

Mijn leidinggevende....*	(Bijna) nooit	Zelden	Vaak	(Bijna) altijd
1. belt mij ook buiten werkuren met een vraag over het werk.	0	0	0	0
2. wil ook contact via sociale media (zoals Facebook).	0	0	0	0
3. neemt beslissingen voor mij.	0	0	0	0
4. kijkt graag mee over mijn schouder hoe ik mijn werk doe.	0	0	0	0
5. vindt dat het zijn taak is om aandacht aan mijn persoonlijke problemen te besteden.	0	0	0	0
6. adviseert mij over mijn toekomstplannen.	0	0	0	0
7. verwacht dat ik zijn/haar opdrachten direct uitvoer.	0	0	0	0
8. gedraagt zich informeel naar mij toe.	0	0	0	0
9. vindt het belangrijk om te weten wat zijn/haar medewerkers bezighoudt.	0	0	0	0
10. wil ook buiten het werk om gezamenlijke activiteiten doen	0	0	0	0
11. vraagt mij om gedetailleerde rapportages over mijn werkzaamheden.	0	0	0	0
12. controleert mij op elk detail bij de uitvoering van mijn taken.	0	0	0	0
13. doet zijn/haar best om met mij een hechte persoonlijke band op te bouwen.	0	0	0	0
14. heeft inhoudelijke discussies met mij.	0	0	0	0
15. stelt maximale werkeisen aan mij.	0	0	0	0
16. moedigt mij aan persoonlijke problemen met hem/haar te bespreken	0	0	0	0

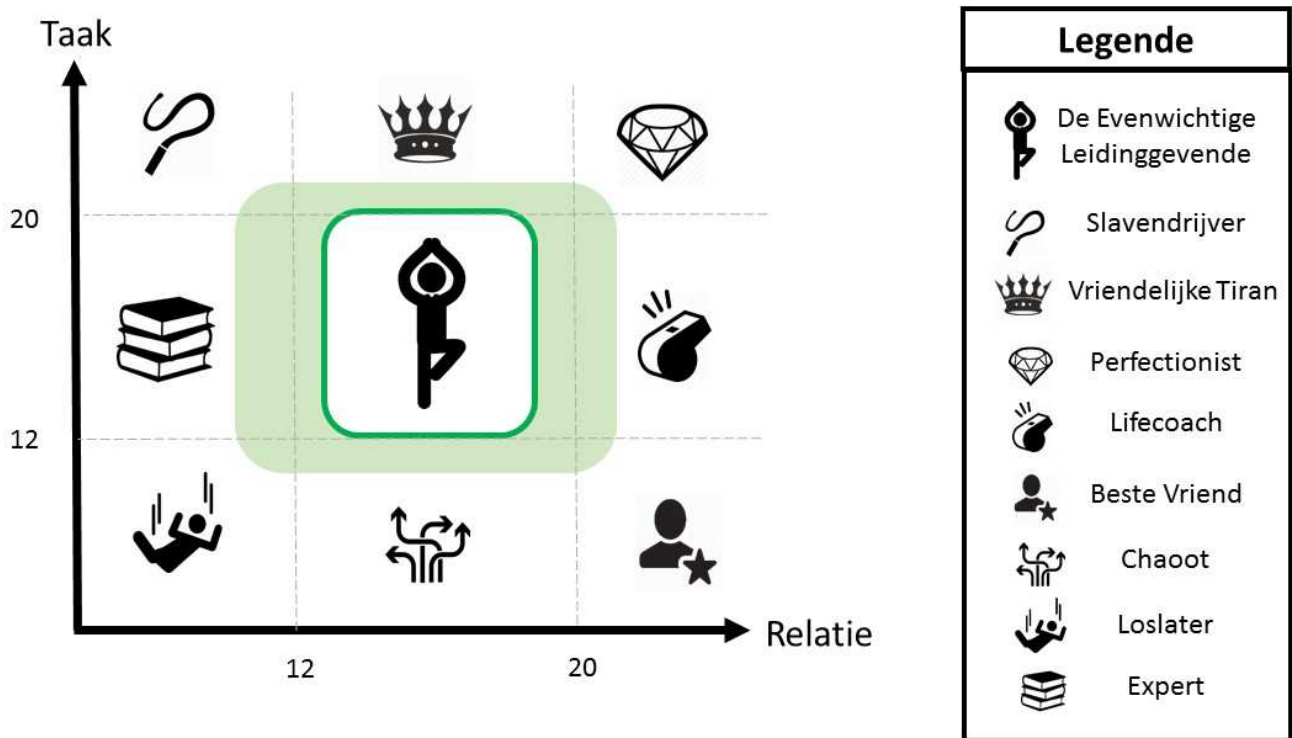
* Om betekenisloze gemiddelde profielen uit te komen geven we geen neutrale gemiddelde optie.

