



VAN MANAGER NAAR LEIDER.

Een praktische handout voor
leidinggevers

LEIDR

EEN TITEL MAAKT JE NOG GEEN LEIDER



Leiderschap zit niet in je intenties.
Het zit in wat je doet op het moment
dat het ertoe doet.

In het gesprek dat je wel of niet voert.
In de ruimte die je wel of niet geeft. In
wat je benoemt en wat je laat
passeren.

Deze handout laat je zien waar jij
nu staat aan de hand van zes
concrete keuzes die het verschil
maken tussen managen en leiden.

— Sandra Eerhart, oprichter LEIDR.

ZES KEUZES DIE HET VERSCHIL MAKEN

Keuze 1

Manager: "Als ik niets doe, gaat het mis."

Leider: "Als ik alles doe, groeit er niemand."

Als manager stuur je vanuit controle. Je springt bij, lost op, bewaakt. Het voelt verantwoordelijk. Maar wat je team leert is dat de leidinggevende het oplost, niet zij.

Een leider stuurt vanuit vertrouwen. Niet blind vertrouwen maar bewust ruimte geven zodat mensen kunnen groeien. Want loslaten voelt riskanter dan ingrijpen.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Denk aan de afgelopen twee weken. Op hoeveel momenten heb jij iets overgenomen dat iemand in je team zelf had kunnen oplossen?

- ☐ Zelden. Ik geef mijn team de ruimte om het zelf op te lossen
- ☐ Soms. Ik grijp in als het spannend wordt of als de tijd dringt
- ☐ Vaak. Als ik het loslaat, gaat het mis. Dat heb ik al gemerkt.

Actie:

Kies deze week één situatie waar je normaal zou ingrijpen. Doe het niet. Kijk wat er gebeurt. Niet als experiment maar als keuze.

Keuze 2.

Manager: "Ze zouden dit moeten weten."

Leider: "Hoe zorg ik dat ze het leren?"

Je hebt het uitgelegd. Je bent ervan uitgegaan dat het duidelijk was. En toch gaat het mis. Ergens groeit de gedachte: waarom moet ik dit steeds herhalen?

Een leider stelt zichzelf een andere vraag: wat heb ik niet duidelijk gemaakt? Dat is de vraag die het verschil maakt.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Als iemand in je team iets niet weet of niet goed doet, wat is je eerste gedachte?

- ☐ Ik vraag me af wat ik anders had kunnen uitleggen of laten zien
- ☐ Het hangt ervan af. Bij grote fouten kijk ik naar mezelf, bij kleine niet
- ☐ Ik denk: dit hadden ze moeten weten. Ik heb het toch uitgelegd.

Actie:

Denk aan één terugkerend probleem in je team. Wat heb jij eraan gedaan om het te voorkomen? Wat ontbreekt er nog aan jouw kant?

Keuze 3.

Manager: "Ik wil dat ze luisteren."

Leider: "Ik wil dat ze begrijpen."

Luisteren en begrijpen zijn niet hetzelfde. Je team kan ja knikken en toch een andere kant op gaan. Niet uit onwil — maar omdat ze niet begrijpen waarom.

Een leider geeft context. Want mensen die begrijpen waarom iets moet, doen het met meer overtuiging dan mensen die alleen weten wat er moet.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Als je een beslissing neemt of een richting aangeeft, hoe vaak leg je uit waarom?

- ☐ Altijd. Ik geef bewust context bij mijn besluiten
- ☐ Soms. Als ik denk dat het nodig is of als er vragen komen
- ☐ Zelden. Ik verwacht dat mensen het volgen. Dat is toch hun rol.

Actie:

Geef bij je volgende beslissing bewust het waarom mee. Let op wat er verandert in de reactie van je team.

Keuze 4.

Manager: "Als ik hem aanspreek, verlies ik hem."

Leider: "Als ik hem niet aanspreek, verlies ik de rest."

Er is waarschijnlijk iemand in je team met wie je een gesprek hebt uitgesteld. Je weet het en je team weet het ook.

