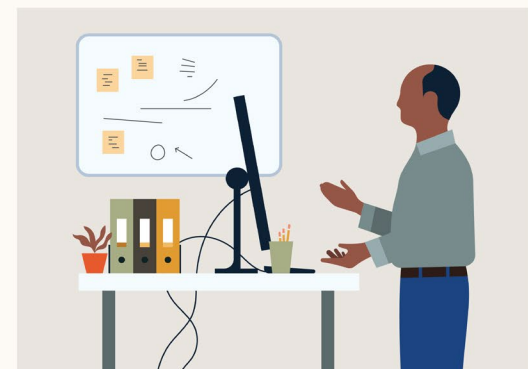
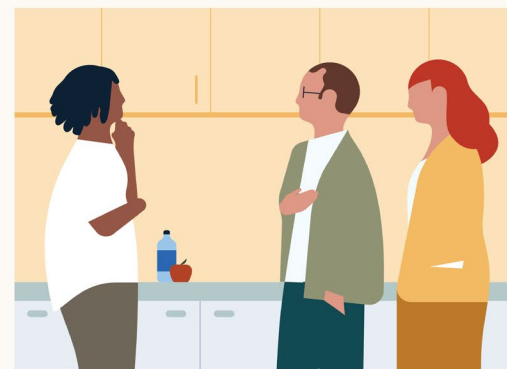
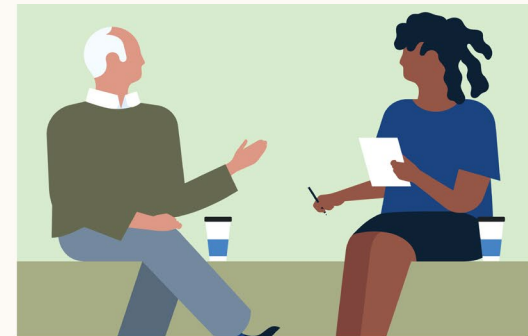


# Vijf gewoonten van succesvolle leidinggevenden

en hoe u deze vaardigheden zelf ontwikkelt



Vijf gewoonten die  
kunnen helpen een  
betere leidinggevende  
te worden



## Inhoudsopgave

Introductie	03
<b>Gewoonte 1</b> Geef leiding met empathie	04
<b>Gewoonte 2</b> Wees niet bang om te veranderen	06
<b>Gewoonte 3</b> Treed op als een mentor	08
<b>Gewoonte 4</b> Bekijk zaken vanuit verschillende perspectieven	11
<b>Gewoonte 5</b> Neem mensen van verschillende leeftijden aan	13
Conclusie	15

## Introductie

# Begin bij uzelf als u een cultuuromslag binnen uw organisatie wilt bewerkstelligen

Tevreden medewerkers zijn **12% productiever**.

Leidinggevend en op alle niveaus hebben invloed op de cultuur binnen hun organisatie. De manier waarop u leidinggeeft, kan een grote impact hebben op zowel de medewerkers als de prestaties van het bedrijf. De beste leidinggevend en zijn zich bewust van hun gedrag op de werkvloer en gedragen zich dan ook naar de normen en waarden van hun organisatie.

Om u te helpen uw stijl van leidinggeven te optimaliseren en uw medewerkers te motiveren, hebben we vijf gewoonten geïdentificeerd die de succesvolste leidinggevend en met elkaar gemeen hebben. Daarnaast hebben we een aantal tips opgesteld die u kunt gebruiken om deze gewoonten zelf te ontwikkelen.

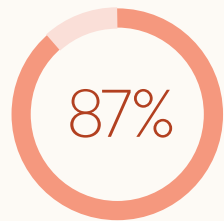


## Gewoonte 1

# Geef leiding met empathie

Met deze gewoonte wordt bedoeld dat u voor een werksfeer zorgt waarin uw medewerkers zich op hun gemak voelen, zodat ze maximaal kunnen presteren.

Hoe zit deze werksfeer eruit? Het belangrijkste is dat u rekening houdt met de behoeften van uw medewerkers. Geef medewerkers het gevoel dat het bedrijf hen ondersteunt. Ze zullen dan meer geneigd zijn hun tijd en energie te steken in het ondersteunen van het bedrijf.



van de CEO's is ervan overtuigd dat de financiële prestaties van hun bedrijf samenhangen met de mate van empathie op de werkvloer

Bron: Businessolver, [State of Workplace Empathy 2018](#)



### Wat laat u hiermee aan uw medewerkers zien

U zet hun behoeften op de eerste plaats en zorgt er op die manier voor dat ze hun werk zo goed mogelijk kunnen doen.



