

Je invloed bepaalt je succes

Ontdek hoe je met bewust
gedrag en effectieve
communicatie méér bereikt
in je werk

Inhoud

1. Wat is invloed?	<u>3</u>
2. Theoretische modellen over invloed	<u>6</u>
3. Factoren die je invloed groter maken	<u>11</u>
4. Hoe word je invloedrijker?	<u>13</u>
5. Persoonlijk actieplan	<u>16</u>
6. Invloed maakt het verschil	<u>19</u>

Wat is invloed?

Invloed, wat houdt dat eigenlijk in? Het zit 'm niet in je functietitel of in hoe hard je schreeuwt. Echte invloed volgens Bureau Zuidema draait om gedrag: de manier waarop jij mensen meekrijgt in jouw ideeën en plannen, zonder te forceren. Ontdek hoe jij je invloed bewust kan inzetten om doelen te bereiken samen met anderen.

Wat bedoelen we met invloed?

Volgens de Dikke Van Dale is invloed:

1. De uitwerking van een gebeuren, zaak, persoon op iets of iemand anders.
2. Gezag: "Als president heeft zij veel invloed."

Leuk, maar niet zo concreet. Wat ons betreft is het: het vermogen om gedrag of besluiten van anderen in een gewenste richting te sturen. Zonder formeel gezag of dwang. Je inspireert, overtuigt en zet mensen in beweging.

Die vaardigheid is niet alleen handig op de werkvloer. Je krijgt meer voor elkaar met minder gedoe. En dat voelt goed.

Onze visie op invloed

Invloed roept nogal wat associaties op. Sommige mensen denken aan machtsspelletjes of manipulatie. Anderen geloven dat je het hebt, of niet.

Wij denken daar anders over. Bij Zuidema zien we invloed als iets positiefs. Invloed is bepaald gedrag dat je vertoont, en dus kun je het ontwikkelen. Invloed betekent voor ons: bewust keuzes maken in hoe je communiceert en je opstelt, om doelen te bereiken op zo'n manier dat je de relatie met de ander behoudt of zelfs verbetert.

- Ben je vooral gericht op je **doelen en resultaten**? Dan kan je uit contact raken met de ander, waardoor jullie onderlinge relatie een deuk oploopt.
- Ben je vooral met de **relatie** met de ander bezig, dan kan het zo lopen dat je jouw (of jullie) beoogde doelen niet behaalt.

Het gaat erom dat je de juiste balans tussen het resultaat en de relatie weet te vinden. Dan ben je écht invloedrijk.

Invloed is géén macht of manipulatie

Invloed roept vaak associaties op met begrippen als leiderschap, macht en zelfs manipulatie. Maar let op deze verschillen:

- **Leiderschap** en invloed zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als leider wil je niet alleen plannen maken of besluiten nemen, je wilt dat mensen daar ook achter gaan staan. Dat vraagt om invloed: het vermogen om anderen mee te krijgen. Simpel gezegd: zonder het vermogen om positieve invloed uit te oefenen kan je geen goede leider worden.
- **Macht** kan je invloed groter maken, maar is geen voorwaarde. Echte invloed ontstaat niet doordat je boven iemand staat, maar doordat je weet hoe je overtuigt, verbinding maakt en vertrouwen krijgt. Je expertise, gedrag en manier van communiceren bepalen hoe invloedrijk je bent. Niet je functietitel. Je hoeft dus geen manager of directeur te zijn om invloed te hebben.
- **Manipulatie** lijkt misschien op invloed, maar mist openheid en eerlijkheid. Je stuurt het gedrag van anderen zonder dat ze het doorhebben, en dat ondermijnt het vertrouwen. Wat je ermee bereikt is vaak tijdelijk. Daarnaast maakt het je op lange termijn minder geloofwaardig.

Om invloedrijk te zijn, zet je dus in op eerlijkheid en verbinding. Geen druk of machtsspelletjes, maar gedrag dat vertrouwen wekt en anderen in beweging brengt.

