlijk twee momenten zijn geweest waarop u leidinggevende bent geworden? Althans: dat hoop ik voor u en ook voor uw medewerkers.

Het eerste moment herkent iedereen wel: de datum waarop u benoemd werd in uw nieuwe functie. Het tweede moment herkennen er maar weinig, maar is van groter belang: de datum waarop u zelf vond dat u leidinggevende was. Met andere woorden: het moment waarop u zichzelf kunt zien zoals anderen u zien.

Pas vanaf dat tweede moment bent u de volle verantwoordelijkheid gaan nemen voor uw functie en medewerkers. Daarvoor had u de verantwoordelijkheid wel gekregen, maar nog niet aangenomen.

Overigens: een benoeming kan ook later zijn, dan het moment waarop u zich realiseert dat u leidinggevende bent.

BEHOEFTE AAN MEER?

Bel of mail me.

CONTACT

klik: mail@janwillemjansen.com

klik: www.janwillemjansen.com

bel : +31 6 51 81 83 37

JAN WILLEM JANSEN

