



Waarom complimenten geven zo krachtig is – en hoe je het goed doet

Als leidinggevende ben je dagelijks bezig met het sturen en ondersteunen van je team. Vaak ligt de nadruk op het corrigeren van ongewenst gedrag, maar er is minstens zoveel winst te behalen door aandacht te geven aan gewenst gedrag. Het aanspreken van gedrag, zowel ongewenst als gewenst, is een essentiële vaardigheid. Complimenten spelen hierin een krachtige rol, zowel voor de ontwikkeling van je team als voor de sfeer op de werkvloer. In dit artikel leg ik uit waarom het belangrijk is om gewenst gedrag te complimenteren, hoe je dat effectief doet en hoe je tegelijkertijd ook ongewenst gedrag duidelijk kunt bespreken.

De kracht van een compliment

Heb je ooit een compliment gekregen dat je echt raakte? Misschien kun je je dat moment nog goed herinneren. Dat fijne gevoel komt door de aanmaak van dopamine in je hersenen. Deze stof geeft je een beloning en creëert een positieve associatie met het gedrag waarvoor je werd gecompimenteerd. Dit mechanisme zorgt ervoor dat mensen het gewenste gedrag vaker willen herhalen, niet eens per se omdat ze opnieuw een compliment willen, maar omdat het brein het gedrag koppelt aan een fijn gevoel.

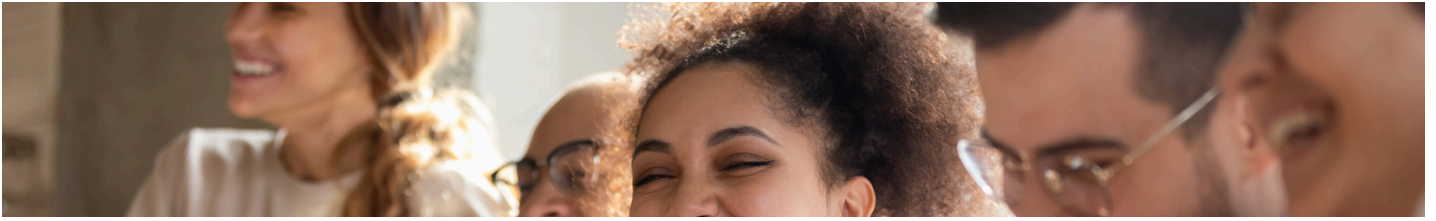
Complimenten zijn niet alleen goed voor de ontvanger, maar versterken ook de band tussen leidinggevende en medewerker. Het laat zien dat je gedrag ziet, erkent en waardeert.

“Ik vind complimenten geven zo onnatuurlijk”

Veel mensen geven aan dat ze moeite hebben met het geven van complimenten. Het voelt onnatuurlijk of ongemakkelijk. Dat is jammer, want een goed compliment kan een enorme impact hebben. Het helpt medewerkers niet alleen om beter te begrijpen wat je waardeert, maar motiveert ook. Zeker als je hiërarchisch boven iemand staat, zijn complimenten extra krachtig. Mensen zijn gevoelig voor erkenning door autoriteit, dus maak daar als leidinggevende gebruik van.

Hoe geef je een effectief compliment?

Een compliment geven is meer dan zeggen: “Goed gedaan!” Het is belangrijk dat een compliment oprecht en concreet is. Hieronder een paar tips om een krachtig compliment te geven:



- 1. Meen wat je zegt.** Wees authentiek en blijf dicht bij jezelf. Een nep compliment wordt snel doorzien.
- 2. Wees specifiek.** Benoem exact welk gedrag je waardeert en waarom. Bijvoorbeeld: "Ik vond het sterk hoe je tijdens de vergadering rustig bleef en helder uitlegde hoe we dit probleem kunnen oplossen."
- 3. Geef het compliment direct.** Hoe sneller je reageert op gewenst gedrag, hoe effectiever je compliment is. Wacht niet te lang, anders verliest het zijn kracht.
- 4. Maak het niet kleiner.** Zeg iets positiefs zonder het af te zwakken met een grapje of ironie, zoals: "Nou, dat ging verrassend goed vandaag."
- 5. Maak het persoonlijk.** Complimenten werken beter als ze gericht zijn op het individu en niet te algemeen blijven.

Aanspreken van ongewenst gedrag: wees helder en geef richting

Het bespreken van ongewenst gedrag blijft natuurlijk ook belangrijk. Toch is hier één valkuil: alleen benoemen wat niet goed ging, zonder duidelijk te maken wat je wél verwacht. Mensen weten vaak niet vanzelf hoe ze hun gedrag moeten aanpassen.

Voorbeeld 1: Rapportage

Een medewerker levert een rapportage aan die niet aansluit bij de doelgroep. Als je alleen zegt: "Dit past niet bij wat we nodig hebben," weet de medewerker nog steeds niet wat je wél verwacht. Geef een voorbeeld van wat je precies bedoelt en maak concrete afspraken: "Ik zie dat je de informatie vooral beschrijvend hebt opgeschreven. Voor deze doelgroep is het belangrijk om met concrete cijfers en aanbevelingen te werken. Kun je dat aanpassen?"

Voorbeeld 2: Onveilig gedrag

Stel dat iemand een heftruck op een onveilige plek parkeert. Alleen zeggen: "Dit is een gevaarlijke plek" is niet voldoende. Vraag of de medewerker weet waar de heftruck wel hoort te staan en waarom de gekozen plek onveilig is. Bespreek samen de juiste aanpak en maak een afspraak: "Vanaf nu zet je de heftruck in de aangewezen zone. Zo blijft het veilig voor iedereen."

Complimenten en aanspreken: een krachtige combinatie

Het effect van een compliment is blijvend, omdat het een positief gevoel achterlaat. Mensen onthouden dat gevoel en koppelen het aan het gewenste gedrag. Als leidinggevende heb je de verantwoordelijkheid om niet alleen te corrigeren, maar ook te waarderen. Deze balans maakt je effectiever en zorgt voor een motiverende werkomgeving.

Dus, kijk eens om je heen. Wie kun je vandaag een welgemeend compliment geven? Pak dat moment en benoem wat je waardeert. Voor meer inzichten en praktische tips over gedrag en leiderschap kun je mijn interactieve trainingen volgen. Bezoek mijn website voor meer informatie.

Maak gedrag bespreekbaar en geef complimenten – het werkt!