**9| Leiderschap  
Wat zijn de kenmerken van een goede leider?**

**De 3 componenten van leidinggeven**

1. De leider moet **visie** hebben, en richting kunnen aangeven. Vanuit die visie moet hij inspirerend werken.
2. De leider moet **structuur** weten te brengen: moet mensen tot efficiënt en effectief samenwerken brengen, en dat vraagt ingrepen op de organisatie van de arbeid.
3. De leider moet zijn medewerkers **coachen**: helpen in hun ontwikkeling, in hun groei. Mensen aandacht schenken en brengen tot het met plezier autonoom werken.

**De vaardigheden van een succesvolle leider**

* **Authenticiteit**  
  Wees uzelf en draag uw eigen visie en waarden uit.
* “**Walk the talk”** : geef het voorbeeld.
* Toon integriteit en morele waarden in wat u zegt en doet.
* Wanneer er afspraken gemaakt worden, leef die dan ook zelf na.
* **Luister**
* Naar de drijfveren, behoeften en verlangens van uw medewerkers
* Toon interesse voor hun verhaal.
* **Delegeren**  
  Schenk vertrouwen aan uw medewerkers door hen verantwoordelijkheid en autonomie toe te kennen.
* Geef medewerkers **inspraak** en betrek hen bij beslissingen. Als er beslissingen genomen zijn, deze ook respecteren en niet eenzijdig veranderen.
* **Communiceren**, duidelijkheid
* Als u iets vraagt, leg dan uit waarom u het vraagt en wat de verwachtingen zijn.
* Communiceer 1x/jaar over de financiële resultaten (algemeen, niet in detail)
* Communiceer over belangrijke beslissingen of veranderingen.
* Situationeel leiderschap  
  Manier van leidinggeven **aanpassen** aan situatie en individu (afstemmen op persoonlijkheid, ervaring, betrokkenheid)
* Medewerkers aanzetten om met elkaar te **communiceren**, van gedachten te wisselen  
  .
* **Feedback**
* Positief en negatief.
* Maak duidelijk aan uw medewerkers hoe hun werk belangrijk is in het groter geheel.
* Een leider moet zelf **gemotiveerd en geïnspireerd** zijn om anderen te kunnen motiveren en inspireren.
* **Gevoel voor sociale dynamiek**
* De noden en karakteristieken van een groep begrijpen.
* Kunnen omgaan met conflicten binnen het team.

**Tips & Tricks**

* Uw manier van leidinggeven is zeer bepalend voor de **motivatie** van uw medewerkers en heeft ook een bepalend effect op het **verloop** in uw praktijk.
* **Durf uzelf in vraag stellen** als leider:
* Wat doe ik zelf dat anderen mogelijk demotiveert?
* Wat doet de organisatie waardoor de medewerker zijn motivatie verliest?
* Wat kan ik doen om de relatie met mijn medewerkers te verbeteren?
* Neem uw **verantwoordelijkheid** op als leider of manager: u bent nu eenmaal de baas. Het heeft geen zin en het is weinig productief voor zowel uzelf als uw medewerkers om dit te ontkennen.
* Meerdere **vrije** **beroepspraktijken** stellen één van de vennoten of een externe persoon aan als **manager** van de praktijk. Deze persoon is dan verantwoordelijk voor het volledige management zodat u zich kan focussen op uw vak.
* De **oude** **manier** van leidinggeven, gekenmerkt door autoriteit, controle en gebrek aan tegenspraak, is vandaag de dag nefast voor een gezonde praktijkvoering.
* Niemand wordt op 1-2-3 een goede leider, dit vergt **tijd** en **doorzettingsvermogen**

**Valkuilen**

* **Egocentrisme**, gevoel van superioriteit
* Door eigen enthousiasme **over anderen heen denderen**.
* Te grote **focus**, waardoor het zicht op de rest van de wereld vernauwd. Geen oog voor iets of iemand anders.
* Professionals en kenniswerkers zijn vanuit zichzelf gemotiveerd, als u hen **te veel** probeert te **sturen** werkt dit averechts in op de motivatie.
* Wanneer u onvoldoende leiderschap toont zal er een **informeel leiderschap** ontstaan dat opgenomen wordt door een van de medewerkers.