



# Managerspet en medemenselijkheid

## 1 Wat is medemenselijkheid en waarom is het belangrijk?

Medemenselijkheid is het vermogen om oprecht contact te maken met anderen, met aandacht voor hun gevoelens, behoeften en ervaringen. Het gaat over empathie, respect en verbinding—zonder oordeel, maar met een oprechte interesse in de ander als mens. In een werkomgeving betekent dit dat je niet alleen naar iemands functioneren kijkt, maar ook naar wie ze zijn, wat ze beweegt en hoe ze zich voelen.

De link met openheid en goed luisteren is essentieel:

**Openheid en luisteren creëert veiligheid:** Als je als leidinggevende open bent over je eigen uitdagingen, twijfels of kwetsbaarheden, geeft dat anderen het gevoel dat ze zichzelf ook kunnen zijn. Dit stimuleert psychologische veiligheid, waardoor mensen durven te delen wat hen bezighoudt—zowel positief als negatief.

**Openheid bevordert vertrouwen:** Wanneer je als manager laat zien dat je luistert, erkent wat er speelt en zelf ook kwetsbaar durft te zijn, moedigt dat collega's aan om hetzelfde te doen. Dit leidt tot diepere gesprekken, betere samenwerking en een cultuur waarin fouten bespreekbaar zijn.

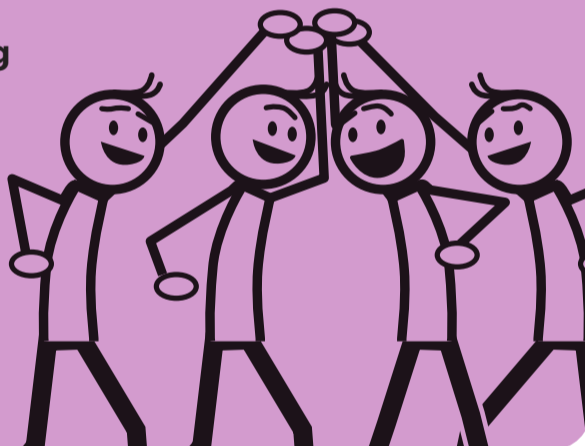
**Openheid zorgt voor verbinding:** Het doorbreekt oppervlakkige gezelligheid en maakt ruimte voor echte verbinding. Dat is de basis voor een team waarin mensen zich gehoord en gewaardeerd voelen, wat weer leidt tot meer betrokkenheid en productiviteit.

**Zonder openheid blijft vriendschappelijkheid oppervlakkig; zonder medemenselijkheid voelt openheid onveilig. Samen vormen ze de basis voor een gezonde, productieve en mensgerichte werkomgeving.**

### Medemenselijkheid in een maakomgeving zorgt voor:

**Duurzame relaties:** Mensen voelen zich gehoord, wat leidt tot lagere verloopcijfers en hogere betrokkenheid.

**Veiligheid, kwaliteit en productiviteit:** Psychologische veiligheid maakt afwijkingen, fouten en risico's bespreekbaar en stimuleert innovatie.



## 4 Tips voor meer medemenselijkheid

- “klein” persoonlijk contact is de basis:** Vraag naar hobby's, familie of ervaringen—oprecht en zonder te forceren. Benut de kleine momenten koffiepauzes, toolboxmeetings of wandelgesprekken.
- Overbelast het vertrouwen niet:** All-in qua openheid is vaak geen goed idee. Stap voor stap een beetje meer openheid wel. Kijk hoeveel openheid jullie werkrelatie kan hebben en bouw van daaruit het vertrouwen verder op. Blijf “investeren” en respecteer wanneer mensen iets niet (met jou) willen bespreken.
- Voorbeeldgedrag in openheid:** Wees open over jouw uitdagingen. Als jij respectvol en transparant bent, volgt het team. Zo kun je erkennen als je het spannend vindt om verdiepende gesprekken aan te gaan. Ga jezelf en anderen niet forceren op openheid. Een beetje moedig kan helpen!
- Spannende vragen aangaan: Geef ruimte,** maar dwing niets af. “Ik merk dat je stil bent. Wil je erover praten?” Ga eventueel naar een geschikte plek. Luister actief en erken gevoelens (“Dat klinkt zwaar”), bedank voor openheid en bied steun—verwijs door naar HR of anderen als nodig.

## 2 Balans tussen leidinggeven en medemenselijkheid

Als leidinggevende ben je zowel teamlid als beslisser. **Dit is geen conflict, maar een dynamische spanning** die bewust gemanaged moet worden.

**Tip:** Wees transparant over je rol. Leidinggeven betekent niet “boven” het team staan, maar een andere verantwoordelijkheid dragen.

## 3 Dilemma's en grenzen

- Vriendschappelijk vs. productief:** Scheid “mens” en “rol”. Persoonlijke gesprekken zijn prima, zolang werkbeslissingen objectief blijven.
- Gezelligheid is niet altijd het zelfde als vriendschap:** Kunstmatige harmonie is oppervlakkig. Echte medemenselijkheid gaat over **oprecht contact**, luisteren en ruimte voor kwetsbaarheid. **Zonder professionele grenzen te overschrijden.**
- Vertrouwen vs. afstand:** Te veel afstand creëert kou, te weinig creëert onduidelijkheid. Zoek een balans waarbij je **betrouwbaar** bent, maar niet per se “de beste vriend”.
- Vriendschappelijk ≠ bevoordelen of benadelen** Warmte en toegankelijkheid hoeven professionele normen niet in de weg te staan.



**Wil je de podcast horen over dit onderwerp?**  
Luister naar *Lullen met Lambert* Seizoen 2 Aflevering 3.

Ontwikkel jezelf: Volg een opleiding Persoonlijk Leiderschap om onbewuste patronen te herkennen die verdiepend contact in de weg staan. We hebben op dit vlak allemaal wel wat te doen.



*Reflectievraag: “Wanneer heb jij je voor het laatst kwetsbaar opgesteld als leidinggevende, en wat was het effect?”*