

Teams die hun leidinggevende beoordelen: wat gaat hier mis?

Als medewerkers hun leidinggevende gaan beoordelen, ontstaat er een ordeverstoring.

Niet omdat medewerkers geen mening mogen hebben.

Maar omdat het beoordelen van het functioneren van een leidinggevende de verantwoordelijkheid is van diens eigen leidinggevende of bestuurder. Niet van het team.

Op het moment dat teamleden zich boven hun leidinggevende positioneren, ontstaat spanning. De leidinggevende voelt zich aangevallen. Het team wordt "de grote", de leidinggevende "de kleine". En voor je het weet ontstaat er een escalatie waar enorm veel energie in verdwijnt.

Energie die niet meer gaat naar: de bedoeling van de organisatie, resultaten, werkplezier.

Ik kom situaties tegen waarin een leidinggevende is vertrokken na een soort 'motie van wantrouwen' vanuit het team, waarna de bestuurder daarin is meegegaan.

Daarmee wordt onbewust een disfunctioneel patroon bekrachtigd.

Het gevolg?

De ene leidinggevende vertrekt na de andere... terwijl het echte probleem blijft bestaan.

Betekent dit dat medewerkers geen feedback mogen geven?

Integendeel.

Leidinggevendens hebben ook blinde vlekken. Soms raakt de balans tussen sturen en steunen zoek. Of iemand wordt zo opgeslokt door deadlines, druk en calamiteiten dat het contact met medewerkers verdwijnt.

Feedback werkt alleen wanneer die gegeven wordt vanuit de eigen plek in de organisatie. Al heb je inhoudelijk nog zo gelijk: feedback vanuit de verkeerde positie wordt niet gehoord.

Dus: zonder oordeel, zonder aanval, vanuit eigenaarschap, met een krachtige ik-boodschap.

Niet: "Jij functioneert niet goed als leidinggevende."

Maar: "Wat ik van jou nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen, is..."

Dat vraagt om persoonlijk leiderschap.

Kijk ook nog eens kritisch naar medewerkerstevredenheidsonderzoeken.

Worden medewerkers daarin uitgenodigd om hun leidinggevende te beoordelen? Dan organiseer je mogelijk onbedoeld een dynamiek die onveiligheid, strijd en polarisatie versterkt

Mei 2026