Om je score te berekenen, tel je de punten van je antwoorden samen op de volgende manier:
 (Bijna) nooit= 0, Zelden= 1, Vaak= 3, (Bijna) altijd= 4.

Vragen 1, 3, 4, 7, 11, 12, 14, 15 meten "taak". Tel je antwoorden op en schrijf je score op.
 Totale Score = _____

Vragen 2, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 16 meten "relatie". Tel je antwoorden op en schrijf je score op.
 Totale Score = _____

Deze twee scores geven aan hoe je je naar medewerkers toe gedraagt en waar jouw mogelijke valkuilen liggen. Zowel te hoge als te lage scores hebben hun nadelen. Plot je resultaten op de onderstaande figuur en ontdek waar je valkuilen liggen.



Voor we dieper ingaan op de verschillende profielen lichten we even de onderliggende **taak** en **relatie** dimensies toe.

Taak

Allereerst kan een leidinggevende meer of minder op de taken gericht zijn. Als een leidinggevende zich vooral op de taak richt, gaat het er bij hem waarschijnlijk vooral om dat het werk gedaan wordt. En liefst goed en op tijd. Een overleg zal dan eerder worden getypeerd als een gesprek over resultaten. De leidinggevende zal vooral praten over de inhoud en voortgang van het werk en meedenken over hoe taken het beste aangepakt kunnen worden. Deze taakgerichtheid betekent ook dat jullie duidelijke en specifieke resultaten met elkaar afspreken, de voortgang controleren en de kwaliteit goed bewaken.

Relatie

Naast oog voor de taak kan een leidinggevende meer of minder oog hebben voor de relatie met medewerkers als persoon: heb je het naar je zin, voel je je goed en gezond? Is de verhouding met je collega's naar wens, vervel je je, of zijn er spanningen of conflicten? Leidinggevendenden die sterk relatiegericht zijn, onderzoeken de behoeften en voorkeuren van hun medewerkers en hebben interesse in hun persoonlijke verhaal. Ze zijn gevoelig voor spanningen in hun team of afdeling en werken actief aan een vriendelijke en ondersteunende werksfeer, richten zich op het geven van positieve feedback en creëren een dialoog om medewerkers te betrekken bij het besluitvormingsproces.

Twee aspecten van leiderschap

Taak en relatie zijn twee elementen in het leidinggeven, en leidinggevendenden kunnen meer of minder met deze aspecten bezig zijn. Zo zijn sommige leidinggevendenden vooral gericht op de resultaten en niet bezig met hoe het met de mensen gaat, terwijl andere juist vooral bezig zijn met het welzijn van hun medewerkers. En ja, er zijn ook leidinggevendenden van wie medewerkers zich afvragen wat die eigenlijk doen, want ze lijken nauwelijks bezig met de taken en resultaten, en evenmin met de medewerkers. De profieltjes boven duiden aan hoe jij scoort op taak en relatie. Afhankelijk van je score kom je in de plot terecht op een ander type valkuil. Hieronder lichten we de verschillende valkuilen toe me wat je eraan kan doen.

1. Slavendrijver

“Voor mijn baas gaat het alleen om het resultaat. Het hoe interesseert hem niet, al zou ik er dood bij neervallen. Als dat project maar goed en succesvol wordt uitgevoerd.”

