

De kracht van kwetsbaarheid: naar een nieuwe aanpak van leidinggeven

Dra. Shana Mertens

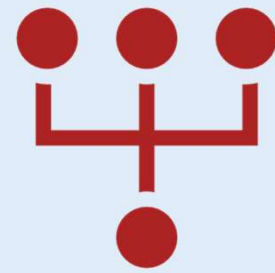
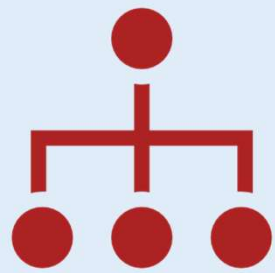
Shana Mertens

Doctoraal onderzoeker & assistent
Departement Marketing, Innovatie & Organisatie
Universiteit Gent









Bescheiden leiderschap?

Bescheiden leiderschap?

≠ transformationeel leiderschap

≠ transactioneel leiderschap

≠ authentiek leiderschap

≠ ...

Bescheiden leiderschap

- Actief feedback vragen
- Tekortkomingen toegeven
- Sterktes van anderen (h)erkennen
- Complimenten geven
- Waardering uiten voor bijdragen van anderen
- Bereid zijn om te leren van anderen
- Openstaan voor advies
- Openstaan voor ideeën

Bescheiden leiderschap*

“Mijn leidinggevende zoekt actief naar feedback, zelfs als die kritisch is”

→ 31%

“Mijn leidinggevende geeft het toe als hij/zij/die niet weet hoe iets moet”

→ 70%

“Mijn leidinggevende complimenteert anderen vaak met hun sterke punten”

→ 54%

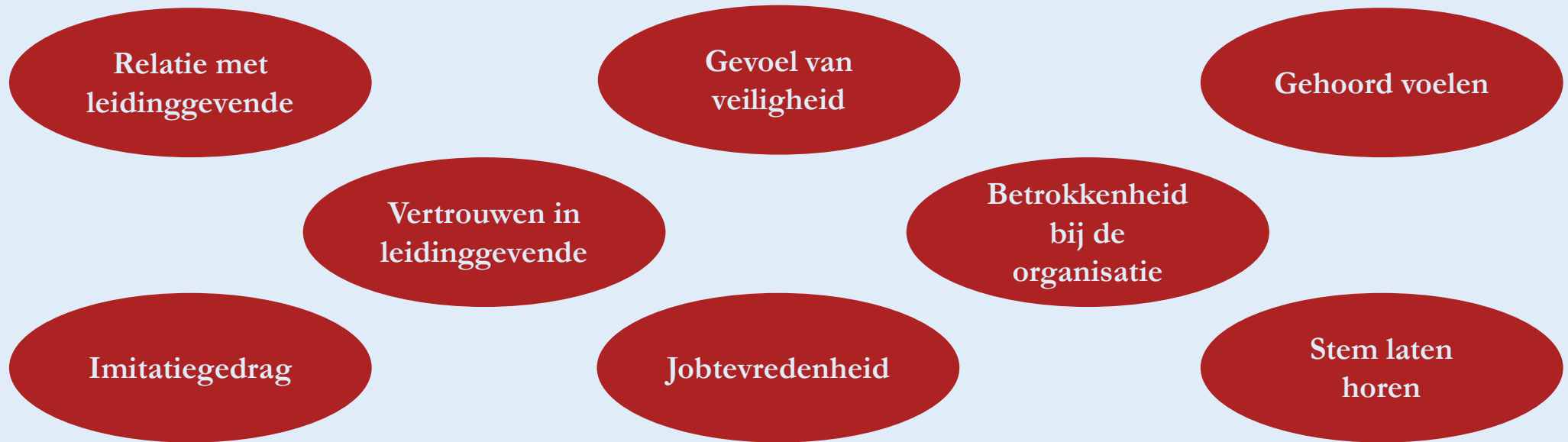
“Mijn leidinggevende is bereid om te leren van anderen”

→ 73%

*Gebaseerd op bevraging van 746 medewerkers

Bescheiden leiderschap*

Waarom?



*Gebaseerd op bevraging van 746 medewerkers

Zelfdeterminatietheorie:



The diagram consists of three large, solid red circles arranged in a triangular pattern. The top circle is labeled 'Betrokkenheid', the bottom-left circle is labeled 'Autonomie', and the bottom-right circle is labeled 'Competentie'. All text is in white, bold, serif font.

Betrokkenheid

Autonomie

Competentie

Wat met een grote
(machts)afstand tussen
leidinggevende en
medewerker?



Hoe doe ik dat?

STAP 1: Informeer

STAP 2: Luister

STAP 3: Waardeer

STAP 4: Toon

STAP 1: Informeer

- ✓ Benadruk het 'waarom'
- ✓ Geef toe dat je bepaalde zaken niet weet
- ✓ Vraag om specifieke feedback
- ✓ Begrijp dat je stem laten horen moeilijk is
- ✓ Overweeg anonieme feedback

STAP 2: Luister

- ✓ Zelfbevordering versus zelfverbetering
- ✓ Hart versus hoofd
- ✓ Laat de ego's thuis
- ✓ Ga verder aan de slag...
- ✓ ...of wees eerlijk over waarom je dat niet doet

STAP 3: Waardeer

- ✓ Unieke bijdrage van ieder teamlid
- ✓ Empower > overpower
- ✓ Bedank anderen voor hun input
- ✓ Leer waarderen en positieve feedback geven
- ✓ Denk vanuit het ‘principe van de beste bedoelingen’

STAP 4: Toon

- ✓ Geef het goede voorbeeld
 - Kwetsbaarheid
 - Feedback
 - Positieve intenties
- ✓ Creëer een veilige omgeving
- ✓ Investeer in sociale relaties

