MODULEBESCHRIJVING

Klare taal als leidinggevende: drie momenten

Adaptieve module | ~20 min

Teams waarin iedereen vrijuit spreekt, nemen betere beslissingen, leren sneller en houden hun talent, en dat open gesprek begint bij de leidinggevende. De module draait om een kompas en drie momenten: de radicale openheid van Kim Scott, die oprechte betrokkenheid combineert met direct spreken, toegepast op zeggen wat men waarneemt (ook de eigen fouten), moeilijke boodschappen transparant overbrengen en iemand zonder uitstel onder vier ogen aanspreken op wat misgaat.

LEERDOELEN

01 Het evenwicht van radicale openheid bewaren: oprecht om de ander geven en zonder omwegen met die persoon praten.

02 Zeggen wat u waarneemt, van successen tot problemen, en uw eigen fouten als leidinggevende openlijk toegeven.

03 Moeilijke boodschappen helder overbrengen (“duidelijk zijn is vriendelijk zijn”) in plaats van ze af te zwakken of uit te stellen.

04 Iemand onder vier ogen en op gelijkwaardige voet aanspreken op wat misgaat, en het juiste kanaal kiezen als het team op afstand werkt.

DOELGROEP

Leidinggevenden die een team willen waarin iedereen vrijuit spreekt, te beginnen bij henzelf.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

U geeft leiding aan zes klantadviseurs. In het voorjaar beloofde u het team een zomerrooster aan te vragen, zodat ze in juli eerder klaar zijn. Gisteren weigerde uw leidinggevende dat definitief. Wel komen volgende maand de headsets waarop het team wachtte. Morgenochtend brengt u het team samen. Wat doet u?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson (Harvard)
- Radicale openheid / radical candor (schadelijke empathie, ongepaste agressie) – Kim Scott
- “Clear is kind, unclear is unkind” – Brené Brown (Dare to Lead)
- Cultuur van “ik leer voortdurend” versus “ik weet alles” – Satya Nadella (Microsoft)

BRONNEN & REFERENTIES

- Amy Edmondson (Harvard Business School) – onderzoek naar psychologische veiligheid en vrijuit spreken in teams
- Kim Scott – “Radical Candor” (2017): model met vier kwadranten, waaronder “ruinous empathy” (schadelijke empathie)
- Brené Brown – “Dare to Lead” (2018): “clear is kind, unclear is unkind”
- Satya Nadella (Microsoft) – de cultuur van “know it all” vervangen door die van “learn it all”

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 5 november 2026