

DE GELUKSCODE VOOR LEIDINGGEVENDEN

Zelfreflectie op jouw rol in het werkgeluk van anderen

Als leidinggevende ontwerp je mee aan de context waarin anderen werken. Deze vragen helpen je ontdekken waar jij onbedoeld gelukslekken creëert en waar je juist geluk mogelijk maakt. Wees eerlijk. Dit gaat niet over schuld, maar over inzicht krijgen, zodat je team en jij kunt floreren.

1

NIEUWSGIERIGHEID

Waar jij nieuwsgierigheid smooit:

- Denk aan een keer dat iemand uit je team een idee deelde en jij het (te) snel afwees of parkeerde.
- Was er een situatie waarin iemand iets nieuws wilde proberen, maar jij koos voor zekerheid of snelheid?
- Herinner je je een keer dat je een vraag stelde waarop je het antwoord eigenlijk al wist of dacht te weten?
- Denk terug aan een moment waarop je niet doorvroeg naar wat iemand echt bedoelde of bezighield.
- Was er een keer dat je merkte dat iemand zich inhield om iets te zeggen en je liet het gaan?

Waar jij nieuwsgierigheid aanwakkert:

- Wanneer heb je ruimte gemaakt voor een experiment zonder vooraf zeker te zijn van de uitkomst?
- Wanneer stelde je een vraag aan je team waarop je het antwoord echt niet wist?
- Wanneer heb je iemand zien opbloeien omdat je doorvroeg in plaats van reageerde?
- Wanneer vierde je het dat iemand een slimme vraag stelde of iets ontdekte?
- Wanneer gunde je je team tijd om na te denken, zonder dat het meteen tot actie hoefde te leiden?

Waar jij flow verstoort:

- Denk aan een keer dat je iemand onderbrak die geconcentreerd bezig was met een vraag, berichtje of 'even snel'.
- Was er een situatie waarin je een meeting plande die ook een mail had kunnen zijn?
- Herinner je je een keer dat je verwachtte dat iemand direct reageerde, terwijl diegene ergens in verdiept was?
- Denk terug aan een dag waarop je team van meeting naar meeting ging, zonder tijd om ergens in te komen.
- Was er een keer dat je merkte dat iemand niet echt aanwezig was in een gesprek en je vroeg niet waarom?

Waar jij flow faciliteert:

- Wanneer heb je bewust focustijd beschermd voor je team en die ook daadwerkelijk bewaakt?
- Wanneer zag je iemand uit je team volledig opgaan in werk, en liet je diegene met rust?
- Wanneer heb je een meeting geschrapt of ingekort omdat je team tijd nodig had om te werken?
- Wanneer creëerde je ruimte waarin iemand iets moeilijks kon doen zonder onderbrekingen?
- Wanneer heb je zelf het voorbeeld gegeven door onbereikbaar te zijn voor diep werk?

Waar jij groei belemmert:

- Denk aan een keer dat je iemand feedback gaf die vooral corrigerend was, zonder te bouwen op wat al goed ging.
- Was er een situatie waarin iemand iets goed deed, maar jij het niet expliciet benoemde?
- Herinner je je een keer dat iemand een fout maakte en je reageerde op een manier die diegene deed dichtklappen?
- Denk terug aan een moment waarop je een taak zelf deed omdat het sneller was in plaats van iemand te laten leren.
- Was er een keer dat iemand aangaf iets niet te weten of kunnen, en je reageerde ongeduldig?

Waar jij groei stimuleert:

- Wanneer heb je iemand een taak gegeven die net buiten diens comfortzone lag met voldoende steun?
- Wanneer zag je iemand groeien door iets te proberen wat nog niet perfect was?
- Wanneer heb je expliciet benoemd dat iemand vooruitgang boekte, ook al was het klein?
- Wanneer heb je een fout behandeld als leermoment in plaats van als probleem?
- Wanneer heb je zelf openlijk gezegd dat je iets niet wist en liet je zien dat dat oké is?

4

CONNECTIE

Waar jij verbinding mist:

- Denk aan iemand in je team van wie je eigenlijk niet goed weet hoe het echt gaat.
- Was er een situatie waarin iemand iets belangrijks deelde en jij het (te) snel afdeed of oploste?
- Herinner je je een keer dat je de vraag 'hoe gaat het?' stelde, maar niet echt wachtte op het antwoord?
- Denk terug aan een teamlid dat zich stilhoudt in vergaderingen en je hebt niet gevraagd waarom.
- Was er een keer dat je een klein gebaar had kunnen maken naar iemand, maar je deed het niet?

Waar jij verbinding creëert:

- Wanneer had je een gesprek met iemand uit je team waarin je je echt verbonden voelde?
- Wanneer heb je kwetsbaarheid getoond als leider en wat deed dat met het team?
- Wanneer heb je echt de tijd genomen om iemands verhaal te horen?
- Wanneer merkte je dat een klein gebaar van jou groot verschil maakte voor iemand?
- Wanneer voelde je dat je team zich veilig genoeg voelde om eerlijk te zijn?

Benieuwd waar jouw geluk weglekt?

Scan de QR code en doe de gratis Gelukslek-test: 40 vragen, persoonlijk resultaat.

Astrid Groenewegen

