

# DE 5 GROOTSTE LEIDERSCHAPS- UITDAGINGEN



EN HOE JE ZE DOORBREEKT  
OM ECHT IMPACT TE MAKEN

1. Inleiding

---

2. Verantwoordelijkheid  
vs. controle

---

3. Grenzen stellen &  
verwachtingen managen

---

4. Van inhoud naar  
leiderschap

---

5. Het ongemakkelijke  
gesprek uitstellen

---

6. Wie ben ik als leider?

---

7. Tot slot

# Inleiding

Leiderschap is een vak. Maar ook een spiegel. En in die spiegel zien we als leider vaak patronen terugkomen die ons en onze teams klein houden. Wat opvalt in honderden coachgesprekken, is dat 80% van de leiders tegen dezelfde thema's aanloopt. De context verschilt, de functie ook. Maar de onderstroom is opvallend herkenbaar.

Veel van deze patronen zijn hardnekkig, omdat ze verbonden zijn aan diepgewortelde overtuigingen, angst om controle te verliezen of simpelweg omdat het oude gedrag ooit succes opleverde. Toch loopt datzelfde gedrag nu vaak vast. In resultaten, in samenwerking, of in energie. En de meeste leiders voelen dat haarfijn aan, maar weten niet altijd waar te beginnen.

In dit e-book lees je de 5 thema's waar leiders structureel op vastlopen – én hoe je ze doorbreekt. Verwacht geen managementmodellen, maar confronterende inzichten, praktische vragen en een uitnodiging tot actie. Of je nu leidinggeeft aan een klein team of een hele organisatie: dit zijn de thema's die je leiderschap bepalen. Wat je ermee doet, maakt het verschil.

*"De grootste doorbraak begint vaak met het durven aankijken van wat je het liefst vermijdt."*

# Verantwoordelijkheid vs. controle

## HOE GEEF IK EIGENAARSCHAP ZONDER DAT ALLES IN ELKAAR STORT?

Veel leiders willen hun team meer verantwoordelijkheid geven, maar merken dat het dan juist misgaat. Ze pakken taken terug, lossen zelf op, en raken overbelast. Het verlangen naar vertrouwen botst met de angst voor loslaten.

### Herkenbare situaties

- › Je blijft betrokken bij elk detail, zelfs als je iets gedelegeerd hebt.
- › Teamleden wachten af in plaats van zelf initiatief te nemen.
- › Je checkt vaker dan je lief is of het "wel goedkomt".

### Reflectievragen

- › Wat zegt het over mij dat ik het moeilijk vind om los te laten?
- › Wat zijn de gevolgen voor mijn team als ik blijf controleren?
- › Wanneer heb ik voor het laatst expliciet vertrouwen uitgesproken?

### Eerste stap

Maak één duidelijke afspraak over eigenaarschap met een teamlid. Geef ruimte, spreek vertrouwen uit, en bemoei je er bewust een week niet mee. Evalueer daarna samen: wat werkte wel/niet?

*"Pas toen ik accepteerde dat het niet precies gaat zoals ik het zou doen, ontstond er ruimte voor groei. Bij henzelf én bij mij."*

# Grenzen stellen & verwachtingen managen

IK ZEG WÉL DINGEN, MAAR HET LANDT NIET. OF MENSEN RAKEN GEKWETST.

Leiders worstelen vaak met het uitspreken van grenzen. Wat verwacht je écht? En hoe breng je dat zó dat het niet escaleert of juist verdwijnt in vaagheid? Veel leiders denken dat ze duidelijk zijn, maar missen de vertaalslag naar gedrag.

## Herkenbare situaties

- › Je voelt irritatie oplopen, maar zegt er (nog) niks van.
- › Je bent duidelijk, maar krijgt later terug dat je te bot was.
- › Je boodschap wordt niet opgevolgd – of zelfs genegeerd.

## Reflectievragen

- › Welk gesprek stel ik uit, uit angst voor de reactie?
- › Wat wil ik eigenlijk zeggen, maar houd ik nu nog binnen?
- › Hoe vaak check ik of mijn boodschap daadwerkelijk is geland?

## Eerste stap

Schrijf op wat je zou zeggen als je niks te verliezen had. Benoem daarna één zin die je morgen wel kunt zeggen – op een manier die én scherp én veilig is.

*"Ik dacht dat ik het al vaak genoeg had gezegd.  
Tot bleek dat niemand wist wat ik nou echt  
verwachtte."*

# Van inhoud naar leiderschap

## IK DOE HET ZELF WEL, DAN WEET IK DAT HET GOED GEBEURT

Veel leiders zijn inhoudelijk sterk – en blijven daardoor hangen in uitvoerend werk. Leiderschap vraagt iets anders: ruimte maken, vertrouwen geven, strategisch denken. Maar dat is spannend, want het vraagt een andere identiteit.

### Herkenbare situaties

- › Je agenda staat vol met operationele issues.
- › Teamleden blijven afhankelijk van jouw input.
- › Je hebt weinig tijd voor reflectie, visie of strategie.