### De gevolgen van het niet aanleren van deze gewoonte

Als medewerkers het gevoel hebben dat hun leidinggevendenden geen oog hebben voor hun behoeften, kan dit tot een groter personeelsverloop en een lager betrokkenheidsgevoel onder medewerkers leiden.

## Gewoonte 1

# Word een empathische leidinggevende



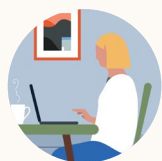
### Bied altijd een luisterend oor.

De belangrijkste vaardigheid die u moet ontwikkelen om empathisch over te komen, is het vermogen om te luisteren. Hoe beter u luistert, hoe eenvoudiger het is om u in anderen te verplaatsen.



### Neem nooit zomaar iets aan.

Laat medewerkers zien dat u hen wilt begrijpen door vragen te stellen als iets u niet helemaal duidelijk is in plaats van zomaar iets aan te nemen. Zeg in dat soort gevallen bijvoorbeeld „Klopt het dat je het gevoel hebt dat ...“ om medewerkers de kans te geven iets opnieuw uit te leggen als u hen niet goed hebt begrepen.



### Zorg ervoor dat u bereikbaar bent voor een persoonlijk gesprek.

Het is moeilijk om emoties af te lezen uit e-mails, wat het moeilijk maakt om empathisch te reageren. Voer daarom regelmatig persoonlijke gesprekken: fysiek of via videobellen.

## Tips voor succes

### + Voor teamleiders

Ga regelmatig één op één het gesprek aan met teamleiders om feedback te verzamelen en erachter te komen hoe zij zich voelen. Focus u op wat ze zeggen in plaats van vooruit te denken aan hoe u gaat reageren.

### + Voor executives

Geef medewerkers het gevoel dat ze worden gehoord door regelmatig aan te geven wat u doet om uzelf te verbeteren en waarom.

### + Voor afdelingshoofden

Doe moeite om een band op te bouwen met medewerkers. Organiseer regelmatig een virtuele vragensessie en laat medewerkers van te voren vragen indienen.



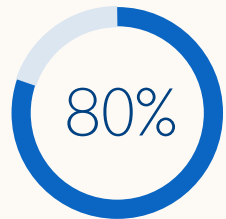
## Gewoonte 2

# Wees niet bang om te veranderen

### De beste leidinggevenden staan nooit stil.

Zij weten dat de werkwereld snel evolueert en staan positief tegenover veranderingen. Op deze wijze moedigen ze medewerkers aan deze mentaliteit over te nemen en te werken aan continue verbeteringen en innovaties.

Dit geldt met name voor technologie. Leidinggevenden die investeren in het verkennen en implementeren van nieuwe technologieën laten zien dat ze vooruit denken, waardoor het eenvoudiger wordt om talent aan te trekken en te behouden.



van de werkzoekenden geeft aan bij een bedrijf te willen werken dat gebruikmaakt van de laatste digitale tools

Bron: Randstad, [A Formula for Success from Today's Most Profitable Companies](#)



### Wat laat u hiermee aan uw medewerkers zien

U hecht waarde aan innovatie en gaat samen met uw medewerkers de toekomst tegemoet.



### De gevolgen van het niet aanleren van deze gewoonte

Als medewerkers het gevoel hebben dat het bedrijf gebruikmaakt van verouderde tools en werkwijzen, zijn ze eerder geneigd op zoek te gaan naar een andere baan.

## Gewoonte 2

# Word een leidinggevende die niet bang is voor verandering



### Zorg ervoor dat alle neuzen in uw organisatie dezelfde kant opstaan.

Als u processen wilt verbeteren of kansen wilt identificeren, kunt u het beste vertrouwen op medewerkers die dagelijks met klanten of tools werken. Maak het daarom zo eenvoudig mogelijk voor uw medewerkers om feedback te delen en potentiële oplossingen voor te stellen. Spreek uw waardering uit over goede voorstellen om anderen te stimuleren ook bij te dragen.



### Moedig experimenteel gedrag aan.

Veranderingen brengen altijd een zeker risico met zich mee. Houd niet te krampachtig vast aan de status quo en neem ingecalculerde risico's. Moedig uw medewerkers ook aan te experimenteren. Geef duidelijk aan hoe en wanneer medewerkers hun eigen gang kunnen gaan en dat het niet erg is als een experiment mislukt.

## Tips voor succes

### + Voor executives

Neem gegevens uit enquêtes die onder uw medewerkers zijn uitgevoerd, ter harte als u besluiten neemt die invloed hebben op uw personeel — en klanten.