Giel, logistiek manager, 26 jaar

“Als een medewerker een andere visie heeft op een project dan daag ik hem uit om mij te tonen dat ik het mis heb. Ik maak er een wedstrijd van. Maar ik houd wel een sterke vinger aan de pols. Na twee dagen ga ik langs om te horen hoe het ervoor staat. Als het niet lukt, dan heb ik de neiging om het er goed in te wrijven.”

Sonja, leidinggevende, 50 jaar

Giel verwoordt hier precies de valkuil: voor zijn leidinggevende telt alleen het resultaat en daar moet alles voor wijken. Sonja toont de andere kant van deze valkuil. Prestatiedrang gaat vaak samen met een sterke competitiedrift. Deze leidinggevendens hebben graag gelijk. Ze willen winnen, de slimste zijn, de beste en de snelste. Op en mogelijk ook naast het werk. Deze drang verwachten ze ook van hun medewerkers. Deze leidinggevendens creëren een dynamische sfeer op het werk. Alles gaat snel, iedereen is flexibel en het doel halen, heiligt alle middelen. Medewerkers voelen zich gestimuleerd om het onderste uit de kan te halen, maar er is weinig ruimte voor reflectie, professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Deze stijl wordt gekenmerkt door veel resultaten te boeken en medewerkers inhoudelijk veel te sturen. Je baas zal bijvoorbeeld vaak vragen waarmee je bezig bent en controleren of dat je op schema zit. Resultaten zijn immers heel belangrijk. Wanneer een leidinggevende hier in doorschiet kan hij/zij onredelijk veel vragen en maar weinig oog hebben voor de belangen en de behoeften van zijn medewerkers. De uitdaging voor deze leidinggevende is dus meer aandacht geven aan de behoeften van de medewerkers. Deze leidinggevende vindt het moeilijk om individuele aandacht te geven die niet rechtstreeks bijdraagt aan de resultaten.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Bewaak je eigen grenzen en aarzel niet deze aan te geven!
- Signaleer wanneer je problemen in het behalen van resultaten voorziet. De kans is aanwezig dat je leidinggevende geïrriteerd reageert, maar het voorkomt vervelende verrassingen en geeft je leidinggevende de mogelijkheid om er tijdig op in te spelen.
- Je leidinggevende zal uit zichzelf niet snel zijn of haar waardering voor je werk en je inzet tonen. Koester de weinige complimenten die je krijgt en laat merken dat je het compliment waardeert. Zo vergroot je de kans dat dit in de toekomst opnieuw gebeurt.
- Reken er niet op vanzelf persoonlijke aandacht en begeleiding te krijgen. Organiseer op een andere manier je eigen coaching. Vraag bijvoorbeeld feedback aan een collega.
- Relativeer een uitbrander van je leidinggevende wanneer je een fout gemaakt hebt. Leer ervan zodat je het de volgende keer kan voorkomen. Uiteindelijk word je daar sterker van.

2. Vriendelijke tiran

“Mark is een hele sympathieke kerel, maar hij is erg veeleisend. Het werk gaat altijd voor bij hem. Hij belt en mailt op de gekste tijden en begrijpt niet dat ik nog een leven naast mijn werk heb.”

Tine, ICT-medewerker, 27 jaar

“Onze medewerkers krijgen goed betaald en veel ruimte om zich te ontwikkelen. We verwachten dan ook dat ze zich voor 200% inzetten. Dus ze moeten niet zeuren wanneer er moet worden overgewerkt. Wij leveren nu eenmaal topservice. Soms begrijpen die jongelui dat niet. Dan leg ik ze op een vriendelijke manier uit dat ze hier veel mogelijkheden krijgen, maar ook dat we alleen mensen willen die er helemaal voor gaan.”