Verbinden is meer dan aardig doen



Bureau Zuidema



Theoretische modellen over invloed

Er zijn meerdere gangbare modellen over dit onderwerp. We lichten drie bekende modellen toe. Elk model benadrukt een ander aspect: interactiepatronen, psychologische triggers en bewust gekozen gedrag.

Roos van Leary (Timothy Leary, 1957)

Wat is het?

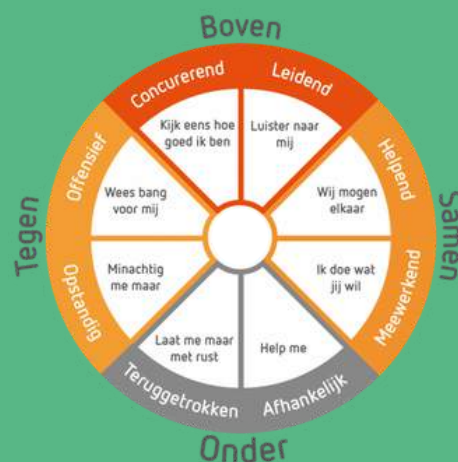
De Roos van Leary is een interactiemodel dat werkt met twee assen: dominant versus volgend en coöperatief versus confronterend. Het laat zien hoe gedrag van de één voorspelbaar gedrag van de ander oproept.

Voorbeeld

Een leidinggevende die sterk leidend optreedt, zal vaak meewerkend gedrag oproepen. Als diezelfde leidinggevende concurrerend wordt, reageert het team eerder opstandig of teruggetrokken.

De Roos van Leary bestaat uit deze assen:

- Boven ↔ Onder (dominant ↔ volgend)
- Samen ↔ Tegen (coöperatief ↔ confronterend)



De kern is dat gedrag vaak complementair wordt beantwoord:

- Boven-gedrag roept meestal Onder-gedrag op (leidend ↔ meewerkend).
- Samen-gedrag geeft vaak Samen-gedrag terug (helpend ↔ meewerkend).
- Tegen-gedrag wordt vaak met Tegen-gedrag beantwoord (concurrerend ↔ opstandig).

Wanneer pas je dit toe?

Dit model is vooral bruikbaar bij terugkerende interactiepatronen die je wilt begrijpen of doorbreken, bijvoorbeeld wanneer de samenwerking stroef verloopt of bij weerstand.

Kracht van dit model

De Roos van Leary maakt zichtbaar hoe interactiepatronen ontstaan en hoe jouw gedrag invloed heeft op de ander. Het helpt om vastgelopen communicatie beter te begrijpen.

Beperkingen

Het model is sterk gericht op bewustwording. Het geeft niet echt concrete handvatten hoe je je gedrag precies kan veranderen, waarmee je daadwerkelijk meer resultaat of draagvlak kan bereiken.

Cialdini's principes van beïnvloeding

Wat is het?

Robert Cialdini beschreef zeven psychologische principes die ons gedrag vaak onbewust sturen:

- **Wederkerigheid:** mensen voelen zich geneigd iets terug te doen als jij eerst iets voor hen doet.
- **Consistentie:** zodra iemand een keuze of standpunt inneemt, wil diegene daar graag trouw aan blijven.
- **Sociale bewijskracht:** we volgen sneller het gedrag of de mening van anderen, vooral in onzekere situaties.
- **Sympathie:** we laten ons makkelijker overtuigen door mensen die we aardig of aantrekkelijk vinden.
- **Autoriteit:** we zijn geneigd te luisteren naar experts of mensen met status.
- **Schaarste:** wat zeldzaam of tijdelijk beschikbaar is, waarderen we meer.
- **Eenheid:** we voelen ons sterker verbonden en beïnvloed door mensen met wie we een gedeelde identiteit of groepservaring hebben.

Wanneer pas je dit toe?

De principes worden veel gebruikt in marketing, sales en communicatie. In deze vakgebieden is het handig als je mensen sneller in de gewenste richting kan sturen.

Kracht van dit model

Cialdini's principes zijn effectief omdat ze inspelen op onbewuste breinprocessen. Overtuigen wordt makkelijker, zonder uitgebreide argumentatie.

