



*Fabienne Van den Haute*  
MoodCoach

# **E-Book voor leidinggeevenden**

**Verbeter de prestaties van uw team  
door het ontdekken van uw  
natuurlijke leiderschapsstijl!**

**[ONTDEK HET HIER](#)**

**Je hebt dit e-book gedownload dus ben je wel nieuwsgierig naar je leiderschapsstijl?**

**Met de test in dit e-book ontdek je jouw voorkeursstijl als leidinggevende.**

**En ook welk effect dit heeft op je team.**

**Wil je graag meer uit je team halen? Mag het allemaal makkelijker gaan?**

**Of wil je dat je teamleden die verantwoordelijkheid nu wel pakken?**

**Dan kan ik je hier alvast een eindje helpen.**

**Doe de test, krijg het inzicht én ik geef je de tips om de prestaties van je team verder te verhogen.**

**Dus ik zou zeggen: go go!**

**Maak er werk van om van je team een geoliede machine te maken!**



# TEST JE STIJL

## 1

In hoeverre is onderstaande van toepassing in jouw huidige situatie?  
Vul zo eerlijk mogelijk in. 0 = niet waar, 10= zeker waar

1. Ik weet en zie alles wat er gebeurt.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

2. Ik hou graag feeling met wat er speelt en wat er gebeurt.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

3. Ik wil meteen kunnen ingrijpen als er iets misgaat.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

4. Ik wil wel vertrouwen op mijn medewerkers, maar ik durf in de praktijk toch niet los te laten.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

5. Het werk moet wel zo gedaan worden zoals ik vind dat het moet.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

6. Ik wil controle houden anders word ik onrustig.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

7. Ik moet alles wel controleren anders gaat het mis.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

8. Mijn manier is de beste manier om het werk te doen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

9. Ik zit er bovenop, dat is de enige manier waarop het werkt.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

10. Ik kan het niet meer zelf doen allemaal, maar ik kan het zelf het beste.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Tel je score bij elkaar op. De totaalscore is: \_ \_ \_ \_ \_

## 2

In hoeverre is onderstaande van toepassing in jouw huidige situatie?  
Vul zo eerlijk mogelijk in. 0 = niet waar, 10= zeker waar

1. Ik bemoei me zo min mogelijk met alles.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

2. Ik heb goede mensen aangenomen dus ze moeten het zelf kunnen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

3. Ik geef een opdracht en dan verwacht ik gewoon dat mijn medewerker het regelt zonder dat ik me daarmee hoeft te bemoeien.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

4. Ik geloof dat als mijn medewerkers mij aardig vinden en we vrienden zijn dat ze het dan naar hun zin hebben en daardoor hard werken.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

5. Ik geef ruimte om mijn medewerkers hun ding te laten doen. Hoe meer ruimte, hoe beter.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

6. Ik vertrouw volledig op mijn medewerkers.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

7. Ik blijf altijd aardig en spreek medewerkers nooit of weinig aan, want misschien gaan ze dan wel weg.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

8. Als er iets mis gaat, los ik dit wel op, daar hoeft mijn team niks van te merken.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

9. Mijn team moet het onderling met elkaar regelen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

10. Ik hou me op de vlakte en probeer de lieve vrede te bewaren. Ik wil dat mensen het naar hun zin hebben dus ik geef ze alle ruimte en geef mijn medewerkers wat ze willen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Tel je score bij elkaar op. De totaalscore is: \_\_\_\_\_

# 3

In hoeverre is onderstaande van toepassing in jouw huidige situatie?  
Vul zo eerlijk mogelijk in. 0 = niet waar, 10= zeker waar

1. Gaat er iets mis, dan regel ik dat het snel weer goed komt.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

2. Ik ben altijd beschikbaar voor vragen en voorzie mijn medewerkers graag van een oplossing.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

3. Als het druk is, spring ik gewoon even bij.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

4. Ik ben een kei in dingen oplossen, fixen en dingen rechtzetten voor mijn team. Zo hebben zij er het minste last van.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

5. Ik heb altijd veel apen op mijn schouder.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

6. Mijn deur staat altijd open.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

7. Als je hulp nodig hebt, dan ben ik je man of vrouw!

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

8. Vaak zie ik al wat er fout gaat en ben ik er vroeg bij om het op te lossen. Dan draait alles tenminste door.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

9. Ik zit helemaal in het operationele, draai grotendeels mee en loop de gaten dicht waar nodig.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

