

**Handboek voor
inspirerend leiderschap
om je team op afstand te
blijven ontwikkelen!**



01.

Maak voldoende tijd en ruimte voor zelfreflectie.

Het is heel verleidelijk om je door de waan van de dag te laten leiden en op te gaan in de drukte die jouw rol als leidinggevende met zich meebrengt.

Echter, juist in deze tijd is het belangrijk dat je voldoende tijd en ruimte inlast om actief aan de slag te gaan met jouw eigen persoonlijke ontwikkeling. En dan het liefst door middel van zelfreflectie die dieper gaat dan alleen je eigen gedrag (h)erkennen. Maar door echt stil

te staan bij wat jij ervaart, wat beleef jij bij situaties die je lastig vindt of waarbij je innerlijke druk ervaart?

Waar herken je deze beleving van? En waarom doe jij wat je doet? En welk effect dit heeft op jezelf en je team?

Door zelf te blijven groeien en ontwikkelen, inspireer je de mensen om je heen automatisch en kun je je teamleden hier ook makkelijker in begeleiden, immers: 'you know the drill'!

Wat beleef jij bij situaties die je lastig vindt of waarbij je innerlijke druk ervaart?



02.

Ga na wat jouw eigen natuurlijke kracht is en zet deze in!

Ieder mens beschikt over natuurlijke kwaliteiten, dingen die vanzelf gaan zonder dat je erover na hoeft te denken.

Moeiteloos leidinggeven dus.

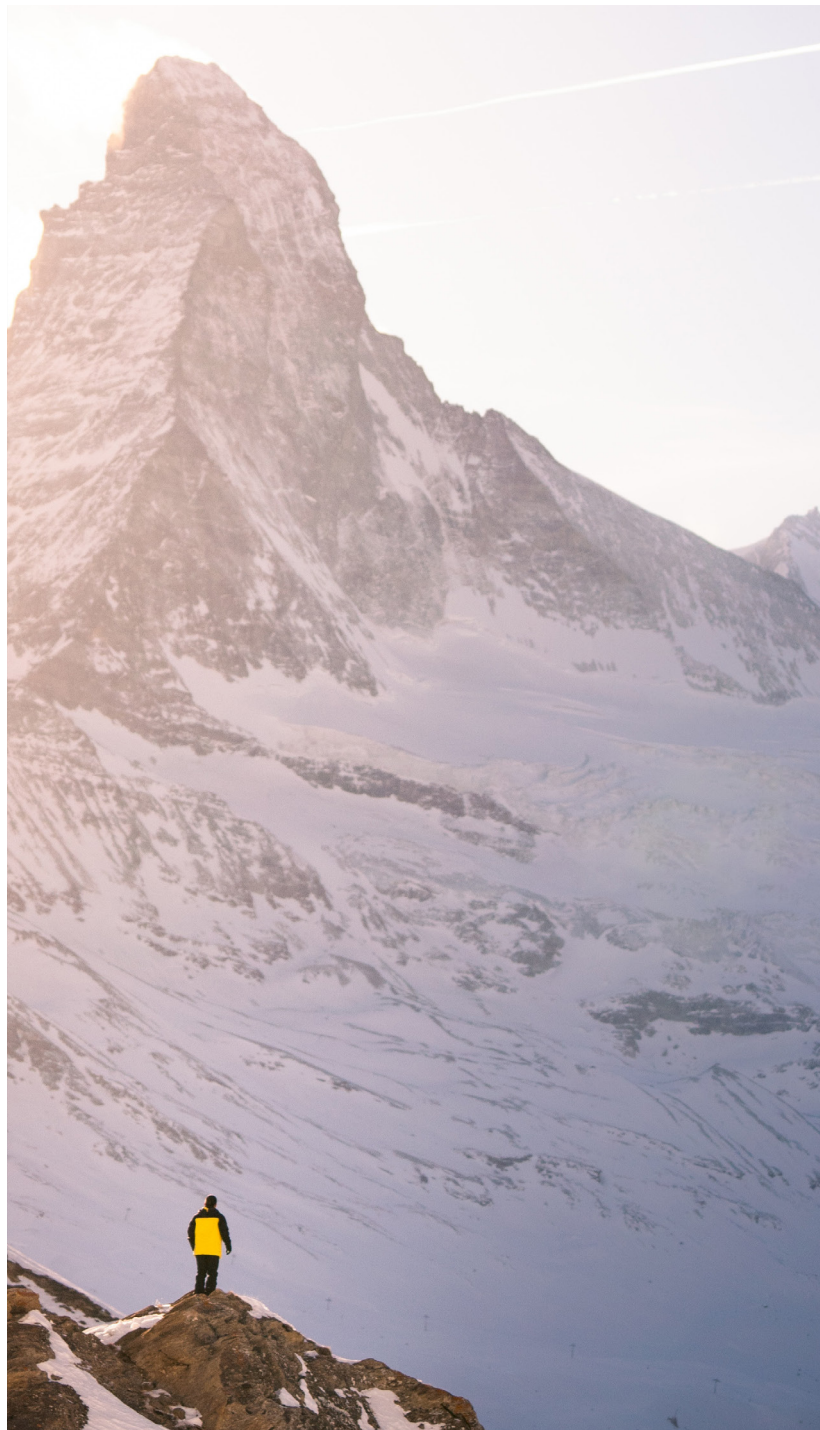
Je kunt deze natuurlijke kracht ontdekken door bij jezelf na te gaan welke rol(len), taken en werkzaamheden jou juist energie geven. Zaken die je zelfs op je vrije dag niet erg (misschien zelfs wel leuk) vindt om toch nog even te

