

Masterclass Neuroleiderschap

# MANAGEMENT IMPACT



(<https://neuroleiderschap.managementimpact.nl/programma>)

Artikel

22 nov 2019

## De emoties van de voorzitter

[Leiderschap \(https://www.managementimpact.nl/category/leiderschap/\)](https://www.managementimpact.nl/category/leiderschap/)

**Een gespreksleider, een voorzitter van een vergadering of gesprek moet neutraal blijven. Als hij zijn eigen emoties en triggers kent, kan hij beter alle stemmen in de groep horen en een gedragen besluit nemen. Als hij zich laat leiden door zijn eigen emoties kan dat de besluitvorming kleuren.**



Ik leer als coach mensen een techniek die 'Neutraal' heet. Het helpt gespreksleiders om fysiologisch neutraal te worden en de besluitvorming in goede banen te leiden. In dit blog geef ik nadere informatie over de emoties van de voorzitter.

### Hoe werken emoties?

**Emoties (<https://www.managementimpact.nl/persoonlijke-groei/artikel/2019/09/de-emotiedokter-wat-zijn-emoties-en-waarom-hebben-we-ze-10119536>)** zetten aan tot beweging. Positieve emoties trekken je ergens naar toe. Negatieve emoties duwen je ergens van af. Hoe werkt dat in een overleg voor de voorzitter?

Als hij enthousiast is over een onderwerp of sterke sympathie voelt voor een deelnemer kan hij daar meer spreektijd aan geven. Zonder dat hij het zelf door heeft, kan hij meningen die hem niet welgezend zijn afhouden. In de samenvatting kan zijn mening doorschemeren door zijn woordkeus.

Emoties zijn besmettelijk. Als iemand iets met emotie vertelt, legt dat veel gewicht in de schaal. Het kan het gesprek domineren. Het kan op de deelnemers inclusief de gespreksleider overspringen (lees **[hier \(https://www.eehealth.org/blog/2019/05/emotions-contagious/\)](https://www.eehealth.org/blog/2019/05/emotions-contagious/)** meer).

Wat doe je als gespreksleider dan? Het is de kunst niet teveel en niet te weinig ruimte te geven. De emotie moet lucht krijgen, anders sluimert het door en kan het later opvlammen. Degene die iets sterk voelt, moet het kunnen uiten en erkenning krijgen voor zijn emoties. Zo doet de informatie achter de emotie mee in de besluitvorming.

### Wat kenmerkt een goede gespreksleider?

De gespreksleider is actief en passief tegelijkertijd: hij is open en neemt waar zonder oordeel. Het doel is leidend en de voorzitter ondersteunt de communicatie om dat te bereiken. Hij is aandachtig en intervenueert niet teveel, niet te weinig en goed getimed. Alle stemmen worden gehoord.

Om zo te functioneren, is een neutrale houding nodig. Maar een gespreksleider is ook maar een mens en zal af en toe irritatie, frustratie, ongeduld ervaren. Het is fysiologisch te verklaren dat dit de neutraliteit schaadt. Emoties beïnvloeden namelijk ons hartritme, zie onderstaande afbeelding. Het bovenste chaotische hartritme patroon is voor ons lichaam het sein 'onveilig' en brengt stressreacties teweeg, o.a. niet helder kunnen denken (lees **[hier \(https://www.heartmathbenelux.com/index.php?id=178&sec=0&lang=nl\)](https://www.heartmathbenelux.com/index.php?id=178&sec=0&lang=nl)** meer).

De websites van Boom uitgeverij Amsterdam maken gebruik van cookies. Wat betekent dit voor u? Klik [hier \(http://www.boomamsterdam.nl/cookie/cookie\\_info.html\)](http://www.boomamsterdam.nl/cookie/cookie_info.html) voor meer info.

Sluit

kunnen worden zodra je dit merkt. Weten dat je getriggerd bent is één, de reacties stoppen is een tweede.