” Om in deze hectische wereld te overleven, is het van belang om continu te transformeren. Dit vermogen om continu te transformeren, is wat uw bedrijf innovatief maakt.“

– Ginni Rometty, voormalig CEO, IBM

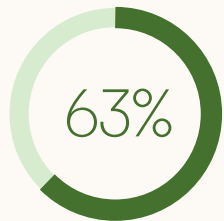
Bron: IBM, [IBM's Ginni Rometty Honored with 2019 Edison Achievement Award](#)

### Gewoonte 3

## Treed op als een mentor

Zelfs de succesvolste leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat ze niet voor altijd kunnen leidinggeven. Een leidinggevende die effectief te werk gaat, denkt altijd aan de lange termijn, dus ook aan het opleiden van vervangers voor hem- of haarzelf.

Door een actieve rol te spelen in de professionele ontwikkeling van hun medewerkers, helpen sterke leidinggevenden de carrières van hun teamleden naar een nieuw niveau. Dit geeft medewerkers het gevoel dat zowel het bedrijf als de leidinggevenden in hun toekomst investeren. Door te investeren in de ontwikkeling van medewerkers zorgt u er bovendien voor dat medewerkers minder snel geneigd zijn om ergens anders aan de slag te gaan en dat institutionele kennis wordt behouden.



van de millennials is van mening dat er door de werkgever niet genoeg aandacht wordt besteed aan het ontwikkelen van leidinggevende vaardigheden

Bron: Human Resources Professionals Association, [HR & Millennials: Insights Into Your New Human Capital](#)



### Wat laat u hiermee aan uw medewerkers zien

U geeft om hun persoonlijke ontwikkeling en helpt ze te groeien en te slagen binnen uw organisatie.



### De gevolgen van het niet aanleren van deze gewoonte

Medewerkers kunnen het gevoel krijgen dat ze geen toekomst hebben binnen uw bedrijf en op zoek gaan naar een andere baan.



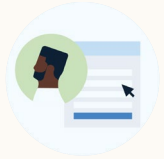
### Gewoonte 3

# Word een leidinggevende die begeleiding biedt



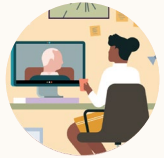
#### Identificeer de vereiste vaardigheden.

Bepaal van tevoren welke vaardigheden en kennis uw organisatie in de toekomst nodig heeft, zodat u tijdens het wervingsproces precies weet wat u zoekt in de ideale kandidaat.



#### Bied mogelijkheden voor professionele ontwikkeling.

Help medewerkers hun carrièrepad binnen uw organisatie uit te stippelen en bied hen ondersteuning bij het nemen van de volgende stap in hun professionele ontwikkeling. Zorg ervoor dat uw medewerkers kunnen groeien, bijvoorbeeld door middel van een gestructureerde leiderschapstraining of informele ondersteuning.



#### Stimuleer de overdracht van kennis en ervaring tussen medewerkers van verschillende leeftijden.

Help uw medewerkers het beste uit zichzelf te halen door de overdracht van kennis en ervaring tussen medewerkers van verschillende leeftijden te stimuleren. Op deze wijze kunt u ook toekomstige leidinggevers ontdekken en de innovatie een boost geven.

## Tips voor succes

### + Voor wervingsmanagers

Stel deze 30 essentiële [gedragsvragen tijdens het sollicitatiegesprek](#) om te bepalen of de sollicitant over de vereiste leidinggevende en zachte vaardigheden beschikt.

” Voordat je leidinggevende bent, draait alles om het ontwikkelen van jezelf. Zodra je leidinggevende bent, draait alles om het ontwikkelen van anderen.“

– Jack Welch, voormalig CEO, General Electric

Bron: Inc., [Jack Welch Always Wanted His Team Members to Take Ownership of Their Work. Here's Why](#)

## Gewoonte 3

# Vind een nieuwe leidinggevende

Gaat u buiten uw organisatie op zoek naar kandidaten voor leidinggevende functies? Maak dan gebruik van oplossingen die u helpen om te focussen op kandidaten met de juiste vaardigheden. Dat is niet alleen aan te raden bij externe werving, maar ook als interne kandidaten naar beschikbare functies solliciteren. Deze oplossingen helpen u te bepalen of een kandidaat geschikt is voor een leidinggevende functie.



**Vind een nieuwe leidinggevende.**

LinkedIn Vacatures

Voeg screeningsvragen en evaluaties van vaardigheden aan uw vacatures toe met behulp van [LinkedIn Vacatures](#) om direct een goed beeld te krijgen van kandidaten.



