

DE KRACHT VAN COMPLIMENTEREN



Waarom oprechte waardering een strategische sleutel is voor gezonde en effectieve organisaties



In veel organisaties ligt de focus op prestaties, resultaten en targets. Evaluaties draaien om verbeterpunten, ontwikkelgesprekken over groei en feedbackmomenten over wat beter kan. Hoewel deze elementen essentieel zijn, ontbreekt er vaak één cruciaal ingrediënt: oprechte waardering. Complimenteren wordt nog te vaak gezien als iets zachts, vrijblijvends of zelfs overbodigs. In werkelijkheid is het een krachtig instrument dat direct bijdraagt aan motivatie, betrokkenheid, psychologische veiligheid en duurzame prestaties.

Dit document laat zien waarom complimenteren geen 'extraatje' is, maar een strategische vaardigheid. We leggen uit wat complimenteren werkelijk betekent, welke impact het heeft op individuen en teams en hoe organisaties dit bewust en effectief kunnen inzetten.

Wat is complimenteren echt?

Een compliment is meer dan een vriendelijk woord of een snelle schouderklop. Het is een gerichte erkenning van gedrag, inzet, houding of resultaat, uitgesproken met oprechtheid en aandacht.

Effectief complimenteren:

- is specifiek en concreet
- richt zich op gedrag of inzet, niet alleen op persoonlijkheid
- komt voort uit echte observatie
- versterkt gewenst gedrag zonder te manipuleren

Een algemeen "goed gedaan" mist vaak impact. Een compliment als: "Ik zag hoe zorgvuldig je dat gesprek voorbereidde en hoe rustig je bleef onder druk. Dat gaf het team vertrouwen" heeft aantoonbaar meer effect. Het laat zien dat iemand gezien wordt.

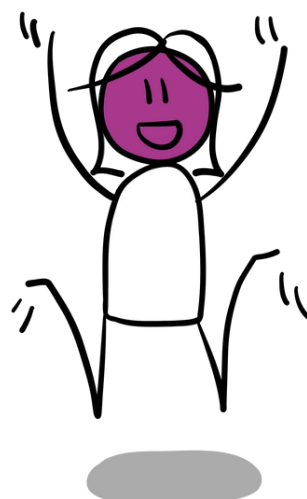
De psychologische impact van complimenten

Complimenten raken aan een fundamentele menselijke behoefte: erkenning. Wanneer mensen zich gezien en gewaardeerd voelen, activeert dat positieve emoties en versterkt het het gevoel van betekenisvol bijdragen. Neurologisch gezien zorgen complimenten voor de aanmaak van dopamine en oxytocine, stoffen die motivatie, verbondenheid en vertrouwen bevorderen.

Binnen organisaties leidt dit tot:

- hogere intrinsieke motivatie
- meer eigenaarschap en initiatief
- grotere veerkracht bij tegenslag
- minder stress en uitval
- sterkere onderlinge relaties

Teams waarin waardering structureel aanwezig is, ervaren meer psychologische veiligheid. Medewerkers durven fouten te bespreken, vragen te stellen en ideeën te delen. Dit vormt de basis voor leren en innovatie.



COMPLIMENTEREN EN PRESTATIES

Een hardnekkige misvatting is dat complimenteren leidt tot gemakzucht of lagere prestaties. Onderzoek en praktijk laten het tegenovergestelde zien. Wanneer complimenten gericht zijn op inzet, aanpak en groei, versterken zij juist het leervermogen en de prestatiebereidheid.

Belangrijk hierbij is het onderscheid tussen:

- **Persoonsgerichte complimenten** (“Jij bent slim”)
- **Procesgerichte complimenten** (“Je aanpak en doorzettingsvermogen maakten hier het verschil”)

Procesgerichte complimenten stimuleren ontwikkeling en voorkomen faalangst. Ze maken duidelijk dat succes beïnvloedbaar is en nodigen uit om te blijven leren.

DE ROL VAN LEIDERSCHAP

Leidinggevendens spelen een sleutelrol in het creëren van een cultuur van waardering. Hun gedrag zet de toon. Wanneer complimenteren alleen voorkomt in beoordelingsgesprekken of jaarlijkse evaluaties, verliest het zijn kracht.

Sterke leiders:

- geven regelmatig en spontaan waardering
- benoemen gewenst gedrag in het moment
- zijn alert op stille bijdragen, niet alleen zichtbare successen
- moedigen complimenteren binnen teams actief aan

Belangrijk is dat complimenteren geen trucje wordt. Medewerkers voelen feilloos aan of waardering oprecht is. Authentiek leiderschap vraagt om aandacht, aanwezigheid en nieuwsgierigheid naar mensen.

COMPLIMENTEREN ALS ONDERDEEL VAN ORGANISATIECULTUUR

Een complimentencultuur ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om bewustwording en borging. Organisaties die hierin investeren, doen dat vaak op meerdere niveaus:

1 STRUCTUUR

Waardering krijgt een vaste plek in teamoverleggen, projectteams of dagstarts.

2 TAAL

Er ontstaat een gedeelde taal voor wat gewenst gedrag is en hoe dat benoemd wordt.

3 VOORBEELDGEDRAG

Management en directie laten zichtbaar zien dat complimenteren normaal is.

