

Carla Clarissa

# CONVERSATION GUIDE

Het gesprek over jouw  
leiderschapsontwikkeling

# Het gesprek over jouw leiderschapsontwikkeling

**H**et gesprek aangaan over jouw ontwikkeling als leider is belangrijk. Het is een *must* voor groei. Want ondanks dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij jezelf ligt, alleen kom je er niet. Hulp inschakelen van mensen om je heen gaat je verder brengen. Wees niet bang of bescheiden om de ruimte in te nemen en deze persoonlijke thema's op te brengen. Jouw geliefden en jouw leidinggevendenden zijn er om je hierin te ondersteunen. Dat mag je van hen verwachten. Net zoals je van jezelf mag verwachten dat je waardevolle tijd en energie in jezelf investeert. Het begint bij jezelf. De eerste stap heb je gezet, je interesse is gewekt en je bent aan het denken gezet. Nu volgt de actie. Onder andere om het gesprek hierover aan te gaan. En ik geef je graag een paar tips om je daarbij te ondersteunen.

---

## HOE PAK IK HET AAN?

---

Een aantal belangrijke dingen die ik aan je wil meegeven gaan over hoe je de ruimte creëert om het op je werk over jouw leiderschapsontwikkeling te hebben.

- Zorg voor een wekelijks of tweewekelijkse afspraak met je leidinggevende waar jouw ontwikkeling op de agenda staat. Jouw leidinggevende is mede verantwoordelijk voor je ontwikkeling en dus moet het in jullie gesprekken niet alleen gaan over de inhoud van je werk.
- Zorg dat de gesprekken leiden naar concrete acties waarmee je aan de slag gaat. Dat kunnen denk- of doe-opdrachten zijn. Als je het maar klein maakt en een doel of focus afstemt, zodat je daar de volgende keer samen op kan reflecteren.

*Voorbeelden zijn: initieer een 360-graden feedback zodat je met die input het vervolgesprek over jouw ontwikkeling in kan, vraag hoeveel budget er beschikbaar is voor jouw persoonlijke ontwikkeling, inventariseer welke projecten of rollen binnen jouw organisatie jouw ontwikkeling stimuleren en een goede uitdaging voor je zouden kunnen zijn (en vraag ook je leidinggevende om dit te doen), plan een kennismakingsgesprek in met een of meerdere coaches naar keuze en vertel eens waar je tegenaan loopt zodat je advies kan krijgen over wat jou werkelijk gaat helpen en waarin jij de grootste groei voor nu in kan doormaken.*

- Creëer een veilige setting voor tijdens deze gesprekken. Wanneer je dit onderwerp wil aansnijden kun je aangeven wat het voor jou betekent en wat je verwacht van je gesprekspartner.

*Voorbeeld: "Ik vind het belangrijk, maar ook lastig om het over mijn eigen ontwikkeling te hebben, omdat het erg persoonlijk is en het gaat over wie ik ben, wat ik voel en waar mijn onzekerheden in zitten. Wat ik van jou nodig heb is... (bijvoorbeeld: dat je respectvol, begripvol en eerlijk met mij meedenkt/ dat dit gesprek tussen ons blijft/ dat ik even vrij mag delen en sparren). Kunnen we dat afspreken?"*

---

# WAAR MAG DIT GESPREK OVER GAAN?

---

Eenmaal klaar om het gesprek te voeren staan hier een aantal onderwerpen die je kan opbrengen. Het belangrijkste is dat je de ander een inkijkje geeft in jouw innerlijke wereld. Je kan niet alleen maar vragen hoe de andere jou ziet zonder openheid te geven over hoe jij jezelf ziet. Hoe voel jij je? Wat vertelt jouw inner critic je waar je last van hebt? Waar verlang je naar? Wat is je ambitie? Laat jezelf zien!

Dit gesprek aangaan betekent al dat jouw leiderschapsreis begonnen is.



