

Succesvol leidinggeven

Succesvol leidinggeven vraagt om vertrouwen: in jezelf, in je team en van jouw team. Deze 10 vaardigheden gaan je helpen om aan dat vertrouwen te bouwen.

Het doel: effectieve teams

Teams presteren beter wanneer teamleden zich:

- **Sociaal veilig voelen:** vrij van ongewenst gedrag zijn (e.g. pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie).
- **Psychologisch veilig voelen:** ruimte voelen om vragen te stellen, fouten te maken en ideeën te delen zonder de angst daarop afgerekend te worden.
- **Thuis voelen:** zichzelf zijn, onderdeel van het team zijn en zich gewaardeerd voelen.

Jouw gedrag als leidinggevende bepaalt de cultuur. Wat jij doet kopiëren anderen.

10 vaardigheden voor succesvolle leidinggevendenden

1. Emoties reguleren & reflecteren op het eigen gedrag

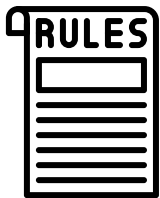


Jouw reactie bepaalt of je teamleden je hun echte mening durven geven.

- ✓ Neem tijd voor zelfreflectie na lastige situaties.
- ✓ Ga het gesprek over emoties bewust aan.
- ✓ Gebruik gevoelens als informatie, niet als stuur.
- ✗ Direct reageren vanuit frustratie of stress.
- ✗ Verwachten dat je team jouw onzekerheid oplost.

Vraag: Hoe heeft mijn reactie recent het vertrouwen van mijn team beïnvloed?

2. Normen stellen voor gedrag en werkethiek



Heldere, gedeelde normen laten zien dat je als leidinggevende staat voor integriteit en consistentie.

- ✓ Maak teamnormen expliciet en bespreekbaar.
- ✓ Betrek het team bij het vaststellen ervan.
- ✓ Herhaal en leef de normen voor.
- ✗ Denken dat normen vanzelf ontstaan.
- ✗ Regels alleen top-down opleggen.

3. Intervenieren bij ongewenst gedrag



Ongewenst gedrag aanpakken is een signaal dat je de veiligheid en waardigheid van elk teamlid beschermt.

- ✓ Kies een passende interventie & pas toe.
- ✓ Volg op.
- ✓ Zoek hulp en advies bij leidinggevende & HR.
- ✗ Denken dat het "vanzelf" overgaat.
- ✗ De persoon aanvallen in plaats van het gedrag.

TIP verdeel gesprekstijd:

- 70% luisteren
- 30% vragen stellen of delen

4. 1-op-1 inchecken & reflectief luisteren



Structureel 1-op-1 contact versterkt vertrouwen: teamleden ervaren dat hun leidinggevende oprecht geïnteresseerd is in hen als mens.

- ✓ Plan structureel 1-op-1 gesprekken.
- ✓ Vraag naar zowel werk als welzijn.
- ✓ Luister meer dan je praat.
- ✗ Alleen praten over prestaties.
- ✗ Denken dat teamoverleggen genoeg verbinding brengen.



5. Open vragen stellen



Door open en nieuwsgierige vragen te stellen, laat je zien dat je de expertise en mening van je medewerkers vertrouwt en waardeert.

- ✓ Gebruik vragen die beginnen met “wat”, “hoe” of “waarom”.
- ✓ Wees oprecht nieuwsgierig.
- ✗ Vragen stellen die vooral jouw mening bevestigen.
- ✗ Gesloten ja/nee-vragen gebruiken bij complexe issues.

6. Kwetsbaarheid tonen



Als je fouten toegeeft en je kwetsbaar opstelt, laat je integriteit en moed zien. Jouw team weet dan: zij hoeven hun eigen fouten en onzekerheden niet te verbergen.

- ✓ Deel eigen fouten en leerpunten.
- ✓ Erken wat je niet weet.
- ✗ Overmatig delen waardoor je team voor jou gaat zorgen.
- ✗ Doen alsof je altijd alles weet.

7. Specifieke feedback geven & uitnodigen

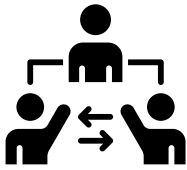


Feedback is geen eenrichtingsverkeer: door feedback uit te wisselen laat je zien dat je jouw team waardeert en continu wilt verbeteren.

- ✓ Benoem concreet gedrag, niet de persoon.
- ✓ Nodig feedback op jouw gedrag uit, zonder in de verdediging te schieten.
- ✓ Benoem het gedrag en de impact op anderen.
- ✗ Alleen feedback geven bij problemen.
- ✗ Feedback inpakken in wollige complimenten.

TIP structuur voor feedback:
Situatie + gedrag + impact

8. Inclusieve gesprekken en besluitvorming faciliteren



Echte inclusie laat elk teamlid voelen dat hun mening ertoe doet. Dit voedt vertrouwen en engagement.

- ✓ Betrek ook stille stemmen actief. “Wat denk jij?”
- ✓ Stimuleer tegengeluid.
- ✗ Alleen luisteren naar de luidste mensen.
- ✗ “Consensus” verwarren met echte inclusie.

9. Transparant, tijdig en met context communiceren



Transparantie voorkomt geruchten en onzekerheid. Je team weet dat je eerlijk en duidelijk bent, zelfs als het nieuws lastig is.

- ✓ Leg beslissingen uit, inclusief context.
- ✓ Communiceer ook als je nog niet alles weet.
- ✗ Informatie achterhouden “tot later”.
- ✗ Alleen zenden, niet toetsen of de boodschap landt.

Vraag: Waar verwacht mijn team antwoord of actie op?

