‘Hoe je als leidinggevende toch kan dealen met hybride - en thuiswerken’

Het onmisbare fundament vertrouwen bij coachend leiderschap

OptimaalTalent ACADEMY

“Wie veel vertrouwen geeft, laat merken dat hij betrouwbaar is.”

Beste leidinggevende,

Brandende vragen

In hoeverre geef jij echt vertrouwen aan je medewerkers? En hoeveel vertrouwen en gezag geniet jij zelf? Uit welke bouwstenen bestaat vertrouwen eigenlijk? Met welk concreet leiderschapsgedrag kun je dat versterken? Of zelfs ondermijnen? En hoe kun je slim vertrouwen geven zonder in naïviteit te vervallen? Brandende reflectievragen voor een leidinggevende die zijn of haar rol serieus neemt...

Controlebehoefte

‘Controle is goed, maar vertrouwen is beter’. Aan deze omgekeerde reclameslogan moeten wij denken als het gaat over remote leidinggeven aan je medewerkers of teams. In dit tijdperk van hybride werken, waarin op kantoor en thuiswerken om voorrang strijden. Vaak gaat deze ‘battle’ naar een 50/50 verdeling, soms naar een 1/3 verhouding of zelfs nog lager. Een grote controlebehoefte kan je als leidinggevende behoorlijk wat ongemak opleveren. En dan zijn dit uitdagende tijden voor je!

Uitgekleed

Veel leidinggevenden hebben immers het gevoel ‘uitgekleed’ te zijn nu ze ervaren dat het bedrijf door blijft draaien, het parkeerterrein halfleeg is en de overvolle kantoortuin ook verleden tijd is. Het is dan lastiger als mensen niet direct in je gezichtsveld zitten. Dit draait in essentie om vertrouwen.

Voorproefje release Optimaal Talent Online Academy

Wij lanceren dit jaar 3 online trainingsprogramma’s – Talent, Team en Coachend Leiderschap - met maar liefst 18 online modules. Deze whitepaper is een voorproefje van ons spiksplinternieuwe e-learning programma Coachend Leiderschap. Binnen dit leiderschapsprogramma hebben wij vijf online trainingen die gestoeld zijn op de 5V’s van Coachend Leiderschap, waarmee we nu met jou wat meer de diepte ingaan met de V van Vertrouwen.

Optimaal Talent ACADEMY

Vertrouwen is een onmisbare bouwsteen in jouw rol als coachend leidinggevende. Heb vertrouwen dat je in deze whitepaper aan jezelf gaat bouwen. Wij wensen je daarbij alvast veel leesplezier!

Met hartelijke wendbaarheidsgroet,

Stephen Steijger, Arjan Jansen van ’t Land en Viktor Steijger

Namens team Optimaal Talent



Optimaal Talent
Bouwen aan teams en talent


OptimaalTalent
ACADEMY
Aan de basis van een fantastische organisatie staat hoogwaardig leiderschap.

Vertrouwen start altijd bij jezelf

De vier bouwstenen van geloofwaardigheid: 1. Integriteit, 2. Intenties, 3. Capaciteiten en 4. Resultaten, zijn de fundamentele elementen die een persoon geloofwaardig maken.

Integriteit

De eerste bouwsteen heeft betrekking op integriteitskwesties. Dit is waar de meeste mensen aan denken als ze het over vertrouwen hebben. Voor veel mensen betekent integriteit vooral eerlijkheid. Toch is integriteit veel meer dan dat. Het is ook doen wat je zegt. Het is consequent zijn, tegenover jezelf en tegenover anderen. Het is de moed hebben om overeenkomstig je waarden en opvattingen te handelen. Interessant genoeg is een ingrijpende inbreuk op vertrouwen meestal een inbreuk op de integriteit.

