



Twintig ineffectieve gewoonten van leiders

Met jarenlange ervaring als achtergrond, identificeerde Marshall Goldsmith in zijn bestseller 'What got you here, won't get you there' twintig ineffectieve gewoonten van leiders. Gewoonten die uitdagingen en blokkades in interactie met anderen creëren. Gewoonten die vaak in eerste instantie nodig of handig waren om op de positie te komen waar je nu zit! Gewoonten die zijn ingesleten tot onbewuste patronen die je nu tegenwerken om een bijzonder effectieve leider te zijn.

Uit onderzoek blijkt dat slechts 15% van de leiders de skills bezit om ook in de toekomst een goede leider te zijn. Toch denkt 80% van de leiders dat hij of zij deze skills bezit. Logisch eigenlijk want van leiders wordt min of meer verwacht dat ze dit van zichzelf vinden als boegbeeld. Het schetst wel meteen een goed beeld van de overschatting van eigen skills én de onbewuste patronen die dit in stand houden.

De 20 meest ineffectieve gewoonten van leiders:

1. **Altijd willen winnen**

De behoefte om koste wat het kost in elke situatie te winnen, wanneer het er wel toe doet, wanneer niet en zelfs wanneer het compleet irrelevant is.

2. **Te veel waarde toevoegen**

De overweldigende behoefte om in elke discussie jouw duit in het zakje te doen.

3. **Oordelen**

De behoefte om anderen de maat te nemen en onze normen aan hen op te leggen.



4. Vernietigend commentaar leveren

De onnodige sarcastische en valse opmerkingen waarmee we denken scherp en gevat over te komen.

5. Antwoorden met 'nee', 'maar' of 'echter'

Overmatig gebruik van deze negatieve kwalificaties die heimelijk eigenlijk zeggen: "Ik heb gelijk, jij zit ernaast."

6. Rondbazuinen hoe slim we zijn

De behoefte om mensen te laten zien dat we slimmer zijn dan zij denken dat we zijn.

7. Spreken wanneer je boos bent

Emotionele wispelturigheid inzetten als managementinstrument.

8. Negativiteit of 'ik zal je uitleggen waarom dat niet werkt'

De behoefte om te pas en te onpas onze negatieve gedachten te ventileren, ook als ons niets wordt gevraagd.

9. Achterhouden van informatie

Geen informatie delen om anderen te slim af te kunnen zijn.

10. Geen erkenning geven

Het onvermogen om te prijzen en te belonen.

11. Pronken met andermans veren

De ongelofelijk vervelende manier om onze bijdrage aan welk success ook te overdrijven.



12. Ons verontschuldigen

De behoefte om ons ergerlijke gedrag te positioneren als een voldongen feit, zodat mensen het van ons pikken (zo ben ik nu eenmaal).

13. Vastklampen aan het verleden

De behoefte om de schuld van ons af te schuiven en af te wentelen op gebeurtenissen en mensen uit ons verleden; onderdeel van de ander altijd de schuld geven.

14. Voortrekken

Niet inzien dat we degene die we niet voortrekken onrechtvaardig behandelen.

15. Geen spijt betuigen

Niet in staat zijn om verantwoordelijkheid te nemen voor onze acties, toe te geven dat we fout zaten of te erkennen hoe ons handelen anderen kan beïnvloeden.

16. Niet luisteren

De meest passief-agressieve vorm van gebrek aan respect jegens collega's. Denken te luisteren, eigenlijk meer aan te horen.

17. Geen dankbaarheid tonen

De meest basale vorm van slechte manieren.

18. De boodschapper straffen

De misplaatste behoefte om de onschuldige aan te vallen die ons meestal alleen maar wil helpen.



19. De zwartepiet doorschuiven

De behoefte om iedereen de schuld te geven behalve onszelf.

20. Een overmatige behoefte om 'jezelf' te zijn

Onze fouten als deugden verheerlijken, door ons ermee te identificeren.

Aanpak ter verbetering

A. Inzicht

Ga allereerst na welke gewoonten jij zelf al direct herkent. Brutale eerlijkheid is wat er van je gevraagd wordt.

Heb je er een aantal gevonden? Good. Heel krachtig om dit van jezelf te zien en te durven zeggen.

B. Kies & Handel

Neem een van de gewoonten die belangrijk genoeg voor je is om te veranderen. Wat levert je dit veranderende gedrag op? Maak daarvan een lijst van 10 voordelen voor jezelf en 10 voordelen voor iedereen in jouw omgeving, voeg hieraan ook de zakelijke wins toe (denk aan meer omzet, minder ziekteverzuim, korter vergaderen, verbeterde samenwerking, meer openheid etc).