De principes van Cialdini

De principes zijn uitgebreid onderzocht in de gedragswetenschap. In tientallen experimenten en studies is aangetoond dat ze ons gedrag beïnvloeden, vaak zonder dat we het doorhebben.

Voorbeelden uit onderzoeken:

- **Wederkerigheid:** gasten in een restaurant gaven meer fooi als de ober een gratis snoepje bij de rekening legde.
- **Sociale bewijskracht:** hotelgasten hingen vaker hun handdoek op wanneer op het kaartje stond dat 75% van de gasten dit ook doet.
- **Schaarste:** mensen kopen sneller producten die tijdelijk of beperkt beschikbaar zijn (op = op).
- **Autoriteit:** mensen volgden instructies van iemand in doktersjas of uniform eerder op, ook als die persoon geen echte autoriteit was.

Beperkingen

Omdat de werking grotendeels onbewust is, kan het manipulatief aanvoelen. In langdurige samenwerkingen kan dat het vertrouwen en de geloofwaardigheid aantasten. Ook ligt de nadruk op het geven van eenmalige prikkels, niet op het ontwikkelen van duurzaam gedrag in gesprekken met anderen

Invloedmodel® (Harrison & Berlew, 1971)

Wat is het?

Het Invloedmodel® is ontwikkeld aan Harvard en Yale. Het beschrijft vier gedragstijlen die je bewust kunt inzetten in gesprekken: Overredenen, Stellen, Overbruggen en Inspireren.

Wanneer pas je dit toe?

Het model is breed toepasbaar in het dagelijks leven: gesprekken, vergaderingen, besluitvorming, onderhandelingen, adviezen en nog veel meer. Het is vooral relevant wanneer je zowel resultaat wilt bereiken als de relatie met de ander wilt behouden of versterken.

Kracht van dit model

Het Invloedmodel® vertaalt gedrag naar concrete, direct toepasbare stijlen. Je kan leren flexibel te schakelen tussen de stijlen, afhankelijk van je doel, gesprekspartner en de context. Zo bereik je meer in elk gesprek.

Beperkingen

Wil je het model echt effectief toepassen, dan heb je zelfinzicht en veel oefening nodig. Zonder reflectie en feedback kan je terugvallen in automatische, ineffectieve gedragspatronen. Het model werkt optimaal wanneer je bewust investeert in je gedragsrepertoire.

Het Invloedmodel®

Het Invloedmodel® vertaalt gedrag naar vier Invloedstijlen, verdeeld over twee energierichtingen: Duw-energie en Trek-energie. De ene stijl is niet beter dan de andere. Je bent succesvol in gesprekken als je bewust schakelt tussen de stijlen:

- **Overredenen:** je onderbouwt je standpunt met logica en feiten.
- **Stellen:** je benoemt helder en direct jouw verwachtingen.
- **Overbruggen:** je toont interesse en wekt vertrouwen.
- **Inspireren:** je enthousiasmeert vanuit visie en passie.

Zo krijg je concrete handvatten om gedrag te kiezen dat past bij je doel, gesprekspartner en de situatie. Zo behaal je resultaat én versterk je de relatie met de ander.

Voorbeeld: bij een verandertraject kun je eerst Overredenen met feiten en argumenten over de noodzaak. Daarna kies je Inspireren om mensen mee te nemen in je visie, en tot slot gebruik je Overbruggen om weerstand te verminderen.

Bureau Zuidema kiest voor het Invloedmodel®

De Roos van Leary en principes van Cialdini geven waardevolle inzichten: de eerste maakt patronen zichtbaar, de tweede activeert krachtige psychologische triggers. Maar beide blijven beperkt in hun praktische toepasbaarheid of in de betrouwbaarheid van de effecten. Het Invloedmodel® gaat een stapje verder. Het biedt concrete gedragsopties die je direct kan inzetten, zonder manipulatie of machtsspelletjes. Daarmee laat het je effectief resultaten behalen én relaties duurzaam versterken. Dat is precies de visie van Zuidema: invloed is positief, eerlijk en je kan het leren.



