

Manager: Houd geen afstand!

```
[et_pb_section fb_built="1" admin_label="section" _builder_version="3.22"]  
[et_pb_row  
admin_label="row" _builder_version="3.25" background_size="initial"  
background_position="top_left" background_repeat="repeat"]  
[et_pb_column type="4_4"  
_builder_version="3.25" custom_padding="|||" custom_padding__hover="|||"]  
[et_pb_text  
admin_label="Text" _builder_version="3.27.4" background_size="initial"  
background_position="top_left" background_repeat="repeat"]
```

Break - Out

Tijdens een van onze online trainingen, hadden we een break-out sessie met een opdracht. De deelnemers werden in een virtuele break-out room gezet maar een van hen liet zijn microfoon aanstaan. De opdracht ging over 'inhoud', maar eerst spraken ze uitgebreid over hun ervaringen en was social talk nodig. Hieruit bleek maar weer eens dat menselijk contact een basisbehoefte is.

Verbindingsarmoede

Een andere groep: Ze waren met z'n twaalf in een training en ze hadden elkaar al vijf maanden niet meer gezien, ja, via het beeldscherm. Nu zaten ze weer bij elkaar, in een hele grote ruimte, de stoelen precies op afstand.

De vader van een van hen was net voor de uitbraak overleden, een ander teamlid had haar eerste baby gekregen. Een nieuwe collega die tijdens Coronatijd was aangenomen kon zijn draai niet vinden omdat hij eigenlijk nog niemand goed kende.

Dagelijkse dingen, groot en klein, die niet meer persoonlijk, met echt oogcontact konden worden verwerkt. Herken je dat?

En nu zaten ze voor het eerst weer fysiek bij elkaar. Na de opening - 'Parels & Prikkelraad' - kon de training (op inhoud) pas twee uur later starten. Pas nadat iedereen voldoende had kunnen delen met elkaar. Er was weer verbinding.

De manager

De manager deed het geweldig. Geen moment zat hij op zijn horloge te kijken, geen moment maakte hij de indruk dat hij inhoudelijk door wilde met de training. Hij was kalm, stelde goede vragen en gaf iedereen het gevoel dat het mocht, inhalen van het achterstallig onderhoud. Hij vertelde zelf ook eerlijk dat het hem soms zwaar viel, die onzekerheid van Covid.

Na afloop van de training spraken we elkaar. Hij zei 'Als team hebben we wekelijks een online stand-up, daarnaast hebben we veel online contact en via de telefoon'.

'Waar hebben jullie het dan over?' vroeg ik hem.

'Ja, ik snap wel waar je naar toe wilt' zei hij. 'We hebben het vaak over voortgang, inhoud en soms even over onszelf'. 'En dan gaan we weer verder in een nieuwe meeting'. 'Back – to – back', de dag vliegt om'.

Hoe zit dat dan?

Elke organisatie – van een huishouden tot een land – heeft een *Bovenstroom* en een *Onderstroom*.

In de Bovenstroom zitten onze 'harde' afspraken: taken, Inhoud, strategie, procedures, enzovoorts.

De Onderstroom wordt gevormd door de onderlinge, menselijke verbindingen. Daar zitten onze overtuigingen, onze waarden, cultuur, onze emoties.

Online contact gaat vaak over de Bovenstroom. Even 'Hoe gaat het met je?' en dan 'dóór'.

En nu we al een tijd geen *fysieke koffieautomaat* hebben, blijft aandacht voor de Onderstroom enorm achter. Er is werk aan de winkel voor jou als leidinggevende.

De Onderstroom gedijt met 'Aandacht'. Oprechte persoonlijke aandacht. En dat 'kost' geen tijd, het levert op! We kennen managers die elke week bewust tijd nemen om even contact te hebben met mensen uit hun team, alleen maar voor het 'praatje pot', de Onderstroom.

