



LEIDERSCHAP DAT WERKT: van goede bedoeling naar voelbare impact



Veranderen lukt niet met goede bedoelingen alleen. Het lukt door leiderschap zichtbaar te maken in alles wat je doet. Elke dag, op elk niveau.

Veel organisaties streven naar verandering, maar worstelen om die duurzaam te maken. Plannen zijn er genoeg, de wil is er ook. Maar hoe zorg je ervoor dat nieuw gedrag echt landt in de dagelijkse praktijk? Hoe maak je van een goed voornemen een collectieve gewoonte?

Bij Mores Leren geloven we niet in mooie praatjes of complexe theorieën die in een la eindigen. Wij geloven in beweging die je ziet, voelt en vasthoudt.

Dit e-book is daar een eerste kennismaking mee: geen kunstgreep, maar een praktische stap om leiderschap direct werkbaar te maken.

Mores Leren helpt organisaties van binnenuit sterker worden.



De valkuil van de 'one-size-fits-all' leider

Herken je dit? Je geeft een getalenteerde, zelfstandige medewerker gedetailleerde instructies en hij voelt zich betutteld. Je geeft een nieuwe, onzekere medewerker alle vrijheid en het project stagneert.

Als leidinggevende heb je vaak een natuurlijke, comfortabele stijl van leidinggeven. Misschien ben je van nature coachend, of juist meer sturend. Dat is je kracht. Maar de effectiviteit van je leiderschap wordt niet bepaald door jouw voorkeur, maar door wat je medewerker op een specifiek moment, voor een specifieke taak, nodig heeft.

Leiderschap dat écht werkt, is flexibel. Het past zich aan de situatie aan. Het bouwt op wat een teamlid al kan en versterkt wat nodig is. Dit vraagt van jou als leider dat je kunt 'schakelen': van instrueren naar coachen, van steunen naar loslaten.

De vraag is dus niet: "Wat is mijn stijl?" maar: **"Welke stijl is nu het meest effectief?"**

Theorie: de juiste stijl op het juiste moment

Een krachtig en direct toepasbaar model hiervoor is Situationeel Leiderschap (ontwikkeld door Hersey en Blanchard). Dit model stelt dat effectieve leiders hun stijl aanpassen aan het ontwikkelingsniveau van hun medewerkers voor een specifieke taak.

Dit ontwikkelingsniveau bestaat uit twee elementen:

- **Competentie:** de kennis en vaardigheden die iemand heeft voor de taak.
- **Betrokkenheid:** het zelfvertrouwen en de motivatie om de taak uit te voeren.

Dit leidt tot vier leiderschapsstijlen die je kunt inzetten:

Stijl	Wat jij doet als leider	Wanneer zet je dit in?
S1: Instrueren	Veel sturing, weinig ondersteuning. Je geeft concrete instructies en houdt toezicht.	De medewerker is nieuw voor de taak, onzeker en heeft duidelijke kaders nodig.
S2: Begeleiden	Veel sturing, veel ondersteuning. Je legt uit, geeft context, overtuigt en coacht.	De medewerker heeft al enige ervaring, maar is nog onzeker of de motivatie wisselt.
S3: Steunen	Weinig sturing, veel ondersteuning. Je faciliteert, luistert en moedigt aan. De medewerker neemt de leiding in de uitvoering.	De medewerker heeft de vaardigheden, maar mist het zelfvertrouwen of de motivatie.
S4: Delegeren	Weinig sturing, weinig ondersteuning. Je geeft vertrouwen en verantwoordelijkheid.	De medewerker heeft de vaardigheden én het zelfvertrouwen om de taak zelfstandig uit te voeren.

De kracht zit in de diagnose: kun je goed inschatten wat je medewerker nodig heeft?



Praktijk: een werkvorm met directe impact

Gebruik deze werkvorm om voor een actuele situatie bewust de juiste leiderschapsstijl te kiezen. Het kost je maximaal 10 minuten en maakt je volgende gesprek gegarandeerd effectiever.