Ze horen
je wel.
Ze luisteren
niet.

Factoren die je invloed groter maken

Invloed draait niet alleen om wat je zegt of welke stijl je inzet. Vaak spelen ook andere factoren mee: kom je geloofwaardig over, wek je vertrouwen en kies je het juiste moment om je punt te maken? Deze elementen kunnen het verschil maken of je boodschap écht landt of juist niet.

Hoe je overkomt: geloofwaardigheid en vertrouwen

Geloofwaardigheid

Mensen luisteren eerder naar iemand die weet waar hij of zij het over heeft. Kennis, ervaring en vakmanschap wekken vertrouwen bij een ander.

Voorbeeld:

Je onderbouwt je voorstellen tijdens teamoverleggen met feiten en praktijkervaring. Daarin neem je eerdere projecten mee die je succesvol hebt afgerond. Het effect hiervan is dat je wordt gezien op je expertise. Ook zullen anderen je om advies vragen wanneer ze met vergelijkbare projecten bezig zijn.

Vertrouwen

Invloed werkt alleen als er vertrouwen is. Mensen staan pas open voor je ideeën wanneer ze weten dat je betrouwbaar bent en je intenties zuiver zijn.

Voorbeeld:

Jij komt afspraken altijd na en bent eerlijk over wat er wel en niet kan. Daarom kiezen ze jou als aanspreekpunt in een complex traject. Niet vanwege je functie, maar door je gedrag.

Hoe je communiceert: helder, overtuigend en congruent

Helderheid

Een goed verhaal is compact en to the point. Spreek de taal van je publiek en zorg dat je kernboodschap in één zin duidelijk is.

Voorbeeld:

Je pitcht een nieuw idee in het MT. Je koppelt je voorstel direct aan de strategische prioriteiten. De relevantie is meteen helder.

Non-verbaal gedrag

Je lichaam communiceert altijd mee: houding, stemgebruik, oogcontact en mimiek versterken of ondermijnen je boodschap. Wat je zegt en hoe je het zegt moeten overeenkomen. Als je enthousiasme uitspreekt maar je non-verbale signalen laten spanning zien, haakt de ander af.

Voorbeeld:

Tijdens een lastig gesprek blijf je rustig rechtop zitten, maak je oogcontact en spreek je beheerst. Hierdoor straalt je zelfvertrouwen en rust uit, waardoor de ander ontvankelijker wordt voor wat je zegt.

Wanneer je het doet: timing

Timing

Een goed punt kan verkeerd vallen als het moment niet juist is. Het moment waarop je iets zegt, bepaalt vaak of het effect heeft.

Voorbeeld:

Je wilt feedback geven aan een collega die net uit een frustrerend overleg komt. Door te wachten tot later die dag, ontstaat er ruimte voor een constructief gesprek.

Hoe word je invloedrijker?

Je invloed vergroten gaat niet in een rechte lijn omhoog. Iedere professional die hierin wil groeien, komt dilemma's tegen. Blijf je trouw aan jezelf of pas je je aan? Laat je je horen of houd je rust in de groep? Stuur je op het resultaat of de relatie met de ander? Weet dat deze schijnbare tegenstellingen soms ook naast elkaar kunnen bestaan. En zie ze als kansen om iets te leren.

Invloed vraagt om zelfinzicht en lef

Succesvolle invloed is niet zwart-wit. Het zit in het spel daartussen. In timing. In nuance. In aanvoelen. En dat begint bij één ding: zelfbewustzijn. Weet wat je automatische neigingen zijn. Reflecteer op je gedrag en durf te experimenteren met nieuw gedrag dat past bij de situatie én bij jou.

Vier manieren om je invloed te ontwikkelen

1. Vraag actief om feedback

Wat jij bedoelt, is niet altijd wat de ander ziet. Feedback geeft je dat ontbrekende perspectief. Het laat zien hoe anderen je waarnemen, wat er goed gaat en wat beter kan.