Mark, ICT-manager, 42 jaar

Mark heeft de teugels graag strak in handen. Hij heeft hoge doelen en verwacht dat zijn medewerkers zich hard maken om deze te bereiken. Hij heeft zelf lang nagedacht over hoe bepaalde projecten aangepakt moeten worden en formuleert deze visie uitgebreid naar zijn medewerkers toe. De begeleiding is op de letter en nauwgezet, zowel over wat medewerkers moeten doen als hoe ze het moeten doen. Medewerkers kunnen daarbij uitgebreid aangeven hoe het project loopt en tegen welke vragen ze aanlopen. Aangezien er voldoende overleggen zijn, is het niet nodig om informeel tussendoor af te stemmen.

Deze leidinggevende stelt hoge doelen waar je veel van kan leren. Je leidinggevende is altijd goed voorbereid en daagt zijn medewerkers uit om het beter te doen. Als dit echter extreme vormen aanneemt kan er een concurrerende werksfeer ontstaan. Ja baas kan je ook te weinig ruimte geven om te groeien en kan soms wat controlerend overkomen. Deze leidinggevende kan absoluut niet tegen onduidelijke afspraken en deadlines en krijgt er een bloedhekel aan wanneer iemand niet beschikbaar is. Je leidinggevende moet dus aangemoedigd worden om voldoende respect te tonen voor de vrijheid van de medewerkers en de sfeer in het team.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Toon je waardering voor de vele begeleiding die je van deze leidinggevende krijgt. Ook al zou je waarschijnlijk liever wat meer vrijheid willen.
- De uitdaging bij deze leidinggevende is om taakhoudelijk meer vrijheid te verwerven. Eén manier om dit te bereiken is door extra voorbereid het gesprek samen aan te gaan en te tonen dat je goed nadenkt over hoe taken het best aangepakt kunnen worden.
- Bewaak je eigen grenzen! Geef aan wanneer de werkdruk te hoog wordt.
- Investeer in de relatie met je collega's, zodat je bij hen terecht kunt voor richting en steun en helpt om een positieve 'team spirit' te bewaren.
- Relatieveer een uitbrander van je leidinggevende wanneer je een fout gemaakt hebt. Leer ervan zodat je het de volgende keer kan voorkomen. Uiteindelijk word je daar sterker van.

3. Perfectionist

“Mijn leidinggevende is een fantastisch mens, maar wat een perfectionist! Ze daagt ons echt uit, maar het kan bij haar altijd beter. En als het niet goed is, gaat het van tafel en kunnen we met z’n allen opnieuw beginnen. Ze gaat voor top, voor minder doet ze het niet.”

Ahmed, designer, 26 jaar

“Bij de lancering van een nieuw product merkte ik op zaterdagavond dat er een probleem was met de voorraad. Mijn medewerkers kreeg ik op dat moment niet te pakken, dus ik belde mijn directeurs. We hebben het opgelost en maandag konden we gewoon verder met de lancering. Maar ik snap niet dat ik dit zelf moet constateren. Zo word je dus een micromanager. Of je het nu wil of niet.”

Chantal, leidinggevende, 55 jaar

Chantal is een perfectionist. Ze daagt haar mensen uit om topprestaties te leveren en ze weet ook hoe deze eruitzien. Ze heeft een sterke visie, zowel over de taak als over wat haar medewerkers aankunnen en met wie ze wil werken. Als het niet goed genoeg is, springt ze zelf bij, desnoods op zaterdagavond.

