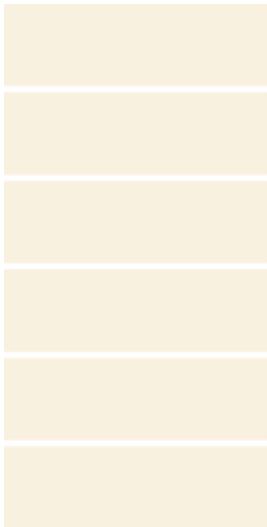


Knowledge is expensive,  
but realise what stupidity can cost you!



## Belonen en straffen



**Uit onderzoek blijkt dat we pas echt aan een relatie met anderen werken als we de verhouding tussen belonen en straffen minimaal op vier staat tot één weten te houden. *Oftewel:* wie drie keer heeft beloond en één keer 'straft', heeft nauwelijks vooruitgang in de (samenwerkings)relatie geboekt.**

**Voor alle duidelijkheid:** met dreigen en straffen wordt **geen fysiek of verbaal geweld** bedoeld. **Maar 'gewoon' een afkeurende blik, een denigrerende opmerking, een scherp miltje, iemand verbaal afmaken tijdens een vergadering of iemands zwakke plekken in het openbaar benadrukken.** De toon van dit soort communicatie kan iemand het gevoel geven door een manager/leidinggevende als **"een kind"** behandeld en gestraft te worden. En dit levert vervolgens dan ook kinderlijk, onvolwassen gedrag op van medewerkers.

Vele mensen (ook managers) zijn zich niet bewust dat een **'straffende'** wijze van communicatie ertoe kan leiden dat medewerkers in een negatieve spiraal verzeild raken, een negatief zelfbeeld ontwikkelen en met tegenzin naar het werk gaan. **In veel organisaties hoort men slechts wat er niet goed gaat.** Voor managers is er dus nog veel te leren om de mogelijkheden van medewerkers optimaal te kunnen benutten.

**BELANGRIJK !** Deze inzichten gelden ook voor andere typen relaties ;o) !

Bron: *Dromen, durven, doen* van Ben Tiggelaar (2005). Utrecht: Het Spectrum (zie ook onze bibliotheek)