Gebruik feedback niet af en toe, maar structureel. Vraag er actief om, wees concreet in je vraag en luister open naar het antwoord.

2. Gebruik coaching als spiegel

Soms weet je dat je ergens tegenaan loopt, maar niet waarom. Of hoe je het anders kan doen. Een coach helpt je om dat helder te krijgen. Samen onderzoek je welke patronen je gedrag sturen, wat dat oproept bij anderen, en waar ruimte zit voor verbetering. Coaching is niet dus alleen een luisterend oor, het is ook een eerlijke spiegel die je laat zien wat je anders kan doen.

3. Oefen bewust (deliberate practice)

Wil je vaardigheden ontwikkelen, dan is 'gewoon proberen' niet genoeg.

Doelbewust oefenen brengt je naar het volgende niveau. Dit betekent dat je bewust situaties opzoekt om bepaalde uitdagingen aan te gaan. Bijvoorbeeld:

- Vind je het lastig om de confrontatie aan te gaan? Doe het dan juist.
- Vermijd je situaties waarin je leiding moet nemen? Zoek dan bewust gelegenheden om te sturen.

Daag jezelf dus uit. Zo ontdek je wat werkt en waarin je je nog kan ontwikkelen.

4. Volg een training die je confronteert en uitdaagt

Een effectieve training gaat verder dan alleen theorie. Je wordt geconfronteerd met je eigen gedrag, oefent met realistische situaties en krijgt directe feedback. Zo ervaar je hoe je overkomt, welke gedragsstijlen je automatisch kiest en welke alternatieven effectiever zijn. Het voordeel is: je doet het in een veilige leeromgeving waarin je dingen uitprobeert, fouten maakt en experimenteert met nieuw gedrag.

Waarom deliberate practice werkt

Succesvol gedrag ontwikkel je niet door alleen ervaring op te doen, maar door gericht en bewust te oefenen. Dit principe staat bekend als deliberate practice, ontwikkeld door psycholoog K. Anders Ericsson. Zijn onderzoek liet zien dat topprestaties in muziek, sport en schaken niet afhangen van talent, maar van doelbewust oefenen met vier kenmerken:

1. Specifiek doel: je werkt aan een concreet onderdeel dat beter kan.
2. Directe feedback: je krijgt terugkoppeling op wat wel en niet werkt.
3. Herhaling: je oefent net zolang tot het beter gaat.
4. Stap voor stap moeilijker: je maakt de uitdaging steeds groter.

Hetzelfde principe geldt voor communicatie en invloed. Door doelgericht te oefenen met gedrag, feedback te vragen en te herhalen, vergroot je je impact zichtbaar en blijvend.

Invloed ontwikkelen is een proces

Invloedrijker worden is geen eenmalige actie. Het gaat om gedrag, dus het is een kwestie van leren, proberen, reflecteren en bijsturen. Hoe bewuster je dat doet, hoe meer grip je krijgt op je gedrag en de resultaten die je bereikt.

En het mooie is: je groeit niet alleen als professional, maar ook als mens. Je zelfvertrouwen neemt toe, je gesprekken lopen soepeler en je wordt vaker gevraagd voor zaken die ertoe doen. Dat begint allemaal met één keuze: jij investeert in jezelf. Wil je jouw invloed naar een hoger niveau tillen? Begin dan vandaag.

Eindeloos herhalen helpt niet



Bureau **Zuidema**

Persoonlijk actieplan

Meer invloed krijg je niet door erover te lezen, maar door het bewust te doen. Dit actieplan helpt je om stap voor stap te werken aan je invloed.

Stap 1. Breng je huidige invloed in kaart

Begin met een eerlijk kijkje in de spiegel. Wat gaat al goed? Wat kan beter? Gebruik je inzichten uit eerdere hoofdstukken uit dit e-book en maak een overzicht van jouw invloedsvaardigheden.

- Waar bereik ik mijn doelen moeiteloos?
- In welke situaties loop ik vast of maak ik minder impact?
- Wat zeggen collega's over mijn stijl van communiceren?