Deze leidinggevende zal je uitdagen om een topprestatie af te leveren. Het is een leidinggevende die graag van alles op de hoogte is en oprecht begaan is met zijn/haar medewerkers. In extreme gevallen kan de leidinggevende weinig ruimte geven om eigen initiatieven op te starten. Verder kan hij/zij te controlerend zijn op de inhoud. Deze baas kan zich ergeren als je inhoudelijk onvoldoende voorbereid bent of onzorgvuldig met het werk omgaat.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Zorg dat je op-en-top voorbereid bent en je zaken goed op orde hebt. Je leidinggevende vindt het lastig als je dat niet doet.
- Lees je werk eerst nog een keer na voordat je het aan je leidinggevende voorlegt. Zo weet je in ieder geval zeker dat hij of zij niet over spelfouten zal struikelen.
- Stuur een verslag van jullie overleg waarin je ook de gemaakte afspraken noteert. Zo kun je gelijk checken of je het alles goed begrepen hebt. Dit geeft je leidinggevende het vertrouwen dat je goed werkt en ermee aan de slag gaat.
- Neem zelf initiatieven. Toon dat je dat kan. Overleg niet altijd alles vooraf met je leidinggevende, waardoor die nog meer gaat controleren.
- Geef op tijd aan wanneer je voorziet dat je je werkzaamheden niet op tijd af krijgt of wanneer de planning anders loopt dan verwacht. Zo voorkom je vervelende verrassingen bij je leidinggevende en vergroot je zijn of haar vertrouwen dat je op tijd problemen aangeeft.
- Deel ook je persoonlijke zorgen, bijvoorbeeld bij een te hoge werkdruk. De kans is groot dat je leidinggevende zal helpen om je te ontlasten.

4. Life coach

“Josefien is hier de baas. Ze is een schat en enorm bij iedereen betrokken. Ze weet van iedereen waar die mee bezig is. Vaak komt ze ook met ideeën over mijn loopbaan. Heel attent, maar voor mij hoeft dat niet zo.”

Ineke, inkoopster, 26 jaar

“Ik werk veel met jonge mensen en ik wil hen helpen zich volop te ontwikkelen. Neem Ineke bijvoorbeeld. Volgens mij zou zij heel goed in staat zijn om nieuwe verkopers op te leiden. Ik heb al even gepeild bij onze trainings- en opleidingsafdeling wat de mogelijkheden zijn.”

Josefien, leidinggevende, 45 jaar

Josefien ziet het als haar belangrijkste verantwoordelijkheid dat haar medewerkers zichzelf kunnen ontplooiën en taken kunnen opnemen die ze interessant vinden. Ze heeft een oprechte interesse in de persoon achter de functie en gaat vaak persoonlijke gesprekken met medewerkers aan. Een goede sfeer en vriendschappelijke relatie tussen medewerkers liggen haar na aan het hart, meer dan de taken die deze medewerker doet of hoe hij deze aanpakt.

Je leidinggevende toont veel initiatief om jou inhoudelijk en persoonlijk te ontwikkelen. Je leidinggevende zal je dus voldoende uitdagingen om je grenzen op te zoeken en laat je vrij om zelf je eigen weg te zoeken. Klinkt mooi en is het ook, maar deze grote aandacht kan al snel verstikkend werken. Verder kan je leidinggevende zich te veel moeien met jouw carrière. Je leidinggevende kan zich ergeren als je niet nadenkt over je carrière of als hij/zij onvoldoende tijd of mogelijkheid heeft om je feedback te geven.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Net als ‘de beste vriend’ vindt deze leidinggevende het vooral fijn om met je mee te denken. Zie dat als een cadeau. Toon je waardering voor alle hulp die je krijgt.
- Relatieveer de tips van je leidinggevende over je leven en loopbaan. Uit enthousiasme zal je leidinggevende je waarschijnlijk vaak ongevraagd advies geven, waar je helemaal niet op zit te wachten.
- Bij deze leidinggevende zal je regelmatig je verwachtingen, ideeën en ambities duidelijk aan moeten geven. Eén keer is niet genoeg omdat je leidinggevende vaak allerlei andere ideeën voor ogen heeft. Wanneer je leidinggevende weet dat deze voor jou anders zijn, dan zal hij of zij zich hiernaar aanpassen. Het belangrijkste voor hem of haar is namelijk dat jij je goed voelt op het werk.
- Stel werk-gerelateerde vragen en zorg dat er voldoende tijd is om die te bespreken.

5. Beste vriend

“Wij zijn hele goede maatjes. Ik heb nooit echt het idee dat hij mijn leidinggevende is.”