Intenties

De tweede bouwsteen draait om intenties. Deze hebben te maken met onze motieven, onze agenda en ons daaruit voortvloeiende gedrag. Vertrouwen groeit wanneer onze motieven duidelijk zijn en gebaseerd zijn op wederzijds voordeel. Met andere woorden, als we oprecht begaan zijn. Niet alleen met onszelf, maar ook met andere mensen waar we mee omgaan, waar we leiding aan geven of waar we diensten aan verlenen. Als we het vermoeden hebben dat iemand een verborgen agenda heeft of als we niet geloven dat iemand in ons belang handelt, zijn we achterdochtig ten aanzien van alles wat deze persoon zegt en doet.

Capaciteiten

De derde bouwsteen draait om capaciteiten, de vermogens die we hebben om vertrouwen te wekken. Dit zijn onze talenten, instelling, vaardigheden, kennis en stijl. Het zijn de middelen die we gebruiken om resultaten voort te brengen. Een arts kan integer zijn en zijn motieven kunnen deugen, maar wanneer hij niet vaardig is in het verrichten van zijn taak, zal hij niet geloofwaardig zijn op dat gebied. Capaciteiten draaien ook om ons vermogen om vertrouwen te wekken, te vergroten en te herstellen.

Resultaten

De laatste en vierde bouwsteen heeft betrekking op resultaten en verwijst naar onze staat van dienst, onze prestaties, de vraag of we belangrijke zaken voor elkaar krijgen. Als we dingen die we geacht worden te doen niet voor elkaar krijgen, doet dat afbreuk aan onze geloofwaardigheid. Als we aan de andere kant de resultaten behalen die we hebben toegezegd, bouwen we een positieve reputatie op, de reputatie van iemand die iets voor elkaar krijgt.



Vertrouwenstest

In deze oefening voor leidingevenden, professionals en teams check je jezelf op de vier bouwstenen van vertrouwen.

Lees de verschillende stellingen en omcirkel het cijfer dat het beste aangeeft waar jij staat: **1** betekent dat je je identificeert met de uitspraak die het meest **links** in het overzicht staat; **5** betekent dat je je het meest thuis voelt bij de uitspraak uiterst **rechts**. De cijfers 2, 3 en 4 markeren de verschillende posities daartussen in.

Integriteit

Ik rechtvaardig soms het vertellen van leugentjes om bestwil, geef een onjuist beeld van mensen of situaties of pas de waarheid aan om de resultaten te krijgen die ik wil.	1 2 3 4 5	Ik ben in iedere situatie door en door eerlijk in mijn contacten met anderen.
Soms gaapt er een kloof tussen wat ik zeg en wat ik denk, of tussen mijn daden en mijn waarden.	1 2 3 4 5	Wat ik zeg en doe is wat ik echt denk en voel; ik doe altijd wat ik zeg.
Ik ben niet volledig duidelijk over mijn waarden. Het is moeilijk voor mij om ergens voor te staan als anderen het er niet mee eens te zijn.	1 2 3 4 5	Ik ben duidelijk over mijn waarden en ik heb de moed om te staan waar ik in geloof.
Ik vind het moeilijk om toe te geven dat iemand anders ook gelijk kan hebben, of dat er nog andere informatie is die ertoe zou kunnen leiden dat ik van gedachte verander.	1 2 3 4 5	Ik sta oprecht open voor de mogelijkheid nieuwe ideeën over te nemen waardoor ik anders over dingen zou kunnen gaan nadenken of zelfs mijn waarden zal herdefiniëren.
Het kost me moeite om mezelf doelen te stellen en die te behalen en afspraken met mezelf na te komen.	1 2 3 4 5	Ik ben in staat voortdurend afspraken met mezelf en anderen te maken en na te komen.

