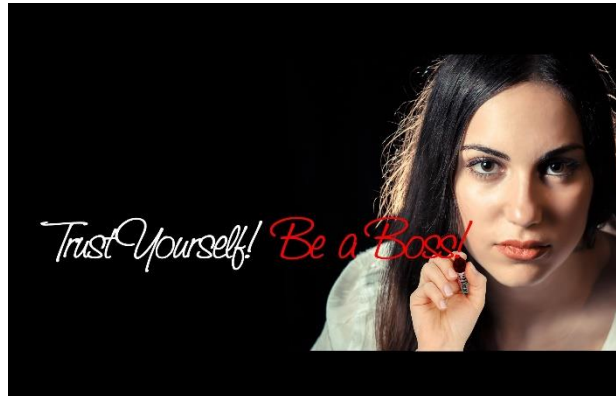


## Dominante mensen

***Ken je ze? Dominante verkopers, managers, medewerkers, partners, collega's. Bij dominante mensen krijg je zelf niet de ruimte om je mening te zeggen. De beleving is dat dominante mensen teveel hun wil doordrukken, altijd teveel in het middelpunt willen staan, aan het woord zijn en alle aandacht altijd opeisen. Je kent ze vast wel, maar wat doe je er aan?***

Dominante mensen zijn sterk gericht op het bereiken van hun doel. Ze willen gewoonweg hun zin krijgen. Dat is best lastig als je zelf heel empathisch bent of (hoog) sensitief. Je laat je dan al heel snel intimideren met als gevolg dat je juist gaat doen wat de ander van je vraagt. In een gewone relatie kan de dominante partner je met dominantie dwingen om bijvoorbeeld constant te laten weten waar je bent of wat je doet. Dit controlerende gedrag komt vaak voort uit zelfbescherming en veiligheid die de dominante partner wil creëren, zodat ze volledig in controle zijn en niet worden gekwetst. Het is vaak een reactie op serieuze onzekerheid. Je partner wil die onzekerheid onderdrukken door jou daar verantwoordelijk voor te maken. Je moet ze voortdurend geruststellen, 'tests' doorstaan of je trouw bent, en constant hun regels volgen. Lastig dus.



Eén op de negen van de werknemers in Nederland zijn ontevreden over de leidinggevende, voornamelijk vanwege de dominante houding of juist gebrek daaraan. Dat is spijtig want daardoor melden werknemers zich vaker ziek, met enorme financiële gevolgen voor het bedrijf of de organisatie tot gevolg. Het zou goed zijn als deze dominante leidinggevendenden zich zouden realiseren dat dominantie het beste te combineren is met 'sociaal zijn' en 'goed luisteren'. Heel veel grote leiders uit de geschiedenis hadden deze eigenschappen. Ze blijven rustig onder grote druk en kunnen rationele beslissingen nemen. Realiseer je dat ego-gerelateerde dominante leidinggevendenden eigenlijk een probleem hebben. Ze winden zich regelmatig op, hebben veelal een slecht inlevingsvermogen en staan niet open voor kritiek. Plaats het dominante gedrag in dat licht, en pik er alleen datgene uit waar jij wat aan hebt.

Hoe kun je het beste omgaan met dominante mensen? Blijf in ieder geval (ja, is lastig!) zo kalm en vriendelijk mogelijk. Het effect van jouw manier van communiceren is het resultaat dat je terugkrijgt. Nooit agressief of aanvallend terug reageren, dan hebben dominante mensen je precies op de plek waar ze je willen. Een andere tip is niet aan hun machtsspel deelnemen. Dominante mensen hebben behoefte aan een soort 'winnaarsgevoel'. Zorg ervoor dat ze daarin in ieder geval niet hun zin krijgen. Laat bovendien op een vriendelijke manier weten waar je persoonlijke grenzen liggen en welke gedragingen je wel en niet accepteert.

De leiderschapsstijl die elke leidinggevende – en eigenlijk elk mens – zou moeten ambiëren is de volgende. Wees openhartig, zeg gerust waar het op staat en durf kritiek te uiten (bij voorkeur in positief opbouwende bewoording), maar toon óók betrokkenheid. Dat klinkt simpel, maar gebeurt heel weinig. Wees behulpzaam, geef persoonlijk advies, en vooral: deel complimenten uit in het openbaar. Roep niet alleen wat je medewerker fout doet, maar geef vooral op gulle wijze complimenten als ze het goed doen. Op deze wijze kun je als manager je medewerkers ontwikkelen tot hun maximale kunnen. Eén negatieve opmerking blijft namelijk bij de meeste mensen veel langer hangen dan positief commentaar.

Wil jij je eigen leiderschapsstijl eens onder de loep nemen? Kijk op: <https://rutgerboelsma.nl/PPS-Expert/>