Karin, verkoopster, 24 jaar

“Toen ik nog maar net leidinggevende was, vond ik het moeilijk om me boven mijn collega’s te plaatsen. Opeens keek iedereen naar mij als er harde beslissingen genomen moesten worden. Ik probeerde me op te stellen alsof er niets veranderd was en nodigde iedereen nog steeds uit om samen op stap te gaan. Pas toen ik op een zaterdagavond iedereen tegelijk tegenkwam en merkte dat ik niet uitgenodigd was, voelde ik dat er iets was veranderd.”

Joris, leidinggevende, 34 jaar

Joris voelt zich één tussen zijn mensen. Er zijn geen hiërarchische verschillen wat hem betreft. Hij heeft het nooit over medewerkers of ondergeschikten, alleen over ‘collega’s’. Joris vindt het vooral belangrijk dat zijn medewerkers het naar hun zin hebben. Hij weet een informele werksfeer te creëren en initieert veel activiteiten buiten het werk om. Over inhoudelijke onderwerpen doorpraten vindt hij over het algemeen minder interessant. Hij wil ook vooral vertrouwen tonen. Zijn motto is daarom dat als er iets is, ze dan zelf wel naar hem toekomen. Hij heeft er een hekel aan zijn team te controleren of beslissingen voor hen te nemen. Deze leidinggevende is iemand die voor een joviale werksfeer zorgt en veel vertrouwen geeft. Zo zal hij jou mee vragen om dingen te doen buiten de werkomgeving en je vrij laten om jouw eigen weg in te slaan. Heel leuk, maar ook deze stijl heeft zijn valkuilen: zo zal er weinig gepraat worden over inhoudelijke onderwerpen. Door de dichte persoonlijke band kan het ook zijn dat je grenzen overschreden worden. Je leidinggevende kan weinig besluitvaardig optreden omdat hij/zij een hekel heeft om zich boven het team te plaatsen. Hij/zij heeft ook een hekel aan te controlerend werken.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Toon je waardering voor de betrokkenheid van je baas bij jouw persoonlijk welzijn.
- Geef aan dat je inhoudelijke sturing van je leidinggevende nodig hebt en dat deze knopen doorhakt in lastige situaties. Op deze manier motiveer je je leidinggevende om zijn of haar verantwoordelijk als leidinggevende op zich te nemen.
- Bewaak de afstand door gesprekken wat op de vlakte te houden. Handige gespreksonderwerpen zijn gezamenlijke hobby’s waarmee je zorgt dat je niet te ‘close’ met je leidinggevende wordt. Het is bijvoorbeeld minder handig om in geuren en kleuren over je laatste dronken feestweekend te vertellen.
- Geef bij een probleem verschillende oplossingen aan waartussen je leidinggevende kan kiezen. Geef hierbij duidelijk aan welke oplossing jou het beste lijkt en waarom. Dat maakt het makkelijker voor je leidinggevende om een beslissing te nemen.
- Als je toch inhoudelijke sturing mist, kan je altijd met je collega’s hierbij voor raad gaan of een mentor zoeken van een andere dienst binnen je organisatie.

6. Chaoot

“Mijn leidinggevende beslist meestal op het moment zelf of iets belangrijk of interessant is. Soms geeft hij mij dan een opdracht waarvan achteraf blijkt dat hij deze eigenlijk niet belangrijk vond. Soms is het moeilijk om zijn aandacht vast te houden en het komt regelmatig voor dat hij dingen vergeet en dan op het laatste moment met dringende opdrachten komt. Maar ja, anderzijds is er wel altijd animo bij ons.” Jeroen, sales manager, 29 jaar

“Ik heb een ontzettend volle agenda en ik weet van mezelf dat ik soms wat chaotisch kan zijn in plannen en prioriteiten stellen en dat ik impulsief ben. Maar ja, er zijn veel interessante mogelijkheden op m’n werk en ik wil die zo optimaal mogelijk benutten. Dan snijd ik mezelf wel eens in de vingers, en m’n medewerkers ook ...” Thiery, manager, 44 jaar

Jeroen ervaart zijn leidinggevende als druk en chaotisch. De ene keer zegt hij dit, dan weer dat. Leidinggevendens zijn meestal druk, maar sommige zijn net iets drukker dan druk. Thiery realiseert zich dat dit niet altijd prettig is, maar hij heeft het ervoor over. Immers, in zijn ogen is alles een kans. Beslissingen worden snel en soms impulsief genomen en daarmee creëert hij veel dynamiek en energie. Het risico bestaat dat werknemers gestrest raken door de vele last-minute deadlines.