Doel: De meest effectieve leiderschapsaanpak bepalen voor één teamlid en een specifieke taak.

Stap 1: Kies je situatie (2 min)

- Welke concrete taak of welk project speelt er nu?
- Welke medewerker is hiervoor verantwoordelijk?

Stap 2: Maak de diagnose (4 min)

Beantwoord eerlijk de volgende vragen over de medewerker in relatie tot deze specifieke taak:

- **Competentie:** In hoeverre beschikt deze persoon over de kennis en ervaring om deze taak succesvol uit te voeren? (laag/gemiddeld/hoog)
- **Betrokkenheid:** In hoeverre zie je het zelfvertrouwen en de motivatie om deze taak op te pakken? (laag/gemiddeld/hoog)

Stap 3: Kies je stijl (2 min)

- Vergelijk je diagnose met het model op de vorige pagina. Welke van de vier stijlen (Instrueren, Begeleiden, Steunen, Delegeren) past hier het best bij?

Stap 4: Bepaal je actie (2 min)

- Wat wordt de kernboodschap in je volgende gesprek?
- Wat ga je concreet anders doen op basis van de gekozen stijl? (Bijv. "Ik ga alleen het 'wat' en 'waarom' bespreken, niet het 'hoe'" (Delegeren) of "Ik ga een concept samen met hem/haar doorlopen" (Begeleiden)).

Deze simpele check helpt je om te bouwen op wat al werkt en te versterken wat echt nodig is.

Verandering die blijft plakken

Een werkvorm als deze geeft direct inzicht en resultaat. Je merkt onmiddellijk het verschil in je interactie. Maar hoe zorg je ervoor dat dit geen eenmalige actie blijft? Hoe wordt dit een tweede natuur voor alle leiders in je organisatie?

Dit is waar de aanpak van Mores Leren het verschil maakt. Wij geloven dat verandering pas bekijft als je het verankert in de dagelijkse praktijk. Dit doen we via een heldere, no-nonsense aanpak in 5 stappen:

1. **Helder doel:** We starten niet met een training, maar met de vraag; welk resultaat wil je zien op de werkvloer?
2. **Gebruiken wat al werkt:** We analyseren de bestaande krachten en successen in de organisatie.
3. **Gericht aanvullen:** We voegen alleen die kennis en vaardigheden toe die daadwerkelijk nodig zijn om het doel te bereiken.
4. **Interventies die blijven plakken:** We ontwerpen praktische werkvormen en oefeningen die teams direct kunnen toepassen.
5. **Gedrag borgen:** We zorgen voor een structuur die helpt om het nieuwe gedrag vast te houden, zodat teams zichzelf blijven ontwikkelen.

Zo bouwen we samen aan een cultuur waarin leiderschap en samenwerking de normaalste zaak van de wereld zijn.

Duurzaam, zelfstandig en met plezier.



Laten we leiderschap in jouw organisatie echt laten werken.

Je hebt nu een eerste, concrete stap ervaren om leiderschap direct werkbaarder te maken. Is dit de beweging die je zoekt? Wil je dit soort praktische en effectieve interventies verankeren in jouw team of organisatie?

Onze missie is om organisaties te helpen groeien door leiderschap en samenwerking te verankeren in de praktijk, zodat teams zichzelf blijven ontwikkelen. Niet met meer theorie, maar met interventies die je ziet, voelt en vasthoudt.

Wij helpen teams en leidinggevendenden om verantwoordelijkheid te nemen voor het succes van de organisatie met:

- **Incompany Leiderschapstrainingen** (o.a. omgaan met weerstand, feedback, leiderschapstijlen en coachend leiderschap).
- **Op maat gemaakte Ontwikkelprogramma's voor Teams.**

Ben je klaar om van goede bedoelingen naar duurzame verandering te gaan?

Neem dan contact op voor een vrijblijvend gesprek. We denken graag met je mee over de unieke situatie in jouw organisatie.

Mores Leren

Sjoerd Eijkemans
06 - 43 57 99 53
sjoerd@moresleren.nl

[Connect op LinkedIn](#)
www.moresleren.nl

