



“Mensen moeten toch gewoon hun werk doen”

Het is een opmerking die ik tijdens sessies met leidinggevenden nog regelmatig hoor. Ik zie soms een lichte frustratie ontstaan wanneer we dieper ingaan op "zachtere" thema's zoals slaap, bewegen, passie en herstel.

Het idee alleen al dat je daarover in gesprek moet met je medewerkers kan bij sommige leidinggevenden jeuk veroorzaken.

Maar waarom zouden we deze onderwerpen vermijden?

Het is toch logisch dat wanneer mensen lekker in hun vel zitten, dit ook uitwerking heeft op het werk. Mensen doen beter hun best, kunnen tegen een stootje en minder korte lontjes. Bovendien verkleint het de kans op negatieve verrassingen zoals uitval of vertrek.

Hoe mooi is het als je als leidinggevenden, op de totaal mens van betekenis kunt zijn? Als je dat goed doet scheelt het je ook nog een hoop rework en managen van gedoe.

APK en soms reparaties tussendoor

Een machine of auto heeft onderhoud nodig, toch? Die kun je niet jaren laten draaien zonder aandacht te geven. Dat geldt ook voor je medewerkers.

Kortom, zorg ervoor dat je regelmatig in gesprek bent, ook over onderwerpen zoals slaap, financiën (veel mensen hebben zorgen!), sociale aspecten, thuissituatie, fitheid en herstel. Dit heeft enorme impact hoe mensen op het werk functioneren.

Leiderschap

In onze programma's hebben we altijd veel aandacht voor hoe er leiding gegeven wordt. Dit is essentieel voor structurele aandacht voor een hogere vitaliteit en inzetbaarheid in je organisatie.

Wij hanteren daarvoor vaak de term 'vitaal leiderschap' maar wat je eigenlijk wil zeggen is gewoon 'leiderschap'. Een leider die een voorbeeld is in wat je ook van je mensen vraagt, medewerkers supergoed kan motiveren om de werk,-en persoonlijke ambities te ontwikkelen en duidelijkheid is over de kaders van de organisatie doelstellingen en verwachtingen en daarop geen concessies doet.

Actieve mindset

Om te zorgen dat mensen 'gewoon hun werk doen' is het superbelangrijk altijd de drijfveren van mensen je achterhoofd te hebben bij alles wat doet. Mensen willen erbij willen horen, ergens goed in zijn en zelfstandig kunnen zijn (autonomie). Dit geldt voor jou en ook voor je medewerkers.

Als je deze op een juiste manier weet te raken stimuleer je dat mensen in actieve mindset komen.

Ook wel de groeimindset genoemd. Die wil je ook van je medewerkers aanzetten. Hoe relax wordt jouw baan als leidinggevende dan?

Ongelofelijk veel invloed als leider

Onderzoek toont aan dat we gezonder, gelukkiger en beter presenteren wanneer we vaker denken en handelen vanuit deze groeimindset. Als leider heb je een enorme invloed op de mindset van je collega's. De manier waarop jij met je mensen omgaat, is cruciaal voor het creëren van een groeimindset-cultuur in je organisatie.

Gefrustreerd en emotioneel gedreven leiderschap, wat vaak voorkomt op de werkvloer (en soms ook echt te begrijpen is) helpt je averechts. Zorg dus dat je zelf de boel op orde hebt zodat je ook bij de ander en de groeimindset kunt stimuleren.

Daar wordt echt iedereen beter van en zal iedereen 'gewoon' zijn werk doen.

Ook eens laten inspireren op 'vitaal leiderschap' of gewoon eens sparren? Stuur me gerust een pm of mail naar sonja@charlygreen.nl

0654220354