Test gaat door op de volgende pagina

Intenties

Ik geef zelf niet zo veel om andere mensen, behalve om diegenen die me het meeste na staan. Het kost me moeite om rekening te houden met problemen van anderen.	1 2 3 4 5	Ik geef oprecht om andere mensen en ben zeer begaan met het welzijn van anderen.
Ik denk niet veel na over het waarom van wat ik doe. Ik heb zelden of nooit geprobeerd om diep in mezelf te graven om mijn motieven te verbeteren.	1 2 3 4 5	Ik ben me zeer bewust van mijn motieven en ik werk aan ze zodat ik zeker weet dat ik de juiste dingen doe om de juiste redenen.
De meeste mensen zullen op basis van mijn gedrag niet direct denken dat ik het beste met hen voor heb.	1 2 3 4 5	Andere mensen zien op basis van de dingen die ik doe dat ik het beste met hen voor heb.
Diep van binnen denk ik dat als iemand anders iets krijgt (geld, kansen, erkenning), ik het dus niet kan krijgen.	1 2 3 4 5	Ik geloof oprecht dat er meer dan genoeg van alles is voor iedereen.
In mijn contacten met anderen ben ik er meestal alleen op uit om te krijgen wat ik wil.	1 2 3 4 5	Ik zoek actief naar oplossingen die 'winst' voor alle betrokken betekenen.

Capaciteiten

Ik heb het gevoel dat ik mijn talenten in mijn huidige baan niet echt gebruik.	1 2 3 4 5	De mogelijkheden die ik op mijn werk krijg, zijn goed afgestemd op mijn talenten.
Ik heb niet de kennis verworven of volledig de vaardigheden die ik nodig heb om echt effectief te zijn in mijn werk.	1 2 3 4 5	Ik heb de kennis verworven en de vaardigheden geleerd die nodig zijn in mijn baan.
Ik neem zelden de tijd om mijn kennis en mijn vaardigheden op het werk of een willekeurig ander gebied van mijn leven te verbeteren.	1 2 3 4 5	Ik verbeter en vergroot mijn kennis en vaardigheden op alle belangrijke gebieden van mijn leven voortdurend.
Ik weet niet precies wat mijn sterke punten zijn; ik ben meer gericht op het verbeteren van mijn zwakke punten	1 2 3 4 5	Ik heb vastgesteld wat mijn sterke punten zijn en ik richt me vooral op die zo effectief mogelijk te gebruiken.
Ik weet op dit moment niet zo goed hoe je vertrouwen creëert.	1 2 3 4 5	Ik weet hoe ik effectief vertrouwen kan wekken, vergroten, uitbreiden, herstellen en ik werk er voortdurend aan dat dat ook gebeurt.

Test gaat door op de volgende pagina

Resultaten

Ik heb geen erg goede staat van dienst. Niemand zal onder de indruk zijn van mijn CV.	1 2 3 4 5	Mijn staat van dienst geeft anderen het vertrouwen dat ik gewenste resultaten zal behalen.
Ik houd me vooral bezig met doen wat me gezegd wordt.	1 2 3 4 5	Ik richt me op het behalen van resultaten, niet op activiteiten.
Als het over mijn staat van dienst gaat, zeg ik helemaal niets (ik wil niet opscheppen) of ik zeg te veel en stoot mensen af.	1 2 3 4 5	Ik vertel anderen op dusdanige gepaste wijze over mijn staat van dienst dat ze me vertrouwen.
Ik maak vaak niet af waar ik mee begonnen ben.	1 2 3 4 5	Als ik ergens aan begin, dan maak ik het ook af, kleine uitzonderingen daargelaten.
Het kan me niet zoveel schelen hoe ik resultaten behaal, als ik ze maar behaal.	1 2 3 4 5	Ik behaal consequent resultaten en wel zodanig dat anderen mij vertrouwen.

Met de check op de vier bouwstenen van vertrouwen kunnen mensen zich bewust worden waar ze qua integriteit, intenties, capaciteiten en resultaten staan. Door op gevoel per bouwsteen een cijfer (schaal 1-5) te geven vorm je snel inzicht in karaktertrekken (integriteit en intenties) aan de ene kant en de competentie gerelateerde bouwstenen (capaciteiten en resultaten) aan de andere kant.

Het is een momentopname en geeft je dus inzicht waarna je kunt kiezen welke bouwsteen je de komende periode extra aandacht wilt geven. Zo kun je bijvoorbeeld bewust meer gaan sturen op het realiseren van resultaten. Je kijkt dan naar je staat van dienst, je prestaties en vraagt je af hoe je nog frequenter belangrijke zaken voor elkaar krijgt. Wanneer ben je nog meer in staat om toezeggingen na te komen en een nog betere reputatie op te bouwen?