Er is een techniek van Heartmath met de naam 'Neutraal' waarmee je dat heel effectief doet. Je grijpt in je lichaam in en stopt je stressreacties. Je hebt dan weer de beschikking over je rationele brein, hebt weer overzicht en focus en bent weer maximaal creatief.

## Emoties signaleren

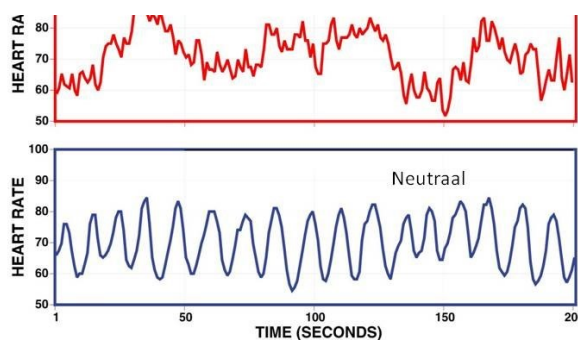
Het mooie is dat dit altijd en overal kan, dus gewoon tijdens het overleg. De voorzitter signaleert zijn emoties, gaat met de aandacht naar zijn hart en ademt heel rustig in en uit. Heel eenvoudig, maar niet gemakkelijk. Als de voorzitter hier vaardig in is, kan hij het elk gewenst moment inzetten.

Ik ben zelf vaak gespreksleider en heb er voordeel van dat ik de techniek 'Neutraal' beheers. Een voorbeeld: Een deelnemer irriteert me omdat zij door blijft gaan over het onderwerp dat we al hebben afgesloten. Ze spreekt met veel emotie en de anderen gaan mee in haar verhaal. Ik vat het gesprek samen om af te ronden. Zij begint opnieuw. In de greep van de irritatie liggen er twee scenario's op de loer: ik laat haar spreken, geef het op en leid het gesprek dus eigenlijk niet meer of ik sta op mijn strepen en snoer haar de mond. Door neutraal te worden heb ik mijn irritatie rustig kunnen benoemen en met de groep besloten hoe we verder zullen gaan met dit gespreksonderwerp.

De theorie achter neutraal worden is die van hartcoherentie. "Coherentie is een staat waarin het hart, het verstand en de emoties samenwerken" (Dr. Rollin McCraty, Heartmath Institute). Als gespreksleiders dit bij henzelf kunnen creëren, zullen zij zich professionaliseren in hun rol.

### Door: Daphne Wiersma, Hart aan het Werk

Daphne Wiersma is als coach en trainer gespecialiseerd in Heartmath. Zij leert mensen gebruiksvriendelijke technieken om zich altijd en overal te herstellen van spanning zodat zij balans houden. Dit is noodzaak voor mensen die moeten presteren onder druk en hun hoofd koel willen houden. [www.hartaanhetwerk.nl](http://www.hartaanhetwerk.nl) (<http://www.hartaanhetwerk.nl>)



(<https://www.managementimpact.nl/content/uploads/2019/11/figuur-2.jpg>)

Figuur 1. Invloed emoties op hartritme, Heartmath.

