

Hoe word je een leider op de winkelvloer?

25-04-2019 13:10



Door Sylvia Kragten
Coach en trainer bij OVD Opleidingen

Leiderschap is geen maatpak dat je aantrekt voor je naar je werk gaat. Het heeft alles te maken met wie je bent, wat je uitstraalt en wat je zegt en doet. Persoonlijke ontwikkeling is dan ook het fundament voor goed leiderschap. Alleen als je jezelf door en door kent, kun je vol vertrouwen leiding geven aan een winkelteam. Dat betekent in feite dat je jezelf goed leert kennen. Als je jezelf niet kent, kun je anderen niet helpen, inspireren of motiveren.

Dagelijks in de spotlights

Als leidinggevende sta je dagelijks op de winkelvloer en word je de hele dag bekeken. Door je persoonlijk te ontwikkelen, krijg je bewustzijn en zelfvertrouwen. Het geeft je kracht om meer naar buiten toe te treden en de moed om je eigen plek in te nemen. Waarom dat belangrijk is? Als je inzicht hebt in je eigen gedrag en denkwijze, begrijp je anderen ook beter. Je staat voor een groep collega's of medewerkers en die wil je inspireren en motiveren. Zij kijken de hele dag naar je, daarvoor moet je stevig in je schoenen staan. Leiderschap gaat over gedrag, kennis, uitstraling en inzicht. Niet voor niets is 'Goed leiderschap begint bij jezelf' een bekende uitspraak. Als je in staat bent te reageren op dagelijkse situaties vanuit je ware aard en niet vanuit bijvoorbeeld aangeleerde overtuigingen, hoef je niet bang te zijn voor gezichtsverlies en zijn onzekere gedachten onnodig. Hoe minder je worstelt met jezelf, hoe meer tijd en energie je over hebt om in anderen te

investeren. Kortom: voor je anderen kunt begrijpen, moet je weten waar je zelf voor staat.

In de praktijk

Onder persoonlijke ontwikkeling valt eigenlijk alles: emoties, gedrag, essenties, systemen, geloof, normen en waarden, arm of rijk, opvoeding etcetera. Je gaat bijvoorbeeld nadenken over je overtuigingen. Zijn die van jezelf? Of heb je ze bewust of onbewust gekopieerd van bijvoorbeeld je ouders? In eerste instantie zou je kunnen denken dat het niet zoveel met de dagelijkse praktijk te maken heeft. Stel dat je vroeger bent gepest op school, dan kan het echter zijn dat je in het dagelijkse werk dingen op een bepaalde manier aanpakt om te voorkomen dat je weer in een soortgelijke situatie terecht komt. Door te investeren in persoonlijke ontwikkeling, ontstaat een bepaalde stijl van leidinggeven, het voeren van gesprekken en teambuilding. Je leert hoe je met mensen omgaat, hoe je reageert in een groep, hoe zien anderen jou (als leidinggevende). In de praktijk betekent dit groei. Na te hebben gewerkt aan je persoonlijke ontwikkeling kijk je anders naar mensen, het team, gesprekken en processen in de winkel. Als iets niet goed verloopt of een collega is niet meer gemotiveerd, dan weet je hoe dat komt en wat je eraan kunt doen. Het kan bijvoorbeeld ook zo zijn dat je je eigen manager op de man af aan durft te spreken. Dat zijn kwaliteiten die horen bij een leider. Dat is dan ook het grootste voordeel voor de dagelijkse praktijk. Een team functioneert pas goed als het goed wordt aangestuurd. En een goed winkelteam is goud waard, dat zie je heel snel terug in cijfers van omzet en klanttevredenheid.

Nut voor het bedrijf

Zoals de term al zegt, is persoonlijke ontwikkeling gericht op het individu. Maar dat niet alleen, want bedrijven die investeren in de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers plukken daar zonder twijfel de vruchten van. Iemand die goed leidinggeeft, helpt letterlijk mee de zaak te runnen. Een goede leidinggevende voert functioneringsgesprekken, kan processen bestuderen en verbeteren waar nodig. Goede leiders hebben een proactieve houding en dat is precies waar bedrijven baat bij hebben. Mensen met een eigen wil, die ze ook nog eens durven uitdragen. Uiteindelijk heeft het hogere management daar veel profijt van. Ook omdat ze er dan zelf minder werk van hebben.

Er zijn ook bedrijven die bang zijn dat het personeel waarin is geïnvesteerd hen verlaat. Maar als iemand groeit en daardoor qua motivatie aan zijn plafond zit, is dat in mijn ogen een natuurlijke manier van afvloeiing. Zo'n medewerker raakt steeds minder gemotiveerd en daar heeft niemand wat aan. Er zijn inderdaad studenten die ineens het licht zien tijdens de opleiding en voor zichzelf willen beginnen. Dat zo'n medewerker vertrekt, is dus helemaal niet erg. Het bedrijf heeft als springplank gefungeerd en heeft iemand verder geholpen in het leven. Dat is toch een prachtig resultaat?

Sylvia Kragten