Na een bepaalde periode kijk je nogmaals naar de vier bouwstenen van vertrouwen, en beoordeel je of je mooie stappen hebt kunnen zetten.

Vul jouw schema in op de volgende pagina

Jouw score en actieplan

Bouwstenen van Vertrouwen (de 4 kernen)	Gemiddelde score	Belangrijke aandachtspunten en/of acties
Integriteit	1 2 3 4 5	
Intenties	1 2 3 4 5	
Capaciteiten	1 2 3 4 5	
Resultaten	1 2 3 4 5	

Bron: Vragenlijst overgenomen en verder bewerkt uit 'De snelheid van vertrouwen' van Stephen M.R. Covey.


Optimaal Talent
ACADEMY
Als je vertrouwen hebt,
hoef je niet de hele trap te zien
om de eerste stap te zetten.
- Martin Luther King -

Het thema ‘vertrouwen’

Vertrouwensbalans

Vraag je eens af: hoe komt het dat je bij de één sneller loslaat en kan delegeren dan bij de ander? Of voer eens een – actuele – discussie over thuiswerken. Mensen die voorheen hebben aangetoond resultaten te boeken, verdienen punten die ze kunnen inwisselen tegen meer vrijheid in tijd- en plaats onafhankelijk werken. Na de coronapandemie is gebleken dat mensen 2 of 3 dagen per week thuis willen werken. Vaak speelde in de ondertiteling bij managers in hun houding ten opzichte van thuiswerken de ‘facetime’, de tijd waarin je je gezicht laat zien op kantoor. Deze zichtbaarheidstijd is bij veel organisaties een belangrijk item, vooral als mensen doorgroeien naar verantwoordelijke functies. Als we mensen op deze posities bevorderen, moeten ze toch een gevoelstest hebben doorstaan, we moeten ze op de gang of in vergaderingen tegenkomen en we moeten een crisis of tegenslag met ze hebben meegemaakt. En het belangrijkste: ze moeten over een langere periode hebben laten zien dat ze resultaten boekten. Het moeten mensen zijn op wie we kunnen bouwen.

Maak de verschillen tastbaar door gedragingen onder elkaar te zetten op de volgende pagina.

“Wie in zijn comfortzone blijft zitten, zal nooit groeien.”

Vertrouwensbalans

Relatie vanuit vertrouwen

Neem de tijd om aan iemand te denken met wie je een relatie hebt op basis van vertrouwen. Dat kan een vriend, collega, familielid, klant, leverancier et cetera zijn. Beschrijf deze relatie. Hoe ziet die relatie eruit? Hoe voelt je onderbuik? Hoe snel krijgen jullie iets gedaan? Hoe snel krijg je doorgaans een reactie op een WhatsApp-bericht? De ervaring leert dat die sneller gaat dan wanneer de relatie koud of lauw is.

Relatie vanuit wantrouwen

Denk nu eens aan een relatie waarbij wantrouwen in het spel is. Beschrijf deze relatie. Hoe ziet die eruit? Wat voel je erbij? Hoe verloopt de communicatie? Hoe snel regelen jullie de zaken onderling?