### Reflectievragen

- › Waarom blijf ik me vastklampen aan de inhoud?
- › Wat levert het mij op om "onmisbaar" te zijn?
- › Wat houdt me tegen om écht op leiderschap te gaan zitten?

### Eerste stap

Kies één taak die je structureel overdraagt. Niet ad hoc, maar bewust – met uitleg en vertrouwen. Benoem duidelijk dat jij een stap terug doet zodat zij kunnen groeien. Laat de verantwoordelijkheid echt bij de ander en houd jezelf bewust op afstand. Observeer het proces zonder direct in te grijpen. Evalueer na een afgesproken periode samen: wat werkte, wat niet, en wat kunnen we hiervan leren?

*"Ik dacht dat leiderschap was: overal bovenop zitten. Nu weet ik dat het is: ruimte geven en het grote plaatje bewaken."*

# Het ongemakkelijke gesprek uitstellen

IK WEET DAT IK IETS MOET ZEGGEN,  
MAAR IK STEL HET STEEDS UIT.

We weten vaak precies welk gesprek we zouden moeten voeren. Maar we wachten. Hopen dat het vanzelf verdwijnt. Of zijn bang dat het misgaat. Zo groeien misverstanden, irritaties en onveiligheid in het team.

## Herkenbare situaties

- › Je ergert je aan gedrag, maar rationaliseert het weg.
- › Je voert het gesprek te laat, waardoor het escaleert.
- › Je spreekt iets wél aan, maar zo vaag dat het niks verandert.

## Reflectievragen

- › Waar ben ik bang voor in dit gesprek?
- › Wat gebeurt er als ik dit blijf uitstellen?
- › Hoe wil ik dat dit over 6 maanden is – en wat vraagt dat nu?

## Eerste stap

Plan een 1-op-1 met de persoon in kwestie. Begin met kwetsbaarheid ("Ik stel dit uit, maar het is belangrijk"), en spreek uit wat je ziet, voelt en nodig hebt. Benoem vervolgens welk effect het gedrag heeft op jou en het team. Sluit af met een heldere uitnodiging of verzoek tot verandering – in verbinding, niet in verwijt.

*"Toen ik het gesprek eindelijk aanging, was het geen clash – maar een doorbraak."*

# Wie ben ik als leider?

## IK WEET WEL WAT IK MOET DOEN, MAAR IK VOEL HET NIET MEER

Leiders met impact weten wie ze zijn, waar ze voor staan en hoe ze dat vertalen in gedrag. Maar veel leiders raken onderweg het contact met zichzelf kwijt. Ze doen wat "moet", maar missen richting, energie of voldoening.

### Herkenbare situaties

- › Je voelt je opgejaagd, leeg of niet jezelf.
- › Je mist scherpte in waar je voor staat en naartoe wil.
- › Je zoekt bevestiging van buiten, in plaats van houvast in jezelf.

### Reflectievragen

- › Wat drijft mij, los van wat anderen van mij verwachten?
- › Wanneer voel ik me het meest mezelf als leider?
- › Wat wil ik meer laten zien, maar houd ik nu nog klein?

### Eerste stap

Blok 1 uur in je agenda. Pak pen en papier. Beantwoord deze vraag: "Waar wil ik over 3 jaar voor staan als leider – en wat vraagt dat nú van mij?" Schrijf zonder te filteren, en durf groot te denken. Kijk daarna kritisch: wat zijn vandaag al kleine keuzes die bij die leider passen?

*"Ik was het leiderschap gaan uitvoeren zoals ik dacht dat het hoorde. Tot ik mezelf er weer in bracht. Toen werd het echt."*

# ICU

Leiderschap begint bij zelfinzicht. Maar daar stopt het niet. Pas als je het ongemak durft in te gaan en iets anders gaat dóen, verandert er écht iets. Voor jou, voor je team én voor de organisatie. In dit e-book heb je vijf hardnekkige thema's gelezen die we bij 80% van de leiders tegenkomen. Met bij elk thema praktische reflecties én een eerste stap waarmee jij direct verschil kunt maken.

Pak nu één van die stappen. Niet morgen, maar vandaag. Want leiderschap is geen functietitel of status. Het is gedrag. En gedrag is te kiezen – elke dag opnieuw. Blijf oefenen, reflecteren en bijsturen. Geef jezelf toestemming om te leren en te vallen, zodat je steeds krachtiger kunt opstaan. Zo bouw je, stap voor stap, aan het soort leider dat je zelf had willen hebben.

Wil je hierin begeleid worden? Of wil je dit bespreekbaar maken in je team? Neem contact met ons op voor een verdiepend gesprek. We denken graag met je mee, delen wat we zien en helpen je met concrete actie.



## Impact Community Unlimited

CREATING THE LEADERS OF TOMORROW

Neem gerust contact met ons op voor meer informatie. Wij, van Team ICU, kijken ernaar uit om je te ontmoeten en samen te groeien.

Energieke groet,  
Timo Lamboo &  
Pieter Enkelaar

+31 6 28 73 64 05 | [Info@icu.training](mailto:Info@icu.training)

[WWW.ICU.TRAINING](http://WWW.ICU.TRAINING)