**Trek een nieuwe leidinggevende aan.**

LinkedIn-carrièrepagina's

Bouw merkbekendheid op met [LinkedIn-carrièrepagina's](#). Bereik uw toekomstige leidinggevers met een pagina waarop uw bedrijf en beschikbare functies worden gepresenteerd.



**Kom in contact met een nieuwe leidinggevende.**

LinkedIn Recruiter

Bepaal over welke vaardigheden een toekomstige leidinggevende moet beschikken en gebruik vervolgens een wervingsoplossing als [LinkedIn Recruiter](#) om snel te zien welke kandidaten over deze vaardigheden beschikken.

## Gewoonte 4

# Bekijk zaken vanuit verschillende perspectieven

Consensus hoeft niet per se een teken te zijn van een harmonieuze werkplek. Vaak zijn de gezondste bedrijven die waar medewerkers niet bang zijn om voor hun mening uit te komen.

Topleidinggevenden proberen afwijkende meningen niet in de kiem te smoren, maar gebruiken deze meningen juist om betere werkwijzen te identificeren. Door medewerkers de kans te geven eerlijk voor hun mening uit te komen zonder dat dit consequenties heeft, kunnen leidinggevenden snel inspelen op kwesties die zich tot problemen kunnen ontwikkelen.



Medewerkers die zich gehoord voelen, zijn 4,6 keer zo gemotiveerd om hun best te doen op het werk.

Bron: Salesforce, [New Research: How Leading with Equality and Values Impacts Your Business](#)



### Wat laat u hiermee aan uw medewerkers zien

U respecteert hun mening en houdt er rekening mee.



### De gevolgen van het niet aanleren van deze gewoonte

Medewerkers krijgen het gevoel dat ze niets te zeggen hebben en durven niet voor hun mening uit te komen als het om belangrijke zaken gaat. Dit leidt niet alleen tot een lager moreel en een hoger personeelsverloop, maar zorgt er ook voor dat u belangrijke inzichten over het hoofd ziet.

## Gewoonte 4

# Word een leidinggevende die zaken vanuit verschillende perspectieven kan bekijken



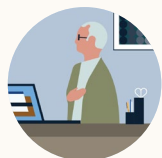
### Vraag om meningen van anderen.

Verbeter uw ideeën en initiatieven door er met medewerkers over te brainstormen en er vanuit de ogen van verschillende mensen naar te kijken. Op deze wijze voorkomt u dat u zaken over het hoofd ziet.



### Voer een beleid van open communicatie.

Een opendeurbeleid moedigt teamleden aan om met problemen en ideeën naar u toe te komen. Toch moet u er ook rekening mee houden dat er medewerkers zijn die moeite hebben met face-to-facecontact. Om te voorkomen dat die medewerkers niet worden gehoord, moet u ervoor zorgen dat iedereen weet dat u ook op andere manieren bent te bereiken, bijvoorbeeld via e-mail.



### Vat het niet persoonlijk op.

Als manager is uw reputatie nauw verbonden aan de prestaties van de organisatie. Hierdoor kan feedback als een persoonlijke aanval voelen. Bedenk dan dat het niet om u gaat, maar om het verbeteren van de organisatie.

## Tips voor succes

### + Voor teamleiders

Ontvang feedback vanuit een neutraal standpunt en probeer iemand die feedback geeft, niet te onderbreken, zelfs niet als u het er niet mee eens bent. Als u het gevoel hebt dat een medewerker zijn afwijkende mening op een negatieve of respectloze manier uit, ga dan een persoonlijk gesprek aan met de betreffende medewerker. Anders raken uw andere medewerkers mogelijk ontmoedigd om in de toekomst voor hun mening uit te komen.

” Een bedrijf groeit door [mensen] die zich betrokken voelen en het conflict niet uit de weg gaan om tot een goed resultaat te komen. Wanneer twee [mensen] altijd dezelfde mening hebben, is één van hen overbodig.“\*

– William Wrigley Jr., oprichter van Wrigley Company

Bron: Quote Investigator, [When Two Men in Business Always Agree, One of Them Is Unnecessary](#)

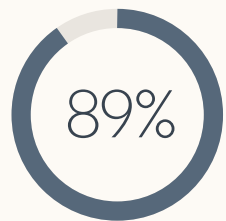
## Gewoonte 5

# Neem mensen van verschillende leeftijden aan

**Vandaag de dag bestaat de beroepsbevolking uit vier generaties.**

Toch is leeftijdsdiscriminatie nog steeds wijdverspreid. Leidinggevend en die inzien dat elke generatie zijn eigen unieke inzichten en sterke kanten heeft, en gebruikmaken van de overvloed aan vaardigheden die een divers personeelsbestand met zich meebrengt, plukken daar de vruchten van.

