

Leidinggevende: investeer in persoonlijke ontwikkeling!

Medewerkers nemen zichzelf mee de werkvloer op. En dat is maar goed ook. Zo profiteer je als leidinggevende van hun creatieve uitspattingen, doorzettingsvermogen en leiderschapscapaciteiten. Heb je een goede mix aan vaardigheden, competenties en kennis, dan heb je een droomteam met leden die elkaar aanvullen. Maar dat gaat in de praktijk niet altijd op. Denk aan botsingen tussen collega's, aanvaringen met teamleiders en de veel gevreesde burn-out. Moeten we meer investeren in teambuilding en communicatie? Denk kleiner! De sleutel van een succesvol team ligt in de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Onder de loep

Als leidinggevende heb je je jaardoelen en deadlines. Die moet je halen. Daarom lijkt persoonlijke ontwikkeling van medewerkers vaak een tijd- en geld rovende klus. Medewerkers die zichzelf onder de loep nemen: dat kan niets anders opleveren dan vertraging en afleiding. Toch? Het [tegenovergestelde is waar](#). Mensen die de ruimte krijgen om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken, zitten beter in hun vel. En als medewerkers goed in hun vel zitten, presteren ze beter, zijn ze minder vaak ziek en blijven ze langer op dezelfde werkplek. Minder verloop en ziekteverzuim zijn enorm belangrijk voor een gezonde organisatie en dragen zo bij aan die jaardoelen en deadlines. Persoonlijke ontwikkeling en organisatiedoelen gaan dus hand in hand.

Zelfreflectie en drive

Maar dat is nog niet alles. Jij bent immers geen leidinggevende geworden om de zaken te houden zoals ze zijn. Je wilt je organisatie laten groeien, betere zorg bieden en meer cliënten helpen. Daar heb je medewerkers bij nodig. Ontwikkelde mensen met zelfreflectie en een drive, om precies te zijn. Hoe ambitieus jij zelf ook bent; zonder team dat ervoor gaat, kom je niet ver. Mensen denken vaak ten onrechte dat anderen dezelfde doelen en drijfveren hebben als zijzelf. Terwijl iedereen zijn eigen dromen, passies en beweegredenen heeft. Als je die niet erkent en begrijpt, kan je weerstand verwachten. Als je iemand echter de ruimte geeft om het beste uit zichzelf te halen, levert dat een medewerker op die zijn [schouders eronder](#) zet. En dat heb je nodig als je je organisatie naar grote hoogtes wilt brengen.

Betere versie

Persoonlijke ontwikkeling is het investeren waard. Maar wat moet er dan precies ontwikkeld worden? "Alleen als je inzicht hebt in je kwaliteiten, valkuilen, overtuigingen en handelen kun je de juiste keuzes maken in je persoonlijke en professionele leven," zo staat het in het Persoonlijk Werkboek van [blanco-organisatieontwikkeling](#) omschreven. Persoonlijke ontwikkeling heeft dus alles te maken met het in kaart brengen van je zwakke en sterke punten.

Niet om jezelf te beoordelen (of veroordelen), maar om je kwaliteiten optimaal te benutten en je valkuilen te herkennen. Is iemand bijvoorbeeld een perfectionist, maar gaat hij daar soms te ver in? Of heeft iemand een winnaarsmentaliteit, maar mag hij wat meer geduld hebben? Door aan de slag te gaan met dit soort vragen, leren mensen zichzelf kennen. Wat dat oplevert, is een betere -en vooral gelukkigere- versie van dezelfde medewerker.

Minder teambuilding?

Investeren in persoonlijke ontwikkeling wil niet zeggen dat je minder investeert in teambuilding. Sterker nog, het zal bijdragen aan de werksfeer. Iemand met inzicht in zijn eigen valkuilen heeft namelijk automatisch meer begrip voor die van een ander. Een collega heeft immers [andere kwaliteiten](#) en drijfveren, zonder hiermee beter of slechter te zijn. Wat je medewerkers dus leren, is dat verschillen geen slecht nieuws zijn, maar juist kunnen worden ingezet. Als zij gebruik gaan maken van elkaars sterke kanten en meer begrip hebben voor elkaars zwaktes, creëren ze een professionelere en prettigere samenwerking. En daarmee behalen ze ook betere resultaten.

Onafhankelijke coach

Investeer je in de persoonlijke ontwikkeling van je medewerkers, dan investeer je dus ook in een effectieve samenwerking, goede resultaten en een succesvolle organisatie. Dan rijst natuurlijk de vraag hoe deze investering er concreet uit moet gaan zien. Kies je voor een interne begeleider of een externe coach? Ga je voor een maand- of een jaartraject? En hoe betrokken wil je zelf zijn? Mijn belangrijkste advies is om een onafhankelijke coach te selecteren. Zo'n persoon kan de medewerker op een objectieve manier begeleiden, zonder dat hij wordt beïnvloed door de belangen van de organisatie. Dat jij de rol van coach niet op je neemt, wil natuurlijk niet zeggen dat je niet betrokken hoeft te zijn. Kijk dus vooral mee en laat je geregeld bijpraten. Ook jij leert je medewerkers namelijk beter kennen in een ontwikkeltraject. En dat helpt jou weer bij het samenstellen van je droomteam.

Ben je benieuwd hoe blanco jou kan helpen met de persoonlijke ontwikkeling van je medewerkers? Neem dan [contact](#) met me op, ik kijk graag met je mee!

Bij [blanco-coaching](#) werken we aan het creëren van inzicht. Op basis van dit inzicht leer je om keuzes te maken die bij jou als persoon passen. Het resultaat is meer regie over jezelf en meer grip op je leven.

blanco-coaching.nl

Yvonne Schmitz
0655726406