- Heb jij het idee dat ik mezelf aanpas waar dat helemaal niet nodig zou zijn? Vergroot ik bijvoorbeeld bepaalde kwaliteiten van mezelf uit waardoor andere kwaliteiten ondersneeuwen?
- Op basis van je eigen ervaringen met mij, krijg je dan het gevoel dat ik mezelf laat zien, ook in mijn leiderschapsrol? Waaraan merk je dat? Heb je weleens het idee gehad dat ik me verstopte of terugtrok waar ik naar jouw idee juist een stap naar voren had mogen zetten?
- Zie jij mijn feminiene eigenschappen terug in hoe ik leiding geef? En mijn masculiene kwaliteiten? Wat mag ik volgens jou wel wat meer laten zien in mijn leiderschap?
- Aan de ene kant ben ik soms bang om als te ambitieus gezien te worden, en aan de andere kant ben ik soms bang om als te aardig gezien te worden. Ik kan het gevoel hebben om op eieren te moeten lopen om serieus genomen te worden. Hoe kijk jij hiernaar? Zie jij dat dit soms lastig voor me is? Wat zie jij met vrouwen in onze organisatie gebeuren wanneer ze teveel van het een of het ander zijn?
- Ik word vaak (door jou) omschreven aan de hand van mijn energieke, sociale eigenschappen en minder voor mijn analytische en doelgerichte kwaliteiten. Dat vind ik jammer, alsof ik niet gezien wordt voor wie ik helemaal ben terwijl ik beide kanten wel laat zien. Het zou kunnen dat dit komt omdat ik als vrouw met die eerste kwaliteiten meer aan het stereotype voldoe waardoor men dat makkelijker en liever ziet. Hoe kijk jij hiernaar?
- Wat valt jou op als je naar het leiderschap in onze organisatie kijkt? Wat zie jij met de ambitie en het potentieel van vrouwen in onze organisatie gebeuren? Wat denk jij dat daaronder ligt?
- Ik heb het imago om 'one of the guys' te zijn lang als iets positiefs gezien, maar ik realiseer mij nu dat ik vooral bang ben geweest om er niet bij te horen waardoor ik mijn vrouwelijke kant heb weggestopt. Is dit iets wat jij herkent in mij? Hoe zou jij mijn leiderschapsstijl omschrijven?
- Ik heb het lang heel belangrijk gevonden om als vriendelijk en behulpzaam gezien te worden. Maar ik realiseer mij nu dat ik vooral bang ben geweest om als bezig gezien te worden waardoor ik mijn doelgerichtheid en mijn eigen grenzen op een lager pitje zet dan die van anderen. Is dit iets wat jij herkent in mij? Hoe zou jij mijn leiderschapsstijl omschrijven?
- Nu wil ik juist ál mijn unieke eigenschappen, ook die er heel lang van mij niet hebben mogen zijn inbrengen in mijn leiderschapsstijl. Wil je me daarbij helpen?