Jouw leidinggevende is één die veel vertrouwen aan zijn team geeft en bijdraagt aan een dynamische en positieve werksfeer. Beslissingen worden snel, soms iets te snel, genomen. Je leidinggevende speelt vlot in op nieuwe informatie en veranderingen. Teveel van dit leidt al snel tot chaos. Zo kan hij/zij vergaderingen verzetten op het laatste moment, onduidelijke deadlines zetten en afspraken vergeten. Verder zullen er weinig momenten beschikbaar zijn voor inhoudelijke feedback. Mogelijk is dit chaotische gedrag niet bewust, maar komt het door een te vol ingeplande agenda.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Blijf je leidinggevende herinneren aan deadlines of zaken waarover een beslissing moet genomen worden zodat jij verder kan. Probeer desnoods hem of haar vlak na een vergadering even aan te spreken.
- Het kan zijn dat je niet goed weet waarvoor je bij je leidinggevende terecht kunt. Deze is immers al zo druk en reageert waarschijnlijk slecht op jouw mails. Vraag aan je leidinggevende hoe hij of zij het best bereikbaar is bij dringende zaken.
- Geef bij een probleem verschillende oplossingen aan waartussen je leidinggevende kan kiezen. Geef hierbij duidelijk aan welke oplossing jou het beste lijkt en waarom. Dat maakt het makkelijker voor je leidinggevende om een beslissing te nemen.
- Oefen je ‘elevator pitch’: binnen twee minuten je boodschap helder en aantrekkelijk overbrengen. Iets dat kort en krachtig geformuleerd is, vindt je leidinggevende prettig.
- Het kan moeilijk zijn een moment te vinden voor diepere reflectie of feedback. Probeer eens mee te rijden, bv. naar een klant. Dat geeft je de tijd voor een dieper gesprek.

7. Loslater

“Ik vraag me af of mijn leidinggevende eigenlijk weet wat ik doe en wat me bezighoudt. Ik denk vaak dat hem dat niet zoveel interesseert.” Tijs, wetenschappelijk medewerker, 27 jaar

“Ik geef mijn medewerkers veel vrijheid en autonomie. De ervaring leert dat ze zichzelf heel goed weten te organiseren! Ik vind ook dat ze het vooral zelf moeten uitzoeken. Van fouten maken leer je!” Ilke, hoogleraar, 51 jaar

Tijs merkt weinig van zijn leidinggevende. Die geeft hem wel veel vrijheid, maar weinig tot geen inhoudelijke richting of sturing. Het voordeel is dat Tijs veel ruimte heeft om zijn werk zo te doen als hij zelf denkt dat goed is en wat voor hem leuk en uitdagend is. Ilke laat zijn medewerkers helemaal vrij, zowel in de invulling van hun taken als in hun persoonlijke groei.