Maak de verschillen tastbaar door de gedragingen onder elkaar te zetten

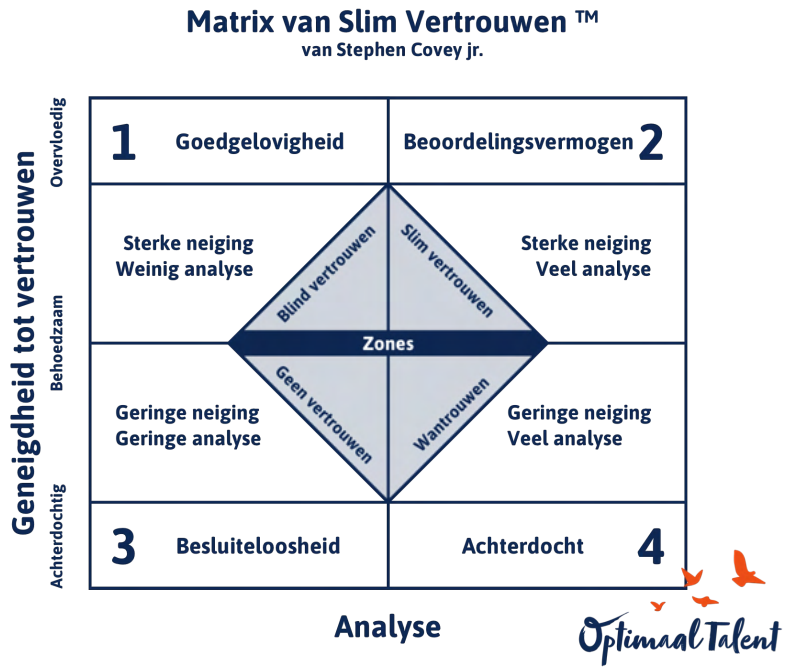
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____


Optimaal Talent
ACADEMY
Je kunt van iedereen weglopen,
behalve van jezelf.

De matrix van Slim Vertrouwen

Het model van ‘Slim vertrouwen’ van Stephen Covey junior, is een concept over hoe je voor jezelf slimme afwegingen kunt maken en hoe je omgaat met vertrouwenskwesties. Leren door slim te vertrouwen is een kwestie van twee belangrijke factoren: geneigdheid tot vertrouwen en analytisch vermogen. Als je deze twee dimensies samenvoegt, krijg je de volgende matrix.



Zone 1
Sterke neiging tot vertrouwen, weinig analyse

Dit is de zone van het blind vertrouwen of goedgelovigheid. Hier treffen we helaas vaak kwetsbare mensen aan die met open ogen in trucs trappen. Hier is sprake van zwendel in mooi geformuleerde boodschappen zoals ‘special price, because you are my friend’. Als je iedereen zonder meer vertrouwt, zul je vroeg of laat je vingers branden.

Zone 2
Sterke neiging tot vertrouwen, veel analyse

Dit is de zone van slim vertrouwen en veel analyse. Hier vind je een mix van beide factoren om risico’s goed te beheersen. Ook zien we sterk zakelijk beoordelingsvermogen en mensenkennis met een sterk opgebouwde intuïtie. Het betekent niet dat je iedereen vertrouwt.

Zone 3
Geringe neiging tot vertrouwen, geringe analyse

Dit is de zone van geen vertrouwen, onzekerheid, beschermend gedrag, spanning, weifelachtigheid en besluiteloosheid. Mensen in dit kwadrant hebben doorgaans een laag basisvertrouwen in zichzelf en de ander. Met geringe analyses en geringe neiging tot vertrouwen, krijg je het slechtste uit twee werelden.

Zone 4
Geringe neiging tot vertrouwen, veel analyse

Dit is de zone van wantrouwen en achterdocht. Hier treffen we mensen die heel behoedzaam zijn of helemaal geen vertrouwen schenken. Deze mensen vertrouwen doorgaans niemand behalve zichzelf. Mensen in deze zone vertrouwen bij hun beoordeling, besluitvorming en uitvoering vrijwel uitsluitend op hun eigen analyse. Je houdt alles bij jezelf en probeert alles onder controle te houden. Het klinkt weinig risicovol, maar is in feite een van de meest risicovolle van allemaal. Als je erg achterdochtig bent, probeer je alles bevestigd te krijgen en kapot te analyseren wat uiteindelijk de snelheid doet afnemen en de kosten doet stijgen.

Optimaal Talent ACADEMY



Je wordt een leider door je aanstelling, je bent een leider door je instelling.

