

# FOLLOW YOUR M!ND

MENTAL DETOXING FOR CREATIVES

---

## NIEUWSBRIEF

---

### Gelezen:

'Waarom we allemaal onze creatieve kracht dienen te gebruiken...? Omdat er niets is dat mensen zo gul, blij, levendig, stoutmoedig en meedogend maakt, zo onverschillig voor vechten en het opstapelen van spullen en geld'. Uitspraak van Brenda Ueland (1891-1985) Amerikaans journaliste en schrijfster.

Een van haar stelregels: **iedereen is getalenteerd**, origineel en heeft iets belangrijks te vertellen. Met deze stelregel ben ik het helemaal eens.

Helaas blijkt dat veel mensen er niet toe komen om hun talent en originaliteit in te zetten. Hun eigen perfectionisme, lage zelfwaardering, veranderende omgeving en veeleisende maatschappij staan hen vaak in de weg.

In mijn coachingstrajecten en workshops heb ik concepten ontwikkeld die daar verandering in kunnen aanbrengen.

Mijn artikel van deze maand **draag ik op aan alle managers** die het beste uit hun medewerkers willen halen. Ook niet-managers kunnen hun voordeel doen met dit artikel. Zij kunnen hun relaties en contacten toetsen aan de **vijf basisprincipes** die ik beschrijf; universele basisprincipes die er toe bijdragen dat mensen tot hun recht komen in hun contacten met anderen.

### ARTIKEL VAN DEZE MAAND

#### HOE KUN JE ALS MANAGER JE TEAM LATEN OPBLOEIEN?

**In de wereld om ons heen** gaat alles steeds sneller. Alles wordt complexer. Eisende opdrachtgevers, snel veranderende omstandigheden, e-mails, telefoontjes en deadlines eisen alle aandacht op.

**Managers hebben hun hoofd vol** strategie en komen vaak niet toe aan hun basisdoelstellingen zoals doelen bepalen, de weg erheen wijzen en **mensen helpen** die doelen te bereiken.

### Editie:

**OKTOBER 2008**

**Artikel: Hoe kun je als manager je team laten opbloeien?**

### Afmelden

**Medewerkers zijn vaak gestresst** omdat zij het overzicht missen en toch goed willen presteren. Zij reageren adhoc op alles wat er om hen heen gebeurt. Hun energie 'lekt weg' en gevoelens van teleurstelling nemen toe.

**Vraag:** Wat kun je als manager doen om binnen deze dynamiek toch voor **rust en harmonie** te zorgen zodat medewerkers tot hun recht komen en opbloeien?

**Antwoord:** Door mensen te geven wat zij nodig hebben door middel van de volgende universele **basisprincipes\***:

### **1. De balans tussen geven en nemen moet kloppen.**

Deze balans is in evenwicht wanneer salariëring in orde is en het **werkklimaat** goed is. Medewerkers werken vaak hard en 'geven' veel aan hun bedrijf. Het is belangrijk dat die extra inspanningen gezien en **gewaardeerd** worden. Anders raken mensen uitgeput en teleurgesteld. Een oprecht complimentje op zijn tijd, een bos bloemen op het bureau of een belangstellend SMS-je na een belangrijke gebeurtenis doen wonderen.

### **2. Iedereen wil er bij horen.**

Een andere universele behoefte is dat mensen opgenomen willen worden in de groep waar zij deel van uitmaken. De manier waarop verschilt voor iedereen. Velen willen hun gevoel van vrijheid en **autonomie behouden** maar tegelijkertijd ook deel uitmaken van een groter geheel. Als manager is het belangrijk om medewerkers te laten weten dat je hen respecteert en hun aanwezigheid waardeert.

### **3. Rangorde is belangrijk.**

Voor 'oudgedienden' is het belangrijk dat zij gerespecteerd worden om hun **historie en ervaring**.

Junior-medewerkers moeten junior mogen zijn. Zij moeten de tijd krijgen om zich aan te passen aan de bedrijfscultuur, hun taken en het team.

Managers moeten ook daadwerkelijk leiding geven en **als leider gezien worden**. Niet door autoritair op te treden maar door aan te sluiten bij de behoeften van medewerkers.

### **4. Iedereen wil zijn specifieke bijdrage kunnen leveren.**

Een ander oerprincipe is dat ieder mens zinvol bezig wil zijn. Als manager van een team doe je er verstandig aan om te weten wat ieders specifieke talenten en drijfveren zijn, zodat je die kunt inzetten. Medewerkers voelen zich daardoor serieus genomen, kunnen zich ontwikkelen en **talent wordt binnenboord gehouden**.

Alleen al je intentie om specifieke kwaliteiten in te zetten worden gewaardeerd door de ander.

**5. Fouten zijn niet te wijten aan één persoon.** Een fout is meestal niet te wijten aan één persoon maar aan **een systeem** als geheel. Bij fouten is het raadzaam om uit te zoeken waar het tussen mensen is misgelopen en maatregelen treffen om herhaling te voorkomen.

Het zou mooi zijn wanneer je een sfeer van veiligheid kunt scheppen waarin men fouten mag maken zonder meteen een schuldige aan te wijzen. **Voor innovatief en creatief werk** is dit zelfs een must. Wanneer niemand risico's durft te nemen, initiatieven neemt of vooruitstrevend durft te zijn doodt dat elke vorm van creativiteit.

\* Bron: 'Organisatieopstellingen' van Hylke Bonnema.

© 2008 Mariëlle Hendriks

Met vriendelijke groet,

**Mariëlle Hendriks**  
[www.FollowYourMind.nl](http://www.FollowYourMind.nl)

**Ken je anderen die geïnteresseerd zijn in dit artikel?**

**Stuur het dan door.** (Doorsturen per MAC gaat vaak moeilijk i.v.m. compatibility)

**Dank je wel.**

**Afmelden**

Wanneer je mijn nieuwsbrief niet meer wilt ontvangen klik [hier](#) om je af te melden.