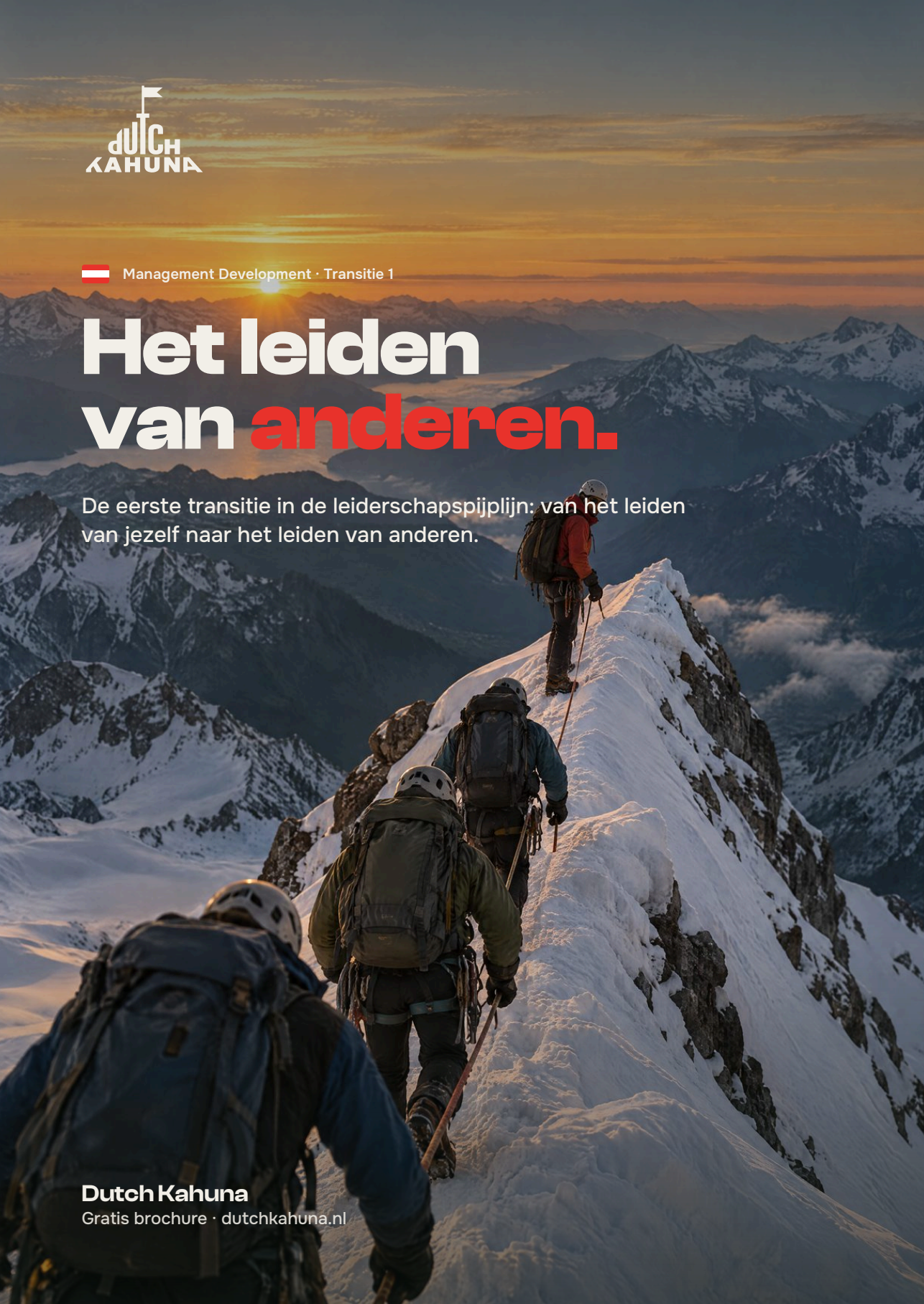


Management Development · Transitie 1

Het leiden van anderen.

De eerste transitie in de leiderschapspijplijn: van het leiden van jezelf naar het leiden van anderen.

Dutch Kahuna
Gratis brochure · dutchkahuna.nl

Van zelf doen naar anderen laten slagen.

Management Development: het leiden van anderen

De eerste overgang in de Transitie Pijplijn, die elke manager maakt, is de overgang van het leiden van jezelf naar het leiden van anderen.

Deze overgang vindt plaats zodra een medewerker mensen krijgt toegewezen: als teamleider, manager of supervisor, of als mentor van stagiairs en nieuwkomers.

Leidinggeven aan anderen lijkt een natuurlijke stap, maar het is vaak de overgang waar mensen de meeste moeite mee hebben. Vooral wie voor het eerst leidinggeeft, vindt het moeilijk om over te schakelen van ‘doen’ naar ‘delegeren’.