Ga na welke gedrag beter zou werken en besluit dat je die vanaf vandaag toepast. Dat betekent dat je continu alert bent op de situatie en hoe je handelt, wat je zegt of niet zegt. En komt het in een moment eropaan, dan handel je naar het gewenste nieuwe gedrag.



Maar er zijn twee moeilijkheden:

1. Kunnen we zelf echt veranderen?

De voorgaande aanpak is heel werkbaar maar kan lastig zijn om zelf te implementeren. Want diep in elk mens schuilt iets wat eigenlijk helemaal niet wil veranderen; dat alles prima vindt zoals het gaat. ZELFS als we zelf wel willen veranderen, zelfs als we zien welke voordelen dit allemaal biedt.

Ik schreef hierover een essay “Doorbreek de ‘eigenlijk-zou-ik-dat-moeten’ Frustratie” en vertel hierin hoe dat in z’n werk gaat. Voor jezelf interessant maar zeker ook om te snappen waarom mensen (ook in jouw organisatie bijvoorbeeld) A zeggen maar B doen. [Via deze link kun je het essay opvragen.](#)

2. Wie bepaalt of jij een goede leider bent?

Uiteindelijk bepaal niet JIJ of je een effectieve leider bent. Dat bepalen de stakeholders. Stakeholders zijn directe collega’s, peers, medewerkers, leidinggevendenden, de personen aan wie jij verantwoording moet afleggen.

Zij zien wat jij zelf niet (meer) ziet. Het is waarschijnlijk dat zij andere gewoonten uit de 20-lijst aankruisen dan jijzelf! En hierin ligt de werkelijke transformatie verscholen. Zodra de perceptie over jou als leider bij anderen verandert, verandert er écht wat in de hele organisatie.

Integriteit is key. En in veranderen hebben mensen een ingebouwd alert. Gaan we het echt doen? Lukt het nu wel? Al zo vaak gehoord.. Dus het laten zien, het peers, leidinggevende of medewerkers die veranderende gedragingen en gewoonten laten ervaren, dát is super krachtig en zeer werkbaar.

Zeg wat je doet, doe wat je zeg. Een van de meest simpele wijzigingen in beleid die leiden tot extreem positieve resultaten.



THE PINK WALNUT

Tot slot

In mijn werk met ondernemers, directeuren en gedreven professionals focus ik op het oplossen van langsepende of terugkerende organisatorische problemen of leiderschapsvraagstukken in organisaties. Een super boeiend topic omdat het altijd een of meerdere ineffectieve gewoonten van de leiders zijn die deze problemen veroorzaken of in stand houden. Ik bied meetbare én gegarandeerde resultaten.

De reden waarom ik dat belangrijk vind? Ik kom uit de HR wereld en ik verbaasde mij erover hoe het kan dat coaches en consultants de organisatie binnen komen, hun ding doen, weg gaan en dat na een aantal maanden nagenoeg iedereen is teruggecirkeld naar oud gedrag of gewoonten. Wat een tijd- en geldverspilling! Toen ik mijn coaching boutique startte, wist ik 1 ding: de mens en niet de processen & resultaat van blijvende aard staan centraal!

Een effectief startpunt hiervoor is het GLA360 assessment, onderdeel van de krachtige tools die Marshall Goldsmith coaching biedt. Duizenden leiders maakten hier al gebruik van mede vanwege de kracht van online assessments in combinatie met persoonlijke, vertrouwelijke diepte interviews met stakeholders.

Is voor jou of in jouw organisatie bij een van de leiders het thema leiderschap actueel, of is dat het geworden na het lezen van de 20 ineffectieve gewoonten of ben je benieuwd naar de inhoud van het assessment? Ik spreek je graag!

Binnenkort neem ik contact met je op; mocht je me al eerder willen spreken, ik ben bereikbaar op 06-44355027 of via mail info@thepinkwalnut.com.

Dank voor jouw interesse en hopelijk brengt deze content je weer een stap verder!



Guaranteed & Measurable
Leadership Growth



THE PINK WALNUT

Elsbeth is gecertificeerd Marshall Goldsmith Stakeholder Centered Executive & Team Coach en werkt daarnaast veelvuldig met de strategieën en distincties uit Dusan Djukich' Straight-Line Leadership. Zij staat voor integratie van zakelijkheid en spiritualiteit en schreef hierover op LinkedIn.