








# De topprioriteit is vandaag hoop en vertrouwen

De topprioriteit van de leidinggevende vandaag is het voeden van hoop en vertrouwen. Dat schrijft onze columniste Griet Deca. Maar hoe doe je dit in tijden van thuiswerken?

14 januari 2021 |  Griet Deca |  Getty |     



**T**erwijl corona ons dagelijks nieuws blijft injecteren met negatieve berichtgeving groeien de angst, de onzekerheid en het wantrouwen bij meer en meer mensen. Ook op de werkvloer. Die werkvloer is door velen opnieuw ingeruild voor het thuishkantoor, wat een verhoogde bezorgdheid met zich meebrengt rond verbondenheid, ergonomie en concentratie.

De verzuchtingen klinken luider en luider. Gaan we ooit nog terug naar normaal? Wanneer zal dat dan zijn? En wat dat is weer juist, 'normaal'? Overspoeld door negativiteit krijgt ook het management het steeds zwaarder. Wat nu?

Wat we nu nodig hebben, laat zich samenvatten in twee woorden: hoop en vertrouwen. Hoop is geen gevoel, maar wel een mindset. Een kijk op de wereld die ervan overtuigd is dat het beste nog moet komen en dat er licht is aan het einde van de tunnel.

Dat lichtpuntje houdt de moraal hoog en het humeur goed, met dipjes en moeilijke momenten. Dat is helemaal oké. Ook vertrouwen is geen gevoel, maar een overtuiging. Overtuigingen ontstaan uit ervaringen en beslissingen. De vraag die elke leidinggevende zich vandaag dan ook moet durven stellen is welke keuzes ze bieden aan hun medewerkers: opties die leiden tot wanhoop en wantrouwen of mogelijkheden die hoop en vertrouwen inspireren.

De impact van de leidinggevende op die twee aspecten is immers enorm volgens veelvuldig wetenschappelijk onderzoek. Daarom is de topprioriteit van elke leidinggevende vandaag: voed de mindset van hoop en vertrouwen.

Hoe voed je dan precies de mindset van hoop en vertrouwen? In tegenstelling tot een vaak voorkomende overtuiging die stelt hoe dat werk is van lange adem, maak je vooral met kleine dingen een groot verschil. Tijd en aandacht geven aan de mensen achter de functietitels in je team bijvoorbeeld.

Hen vragen hoe ze zich voelen, die gevoelens erkennen en perspectief bieden aan een positieve toekomst. Je medewerkers uitnodigen om samen te komen, ook al is het online. De overtuiging dat werkelijke connectie enkel offline mogelijk is, helpt niemand in onze huidige realiteit.

Invetten op wat ons verbindt, is vandaag meer dan ooit van onschatbare waarde. Dat kan zijn door informele gesprekken mogelijk te maken, een deugddoend kaartje te versturen, een oprecht compliment te geven... Het mag duidelijk zijn dat de mindset van hoop en vertrouwen niet gevoed wil worden met dure initiatieven of groots georganiseerde evenementen.

Teamleden, medewerkers, collega's, ploegmaats hebben vandaag meer dan ooit nood aan stille nabijheid. Net daar ontstaat vertrouwen en groeit de hoop die ons samen door deze crisis brengt.