Vertrouwen

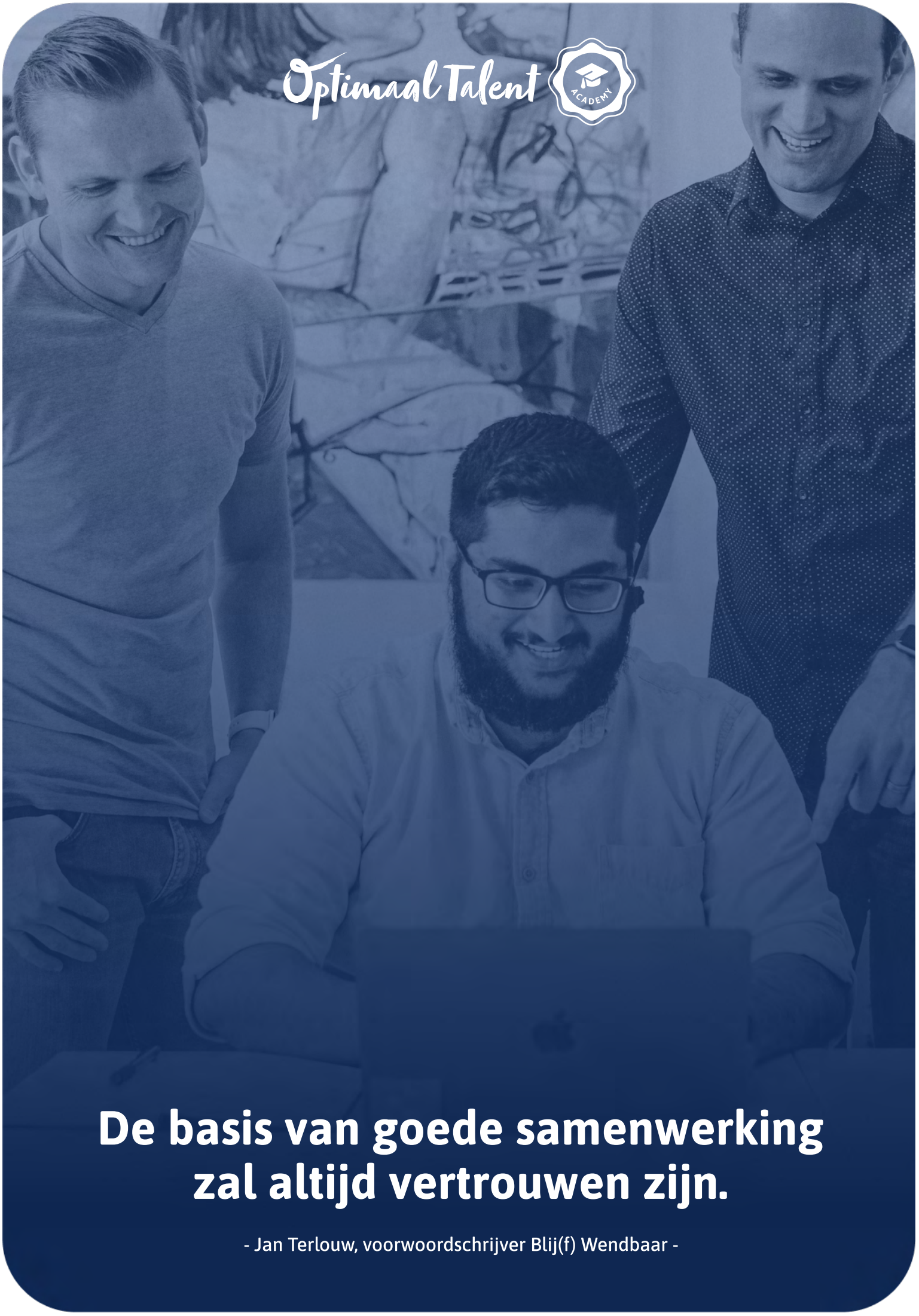
‘Wie veel vertrouwen geeft, laat merken dat hij betrouwbaar is.’

- Coachingskalender -

Deze whitepaper is gebaseerd op het coachboek Blij(f) Wendbaar

Klik hier om het boek te bestellen





De basis van goede samenwerking zal altijd vertrouwen zijn.

- Jan Terlouw, voorwoordschrijver Blij(f) Wendbaar -

Inspiratie



#1 Stephen's boekentip

De Snelheid van Vertrouwen van Stephen M.R. Covey. Vertrouwen is dé kritische succesfactor van de nieuwe economie. Door vertrouwen maakt uw organisatie meer snelheid, minder kosten, meer omzet en krijgen u en uw medewerkers bovendien meer energie.

