

BONUS:

- 1.SYSTEMISCH TRANSITIEMANAGEMENT
- 2.APPRECIATIVE INQUIRY

Inleiding

**ALS LEIDER IN EEN
VERANDERENDE ORGANISATIE WIL
JE VOORUIT.**

**MAAR HOE CREËER JE
EIGENAARSCHAP, OPENHEID
EN ECHTE BEWEGING?**



**IN DIT E-BOOK BUNDEL IK
INZICHTEN UIT MIJN PRAKTIJK.**

**VOOR LEIDERS DIE ANDERS
WILLEN VERANDEREN: LICHTER
EN MET MEER IMPACT**



Jij bepaalt de koers. Uit onderzoek blijkt dat maar liefst 70% van de betrokkenheid in een team direct gekoppeld is aan de manier waarop jij je rol invult.

Zes stappen naar duurzame verandering

Effectieve verandering ontstaat niet vanzelf. Het vraagt leiderschap dat beweegt op meerdere lagen.

Dit e-book is gebaseerd op zes essentiële stappen:

- 1. **Vertrouwen:** de basis voor elke verandering. Zonder veiligheid geen beweging.
- 2. **Visie:** inzicht verkrijgen; de visie op de verandering. Waar zitten de knoppen om aan te draaien? Duidelijke richting is nodig om energie te bundelen.
- 3. **Verandering:** beweging creëren — in boven- én onderstroom.
- 4. **Verantwoordelijkheid:** eigenaarschap ontstaat als mensen ruimte én kaders krijgen. Geef vertrouwen, stel grenzen en spreek aan.
- 5. **Vooruitgang:** concrete stappen maken beweging zichtbaar. Zo wordt verandering voelbaar en haalbaar.
- 6. **Verankering:** duurzame verandering vraagt aandacht voor borging.

Deze zes V's vormen de rode draad in dit e-book — als anker en richting voor jou als leider.



10 inzichten

1

Start met eigenaarschap creëren

-● Eigenaarschap ontstaat niet door sturing geheel los te laten, maar door ruimte én richting te geven. Heldere verwachtingen, feedback en het lef om aan te spreken maken het verschil.
🔧 Reflectievraag: In hoeverre geef jij ruimte én kaders? Wat kun je vandaag nog helderder maken voor je team?

2

Een open deur hebben én...

-● Leiders die echt willen weten wat er speelt, wachten niet tot iemand binnenloopt. Ga rond, stel vragen en luister actief. Management by walking around werkt.
💡 Tip: Plan bewust wekelijks een 'luisterronde' in je agenda: vijf gesprekken van vijf minuten met een open vraag en échte aandacht.

3

Leiderschap is een vak

-● Goed leiderschap ontstaat niet vanzelf. Het vraagt training, coaching en bewuste investering in vaardigheden.
📌 Vraag jezelf af: Welke vaardigheid heb jij als leider nog niet geleerd, maar wel nodig in de praktijk?

10 inzichten

4

Rem af waar nodig

Sommige mensen hebben aansporing nodig, anderen juist niet. Juist de meest betrokken medewerkers lopen risico op uitval. Wees alert op signalen en voer het gesprek op tijd.

📌 Signalen: prikkelbaarheid, vermoeidheid, fysieke klachten, verlies van overzicht, gedragsverandering etc.

5

Autonomie geven is vrijheid mét richting

Vrijheid werkt pas als er ook kaders zijn. Te veel autonomie zonder houvast leidt tot verwarring, niet tot verantwoordelijkheid.

🕒 Situationeel leiderschap helpt hierbij: stem je stijl af op de behoefte van het moment en de persoon.

6

Geef structuur als je zelfsturing wilt

Zelfsturing vraagt om heldere afspraken en duidelijke rollen. Zonder dat, krijg je frustratie en langs elkaar heen werken.

📋 Checklist: Zijn rollen, bevoegdheden en verwachtingen in jouw team echt helder? Laat elk teamlid dit eens zelf invullen.

7

De olifant benoemen

Niet praten over wat iedereen voelt, verstoort vertrouwen. Benoemen wat wringt opent de weg naar herstel en samenwerking.

🎯 Praktijkvoorbeeld: een leidinggevende die de oorzaak van onrust bespreekbaar maakte, zag de sfeer in zijn team direct verbeteren.

10 inzichten

8

Stop met pappen en nathouden

Soms vraagt leiderschap om impopulaire beslissingen. Het team verdient duidelijkheid en veiligheid boven eindeloos uitstellen.

🧱 Moedig leiderschap = besluiten durven nemen in het belang van het geheel, ook als het schuurt op individueel niveau.

9

Verschillen zijn geen obstakel, maar kracht

Wat botst is vaak geen persoonlijk conflict, maar een botsing in stijl of drijfveer. Verschillen leren waarderen maakt teams sterker.

🌀 Reflectievraag: aan wie erger jij je het meest — en wat zegt dat over jouw eigen voorkeuren?

✉️ Wil je meer weten over de drijfveren in jouw team? Ik help je graag deze in kaart te brengen.

10

Luisteren= verbindende communicatie

Empathisch luisteren, zonder oordeel, creëert werkelijk contact, vertrouwen en de bereidheid om jou te volgen.

📌 Empathisch Luisteren is een essentiële vaardigheid die je bijvoorbeeld kunt leren in mijn intensieve, inspirerende én praktische tweedaagse training Empathisch Luisteren. Door luisteren met hoofd, hart én lef maak je echt een verschil uit.

✉️ Interesse? Stuur mij gerust een bericht voor meer informatie of aanmelding.

📍 Kijk op onze website voor meer informatie over het programma en de actuele data.

Bonus 1: Anders veranderen met een Systemische bril



Urgentie



Loslaten



Niet weten



Creatie



Nieuw begin

Organisaties floreren pas écht als ze lenig zijn in verandering. En veranderen kan makkelijker — als je de onderstroom meeneemt.

- **Bovenstroom:** afspraken, structuren, functies, systemen (alle concrete zaken)
- **Onderstroom:** gevoelens, overtuigingen, patronen, drijfveren, taboes etc.

Meestal ligt onze focus alleen op de bovenstroom. Veranderen lukt beter als je beide lagen meeneemt. Maar de onderstroom vinden we vaak ingewikkeld omdat het gaat over gevoelens. Toch is de emotionele transitie die mensen doormaken goed te begeleiden.

Dat kan via (h)erkenning van de 5 transitiefasen:

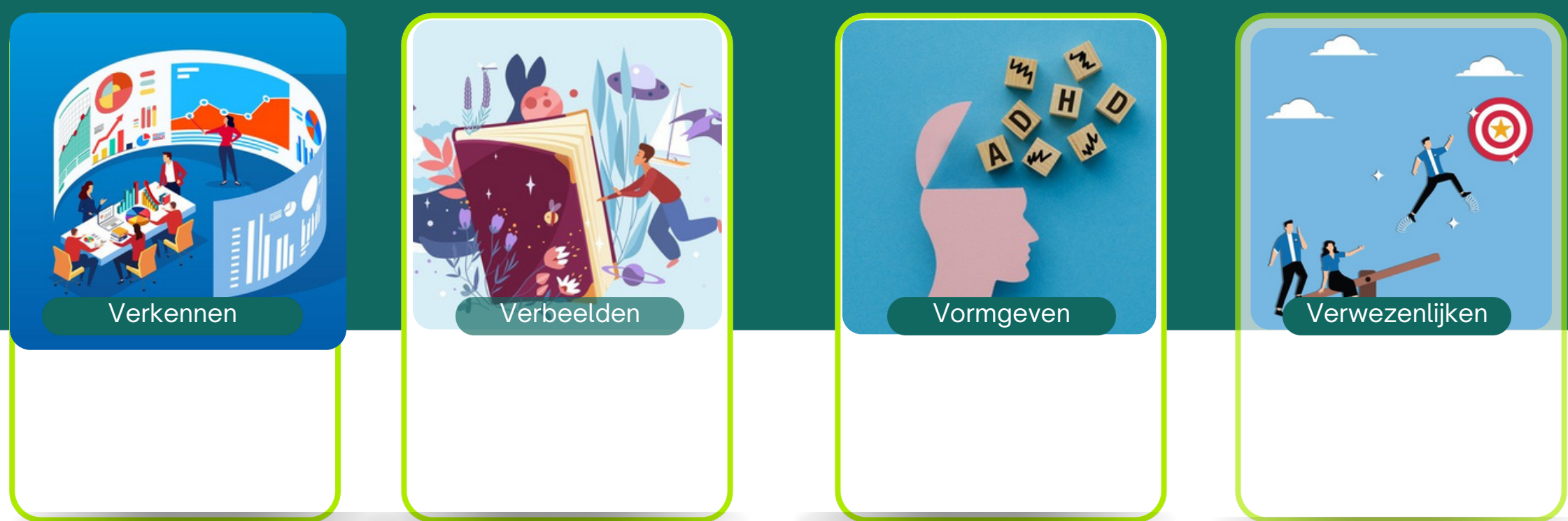
1. Urgentie
2. Loslaten
3. Niet weten
4. Creatie
5. Nieuw begin

🎁 Wil je verandering versnellen — zonder te forceren?

Als je merkt dat gedrag stagneert, het team moeizaam beweegt of verandering traag verloopt, dan help ik je graag om zichtbaar te maken waar je teamleden zich bevinden in de onderstroom én helderheid te krijgen over de logische vervolgstappen om verandering te vergemakkelijken.



Bonus 2: Anders veranderen met de AI bril



Appreciative Inquiry (AI)= veranderen vanuit kracht. AI is een positieve, waarderende benadering van verandering.

Het vertrekpunt= wat werkt al goed? Wat zijn de momenten waarop we op ons best waren?

Door te onderzoeken waar energie, trots en succes zat, ontstaat een stevig fundament voor toekomstgericht dromen en handelen.

AI draagt bij aan meer betrokkenheid en motivatie, verbinding en samenwerking en duurzame verandering vanuit eigenaarschap. AI nodigt uit tot kijken met een andere bril. Geen roze bril, maar een bril die ziet wat wél werkt.

 Tip: Start je volgende verandertraject niet met een analyse van problemen, maar met een verkenning van wat al heel goed gaat en wat de ideale situatie zou zijn. Dat levert positieve veranderenergie op!

Conclusie

Veranderen met impact vraagt niet om harder trekken, maar om anders kijken. Leiderschap dat beweging mogelijk maakt, begint bij jou — met de moed om vertrouwde patronen los te laten, met nieuwsgierigheid naar wat er speelt onder de oppervlakte en met het lef om écht te luisteren.

Als je ruimte én richting biedt, ontstaat eigenaarschap. Als je verschillen omarmt, ontstaat samenwerking. En als je durft stil te staan bij wat wringt, ontstaat groei.

🔍 Dus kijk nog eens rond in je team. Waar stukt de energie? Waar borrelt juist iets nieuws? Wat vraagt aandacht om te kunnen bloeien?

De commitmentladder

Extra perspectief: de commitmentladder laat zien hoe betrokken jouw medewerkers écht zijn.

Van afwachtend en gelaten ('we zien wel') tot mede-eigenaar van de verandering ('ik gá ervoor').

De zes treden van de ladder zie je in de afbeelding hiernaast.

Door stil te staan bij deze lagen zie je waarom gedrag stukt of juist versnelt — en waar jij als leider ruimte kunt maken voor beweging.



Jouw volgende stap

Ik hoop dat dit boek je nieuwe inzichten heeft gegeven over hoe je als leider ruimte kunt maken voor beweging — bij je team én bij jezelf.

Wil je verdere verdieping? Dan zijn er verschillende manieren waarop ik je kan helpen:

- ◆ In mijn leiderschapstrajecten help ik leiders anders om te gaan met gedrag, dynamiek en verandering.
- ◆ In de training Empathisch Luisteren leer je hoe je de verbinding kunt maken.
- ◆ Of misschien wil je eerst gewoon sparren over wat jij nu tegenkomt in je rol — ook dan ben je welkom.

📌 Of volg me op LinkedIn voor meer inspiratie op het gebied van leiderschap of Spotify voor mijn podcast 'Huisman en Vos over leiderschap'.

✉ Mail: annahuisman@inspirationatwork.nl



Bedankt voor het lezen!