10. Ik weet niet of ik persé de juiste focus heb maar ik zorg er wel voor dat mijn business doordraait.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Tel je score bij elkaar op. De totaalscore is: \_ \_ \_ \_ \_

# 4

In hoeverre is onderstaande van toepassing in jouw huidige situatie?  
Vul zo eerlijk mogelijk in. 0 = niet waar, 10= zeker waar

1. Het werk moet gewoon op de manier zoals ik het zeg.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

2. Ik heb goede mensen aangenomen, maar ze moeten niet denken het beter te weten. Ze moeten gewoon hun werk doen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

3. Ik vertel wat er moet gebeuren en hoe het moet gebeuren en mijn medewerkers voeren het uit.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

4. Ik hou van snelheid dus ik voer de druk graag wat op.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

5. Ik heb het heel duidelijk waar ik heen wil met het bedrijf.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

6. Ik steek mijn mening niet onder stoelen of banken.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

7. Je doet het zoals we hier werken of ik neem weer snel afscheid van een medewerker.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

8. Ik hak makkelijk knopen door.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

9. Mijn teamleden moeten gewoon hun werk doen, daar betaal ik ze immers voor.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

10. Mijn manier is de beste manier. Ik heb zoveel kennis en ervaring. Ik weet wat werkt.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Tel je score bij elkaar op. De totaalscore is: \_ \_ \_ \_ \_

# 5

In hoeverre is onderstaande van toepassing in jouw huidige situatie?  
Vul zo eerlijk mogelijk in. 0 = niet waar, 10= zeker waar

1. Ik geloof dat mijn team het belangrijkste is en ik er ben om hen te helpen hun werk zo goed mogelijk te doen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

2. Ik weet dat vele cijfers in spreadsheets presenteren niet inspireren, maar wel visie en verhalen. Hier besteed ik echt aandacht aan.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

3. Mijn medewerkers weten HOE ze iets moeten doen. Daar bemoei ik me niet mee.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

4. Ik geef richting aan mijn team en laat mijn medewerkers daarna hun werk doen.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

5. Luisteren naar mijn medewerkers en wat er bij ze speelt is een van de belangrijkste dingen die ik doe aan de lopende band.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

6. Hoe kan ik je helpen? Die vraag stel ik elke dag een paar keer.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

7. Ik hou me vooral bezig met de grove lijnen en de toekomst.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

8. Ik help en coach mijn medewerkers om zelf te groeien.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

9. Ik laat mijn team (als geheel en individueel) zien wat ze zelf nog niet zien. Ik neem ze als het ware mee op reis.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

10. Ik investeer dagelijks tijd in verbinding en een goede relatie met mijn medewerkers. Dit is wat mij betreft een belangrijke sleutel om het in mijn team goed te laten werken.

0 - 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Tel je score bij elkaar op. De totaalscore is: \_ \_ \_ \_ \_

**Waarop scoor jij het hoogst?**

**1,2,3,4 of 5?**

Dit is natuurlijk geen wetenschappelijke test, maar het geeft je wel mooi inzicht.

En daar gaat het om.

Inzicht in wat jouw voorkeursstijl is en wat voor effect dat heeft op je team.

**Welke stijl scoor jij het hoogst?**

**1 = De CONTROLEUR**

**2 = De GEVER**

**3 = De REGELAAR**

**4 = De BAAS**

**5 = De INSPIRATOR**

En wat zegt dit nu?

Op de volgende pagina's kan je de uitslag checken.



# Jouw hoogste score op 1 =

## De CONTROLEUR:

Je moet er wel bovenop zitten anders gebeurt er niks of gaan dingen fout, dat is jouw overtuiging. Je wil de controle niet verliezen. Je zit dus nog overal met je neus tussen en weet alle details. Ze hoeven jou niks te vertellen. En dit maakt dat je fouten voorkomt en medewerkers kan wijzen op wat er mis kan gaan.

Micro-managen, tja, dat doe je misschien wel, maar hé dat hoort er nu eenmaal bij. In ieder geval lopen dingen zo niet fout. Je moet wel om het draaiende te houden allemaal.

Sterkte aan deze stijl is dat je alles heel goed in de gaten hebt. Hiermee zie je het ook snel als er dingen misgaan en kan je veel voorkomen. Nadeel van deze stijl is dat je hiermee ook je medewerkers weinig ruimte laat (lees: dicht in de nek blaast). Dit beperkt je medewerkers om te laten zien wat ze in hun mars hebben en om hun eigen leerproces door te maken waardoor ze op de lange termijn steeds waardevoller zijn voor je bedrijf.