Je leidinggevende laat mensen vrij om hun eigen persoonlijke groei in te vullen. Ook inhoudelijk laat de leidinggevende je vrij. Wanneer dit in het extreme getrokken wordt, kan je leidinggevende de gezamenlijke doelen uit het oog verliezen en niet mee zijn met de planning van de dienst. Dit is vooral lastig bij nieuwe medewerkers die te weinig ondersteuning krijgen. De uitdaging voor deze leidinggevende is om toch voldoende begeleiding te voorzien voor de medewerkers die dit harder nodig hebben. Je leidinggevende kan geïrriteerd geraken wanneer je geen initiatief neemt en een afwachtende houding aanneemt of wanneer je niet voldoende zelf achter de nodige informatie aangaat. Actief zelf de touwtjes in handen nemen is de boodschap.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Wacht niet af, maar neem initiatief in je werkzaamheden en stel zelf een gezamenlijk overleg voor over de voortgang van je werk maar ook over je persoonlijke ontwikkelwensen. Je leidinggevende zal het zelf niet snel doen.
- Stem verwachtingen af; praat met je leidinggevende over hoe deze jullie beide rollen zien. Door dit te duidelijk uit te spreken zal je leidinggevende zich sneller aan deze rolverdeling houden.
- Stimuleer de betrokkenheid van je leidinggevende door regelmatig een update te sturen naar je leidinggevende wat je aan het doen bent en welke dilemma's je tegenkomt. Ongeacht of je leidinggevende er wel of niet op reageert!
- Toon je waardering wanneer je leidinggevende duidelijke sturing geeft of moeilijke beslissingen maakt. De kans is dan groter dat je leidinggevende het nog een keer zal doen!
- Je leidinggevende zal je niet snel begeleiden in je werk. Blijf daarom regelmatig met collega's afstemmen over wat de doelstellingen van een project zijn en wat jouw taken daarin zijn.

8. Expert

“Mijn leidinggevende is echt heel goed in zijn werk. Hij weet ook heel veel. Ik leer vooral door te kijken en te luisteren. Het gaat hem om mooie resultaten. Verder is hij niet zo geïnteresseerd in mij.”

Irene, kapster, 21 jaar

“Ik vind het heel belangrijk dat mijn medewerkers goed in hun werk zijn. Ik kan me echt ergeren als ze hun zaken niet op orde hebben. Ze krijgen wel de nodige ruimte, maar ik bewaak de kwaliteit. Uiteindelijk gaat het mij erom dat we excelleren in resultaten.”

Christiaan, leidinggevende, 40 jaar

Irene en Christiaan beschrijven de expert-leidinggevende heel goed. Christiaan is zeer deskundig in zijn vakgebied en vindt het belangrijk om een goed product af te leveren, maar niet koste wat kost. Hij vindt het ook belangrijk dat zijn medewerkers zich inhoudelijk kunnen ontwikkelen en daar biedt hij hen de mogelijkheden toe.

Je leidinggevende is inhoudelijk sterk onderbouwd en geeft jou voldoende ruimte om je inhoudelijk te ontwikkelen. Zo zal je aangespoord worden om opleidingen te volgen of vaak langs te komen om de inhoud van je taken te bespreken. Verliest de leidinggevende zich in dit gedrag, zal hij weinig tot geen interesse tonen in de jou als persoon. Verder kan het moeilijk zijn om nieuwe inhoudelijke ideeën in het degelijke reilen en zeilen toe te voegen omdat het moeilijk is voor een expert om inhoudelijk voldoende vrijheid te geven. Je leidinggevende kan geïrriteerd worden wanneer mensen roddelen, of te veel tijd spenderen met persoonlijke zaken omdat hij/zij vindt dat dit ten koste gaat van het werk. Ook investeren in de teamsfeer kan voor deze leidinggevende aanvoelen als tijdverlies.

Tips voor als je jouw leidinggevende hierin herkent...

- Laat merken dat je het prettig vindt om inhoudelijk over dingen door te praten en dat je de inhoudelijke vrijheid die je krijgt waardeert.
- Gebruik gezamenlijke overlegmomenten om inhoudelijk over je werkzaamheden door te praten, maar ook om informeel te informeren naar andere zaken die voor jou belangrijk zijn.
- Consulteer je leidinggevende voor expert-advies. Je leidinggevende houdt er waarschijnlijk van om te laten zien wat hij of zij allemaal weet. Maak daar gebruik van.
- Je leidinggevende heeft mogelijk niet direct oog heeft voor de dilemma's waar je in je werk tegenaan loopt. Probeer deze bespreekbaar te maken bij je leidinggevende door ze te linken aan een inhoudelijke vraag.
- Neem zelf het initiatief om belangrijke problemen en dilemma's ter sprake te brengen. Dan weet je leidinggevende in ieder geval waar je mee bezig bent en kan deze met je meedenken.