



● Gratis download

Eenzaam aan de top?

Zo organiseer je weer eerlijke spiegels, ook
als niemand je nog tegenspreekt.

KENNETH ★ SMIT

SIET! LEIDERSCHAP TRAJECT

Hoe hoger je komt, hoe stiller het **wordt**

Hoe “hoger” of “verder” je komt, hoe minder eerlijke feedback je krijgt. Mensen zetten je op een voetstuk, hebben respect voor je succes, en gaan je naar de mond praten. De kritiek verdwijnt, en je krijgt alleen nog maar “tienen”.

En juist dat is het gevaar. Want het ergste dat een leider kan overkomen, is dat hij niet meer wordt uitgedaagd.

Een tien bestaat namelijk niet. Het kan immers altijd “beter”. De kunst is om jezelf te blijven uitdagen en je eigen eerlijke spiegel te organiseren. Deze gids laat zien hoe, met vier manieren die je vandaag al in gang kunt zetten. Want je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden. Een goed vakman onderhoudt zijn dak al vóór het lekt.

Het begint altijd **bij jou**

Een echte leider weet: het ligt altijd aan mij. Op het moment dat je het probleem buiten jezelf legt, ben je eigenlijk al geen leider meer, maar een lijder.

Een goede leider kijkt in de spiegel als er iets misgaat, en uit het raam als het goed gaat, en geeft anderen de credits. Doe je dat, dan durven mensen naar je toe te komen als ze ergens mee worstelen. En dan help je hen niet door de oplossing te geven, maar wel door de juiste vragen te stellen, zodat ze de oplossing zelf vinden. Zo wordt het succes ook van hen, en de uitkomst vaak nog beter dan wat jij zelf had bedacht.

Leiders die dit doen, worden gedragen door de mensen om hen heen.

MANIER 1

Organiseer je eigen tegenspraak

Verzamel mensen om je heen die het niet per definitie met je eens zijn: de luizen in de pels. Zij zien wat jij niet ziet, want jouw blinde vlek is hun kerncompetentie.

Je eerste stap

Wijs bewust een paar mensen aan die je durven tegen te spreken, en nodig ze uit dat ook echt te doen.

De valkuil

Je moet die mensen vertrouwen en respecteren. Voelt iemand zich niet serieus genomen, dan houdt hij zijn mond.

MANIER 2

Neem een gesprek op en **evalueer** het samen

Luister terug op de feiten. Hoeveel vragen stelde je eigenlijk? Waren het open of gesloten vragen? Deel vooraf dat je het opneemt, en evalueer het samen.

Je eerste stap

Vraag bij je volgende overleg toestemming om het op te nemen, en plan tien minuten om samen terug te luisteren.

De valkuil

Mensen voelen zich al snel gecontroleerd. Zorg voor een veilige sfeer en gebruik wat je hoort vóór je mensen, om van te leren, in plaats van dit tegen ze te gebruiken.

MANIER 3

Houd een eerlijk dagboek bij

Schrijf aan het eind van de dag, met pen op papier, ongeveer tien minuten. Zodra je pen het papier raakt, schrijf je op wat er in je opkomt, zonder doel. Een zorg, een kans, een droom, iets van vandaag, van vroeger of over de toekomst.

Je eerste stap

Leg vanavond een schrift en pen klaar, en schrijf minimaal tien minuten. Alleen voor jezelf.

De valkuil

Zodra je het voor een ander opschrijft, komt je ego om de hoek. Doe het echt voor jezelf, en wees lief, duidelijk en eerlijk.

MANIER 4

Kom in beweging en zorg voor je lichaam

Ga vroeg je bed uit en wandel, zonder telefoon en zonder oortjes. Bewegen brengt iets in beweging: je maakt endorfine aan en je verwondert je weer over de wereld om je heen. Drink water, eet gezond, met veel groente.

Je eerste stap

Plan morgenochtend een wandeling van een kwartier zonder telefoon.

Waarom dit werkt

Je maakt eerst contact met jezelf. Vanuit die rust kun je de ander pas echt horen. Als je zelf niet lekker in je vel zit, hoor je de eerlijke feedback ook niet.

Dit lijkt een oplossing, maar werkt vaak **niet**

Een medewerkersenquête, een 360-graden-formulier, eindeloos gelabelde gesprekken. Stuk voor stuk kunnen ze waardevol zijn, zolang de mens centraal staat en het een middel blijft. Het gaat mis op het moment dat het formulier belangrijker wordt dan het gesprek, en daarmee een doel op zich wordt.

Houd het simpel: spreek af met een duidelijk doel, en deel dat doel vooraf.

Verantwoordelijkheid nemen zit in mensen, niet in een procedure. Het gaat niet om óf, maar om én: het juiste middel, ingezet met de mens voorop.

Wat je deze week al kunt **doen**

Stel jezelf twee vragen, en schrijf je antwoord op:

Wie wil ik zijn?

Wie ben ik nu?

Waar is mijn bedrijf goed in, en wat kan beter?

Mijn top-tien klanten: wie houd ik, en van wie neem ik afscheid?

Welke medewerkers geven mij energie, en welke niet?

Wat er gebeurt als een leider anders gaat **kijken**

Bij een tuinbouwbedrijf waarmee we werkten, veranderde er maar één ding: de leider zelf. Geen truc, geen overname. Dit was het resultaat.

×2

Omzet

verdubbeld

×4

Winstgevendheid

vier keer zo groot

×2

Efficiency

met de helft van het team

De eerlijkste spiegel staat in een groep

Die eerlijke feedback komt van mensen die op jouw niveau staan en niets van je nodig hebben. Dat is wat een groep bij SiET! doet: bewust klein, zonder directe concurrenten, zodat je volledig open kunt zijn. Twee jaar lang, met de nuchterste praktijkbegeleiders van Nederland, van Kenneth Smit sinds 1968.

[Lees de brochure ↗](#)

[Plan hier je impactcall ↗](#)

— *Het team van SiET! Leiderschap*