Daarnaast ben je zelf steeds 100 ballen in de lucht aan het houden.

Om je team effectiever te laten werken mag je je medewerkers het vertrouwen en de verantwoordelijkheid geven (echt helemaal). Laat het hen ook doen. Je hebt goede, capabele mensen aangenomen als het goed is. Zij zijn expert in hun rol. Laat ze het dus ook doen. Bemoei je niet met HOE iets gebeurt, dat bepalen zij. En door niet meer te micro-managen, maar je medewerkers te begeleiden, krijg jij meer tijd en ruimte om te focussen op wat belangrijk is in jouw rol namelijk zorgen voor de juiste mensen op de juiste plek, aandacht voor de connectie met je medewerkers én de lange termijn, visie, strategie en je team hierin meenemen. Je zult zelf meer rust ervaren en weer meer kunnen doen waar je energie van krijgt en je team geef je hierdoor interessanter werk en de betrokkenheid stijgt. Hierdoor zijn jullie tot veel meer in staat.

# Jouw hoogste score op 2 =

## De GEVER:

Je laat veel waaien en geeft alle ruimte en vrijheid. Je ziet dingen waar je het niet mee eens bent, maar laat het gaan. Je zegt er maar niks van want je wil liever de lieve vrede bewaren. Je hoopt door ruimte te geven aan je medewerkers dat het uiteindelijk goed komt. Je probeert misschien ook vrienden te zijn met je medewerkers. Je gelooft dat ze dan hard en graag voor je werken. Je hoopt dat je op deze manier mensen bindt aan je bedrijf.

Het voordeel van deze leiderschapsstijl is dat je ruimte en vrijheid geeft, wat je medewerkers inderdaad nodig hebben om hun ding te kunnen doen en te groeien. Het nadeel van deze stijl is dat je erin doorschiet en er teveel ruimte en vrijheid is. Teveel ruimte en vrijheid, maakt het juist lastig en onduidelijk voor medewerkers. Als alles kan, is het lastig keuzes maken. En hoe weet je nou of je in de goede richting beweegt? Dit maakt dat er geen keuzes gemaakt worden en iedereen eerder het minimale doet dan het maximale want het is niet echt duidelijk waar ze naartoe moeten werken en wat er precies verwacht wordt.

Om je team effectiever te laten werken is het belangrijk grenzen aan te geven, richting te geven en duidelijk te zijn. Dit heeft je team van jou nodig om tot bloei te komen. Een heldere visie (stip op de horizon), missie, welke waarden vinden we belangrijk, wat verwacht je precies van ons en wat mogen we van jou verwachten, hoe werken we hier samen en wanneer weten we of we het goed doen? Pak dus de lead.

Wees duidelijk en spreek medewerkers aan op gedrag wat daarvan afwijkt. Het resultaat is dat het vlotter loopt in je team, je team zelfstandiger kan werken en jij meer rust krijgt. Je zal ook merken dat je team er (weer) plezier in krijgt.

# Jouw hoogste score op 3 =

## De Regelaar:

Je bent er gewoon goed in, in dingen regelen. En eerlijk, als je het niet regelt, dan lopen dingen in de soep. En daar heeft je team dan weer last van. Dus jij zorgt dat problemen worden opgelost, jij loopt de gaten dicht, jij voorkomt fouten en jij blust de brandjes. Misschien niet het leukste om te doen, maar wel belangrijk dat het gebeurt. En als jij het niet doet, wie doet het dan? Dus je moet wel. Al kost het je veel energie.

En je vraagt je ook geregeld af: ben ik hiervoor leidinggevende geworden?

Het voordeel van deze stijl is dat je altijd zorgt dat alles doorloopt en alle problemen zijn opgelost. Super fijn. Het nadeel van deze stijl is dat je helemaal vastzit in het operationele. Je blijft maar hangen in de medewerker/manager rol. Je ziet niet hoe je hieruit komt. Echt leuk vind je het niet. En dat je met positieve verhalen thuis kwam na een werkdag is lang geleden. Je team doet haar werk, maar je merkt wel dat ze passiever zijn geworden en afhankelijk van jou. Ze komen ook alles bij je vragen. Jij lost het op. Maar het kost jou allemaal teveel energie.