6 tips

1. **Onderstroom:** Voer bij online overleg een nieuw 1^e agendapunt in: 'Parels & Prikkeldraad'. Dat is een rondje langs je mensen waarin ze even vertellen wat er de afgelopen tijd goed ging (Parels) maar ook waar ze tegenaan lopen (Prikkeldraad). En stimuleer dat het over henzelf gaat, het zakelijke deel start bij agendapunt 2.
2. **Onderstroom:** Zoek je mensen bewust op om te praten over 'hoe het met je is'. Plan het vooruit, anders dan doe je het niet omdat alles momenteel om aandacht schreeuwt.
3. **Onderstroom:** Zorg voor een *virtuele koffieautomaat* waar het juist niet over inhoud en processen gaat, maar over de persoonlijke kant. Laat het team regelmatig virtueel bij elkaar komen, het liefst 1x per week. Sommigen doen dat met bijvoorbeeld een weekstart, anderen met een 'virtueel drankje' op vrijdag, er zijn vele opties.
4. **Onderstroom:** Leer je medewerkers leiding vragen: Een virtuele werkplek kan demotiverend zijn voor medewerkers die sturing in hun dagelijkse activiteiten missen. Bij werken op afstand kun je prima situationeel leiding blijven geven als je je mensen leert vragen om de leiding die ze nodig hebben.
5. **Onderstroom:** Wees te vertrouwen en vertrouw, dan blijft de verbinding en duikt niemand weg. Benaderbaarheid, dat is wat je medewerkers als eerste van je verwachten.
6. **Bovenstroom:** Delegeer zorgvuldig en definieer doelen en deadlines (opnieuw). Maak goede afspraken over doel, resultaat, randvoorwaarden, voortgang, middelen enz. Stem verwachtingen dus goed af.

Manager: Houd geen afstand!

Deze pandemie is voor velen een beangstigend fenomeen en veel thuiswerkers maken zich zorgen en zijn ongerust over de gebeurtenissen in de wereld. Sta dicht bij je mensen in deze tijd. Ze hebben je nodig, ze hebben elkaar nodig en jij hebt hen nodig. Stap dus gerust binnen die 1,5 meter 'mentale zone'.

Webinar / Spreekuur op 4 februari 2021

Hoe stap je daar binnen? Op **4 februari 2021, van 19.00 – 20.30** geven we een Webinar over Online Leidinggeven en de vraag hoe je als manager het beste kunt omgaan met de Onderstroom en de Bovenstroom. Geen 'plaatje – praatje' – sessie maar een leuke, interactieve bijeenkomst waar je ook van collega-managers uit andere branches hoort hoe zij omgaan met online leidinggeven. Het Webinar is gratis, je kunt je daarvoor opgeven met onderstaande formulier.

We hopen je op 10 december te zien. En als je daar geen tijd voor hebt, dan hopen we dat dat zo is omdat je misschien nog even die ene medewerker belt die nu niet zo lekker in zijn of haar vel steekt.

```
[/et_pb_text][et_pb_column][et_pb_row][et_pb_row module_id="gratis-webinar"
_builder_version="4.8.1" _module_preset="default" background_color="rgba(172,123,33,0.1)"
max_width="978px" custom_margin="||30px||false|false"
custom_padding="20px|20px|20px|20px|true|true" border_radii="on|10px|10px|10px|10px"
box_shadow_style="preset1" global_module="4603"][et_pb_column type="4_4"
_builder_version="4.6.1" _module_preset="default"][et_pb_text _builder_version="4.7.5"
_module_preset="default"]
```

Gratis webinar: online Leidinggeven

Jij en je medewerkers werken veel online. Hoe geef jij nu leiding en aandacht? Dit webinar met andere managers gaat daarover. Schrijf je nu in voor dit webinar op **4 februari van 19.00 – 20.30 uur**.

```
[/et_pb_text][et_pb_button button_url="https://zoom.us/meeting/register/tJEsf-mtqT0pHtW-
xUxBtVtAZfP5ReXH-Zxk" url_new_window="on" button_text="Schrijf je in"
button_alignment="center" _builder_version="4.8.1" _module_preset="default"
custom_button="on" button_bg_color="#d60827" button_border_color="#d60827"
button_icon_color="#d60827" button_text_shadow_style="preset5"][/et_pb_button][et_pb_colu
mn][et_pb_row][et_pb_section]
```