4 VEILIGHEID

Complimenten worden niet ingezet om te sturen of te controleren, maar om te erkennen.

5 BALANS MET FEEDBACK

Waardering en ontwikkelpunten bestaan naast elkaar. Het één versterkt het ander.





Valkuilen en misverstanden

Hoewel complimenteren krachtig is, zijn er ook valkuilen:

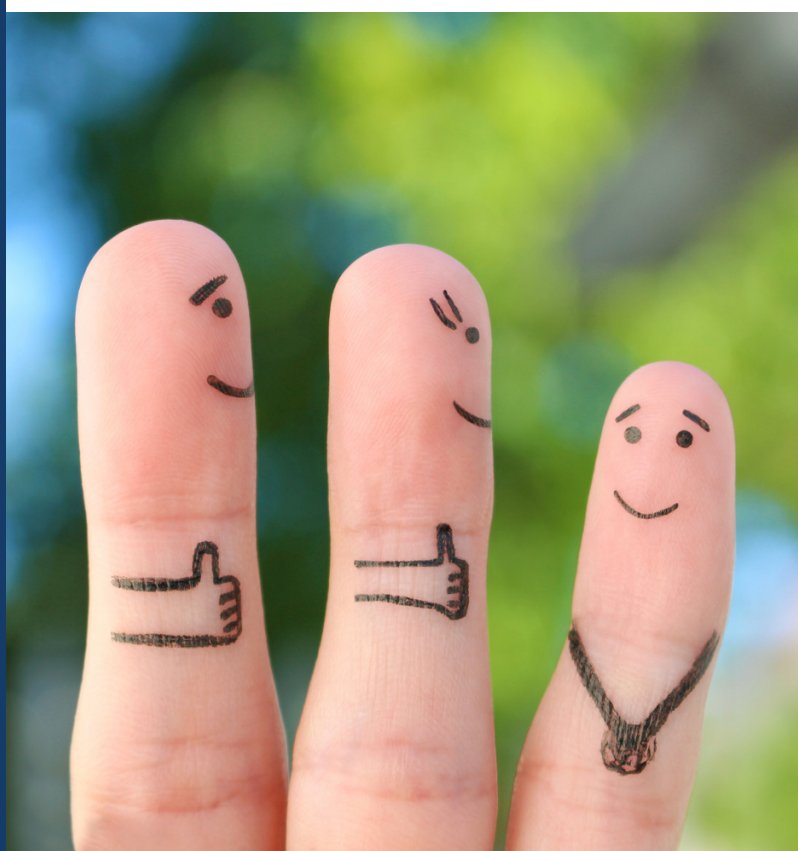
- Overdaad: te veel of te algemene complimenten verliezen hun waarde.
- Instrumenteel gebruik: complimenten als middel ondermijnen vertrouwen.
- Ongelijkheid: steeds dezelfde mensen complimenteren kan frustratie oproepen.
- Verwarring met beloning: waardering gaat over gezien worden, niet over materiële beloning.

Bewustzijn van deze valkuilen helpt organisaties om complimenteren zuiver en effectief te houden.

Praktische handvatten voor organisaties

Om complimenteren duurzaam te integreren:

- Train leidinggevenden in het geven van specifieke, oprechte complimenten.
- Stimuleer peer-to-peer waardering, niet alleen top-down.
- Koppel complimenten aan kernwaarden en gewenst gedrag.
- Reflecteer regelmatig: wat doet waardering met onze samenwerking?



Van intentie naar dagelijks gedrag

Veel organisaties erkennen het belang van complimenteren, maar worstelen met de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk. Waardering blijft dan iets wat men wil doen, maar wat in de drukte van de dag makkelijk naar de achtergrond verdwijnt. Juist hier ligt de kracht van het werken met concrete tools: ze maken gewenst gedrag zichtbaar, bespreekbaar en toegankelijk voor iedereen.

De tools van Mood Wall zijn ontwikkeld om complimenteren niet alleen te stimuleren, maar ook structureel te verankeren in teams en organisaties. Door waardering letterlijk een plek te geven, ontstaat ruimte voor aandacht, reflectie en verbinding.

Het Complimentenprikbord

Het Complimentenprikbord biedt een laagdrempelige manier om waardering zichtbaar te maken binnen teams.

Maak eenvoudig een online complimentenprikbord voor jouw organisatie. Deel de link met alle collega's en nodig hen uit om een compliment achter te laten voor een collega. Alle complimenten verschijnen direct op het prikbord en blijven zichtbaar voor iedereen met toegang.

Of je nu samen op kantoor werkt, hybride werkt of veel onderweg bent. Met één klik kunnen collega's het complimentenprikbord bekijken. Zo blijft waardering zichtbaar en voelbaar, ook wanneer je elkaar minder vaak ziet.

Complimentenkaarten

De set Complimentenkaarten ondersteunt het voeren van het gesprek. De kaarten helpen medewerkers en leidinggevenden om woorden te geven aan waardering, ook wanneer dat niet vanzelf gaat. Ze zijn inzetbaar tijdens:

- team of projectgroepoverleggen.
- één-op-één gesprekken
- onboarding van nieuwe collega's
- reflectiemomenten of afsluitingen van projecten