doen. Dit laat iets zien over jouw drijfveren, je intrinsieke motivatie. Zodat je deze natuurlijke kracht vervolgens ook kunt inzetten voor werkzaamheden die je minder leuk vindt en die wellicht minder goed bij jouw natuurlijke aanleg passen.

Zorg er dus voor dat je de juiste drijfveren in jezelf aanboort!

Ga bij jezelf na welke rol(len), taken en werkzaamheden jou juist energie geven.





03.

Geef het goede voorbeeld.

Als leidinggevende zet je de toon en sta jij bovenop de berg, ook al denk je misschien dat je samen met de anderen in het dorp staat. Je bent allen gelijkwaardig, maar niet gelijk van rol. Hierdoor kijken je teamleden toch 'af' wat jij doet en nemen ze jouw gedrag als voorbeeld en maatstaf. Dus

verwacht niet van mensen dat zij volledig aanwezig zijn bij een online meeting, als jij zelf ook om de haverklap wegloopt of met andere dingen bezig bent. En dit geldt voor al het gedrag dat jij bewust of onbewust laat zien. Zoals Mahatma Gandhi ooit sprak: 'be the change you want to see in the world'.

Ga bij jezelf na welke rol(len), taken en werkzaamheden jou juist energie geven.

04.

Zorg dat er voldoende ruimte is voor de informele communicatie

Het voordeel van online meetings is dat ze vaak efficiënter zijn, maar toch missen veel mensen het informele, persoonlijke contact waarmee je echt even connectie met elkaar kunt maken. Dit kun je heel simpel zelf creëren, door Slack of WhatsApp groepen met ruimte voor de informele communicatie. Of door bij een wekelijks teamoverleg altijd even een check-in te doen. Hierin krijgt iedereen een vast tijdsbestek (afhankelijk van de teamgrootte, bijv. 2 minuten) om even vertellen hoe hij/

zij zich op dat moment voelt, wat er speelt bij diegene, en of er iets is wat hem/haar kan tegenhouden om volledig aanwezig te zijn in het online teamoverleg. Je kunt dit natuurlijk ook nog afwisselen met originele of grappige vragen, zoals 'wat was het eerste waar je aan dacht toen je vanochtend wakker werd?' of 'zou je liever gedachten willen kunnen lezen of onzichtbaar willen zijn?'. Dan wordt online vergaderen straks nog leuk ;-).

Zou je liever gedachten willen kunnen lezen of onzichtbaar willen zijn?



05.