Help uw organisatie diverser te worden door goed na te denken over de structuur van afdelingen en teams. Op deze wijze zorgt u voor een betere balans tussen ervaring en nieuw talent en biedt u uw medewerkers de kans om van elkaar te leren.



van de wervingsprofessionals zegt dat een bedrijf met medewerkers van verschillende generaties succesvoller is

Bron: LinkedIn, [Global Talent Trends 2020](#)



### Wat laat u hiermee aan uw medewerkers zien

U ziet potentieel in medewerkers van alle leeftijden en maakt gebruik van hun sterke punten.



### De gevolgen van het niet aanleren van deze gewoonte

Medewerkers kunnen het gevoel krijgen dat ze niet serieus genomen worden vanwege hun leeftijd en op zoek gaan naar een werkgever die dat wel doet.



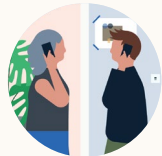
## Gewoonte 5

# Word een leidinggevende die werft met het oog op diversiteit



### Houd aannames buiten de deur.

Als u zich laat leiden door stereotypes over generaties, kan dit ertoe leiden dat u talent over het hoofd ziet en kennis onbenut laat. Medewerkers kunnen u verrassen. Soms zijn jongere medewerkers emotioneel volwassener dan oudere medewerkers.



### Stimuleer samenwerking tussen medewerkers van verschillende leeftijden.

Medewerkers kunnen niet profiteren van elkaars kennis als er nooit interactie is. Praat vaker met medewerkers buiten uw werkring en stimuleer uw medewerkers om elkaar te leren kennen, ongeacht het leeftijdsverschil. Zo zorgt u ervoor dat iedereen de kans krijgt om nieuwe vaardigheden en kennis op te doen.

## Tips voor succes

### + Voor afdelingshoofden

Breng medewerkers van verschillende generaties tot elkaar, bijvoorbeeld door een oudere en een jongere medewerker een team te laten vormen tijdens een groepstrainingssessie.

### + Voor executives

Organiseer omgekeerde mentorsessies waarbij jongere medewerkers het gesprek aangaan met executives en ze op de hoogte brengen van de actuele digitale vaardigheden en de laatste trends binnen hun generatie.

### + Voor teamleiders

Conflicten tussen teamleden van verschillende generaties zijn normaal. Toon respect voor iedereen in uw team en uw medewerkers zullen uw voorbeeld volgen.

## Conclusie

# Geef het goede voorbeeld

Er wordt vaak gezegd dat leidinggevenden het goede voorbeeld moeten geven. Medewerkers volgen vaak uw voorbeeld, dus het is aan u welk voorbeeld u wilt stellen.

Wat een goed voorbeeld is, hangt af van de missie en waarden van uw bedrijf. Maar door constructieve gewoonten te ontwikkelen en gewoonten die geen profijt opleveren, op te geven, laat u uw medewerkers in elk geval zien welke cultuuromslag u voor ogen hebt en welk pad u daarvoor wilt bewandelen.



# Zie LinkedIn in actie

LinkedIn Talent Solutions biedt een breed scala aan wervingsoplossingen om grote en kleine organisaties te helpen de meest geschikte kandidaten te vinden, aan te trekken en te benaderen voor hun beschikbare functies. LinkedIn werd in 2003 opgericht en brengt professionals wereldwijd met elkaar in contact om ze productiever en succesvoller te maken. LinkedIn heeft meer dan 690 miljoen gebruikers en is het grootste professionele netwerk ter wereld.

[Abonneer u op onze blog](#)

[Maak connectie met ons op LinkedIn](#)

[Volg ons op Facebook](#)

[Volg ons op Twitter](#)

[Gratis demo aanvragen](#)

## Probeer de wervings- en recruitmentproducten van LinkedIn



### Plan

Neem lastige wervingsbeslissingen op basis van data.

[Talent Insights](#)



### Zoek

Zoek, benader en beheer uw beste kandidaten op één centrale plaats.

[LinkedIn Recruiter](#)  
[LinkedIn Scheduler](#)



### Plaats

Plaats vacatures om kandidaten te bereiken die u ergens anders niet zult vinden.

[Vacature plaatsen](#)  
[Lees meer over LinkedIn Vacatures](#)



### Trek aandacht

Geef een indruk van de cultuur binnen uw bedrijf en breng vacatures onder de aandacht met gerichte advertenties.

[Carrièrepagina's](#)  
[Werven Ads](#)  
[Pipeline Builder](#)