In deze functie moet je het even belangrijk vinden om anderen productief te maken als om zelf productief te zijn. Je leert tijd te investeren in het verdelen en beoordelen van het werk, en in het laten groeien van je medewerkers. In een sfeer waarin zij trots zijn op wat ze bijdragen aan het team en de organisatie.

De grootste verandering zit in je waarden.

De belangrijkste verandering op dit punt in de leiderschapspijplijn is een verandering in waarden: anderen helpen en waarderen om het beste uit zichzelf te halen.

Wordt deze eerste transitie niet goed doorlopen, dan maakt elke volgende promotie het probleem alleen groter. Leiders gaan de pijplijn dan verstoppen. Daarom leer je leidinggevend werk vanaf het begin te waarderen. Niet als een deel van je rol, maar als het doel van je rol.

Niet als een deel van je rol, maar als het doel van je rol.

Zes transities. Het begint bij de eerste.

De zes transities van leiderschap

In een grote onderneming kent de hiërarchie zes (hoofd)posities. Elke positie vraagt andere taken en verantwoordelijkheden. Wie naar zo'n positie groeit, maakt een transitie door om in die volgende positie succesvol te worden.



Figuur · De Transitie Pijplijn: zes transities, elk met een eigen manier om resultaat te halen.

De zes transities

01 **Transitie 1.**
Van het leiden van jezelf naar het leiden van anderen.

02 **Transitie 2.**
Van het leiden van anderen naar het leiden van leiders.

03 **Transitie 3.**
Van het leiden van leiders naar functioneel leider.

04 **Transitie 4.**
Van functioneel leider naar organisatieleider.

05 **Transitie 5.**
Van organisatieleider naar groepsleider.

06 **Transitie 6.**
Van groepsleider naar CEO corporate (enterprise leider).

Het is niet voor iedere leider weggelegd om door te groeien. Dit model laat zien wat er nodig is om naar een volgend niveau te groeien. Hoewel niet elke organisatie een grote onderneming is, begint leiderschap altijd bij de eerste overgang. In deze training behandelen we de groei naar het eerste niveau: dat van teamleider.

De basis

Maak van je managers sterke leiders van anderen.

Maak van je managers sterke leiders van anderen

De Leadership/Performance-pijplijn richt zich op drie kritieke bedrijfsbehoeften.

Drie bedrijfsbehoeften

01 **De bedrijfsprestaties verbeteren.**

Door het unieke doel van elke organisatielaag te definiëren en duidelijkheid en focus te bieden op de rol van de leider en de resultaten die hij of zij moet behalen.

02 **Alle leiders succesvol maken.**

Door leiders op elke laag aan de lagen onder hen te laten doorgeven wat leiders daar nodig hebben om succesvol te zijn.

03 **Leiders helpen de overgang naar een nieuwe laag te maken.**

Met vaardigheidsontwikkeling en coaching, en door prestatieblokkades weg te nemen, zodat leiders op hun nieuwe laag de vereiste resultaten kunnen leveren.

Twee dingen die we steeds zien.

Veel beginnende managers worstelen met de vraag hoe zij hun tijd moeten besteden en op welke taken zij zich moeten richten.

Veel managers zitten vast en voelen zich comfortabel in hun oorspronkelijke rol.

Transitieprincipes

Elk niveau vraagt drie dingen opnieuw.

Wat vraagt elke transitie

Elk volgend leiderschapsniveau vraagt om drie verschuivingen: in je tijd, in je vaardigheden en in je waarden.



Figuur · Elk volgend leiderschapsniveau vraagt om nieuwe taken, nieuwe vaardigheden en nieuwe waarden.

Een beetje plannen en organiseren kan het leven een stuk makkelijker maken.

Van vakmanschap naar teamleider.

Wat vraagt de eerste transitie

Potentiële managers brengen hun eerste jaren meestal door als individuele bijdrager. Door hun vaardigheden aan te scherpen en te verbreden, leveren ze een grotere bijdrage en komen ze in aanmerking voor promotie.

De overgang van individueel medewerker naar teamleider is een cruciale stap in de leiderschapspijplijn. Deze transitie vraagt om flinke veranderingen in tijdsbesteding, vaardigheden en werkwaarden. Ook je overtuigingen en je kijk op managen en leiden zijn belangrijk om aan te werken.

Veranderingen in vaardigheden.

Van functionele vaardigheden naar leiderschapsvaardigheden. Met de verandering van taken en verantwoordelijkheden komt automatisch de noodzaak om nieuwe vaardigheden te leren.