Elke dag dat het gesprek uitblijft, wordt het groter. Niet kleiner. En ondertussen leren ze iets over wat hier normaal is. Over wat jij toestaat. Over of het eerlijk is. Dit is wat de meeste leidinggevendenden onderschatten. Niet het conflict dat plaatsvindt, maar het gesprek dat niet gevoerd wordt.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Is er op dit moment iemand in je team met wie je een gesprek hebt uitgesteld?

- ☐ Nee, ik pak gesprekken op zodra ze nodig zijn
- ☐ Ja, ik wacht op het juiste moment. Dat komt er vast.
- ☐ Ja, en ik houd mezelf voor dat het moment nog niet goed is. Al een tijdje.

Actie:

Als je ja hebt geantwoord: plan het gesprek deze week. Niet het perfecte gesprek. Gewoon het gesprek. Het juiste moment komt niet vanzelf.

Keuze 5.

Manager: "Ik heb geen tijd voor die gesprekken."

Leider: "Die gesprekken zijn mijn werk."

Als je zegt geen tijd te hebben voor gesprekken, besteed je je tijd aan de gevolgen van gesprekken die niet zijn gevoerd, vergaderingen die vastlopen, medewerkers die afhaken en problemen die groter worden dan nodig.

De gesprekken zijn niet iets wat naast je werk komt.
Ze zijn je werk.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Wanneer heb jij voor het laatst een gesprek gevoerd met een teamlid, niet over werk, maar over hoe het écht gaat?

- ☐ Recentelijk, dat doe ik regelmatig en bewust
- ☐ Een tijdje geleden, de agenda laat het niet altijd toe
- ☐ Ik weet het eigenlijk niet precies. De dag is altijd voller dan gepland.

Actie:

Blokkeer deze week één uur in je agenda voor één-op-één gesprekken. Geen agenda. Gewoon vragen: hoe gaat het écht?

Keuze 6.

Manager: "Als ik niets zeg, komt het goed."

Leider: "Wat ik niet benoem, wordt de norm."

Cultuur ontstaat niet in teamdagen of waardensessies.
Cultuur ontstaat in wat er dagelijks wordt geaccepteerd.

Wat jij niet benoemt en laat passeren wordt langzaam de standaard, zonder dat iemand het heeft besloten en zonder dat iemand het doorheeft.

Eerlijke vraag aan jezelf:

Is er gedrag in je team dat je al een tijdje ziet maar nog niet hebt benoemd?

- ☐ Nee. Ik benoem wat ik zie, ook als het ongemakkelijk is
- ☐ Soms. Ik wacht af of het vanzelf overgaat
- ☐ Ja. En ik weet eigenlijk wel dat het niet vanzelf overgaat. Maar ik weet niet goed hoe.

Actie:

Denk aan welk gedrag jij de afgelopen maand hebt laten passeren. Wat zou je willen dat er in plaats daarvan gebeurt? Dat is het gesprek dat je moet voeren.

WAAR STA JIJ?

Tel op hoeveel keer je de middelste of onderste optie hebt gekozen..

0-2 keer: Je bent bewust bezig. Maar bewustzijn zonder actie verandert niets. Kies één van de zes acties en doe hem deze week.

3-4 keer: Je team merkt al wat jij nog niet hardop benoemt. Dit is het moment om te kiezen — niet volgende maand, maar nu.

5-6 keer: Dit patroon kost je dagelijks iets aan vertrouwen, betrokkenheid en mensen die langzaam afhaken zonder dat jij precies weet waarom.

De vraag is niet of je dit herkent. De vraag is wat je er nu mee doet.



EN NU?



VAN MANAGER NAAR LEIDER.

Je hebt net zes eerlijke vragen aan jezelf beantwoord. Je weet nu waar je staat, wat je al goed doet en waar je mogelijk nog terrein te winnen hebt.

De echte uitdaging zit in hoe jij de situaties aanpakt die dagelijks terugkomen, in je team en in de gesprekken die je voert.

Dat is waar het voor veel leidinggevendenden nog vastloopt.

Daarom heb ik de LEIDR. Masterclass gemaakt, om je te laten zien hoe je dat aanpakt in jouw praktijk.

€17 — beschikbaar via leidr.nl/masterclass-leider

JA, IK START MET DE MASTERCLASS →