

# DE KRACHT VAN TACT

Ferdinand van Kampen

↓ [KLIK HIER](#)  
volledige  
boek

ver  
bin  
den



Een bekwame people manager. Een coach. Een verbinder. Bruggenbouwer. Iemand die het beste uit zijn mensen weet te halen. Die werkprocessen optimaliseert. In bijna elke vacaturetekst voor een leidinggevende kom je deze ronkende woorden tegen. Logisch, want van een manager verwachten we dat hij zijn team uitdaagt en stimuleert zodat er goed gepresteerd wordt. Toch ontbreekt er wat mij betreft iets in dit rijtje. En dat is het bijna vergeten woordje tact. Tact hebben, is wat mij betreft onmisbaar voor elke leidinggevende. Want ga maar eens na wat er nu precies voor nodig is om een medewerker gelukkig te maken, waardoor hij goed presteert.

## IEDEREEN WIL ERTOE DOEN

Een goede relatie is de basis voor elke succesvolle samenwerking. Dus ook in een team is een goede relatie onmisbaar. Tussen collega's onderling én tussen medewerker en leidinggevende. Als je ergens werkt, wil je erbij horen, maak je deel uit van een gemeenschap. Je werkt samen aan een mooi product of een goed resultaat. En je draagt samen bij aan de goede sfeer. Ieder teamlid doet ertoe. Als leidinggevende creëer je de juiste voorwaarden voor het ontstaan goede relaties binnen je team. Je bent het goede voorbeeld, luistert, biedt vertrouwen en je ondersteunt je mensen. En als het nodig is treed je op. Zo zorg je voor een veilige sfeer en goede relaties.

## COMPETENTIES ONTWIKKELEN

Natuurlijk daag jij je medewerkers uit. Je biedt je medewerker de ruimte om zich te ontwikkelen, door samen haalbare doelen af te spreken. Je stimuleert hen en spreekt je reële verwachtingen uit. Wanneer het nodig is help en ondersteun je hen. Zo draag je bij aan de competentie en het werkgeluk van je medewerkers.

## AUTONOMIE IN RELATIE MET DE ANDER

Hoe fijn is het als je zelf kunt kiezen, als je je eigen beslissingen kunt nemen? Daar groei je van. Je voelt je gerespecteerd. Als leidinggevende kun je de autonomie van medewerkers stimuleren, door hen begeleiding, veiligheid en ruimte te bieden én door de verbondenheid met het team te waarborgen. Want individuele autonomie is belangrijk, maar de verantwoordelijkheid voor en de vrijheid van anderen ook. De basis, die goede onderlinge relatie, moet immers goed blijven.

## HET GAAT OM WIE JE BENT ÉN WAAR JE VOOR STÁÁT

Procedures, regels en afspraken zijn niet de garantie voor een fijn werkklimaat. Tactisch leidinggeven, inzicht hebben in sociale interacties wél. Daarbij gaat het vooral om wie je bent, om waar jij voor stáát. Als je tact hebt, voel je aan wat in een situatie gepast en gewenst is. Je geeft medewerkers de ruimte om zonder gezichtsverlies van hun fouten te leren. Je weet dat niet alles hardop gezegd hoeft te worden om toch je boodschap over te brengen en je stuurt een gesprek zo dat de ander zich niet hoeft te verdedigen. Door tactvol leiding te geven draag je bij aan rust en evenwicht in je team. Je hoeft niet langer de baas te spelen, iedereen voelt dat je het bent. Dat is de kracht van tact.