

De eerste 100 dagen in een nieuwe rol van binnenuit bekeken

Over positie, verwachtingen en zelfbeeld



Moore
& Partners

Introductie

De eerste 100 dagen worden vaak benaderd als een extern vraagstuk.
Wat ga je doen? Wat ga je veranderen? Wat moet er snel beter?

Maar van binnenuit ziet deze fase er anders uit.

Je stapt een nieuwe context binnen.
Met verwachtingen van anderen én van jezelf.
Met een reputatie die je voorgaat.
En met een zelfbeeld dat opnieuw wordt gespiegeld.

Deze download gaat niet over plannen.
Maar over positionering van binnenuit.

Een nieuwe rol raakt altijd je zelfbeeld

Hoe ervaren je ook bent,
een nieuwe rol brengt onzekerheid met zich mee.

Niet omdat je het niet kunt.
Maar omdat je opnieuw moet landen.

Vragen die zich aandienen:

- Wie ben ik hier?
- Wat wordt er van mij verwacht, expliciet en impliciet?
- Waar mag ik ruimte nemen, en waar niet?

Deze vragen worden zelden uitgesproken.
Maar ze sturen gedrag vanaf dag één.

Verwachtingen zijn er altijd, ook als ze niet worden uitgesproken

In een nieuwe rol ontstaat snel een beeld.

Mensen kijken naar:

- je tempo
- je woorden
- je keuzes
- je reacties op spanning

Nog voordat je zelf richting geeft,
is er al betekenis toegekend.

De eerste 100 dagen gaan daarom minder over *doen*,
en meer over begrepen worden.

Positie ontstaat niet door titel, maar door gedrag

Je positie in een organisatie
wordt niet bepaald door je functiebeschrijving.

Ze ontstaat door:

- hoe je luistert
- wat je benoemt
- waar je van wegblijft
- hoe je met macht omgaat

Succesvolle leiders begrijpen dat positie niet kan worden afgedwongen, maar geleidelijk wordt toegekend.

De spanning tussen laten zien en laten ontstaan

Veel leiders voelen de druk om waarde te laten zien. Om tempo te maken. Om zichtbaar te zijn.

Maar te snel laten zien kan het laten ontstaan verstoren.

De eerste 100 dagen vragen om een delicate balans:

- zichtbaar genoeg om richting te geven
- terughoudend genoeg om te begrijpen

Wie dit spanningsveld herkent, vergroot zijn effectiviteit later.

Oude succespatronen komen automatisch mee

Wat je hier bracht, neem je onbewust mee.

Dat is logisch. En vaak ook helpend.

Maar niet alles wat eerder werkte, past in een nieuwe context.

De eerste 100 dagen zijn daarom ook een periode van afleren:

- tempo aanpassen

- stijl herijken
- aannames toetsen

Niet om jezelf te verliezen,
maar om jezelf opnieuw passend te maken.

Innerlijke onrust is geen teken van zwakte

Veel leiders ervaren in deze fase onrust.
Twijfel. Spanning.

Die onrust wordt vaak gezien als iets dat moet verdwijnen.
Maar ze hoort erbij.

Ze laat zien dat je afstemt.
Dat je serieus neemt wat deze rol vraagt.

Onrust is hier geen probleem.
Het is informatie.

Wanneer versnellen van binnenuit klopt

Richting het einde van deze fase ontstaat er rust.
Niet omdat alles helder is,
maar omdat jouw positie steviger voelt.

Versnellen klopt dan niet alleen extern,
maar ook intern.

Je handelt niet meer vanuit bewijsdrang,
maar vanuit afstemming.

Dat maakt het verschil
tussen snel bewegen en duurzaam leiden.

De eerste 100 dagen binnen de visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we de eerste 100 dagen niet als projectfase, maar als innerlijke en uiterlijke positioneringsfase.

Een fase waarin:

- zelfbeeld en context elkaar ontmoeten
- leiderschap wordt gelezen
- en richting van binnenuit vorm krijgt

Niet door plannen te volgen, maar door bewust te landen.

Slot

De eerste 100 dagen gaan niet over wat je neerzet. Ze gaan over wie je wordt in deze rol.

Wie deze fase van binnenuit serieus neemt, legt een fundament dat verder reikt dan het eerste jaar.

Niet door harder te werken. Maar door bewust positie te kiezen.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl