

# Leidinggeven

## een check in 30 stellingen

Voor leidinggevendenden die willen weten in hoeverre ze leiding geven op een manier die duurzame motivatie en prestatie voedt. De stellingen geven een eerste indruk van leiderschap bij Synco.

*"Wie weet wat hij doet, kan beter kiezen. Wie weet wat hij niet weet, kan beter leren."*

### De vijf thema's

#### 1. Inzicht in jezelf als leidinggevende

*Onder druk vallen mensen vaak terug op automatische patronen die hun gedrag sturen.*

**Wat het oplevert:** meer rust, scherpere keuzes en minder mentale ruis. Zelfinzicht vergroot persoonlijke effectiviteit onder druk.

#### 2. Inzicht in je team

*Vertrek, demotivatie en uitval ontstaan zelden onverwacht; signalen zijn er vaak al eerder.*

**Wat het oplevert:** minder verloop, minder verzuim en minder tijdverlies. Wie signalen vroeg herkent, voorkomt escalatie en onnodig herstelwerk.

#### 3. De juiste manier van helpen kiezen

*Effectief leiderschap vraagt inzicht in wat een gesprek nodig heeft: coachen, counselen, adviseren of instrueren.*

**Wat het oplevert:** doelgerichtere gesprekken, meer eigenaarschap en sterkere werkrelaties. De juiste aanpak vergroot zowel prestaties als betrokkenheid.

#### 4. Ethiek en rechtvaardigheid

*Mensen reageren sterk op ervaren rechtvaardigheid in beslissingen, behandeling en communicatie.*

**Wat het oplevert:** meer vertrouwen, motivatie en draagvlak. Rechtvaardig leiderschap versterkt samenwerking en vermindert weerstand.

#### 5. Naar boven leidinggeven

Je kunt effectiviteit verliezen door onduidelijke verwachtingen en onvoldoende afstemming met je eigen leidinggevende.

**Wat het oplevert:** meer focus, betere prioriteiten en grotere zichtbaarheid. Heldere afspraken creëren ruimte voor het werk dat impact maakt.

## THEMA 1

### Inzicht in jezelf als leidinggevende

- Ik ken mijn persoonlijke waarden en handel daar naar.**  
Onder druk helpen scherpe kernwaarden goede keuzes te blijven maken.

---

- Ik herken op tijd de signalen bij mezelf als ik overvraagd wordt.**  
Zelfinzicht helpt grenzen en behoeften tijdig te herkennen.

---

- Ik heb zicht op het verschil tussen wie ik wil zijn als leider en waar ik nu sta.**  
Leiderschapsonwikkeling begint bij eerlijk zelfinzicht..

---

- Mijn doelen en missie zijn scherp en in lijn met die van mijn organisatie en team.**  
Duidelijkheid in richting versterkt focus en energie.

---

- Ik ken mijn schaduwcompetenties en herken het effect daarvan op mijn team.**  
Effectief leiderschap vraagt ook inzicht in minder sterke kanten.

↳ *Komt aan bod in de Leiderschap Blauwdruk: een diepteanalyse op vier lagen.*

**Score:** \_\_\_\_ van de 5

## THEMA 2

### Inzicht in je team

- Ik heb voor mijn team duidelijke kaders gesteld over doelen, verwachtingen en verantwoordelijkheden.**  
Onduidelijkheid is een belangrijke bron van frustratie en conflict in teams.

---

- Ik begrijp wat elk teamlid motiveert en welke psychologische behoeften daarbij een rol spelen.**  
Een autonome motivatievorm ontstaat door autonomie, verbondenheid, competentie en rechtvaardigheid.

---

- Ik heb zicht op de onderlinge dynamiek in het team.**  
Teamresultaten worden sterk beïnvloed door onderlinge interacties en patronen..

---

- Ik ken de kwaliteiten van mijn teamleden en benut deze gericht.**  
Mensen presteren beter wanneer hun kwaliteiten worden gezien en ingezet.

---

- Ik heb regelmatig individuele gesprekken waarin ik zicht houd op de kwaliteiten, motivatie en behoeften van mijn teamleden.**  
Zicht, aandacht en verbinding vragen continu onderhoud.

↳ *Komt aan bod in Coachend Leiderschap*

**Score:** \_\_\_\_ van de 5

## THEMA 3

### De juiste manier van helpen

- Ik geef ruimte, zonder dat het in vrijblijvendheid omslaat.**  
Autonomie werkt alleen wanneer verwachtingen en verantwoordelijkheden helder zijn en regelmatig contact behouden blijft.

---

- Ik ken het verschil tussen controleren en betrokken blijven, en pas dit bewust toe.**  
Controleren stuurt op wantrouwen; betrokkenheid houdt verbinding en overzicht.

---

- Ik kies bewust tussen instrueren, adviseren, coachen en counselen, afhankelijk van de situatie.**  
Effectief leiderschap vraagt verschillende vormen van begeleiden.

---

- Ik herken wanneer eerst ruimte nodig is voor emotie voordat richting of oplossingen helpend zijn.**  
Wanneer emoties oplopen, werkt eerst begrijpen beter dan direct oplossen.

- Ik herken wanneer mijn manier van helpen meer past bij mijn eigen comfort dan bij wat de ander nodig heeft.**

Effectief helpen vraagt zelfreflectie en situationeel bewustzijn.

↳ *Het hart van Coachend Leiderschap*

**Score:** \_\_\_\_ van de 5

#### THEMA 4

### Ethiek en rechtvaardigheid

- Ik weet dat ervaren onrecht motivatie en betrokkenheid direct kan ondermijnen.**  
Onderzoek wijst er steeds sterker op dat rechtvaardigheid, naast autonomie, verbondenheid en competentie een fundamentele behoefte is. Schending ervan leidt tot stille uitval, vaak zonder dat de bron wordt herkend.

- Ik voorkom dat medewerkers verschillend worden behandeld zonder duidelijke redenen.**  
Vertrouwen verdwijnt wanneer mensen ervaren dat regels niet voor iedereen hetzelfde werken.

- Ik ben mij ervan bewust dat ik onder druk soms minder rechtvaardig kan handelen en corrigeer hier actief op.**  
Werkdruk vergroot de kans op onbewuste ongelijkheid en tunnelvisie.

- Ik durf ook lastige of impopulaire beslissingen transparant uit te leggen.**  
Teams accepteren moeilijke besluiten sneller wanneer het proces eerlijk en uitlegbaar voelt.

- Ik grijp in wanneer teamleden structureel ongelijk, respectloos of inconsequent worden behandeld.**  
Rechtvaardigheid wordt geloofwaardig wanneer mensen merken dat grenzen daadwerkelijk bewaakt worden.

↳ *Rode draad in het hele aanbod.*

**Score:** \_\_\_\_ van de 5

#### THEMA 5

### Naar boven leidinggeven

- Ik weet waarop mijn eigen leidinggevende mij beoordeelt en of dit aansluit bij wat mijn rol werkelijk vraagt.**  
Veel leidinggevendens worden afgerekend op hun eigen output, terwijl de waarde van de rol zit in wat ze met hun team teweegbrengen. Wie dat verschil niet expliciet maakt, raakt klem.

- Ik kan uitleggen waarom tijd investeren in afstemming en teamontwikkeling meer oplevert dan zelf taken overnemen.**  
Effectieve leidinggevendens vergroten de prestaties van het team in plaats van vooral hun eigen output.

- Ik stem regelmatig met mijn leidinggevende af wat er van mijn rol, prioriteiten en resultaten verwacht wordt.**  
Verwachtingen veranderen continu en vragen structurele afstemming.

- Ik kan grenzen stellen richting bovenaf zonder de samenwerking te beschadigen.**  
Effectief leiderschap vraagt zowel betrouwbaarheid als begrenzing.

- Ik voorkom dat verwachtingen vanuit boven structureel botsen met wat mijn team nodig heeft om goed te functioneren.**  
Sterke leidinggevendens beschermen hun team tegen onrealistische of tegenstrijdige verwachtingen.

↳ *Rode draad in het hele aanbod.*

**Score:** \_\_\_\_ van de 5

## Je score

Tel hieronder je vinkjes per thema en in totaal.

Thema	Onderwerp	Score
1	Inzicht in jezelf als leidinggevende	___ / 5
2	Inzicht in je team	___ / 5
3	De juiste manier van helpen kiezen	___ / 5
4	Ethiek en rechtvaardigheid	___ / 5
5	Naar boven leidinggeven	___ / 5
	<b>Totaal</b>	<b>___ / 25</b>

## Hoe je score te lezen

**0–8** Je staat aan het begin. Veel van wat hier benoemd is, is nog onontgonnen terrein. Goed nieuws: je weet nu waar je groei zit.

**9–17** Je bent stevig op weg. Je beheerst al een belangrijk deel van effectief leiderschap en ziet waarschijnlijk scherper waar nog winst te behalen is.

**18–25** Je bent ver gevorderd. De basis staat stevig. Verdere groei zit vooral in verdieping, consistentie en bewust blijven ontwikkelen onder druk.

**En per thema:** 0–2 = blinde vlek of beginpunt · 3–4 = stevig op weg · 5 = goed in de vingers.

### Wat nu?

Je laagste score wijst meestal naar het thema waar nu de meeste winst te behalen valt. Bij Synco vind je praktische verdieping om sterker te worden in motivatie, samenwerking en leiderschap.

**Bekijk het aanbod op [syn-co.nl](https://syn-co.nl)**