Om je team effectiever te laten werken is het belangrijk dat je meer leiderschap pakt en de verantwoordelijkheid laat waar hij hoort, bij je medewerkers. Laat ze zelf oplossingen bedenken. Geef ze richting en het speelveld mee, maar laat ze het zelf doen. Het resultaat is dat ze meer verantwoordelijkheid pakken, dat ze gaan laten zien wat ze in hun mars hebben, dat alles ook doordraait als je er even niet bent en je team zich meer betrokken voelt, het leuker vindt en zelfstandig de boel draaiend kunnen houden. Je krijgt dus zelf meer ruimte en rust en kunt vooral ook weer richten op meer strategische zaken en TO DO's die blijven liggen. Je maakt dan echt de overstap naar leider.

# Jouw hoogste score op 4 =

## De BAAS:

Je hebt een duidelijke mening en visie op hoe dingen moeten gebeuren. Je hebt jouw waarheid en vindt het belangrijk dat anderen deze ook kennen. Je weet waar jullie naartoe gaan, wat er moet gebeuren en hoe het moet gebeuren. Dus dit vertel je je medewerkers. Zij hoeven het alleen maar te doen. Je bent graag duidelijk en wil zo min mogelijk gezeur. Je houdt graag de snelheid erin. Vandaar dat je vaak direct bent.

Het voordeel van deze stijl is dat je duidelijk bent en dat helpt je team enorm.

Het nadeel van deze stijl is dat je erin doorschiet, sterk vasthoudt aan je eigen manier en nog maar weinig ruimte laat voor je medewerkers om te laten zien wat ze kunnen. De vraag is of jouw manier de enige manier is. En telkens precies zeggen wat en hoe ze iets moeten doen, maakt dat je medewerkers ja-knikkers worden en elke vorm van initiatief laten varen. Hierdoor mis je alle collectieve expertise en denkkraft. Plus je krijgt alleen nog armen en benen in je team (i.p.v. hersenen met denkkraft en harten met drive).

Om je team effectiever te laten werken is het belangrijk om een switch in mindset te maken. Jij was misschien altijd de spil waar veel omheen draaide, maar nu heb je een groter team, dan zijn zij nu het belangrijkste. Zij moeten het doen. Jij hebt nog steeds een belangrijke rol, maar deze is veranderd. Pak de rol als leider (niet zozeer Baas) en leid je team.

Zet je team op één. Wat hebben zij van jou nodig om hun beste werk te leveren? Dat is zeker duidelijkheid.

Maar ook de vrijheid, verantwoordelijkheid en het vertrouwen om hun ding te kunnen doen op hun manier. Er is niet 1 manier die werkt. Als je goede mensen hebt aangenomen, heb je enorme denkkraft, creatiekracht en uitvoeringskracht in huis. Geef ze dus de richting en kaders, maar stap verder opzij. Geef ze hun autonomie en wat ze als individuen en team nodig hebben om hun volledige potentie te benutten.

Dan zijn jullie samen tot zoveel meer in staat.

## Jouw hoogste score op 5 = De Inspirator:

Je bent er voor je team. Je gelooft er heilig in dat jij voor je medewerkers werkt. Je geeft de grove lijnen mee. Je schetst het grotere plaatje. Je inspireert en enthousiasmeert je team hierop. Je hebt volledig vertrouwen in je mensen. Jij bent er om ze te helpen nog beter te worden. Je gelooft in een zelfstandig team. Dat maakt het werk interessanter en leuker. Jij bent er om je team te begeleiden en je team 'op te voeden'. Daarna kunnen ze het zelf. Jij stuurt bij. Jij leidt de weg.

Het voordeel van deze stijl is dat je een zelfstandig team creëert en je medewerkers de ruimte geeft om tot bloei te komen. Je team staat op nummer één. Het nadeel kan zijn dat er soms ook situaties zijn die even een andere stijl vergen, juist ook om je team te beschermen. Blijf scherp op het meebewegen met wat de situatie van je vraagt en wat je team dan nodig heeft.

Om je team effectief te laten werken, blijf vooral doen wat je nu doet. Je hebt heel goed in de gaten dat je medewerkers het allerbelangrijkste zijn in je bedrijf. Je hoeft ze niet te vertellen hoe ze hun werk moeten doen. Jij leidt ze, jij faciliteert ze, jij daagt ze uit om hun volledige potentie te benutten. Jij kan op deze manier je bedrijf en team leiden en ook nog doen wat waardevol is (inhoudelijk) voor je afdeling én je team komt zo het beste tot haar recht. Blijf altijd scherp op wat situaties van je vragen qua leiderschap. Hoe zorg je het beste voor je mensen? Hoe zorg je dat jullie het als bedrijf op de lange termijn goed blijven doen? Soms kom je ineens voor een situatie te staan die je eerder niet hebt meegemaakt. Blijf dan scherp op je leiderschap en je stijl en switch wanneer noodzakelijk.