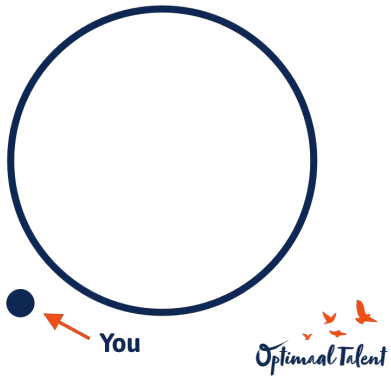


#2 The Circle of Trust

Bekijk het fragment over **the circle of trust** [ca. 2 minuten] in de hilarische filmklassieker Meet the Parents. Hierin leest Robert De Niro's karakter (Jack Burns) Ben Stiller (Greg) de les over wat de cirkel van vertrouwen inhoudt in de Burns-familie. Waar Jack Burns trots op is: 'Ik houd niks geheim voor jou en jij houdt niks geheim voor mij – en we gaan de cirkel rond.'

Bekijk het filmpje hier

The Circle of Trust



> **Het is beter om van vertrouwen uit te gaan en soms teleurgesteld te worden, dan altijd wantrouwend te zijn en soms gelijk te hebben.**
>
> - Stephen Covey junior -


Optimaal Talent
ACADEMY
Leiderschap is simpel,
maar niet eenvoudig.
- Jocko Willink, Leif Babin -

Wil jij stappen maken met je eigen of teamontwikkeling? Dan is dit waarschijnlijk interessant voor jou.

Teamontwikkeling

Hoe zorg je dat er binnen je team(s), waarvan je deel uitmaakt of die je aanstuurt, efficiënt en prettig wordt samengewerkt, doelstellingen worden behaald en teamleden excelleren in hun rol op basis van hun talenten en sterke punten? Hoe beïnvloed je de omgang, goede sfeer en communicatie en blijf je met elkaar wendbaar en toekomstbestendig, verlaag je de werkdruk en zorg je dat verloop of verzuim afneemt?

Wil jij met je team stappen maken?
Plan een vrijblijvende intake in met één van onze teamcoaches om de opzet voor teamontwikkeling samen verder te verkennen.

Plan je gratis intake

Persoonlijke coaching en leiderschapsontwikkeling

Persoonlijke coaching is gericht op je eigen effectiviteit, talentontwikkeling, werkgeluk, loopbaanplan, assertiviteit, timemanagement, communicatie, conflicthantering en het omgaan met hoge werkdruk of stress.

Coaching voor directeuren en/of leidinggevenden vanuit een inspirerende visie is gericht op coachend leidinggeven aan professionals en teams, talentgericht werken, verandermanagement, samenwerking en organisatieontwikkeling.

Wil jij je skills en persoonlijke effectiviteit verbeteren?
Plan een vrijblijvende intake in met één van onze coaches om de opzet voor teamontwikkeling samen verder te verkennen.

Plan je gratis intake

Persoonlijke coaching en leiderschapsontwikkeling

Het leiderschapsprogramma van de Optimaal Talent Academy heeft twee routes (die we ook wel leergangen noemen) waarin alle facetten van persoonlijk en coachend leiderschap aan bod komen. Elk programma is opgebouwd uit modules met in totaal 8 trainingsdagen. De modules zijn ook los te volgen. Meer informatie over het open leiderschapsprogramma vind je op onze website.