# BODY

- Ik merk dat ik al mijn werk vanuit logica en verstand doe en mijn emotionele en intuïtieve intelligentie niet meeneem in bepaalde keuzes, terwijl ik dat wel meer zou willen. Ik denk alleen dat daar geen ruimte voor is op het werk. Hoe ervaar jij dat?
- Hoe kijk jij tegen de ontwikkeling van mijn emotionele competentie aan? Hoe ervaar jij mijn vermogen om op een gepaste en bevredigende manier met mijn gevoelens en verlangens om te gaan? Hoe ik dat ervaar is...
- Ik voel me meestal wel/niet authentiek op mijn werk. Straal ik volgens jou een bepaalde authenticiteit uit in hoe ik leiding geef?
- Ik vind het belangrijk om uit te stralen waar ik in geloof, doe ik dat volgens jou? Is er congruentie tussen wat je voelt bij mij, wat je mij hoort zeggen en wat je mij vervolgens ziet doen?
- Ik kan het gevoel hebben 'teveel' te zijn en dat ik mijn energie en uitstraling moet dimmen. Laatst zei jij/ of iemand anders letterlijk tegen mij .... Wat wordt daarmee bedoeld?
- Ik vind het belangrijk om er als leider echt te staan en mijn team positief te beïnvloeden, te inspireren. Zie jij dat vermogen in mij? Wat ontvang jij terug over wat ik uitstraal?
- Ik heb last van seksueel getinte opmerkingen. Ook al zijn ze als grapje bedoeld, het doet wel wat met me. Merk jij deze opmerkingen op? Ik wil graag dat jij als mijn leidinggevende de grenzen aangeeft naar anderen in dit team (of daarbuiten).
- Ik heb moeite met en last van bepaalde mannen/vrouwen met macht in onze organisatie. Ik wil me autonomer voelen in mijn relatie tot hen.
- Dit is mijn ervaring met seksisme in onze organisatie ... (deel wat er is gebeurd). Wat zijn jouw ervaringen met hoe mannen in deze organisatie omgaan met, kijken naar, praten over vrouwen? Wat valt jou op in onze cultuur? Wat denk je dat dit met mij doet?
- Ik voel me onzeker over wie ik ben, of ik goed genoeg ben, wat ik uitstraal, wat anderen van mij vinden en over mij denken. Ik wil hier vanaf, het kost me onnodig veel energie wat ik liever in andere dingen stop.
- Ik heb soms last van het imposter syndroom en denk ik echt 'wat doe ik hier?'. Ik wil hier vanaf, het kost me onnodig veel energie wat ik liever in andere dingen stop.
- Ik denk dat ik eerst nog een inhoudelijke opleiding moet volgen voordat ik een volgende stap kan zetten, maar het kan ook zijn dat ik gewoon onzeker ben en dat (weer) een studie geen verschil gaat maken. Wat denk jij dat ik nodig heb om een volgende stap te gaan zetten?

# SOUL

- Ik wil graag aandacht besteden aan het vinden van mijn unieke bijdrage in deze rol en voor de organisatie, en niet zo maar door rennen in wat ik altijd al heb gedaan. Ik heb daarom tijd en begeleiding nodig om hierop te reflecteren en wil daarin investeren.
- Ik vind het lastig om mezelf uit te spreken als ik een andere mening heb dan jij / dan .... Wat zou je ervan vinden als ik dat wel zou doen?
- Ik vind het lastig om mezelf uit te spreken als het geen populair standpunt is, terwijl ik dat wel heel belangrijk vind. Wat denk jij dat er gebeurt als ik uitspreek dat .....? Wil jij me op die momenten dat ik het doe supporten voor het brengen van een andere blik, zonder dat je het eens hoeft te zijn met de inhoud?
- Bij het maken van lastige keuzes verlies ik mijn eigen visie, normen en waarden vaak uit het oog. Dan laat ik mij te veel leiden door de mening van anderen. Ik wil graag sterker worden in handelen naar mijzelf, ook onder druk. Wil jij mij hierop uitdagen?
- Ik heb een heldere visie voor wat ik denk dat de wereld/onze organisatie nodig heeft. Kun jij helpen ontdekken hoe ik die visie in mijn rol hier kan integreren?
- Ik heb een helder beeld voor mijn toekomst. Wil jij meedenken in hoe ik daar naartoe kan groeien?

## TOT SLOT:

Het gaat er in dit soort gesprekken niet alleen om dat je het perspectief van je leidinggevende hoort. Maar ook dat je met dat perspectief en vanuit jouw eigen behoefte een vervolgstap in jouw persoonlijke groei en leiderschapsontwikkeling kan zetten! Dus de antwoorden op deze vragen betekenen iets voor waar jouw ontwikkeling zich op mag richten. En waar de investering van de organisatie in jou dus op gericht mag zijn.