Blijf elkaar (conform RIVM-richtlijnen) fysiek ontmoeten

Het is door de huidige maatregelen helaas momenteel niet mogelijk om met het gehele team bij elkaar te komen. Dan kun je bij de pakken neer gaan zitten. Of.. je kunt natuurlijk wel in subgroepen iets leuks organiseren en dat vervolgens online met elkaar delen. Dit kunnen opdrachten zijn die je over groepjes van max. 4 personen verdeeld, om buiten in de natuur iets te bespreken tijdens een wandeling. Of nog leuker, een speurtocht met vragen voor een ander deel van het team, waarbij

je de groepssamenstelling per opdracht kunt wisselen zodat iedereen elkaar fysiek blijft ontmoeten. Dit kunnen naast inhoudelijke vraagstukken ook juist persoonlijke, reflectieve vragen zijn waar je als subgroepje over in gesprek gaat. Mochten er belangrijke thema's uitkomen, dan kun je daar vervolgens (afhankelijk van het thema) groepsgewijs of 1-op-1 over in gesprek gaan met elkaar. Zo blijf je samen ervaringen delen en kom je letterlijk en figuurlijk in beweging!

Er zijn zat werkvormen waarbij je prima 1,5 meter afstand kunt houden en toch de vruchten plukt van het samen 'zijn'.





06.

Stel goede vragen en luister echt naar het antwoord.

Of het nu gaat om een teamoverleg of een bila, voor de kwaliteit van het overleg en de uitkomsten ervan is het essentieel om goede vragen te stellen. Dit klinkt misschien als een flinke open deur, toch zijn we als mens geneigd onze eigen opvattingen, meningen en aannames mee te nemen in ieder gesprek dat we voeren. Dus laat je OMA op de parkeerplaats staan en stel

duidelijke open vragen die niet multi-interpretabel zijn. En stel één vraag tegelijk en niet drie vragen in een vraag (dat gebeurt vaak, neem dat maar van ons aan). En dan misschien nog wel het allerbelangrijkste: luister echt naar het antwoord. Leun achterover in je stoel en ontvang wat de ander zegt zodat je luistert om te begrijpen in plaats van te reageren.

Probeer te luisteren zonder te wachten om te reageren.

07.

Plan zelf bijeenkomsten in met een thema waarin jullie nog kunnen groeien.

In ieder team zijn er zaken die vanzelf gaan en dingen waar jullie in de onderlinge samenwerking tegenaan lopen. Niets menselijks is ons vreemd. De vraag is, hoe gaan jullie er als team mee om en welke actie onderneem jij als leidinggevende? Je kunt zelf een online teamsessie beleggen en samen

een manier bedenken waarop iedereen iets bijdraagt op een manier die bij de persoon past maar wat wel aansluit bij het thema. Zoals bijv. vertrouwen, verbinding, communicatie, online feedback geven, samenwerken op afstand.

Thema-bijeenkomsten zijn een leuke manier om als team van elkaar te leren.



08.

Nodig iemand uit die jullie online teamoverleg bijwoont en jullie spiegelt.

Ook in een online meeting is de onderlinge teamdynamiek aanwezig, deze is alleen net wat minder zichtbaar omdat je delen van informatie mist zoals bijv. lichaamstaal. En doordat de focus vaker op één persoon ligt, namelijk degene die aan het woord is, in plaats van dat je meerdere personen bewust en/of onbewust waarneemt. Het kan daarom helpend zijn voor jullie team om iemand die geen onderdeel is van het team een keer als een vlieg aan de muur mee te laten kijken. Bijvoorbeeld iemand uit een ander team of van

een andere afdeling, of natuurlijk een externe procesbegeleider. Diegene kan dan puur op de dynamiek en de houding en het gedrag letten en hier na afloop vragen over stellen en jullie de spiegel voorhouden. Deze aandacht voor de zogenaamde 'onderstroom' zorgt ervoor dat jullie je als team bewust worden van wat er naast de inhoud op procesniveau speelt. Door te ontdekken welke invloed dit heeft op de onderlinge samenwerking kunnen jullie vervolgens samen kijken hoe jullie hier mee om willen gaan.