Meer info over persoonlijk leiderschap

Meer info over coachend leiderschap

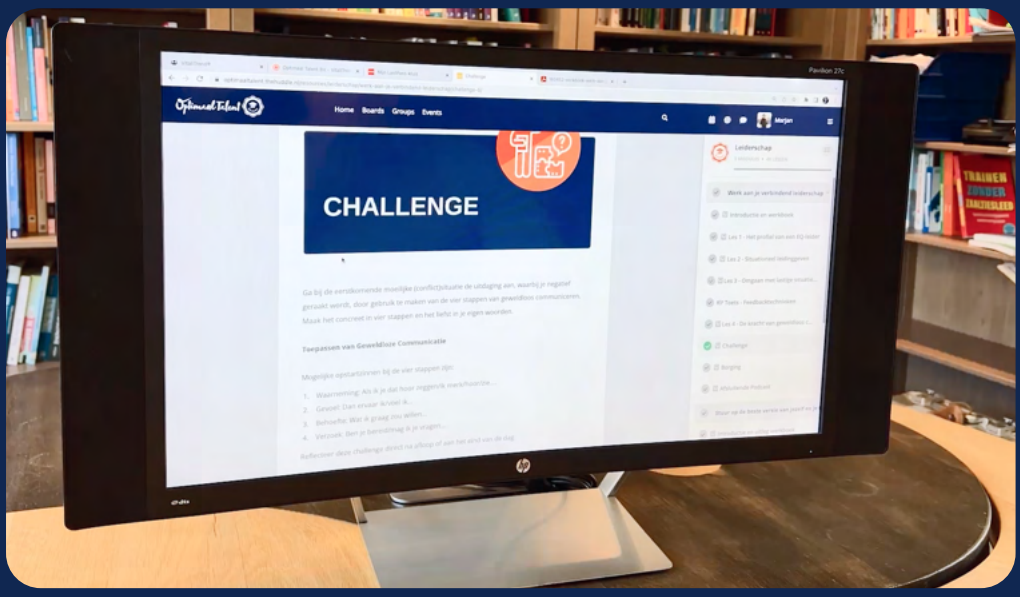
Optimaal Talent Online Academy

Dit jaar lanceren wij de Optimaal Talent Online Academy. Werken aan je persoonlijke ontwikkeling, in je eigen tempo en op het moment dat het jou uitkomt. Wij hebben drie online trainingsprogramma's voor jou gemaakt: ‘Talent', 'Team' en 'Leider' bestaande uit totaal 18 modules.

In elke module, die ongeveer 2 tot 3 uur tijdsinvestering vraagt, krijg je handvatten en tools aangereikt in de vorm van video's, speelse werkvormen, blogs, podcasts, artikelen, toetsen, reflectievragen, challenges en leuke opdrachten. De opdrachten kun je uitwerken in een werkboek dat je kan opslaan en/of uitprinten. Na het doorlopen van de gehele module is het werkboek een mooi naslagwerk voor jezelf en kan het dienen als basis voor gesprekken met je coach of teamleider. We geven interessante kortingen bij combinaties van modules die het volgen van onze programma's nog interessanter maakt.

Meer informatie over de inhoud van de onlineprogramma’s vind je op onze website. Hier kan je ook de brochure met de onlineprogramma’s aanvragen.

Ja, ik wil meer informatie over de online programma’s



Zo blijf je relevant en houdbaar

Schaf 1 online module naar keuze aan en werk aan je persoonlijke ontwikkeling op het moment dat het jou uitkomt!

Wat een module jou gaat opleveren:

- Tijdwinst en extra borgingmomenten voor gebruikers.
- Een leercultuur dankzij slim inzetten van e-learning modules.
- Binden en boeien vanuit goed werkgeverschap, juist nu op deze krappe arbeidsmarkt.
- Zeer gevarieerde en leuke didactische vormen met video's, speelse werkvormen, blogs, podcasts, artikelen, toetsen, reflectievragen, challenges en leuke opdrachten.
- De opdrachten kan je uitwerken in een werkboek dat kan dienen als naslagwerk voor jezelf of als basis voor gesprekken met je coach of leidinggevende.

Nu tijdelijk met korting!

Je betaalt geen €349-, maar slechts €299,- exclusief 21% BTW.

(Voor particulieren 0% BTW)

One time offer

Deze prijs komt niet meer terug.

Bestel de online module met korting



Optimaal Talent
Bouwen aan teams en talent

Optimaal Talent
Koninginneweg 100
3262 JD Oud-Beijerland

+31 (0)186 640 711

www.optimaal-talent.nl

Realisatie & ontwerp van deze whitepaper door uniq.design.

www.uniq.design

uniq design
experience makers