10. Toezeggingen nakomen



Jouw betrouwbaarheid, vaardigheid, consistentie en integriteit komen hier samen. Groeit het vertrouwen of neemt het af?

- ✓ Doe wat je zegt, zeg wat je doet.
- ✓ Wees helder als iets niet (op tijd!) lukt.
- ✗ Beloftes doen om mensen gerust te stellen.
- ✗ Verwachten dat anderen jouw afspraken onthouden.

Continue ontwikkeling

Door te laten zien dat je jezelf ook continu wilt verbeteren, geef je het goede voorbeeld: een leidinggevende die bereid is te leren en te groeien wint het vertrouwen van zijn team.



**HUMAN
CENTRIC**

Neem contact op via info@humancentric.nl voor vragen of training.
Bezoek www.humancentric.nl voor meer informatie.

Successful leadership

Successful leadership requires trust: in yourself, in your team, and from your team. These 10 skills will help you build that trust.

The goal: effective teams

Teams perform better when team members:

- **Feel socially safe:** being free from inappropriate behaviour (e.g. bullying, (sexual) harassment, discrimination, aggression).
- **Feel psychologically safe:** feeling free to ask questions, make mistakes, and share ideas without fear of being judged.
- **Feel like they belong:** being yourself, being part of the team and feeling valued.

Your behaviour as a leader shapes the culture. What you do, others copy.

10 skills for successful managers

1. Regulate emotions & reflect on your own behaviour

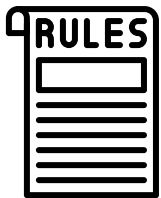


Your reaction determines whether your team members dare to give you their real opinion.

- ✓ Take time for self-reflection after difficult situations.
- ✓ Consciously discuss emotions.
- ✓ Use feelings as information, not as a guide.
- ✗ Respond directly out of frustration or stress.
- ✗ Expecting your team to resolve your uncertainty.

Q: How has my recent response impacted my team's confidence?

2. Set standards for behaviour and work ethics



Clear, shared standards demonstrate that as a leader you stand for integrity and consistency.

- ✓ Make team norms explicit and open to discussion.
- ✓ Involve the team in determining them.
- ✓ Repeat and live by the standards.
- ✗ Thinking that standards arise naturally.
- ✗ Impose rules only from the top down.

3. Intervene when inappropriate behaviour occurs



Addressing inappropriate behaviour is a signal that you are protecting the safety and dignity of every team member.

- ✓ Choose an appropriate intervention & apply.
- ✓ Follow up.
- ✓ Seek help and advice from your manager & HR
- ✗ Think that it will go away "on its own".
- ✗ Attack the person instead of the behaviour.

TIP divide talk time:

- 70% listening
- 30% ask questions or share

4. 1-on-1 check-in & reflective listening



Structural one-on-one contact strengthens trust: team members experience that their manager is genuinely interested in them as people.

- ✓ Schedule regular 1-on-1 meetings.
- ✓ Ask about both work and well-being.
- ✓ Listen more than you speak.
- ✗ Only talk about performance.
- ✗ Thinking that team meetings bring enough connection.



5. Ask open questions



By asking open and curious questions, you show that you trust and value the expertise and opinions of your employees.

- ✓ Use questions that start with “what,” “how,” or “why.”
- ✓ Be genuinely curious.
- ✗ Ask questions that primarily confirm your opinion.
- ✗ Use closed yes/no questions for complex issues.

6. Show vulnerability



When you admit mistakes and act human, you demonstrate integrity and courage. Your team will then know: they don't have to hide their own mistakes and insecurities.

- ✓ Share your own mistakes and lessons learned.
- ✓ Acknowledge what you don't know.
- ✗ Oversharing that makes your team care about you.
- ✗ Pretending to always know everything.

7. Provide specific feedback and invite

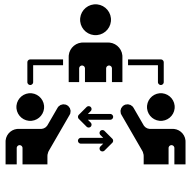


Feedback isn't a one-way street: by exchanging feedback you show that you value your team and want to continuously improve.

- ✓ Identify specific behaviour, not the person.
- ✓ Invite feedback on your behaviour without becoming defensive.
- ✓ Identify the behaviour and its impact on others.
- ✗ Only provide feedback if there are problems.
- ✗ Wrapping feedback in woolly compliments.

TIP structure for feedback:
Situation + behaviour + impact

8. Facilitate inclusive conversations and decision-making



True inclusion makes every team member feel that their opinion matters. This fosters trust and engagement.

- ✓ Actively involve even silent voices. “What do you think?”
- ✓ Encourage counterarguments.
- ✗ Only listen to the loudest people.
- ✗ Confusing “consensus” with true inclusion.

9. Communicate transparently, in a timely manner and with context



Transparency prevents rumors and uncertainty. Your team knows you're honest and clear, even when the news is difficult.

- ✓ Explain decisions, including context.
- ✓ Communicate if you don't know everything yet.
- ✗ Withholding information “until later”.
- ✗ Only talk, do not check whether the message lands.

Question: What is my team expecting an answer or action on?

10. Keeping commitments



Your reliability, skill, consistency, and integrity converge here. Is trust growing or declining?

- ✓ Do what you say, say what you do.
- ✓ Be clear if something doesn't work out (on time!).
- ✗ Making promises to reassure people.
- ✗ Expecting others to remember your commitments.

Continuous development

By showing that you also want to continuously improve yourself, you set a good example: a manager who is willing to learn and grow gains the trust of their team.



**HUMAN
CENTRIC**

Contact us at info@humancentric.nl for questions or training.
Visit www.humancentric.nl for more information.