Management Impact	Thema's	Categorie	Verder
<a href="https://www.managementimpact.nl/over-ons/">Over ons</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/over-ons/">https://www.managementimpact.nl/over-ons/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/verander-management/">Verandermanagement</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/verander-management/">https://www.managementimpact.nl/category/verander-management/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/videos/">Video's</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/videos/">/videos</a> )	<a href="https://lerenveranderen.nl/">Leren Veranderen</a> ( <a href="https://lerenveranderen.nl/">https://lerenveranderen.nl/</a> )
<a href="https://www.managementimpact.nl/contact/">Contact</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/contact/">https://www.managementimpact.nl/contact/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/leiderschap/">Leiderschap</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/leiderschap/">https://www.managementimpact.nl/category/leiderschap/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/tag/podcast/">Podcasts</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/tag/podcast/">/tag/podcast/</a> )	<a href="https://veranderenalssamenspel.nl/">Veranderen als samenspel</a> ( <a href="https://veranderenalssamenspel.nl/">https://veranderenalssamenspel.nl/</a> )
<a href="https://www.managementimpact.nl/nieuwsbrieven/">Nieuwsbrieven</a>	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/innovatie/">Innovatie</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/innovatie/">https://www.managementimpact.nl/category/innovatie/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/whitepapers/">Whitepapers</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/whitepapers/">/whitepapers</a> )	<a href="https://www.coachlink.nl/">Coachlink</a> ( <a href="https://www.coachlink.nl/">https://www.coachlink.nl/</a> )
<a href="https://www.linkedin.com/groups/4341643/">Linkedin</a> ( <a href="https://www.linkedin.com/groups/4341643/">https://www.linkedin.com/groups/4341643/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/innovatie/">Project &amp; Proces</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/innovatie/">https://www.managementimpact.nl/category/innovatie/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/congressen/">Congressen</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/congressen/">/congressen</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/boekensites/">Boekensites</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/boekensites/">https://www.managementimpact.nl/boekensites/</a> )
<a href="https://www.businezz.nl/">Webshop</a> ( <a href="https://www.businezz.nl/">https://www.businezz.nl/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/procesmanagement/">Project &amp; Proces</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/procesmanagement/">https://www.managementimpact.nl/category/procesmanagement/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/boeken/">Boeken</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/boeken/">/boeken</a> )	<a href="https://www.tijdschriftmeno.nl/">M&amp;O</a> ( <a href="https://www.tijdschriftmeno.nl/">https://www.tijdschriftmeno.nl/</a> )
<a href="https://academy.managementimpact.nl/">Events</a> ( <a href="https://academy.managementimpact.nl/">https://academy.managementimpact.nl/</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/procesmanagement/">Kwaliteit</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/procesmanagement/">https://www.managementimpact.nl/category/procesmanagement/</a> )		<a href="https://www.sigmaonline.nl/">Sigma</a> ( <a href="https://www.sigmaonline.nl/">https://www.sigmaonline.nl/</a> )
<a href="https://www.bua.nl/voorwaarden">Algemene voorwaarden</a> ( <a href="https://www.bua.nl/voorwaarden">https://www.bua.nl/voorwaarden</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/kwaliteitsmanagement/">Kwaliteit</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/kwaliteitsmanagement/">https://www.managementimpact.nl/category/kwaliteitsmanagement/</a> )		<a href="https://www.bua.nl/">Boom</a> ( <a href="https://www.bua.nl/">https://www.bua.nl/</a> )
<a href="https://www.bua.nl/voorwaarden/cookieverklaring">Privacy en Cookie</a> ( <a href="https://www.bua.nl/voorwaarden/cookieverklaring">https://www.bua.nl/voorwaarden/cookieverklaring</a> )	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/zorgmanagement/">Zorgmanagement</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/zorgmanagement/">https://www.managementimpact.nl/category/zorgmanagement/</a> )		
	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/strategie/">Strategie</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/strategie/">https://www.managementimpact.nl/category/strategie/</a> )		
	<a href="https://www.managementimpact.nl/category/persoonlijke-groei/">Persoonlijke groei</a> ( <a href="https://www.managementimpact.nl/category/persoonlijke-groei/">https://www.managementimpact.nl/category/persoonlijke-groei/</a> )		

**Boom**  
(<https://www.boom.nl>)

Copyright: Boom uitgevers Amsterdam BV

Op gebruik van deze site zijn onze **Algemene voorwaarden** (<https://www.bua.nl/voorwaarden/algemene-voorwaarden>) **Privacy policy** (<https://www.bua.nl/voorwaarden/privacy-policy>) en **Cookie reglement** (<https://www.bua.nl/voorwaarden/cookieverklaring>) van toepassing