En nu?

Waar ik steevast in geloof...

Jouw leiderschapsstijl bepaalt hoe je team het doet.

Jouw aanpak bepaalt het resultaat.

Het is dus waardevol om inzicht te hebben in je voorkeursstijl en de voor- en nadelen daarvan.

We kennen natuurlijk veel labels van leiderschapsstijlen, zoals bijvoorbeeld een autoritaire, directieve, coachende stijl, maar heel eerlijk vind ik dat allemaal niet zo interessant.

Het is nog zo mooi al die theorieën en benamingen, maar uiteindelijk wil je dat het werkt, toch?

Je wil met je team hoge sprongen maken en die mooie ambities waarmaken. En...in een toffe, plezierige sfeer.

## Hoe je dat bereikt?

Dit is waar ik in geloof:

Het draait allemaal om mensen, om jouw mensen en om jou als leidinggevende!

Jouw afdeling is niets zonder je medewerkers. Dan is het een leeg kantoorpand of dat zelfs niet eens tegenwoordig. Het bedrijf wordt gedragen, gerund en doorontwikkeld door de mensen die het doen.

Het gaat dus allemaal om jouw mensen.

En als leider heb jij de taak om de mensen te geven wat ze nodig hebben om hun beste werk te leveren en dus tot die fantastische resultaten te komen.

En nu?

Daarvoor hebben ze leiderschap van jou nodig in de zin van duidelijk zijn waarom jullie doen wat jullie doen en waar jullie naartoe werken, knopen die door gehakt moeten worden als het nodig is, grenzen bewaken, beschermd worden wanneer het nodig is, pushen als het nodig is, coachen, aanspreken, individuen kennen en geven wat ze nodig hebben (de een afremmen, de ander een (vriendelijke) schop onder zijn billen geven), je team als geheel vormen en geven wat zij nodig heeft om samen beter werk te leveren, focus houden op wat jij moet doen in je rol, ruimte en vertrouwen geven, de cultuur bewaken...

Alles dus vanuit het uitgangspunt dat je de mensen niet voor niets hebt aangenomen en dat je weet dat zij het belangrijkste zijn om het bedrijf te laten draaien.

## Wat levert dit je op?

Als je het vanuit deze invalshoek bekijkt en daar naar handelt dan is de 'sky the limit' qua resultaten. Door de juiste WIE'S om je heen te verzamelen die doen wat jij niet kan of niet moet doen, creëer je ruimte bij jezelf om altijd in je 'zone of genius' te werken, behoud je de fun en energie en kan je die weer geven aan je team (je WIE'S).

Als je de juiste WIE'S hebt om de business te draaien en projecten te voltooien ga je zoveel sneller en is die persoon van waarde voor het bedrijf en jij van waarde voor die persoon (ontwikkeling, ervaring, werken bij het leukste bedrijf, werken met jou...). Als je de juiste WIE'S hebt dan zijn zij van waarde voor elkaar, hebben ze net als bij een sportteam, allemaal hun taken en verantwoordelijkheden en unieke bijdrage en is 1+1+1 daardoor 111.

En nu?

Waar ik in geloof...

Je mensen maken het bedrijf en zijn van onschatbare waarde. De relatie die je met ze aangaat is niet zoals een zakelijke transactie (ik betaal jou, jij levert werk voor mij en het bedrijf en that's it...) maar is eerder transformationeel (je voegt beide waarde toe aan elkaar en vormt/creëert zo samen verder het bedrijfsgebeuren).

En aan jou de taak om te zorgen dat jouw waardevolle WIE'S hun werk zo goed mogelijk kunnen doen. Succesvolle leidinggevendenden die veel impact maken en hard groeien begrijpen dit als geen ander.

Dit is wat ik elke leidinggevende gun.

Ik hoop dat deze test en de tips je de juiste inzichten en handvatten hebben gegeven om voor GOUD te gaan met je team. Doe het niet voor minder ;-).

**En wil je graag meer hulp?**

Word dan lid van de gratis 'community voor bewust leidinggeven'

of laat je onderdompelen via het membership van het unieke leiderschapstraject in de Online Moodleaderclub.

Alle info kan je hier terugvinden:

[www.mood.coach/onlinemoodleaderclub](http://www.mood.coach/onlinemoodleaderclub)