Tip: gebruik de Zuidema Invloedtest voor een objectieve nulmeting.

Stap 2. Kies een ontwikkeldoel

Formuleer één concrete vaardigheid, bijvoorbeeld:

- Ik wil overtuigender presenteren
- Ik wil duidelijk grenzen kunnen stellen
- Ik wil effectiever omgaan met weerstand

Hoe specifieker het doel, hoe beter je voortgang zichtbaar wordt.

Stap 3. Oefen gericht

Nu draait het om vlieguren maken. Kies situaties die je spannend of uitdagend vindt en bereid ze bewust voor. Maak het specifiek. Van deliberate practice leer je het meest!

Voorbeelden:

- Kies ervoor om de leiding te nemen in een vergadering met kritische stakeholders
- Spreek een collega of klant aan op niet nagekomen afspraken
- Pitch een voorstel in een MT-overleg

Je bereidt elke situatie voor en reflecteert na afloop. Zo zal je zien dat het telkens een stukje beter gaat.

Stap 4. Vraag actief om feedback

Wacht niet tot iemand uit zichzelf feedback geeft, maar vraag erom. Haal geen algemene feedback op ('wat vond je ervan?'), maar stel twee vragen:

- Welk gedrag liet ik zien?
- Wat deed dat met jou?

Wees nieuwsgierig naar het antwoord. Schrijf de feedback op, hoe klein ook. Zo werk je aan bewust gedrag dat oplevert wat jij wilt.

Stap 5. Reflecteer en herhaal

Plan wekelijks of kort tijd in om stil te staan bij:

- Wat werkte goed en waarom?
- Op welk moment merkte ik dat de ander afhaakte, en wat deed ik toen?
- Wat wil ik de volgende keer anders doen?

Maak reflectie onderdeel van je routine. Zo houd je jouw ontwikkeling top of mind.

Invloed ontwikkel je door te doen

Het belangrijkste is dus **ervaring** opdoen, **reflecteren** en het keer op keer iets beter doen. Door klein te beginnen en **consequent te oefenen**, zal je al in korte tijd verschil merken. Gesprekken lopen **soepeler**, je krijgt mensen makkelijker mee en **je impact** wordt **groter**.

Invloed maakt het verschil

Je invloed bepaalt in grote mate je succes als professional. Het maakt het verschil tussen een idee dat blijft liggen of echt van de grond komt. Tussen weerstand en draagvlak. Tussen een samenwerking die moeizaam verloopt of juist energie geeft. Wie invloedrijk is, krijgt sneller dingen voor elkaar, wint het vertrouwen van anderen en maakt meer impact binnen en buiten de organisatie.

Het goede nieuws: invloed is geen talent dat je toevallig hebt, maar een vaardigheid die je kunt ontwikkelen. Sta dus bewust stil bij je gedrag en het effect daarvan. Reflecteer en blijf oefenen. Je zal merken dat je invloed steeds groter wordt. Het resultaat: je bereikt makkelijker resultaten met behoud of zelfs versterking van de relaties met anderen.

Wil je meer weten over invloedrijk worden? Of zelf aan de slag gaan met je vaardigheden? Kijk op zuidema.nl voor inspiratie, tips en trainingen.

Wij zijn Bureau Zuidema

Sinds onze oprichting in 1962 weten wij als geen ander hoe je impact maakt en vergroot. Wij snappen waar professionals mee worstelen.

Bij ons leer je doelen te behalen, verantwoordelijkheid te pakken en tegelijkertijd de relatie met anderen te versterken.

Gedrag veranderen gaat niet vanzelf. En dus ga je bij ons vlieguren maken, vaste patronen doorbreken en nieuwe inzichten opdoen. Ervaren, leren en doen. Net zolang tot je het kunt.

Benieuwd hoe dit voor jou werkt?
Ga naar www.zuidema.nl

Volg ons op social



Colofon

Het eigendom van de auteursrechten berust bij Bureau Zuidema. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Bureau Zuidema

Je invloed bepaalt je succes is een uitgave van Bureau Zuidema