'Onderstroom' zorgt ervoor dat jullie je als team bewust worden van wat er naast de inhoud op procesniveau speelt.



09.

Kom samen in beweging

Door het vele thuiswerken bewegen jijzelf en je teamleden wellicht minder, doordat de werkoppervlakte kleiner is en er geen sprake meer is van woon-werkverkeer. Door samen te bewegen als je een bila hebt, ook al is het op afstand, breng je letterlijk dingen in beweging bij de ander. Zoek beide een stukje natuur op in de buurt van waar jullie wonen en praat al wandelend over hoe het echt met jullie gaat.

De natuur kan dan ook haar werk doen: deze zorgt voor meer ontspanning waardoor jullie beiden vanuit het hoofd meer in je lijf afdalen om (meer) in contact met je gevoel te kunnen komen. Bovendien praat het voor de meeste mensen makkelijker als je niet tegen een scherm hoeft aan te kijken waarbij je nooit helemaal contact kunt ervaren via de camera.

Door samen te bewegen als je een bila hebt, ook al is het op afstand, breng je letterlijk dingen in beweging bij de ander.





Je kwetsbaar opstellen en laten zien hoe de huidige omstandigheden door Corona jou als mens en in je rol als leidinggevende beïnvloeden.

10.

Wees kwetsbaar, laat jezelf zien.

Als leidinggevende speel je een grote rol in het creëren van onderling vertrouwen. Je kwetsbaar opstellen en laten zien hoe de huidige omstandigheden door Corona jou als mens en in je rol als leidinggevende beïnvloeden. Want wat doet het met jou, het vele thuiswerken? Hoe voel jij je? Waar loop je tegenaan en heb jij hulp bij nodig? Wat wil jij weten van je team over hoe jij invulling

geeft aan je rol als leidinggevende en wat werkt wel en wat misschien minder of niet? Door zelf lef te tonen en jezelf zonder je maskers te laten zien, verlaag je de drempel aanzienlijk voor anderen. Bovendien is het een enorme energievreter om jezelf beter voor te doen dan dat je je voelt, dus toon je binnenwereld en laat jezelf zien!

11.

Zorg voor erkenning en waardering

Een belangrijke basisbehoefte van bijna iedere werknemer, ieder mens, is toch wel het gezien en erkend willen worden. In het samenwerken op afstand is het minder zichtbaar wat iemand doet en bijdraagt, daarom vraagt het extra aandacht om mensen de erkenning en waardering te geven die ze nodig hebben. Het uitdagende hierin is dat ieder mens dit op een andere manier

ervaart en als je dus dat iemand zich gewaardeerd voelt, dan kun je dus het beste vragen op welke manier diegene zich zo voelt. Is dat door bijvoorbeeld door een compliment, een spontaan kaartje of kleine attentie, door dingen voor die ander te doen, door het te benoemen in het teamoverleg? Zoveel mensen, zoveel wensen.

Een belangrijke basisbehoefte van bijna iedere werknemer, ieder mens, is toch wel het gezien en erkend worden.



12.

Inspireer anderen vanuit jouw persoonlijke missie.

Hetgeen waar iedereen op aanhaakt is voelbaar enthousiasme en inspiratie in haar puurste vorm: jouw persoonlijke missie. Of purpose, hoe je het ook noemt, als het maar voelbaar is voor jezelf en dus voor je omgeving. Door mensen te laten voelen waarom jij elke dag je bed uit komt en wat het hogere doel is waar jij met jouw kwaliteiten, kennis en

ervaring aan bij wilt dragen, kun je andere mensen inspireren. Om aan te haken bij jouw missie, bevlogen te raken over waar zij dagelijks mee bezig zijn. Dit creëert veelal meer onderlinge verbinding, het maakt dat je teamleden zich onderdeel kunnen voelen van een groter geheel.

Door mensen te laten voelen waarom jij elke dag je bed uit komt en wat het hogere doel is waar jij met jouw kwaliteiten, kennis en ervaring aan bij wilt dragen, kun je andere mensen inspireren.





Wil je meer weten?
Neem dan contact op.
frederike@hethartkantoor.nl
of 070 - 262 9779