Effectieve communicatie en gespreksvaardigheden worden essentieel: duidelijke instructies geven, feedback geven en ontvangen, en een open dialoog met teamleden aangaan en onderhouden. Het vermogen om teamleden te coachen en te ontwikkelen is cruciaal. Daarnaast vragen overleg voorbereiden en voorzitten, conflicthantering, weerbaarheid, kunnen inspireren en veranderingen managen om ontwikkeling.

Dit is niet voor niets de lastigste en belangrijkste transitie in de leiderschapspijplijn. Het gevaar is dat managers te intuïtief te werk gaan. Dan worden vaardigheden in de praktijk niet ontwikkeld en wordt het rendement niet uit het team gehaald.

Een vaardigheid zorgt ervoor dat taken doelgerichter en sneller worden uitgevoerd. Voorwaarde is dat de manager de juiste prioriteiten in tijdsbesteding stelt.

Veranderingen in tijdsbesteding.

Van individuele taken naar teamgerichte activiteiten. In plaats van je te concentreren op je eigen taken, besteed je nu tijd aan het plannen, delegeren en volgen van het werk van je teamleden. Het doel: de bijdrage en motivatie van het team zo groot mo-

gelijk maken. Je leert prioriteiten te stellen tussen je eigen werk en de behoeften van het team. Plannen en organiseren van je eigen werk en dat van je teamleden is daarbij de sleutel.

Taken die je onder andere moet plannen:

- overleg om resultaten en motivatie te volgen en te verbeteren;
- coaching om individuele ontwikkeling en teamontwikkeling te bevorderen;
- rapporteren aan en informeren van je eigen leidinggevende;
- veranderingen en verbeteringen vanuit de organisatie invoeren;
- de balans in het team bewaken;
- werven en selecteren.

Voor al deze activiteiten moet ruimte komen in de agenda. Het gevaar bestaat dat beginnende managers te intuïtief werken, zich te veel door de waan van de dag laten leiden of nog te veel leunen op hun eerdere succes.

Veranderingen in werkwaarden.

De manager staat in dienst van het team en moet het tegelijk leiden. Het team moet de leider ook willen volgen en vertrouwen hebben in de koers en de aanpak. Dat vertrouwen verdien je door je identiteit te laden met herkenbare waarden. Naast integriteit, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid is het belangrijk dat je het team op één zet.

De verandering gaat van waardering voor je eigen bijdrage en resultaten naar waardering voor de teamresultaten. Succes meet je nu aan de prestaties van het team, niet aan je persoonlijke prestaties. Daarnaast neem je verantwoordelijkheid voor anderen: voor de ontwikkeling en het welzijn van je teamleden, en voor hun professionele groei en hun groei als team.

De spanning die hier kan ontstaan: teamleden hebben andere persoonlijkheden, andere waarden en normen en andere opvattingen over hoe het werk moet. Daar ruimte voor geven, ook als het niet meteen goed gaat, is de uitdaging.

Een ander gevaar: als resultaten uitblijven, gaat de teamleider dat compenseren door zelf harder te werken.

Waarden en waardering zorgen voor herkenbaarheid en empowerment, en dragen bij aan het vertrouwen in de leider.

Herkenbaar?

Tien valkuilen. Je herkent er vast een paar.

Valkuilen bij deze transitie

Wie de stap van collega naar leidinggevende zet, loopt tegen dezelfde dilemma's aan. Ze horen bij de transitie. Het helpt om ze bij naam te kennen.

01 **Balans tussen vriendschap en autoriteit.**

Bij de overgang van collega naar manager kan het lastig zijn de juiste balans te vinden tussen vriendschappelijke relaties met voormalige collega's en het opbouwen van gezag als leider.

02 **Delegeren en micromanagement.**

Nieuwe managers vinden effectief delegeren vaak een uitdaging, omdat ze bang zijn dat taken niet volgens hun normen worden uitgevoerd. Dat kan leiden tot micromanagement, wat de groei en motivatie van teamleden verstikt.

03 **Prestatieproblemen aanpakken.**

Prestatieproblemen aankaarten bij teamleden kan een moeilijk persoonlijk dilemma zijn. Om ze aan te pakken en toch een goede werkrelatie te houden, zijn tact en emotionele intelligentie nodig.

04 **Je leiderschapsidentiteit omarmen.**

Van individuele medewerker word je leider door een nieuwe identiteit aan te nemen, met eigen waarden en normen. Wie ben je, waar sta je voor en wat verwachten anderen van je?

05 **Tijd- en zelfmanagement, planning en organisatie.**

Als leider krijg je steeds meer vragen om je tijd en aandacht. Dagelijkse managementverantwoordelijkheden in evenwicht brengen met strategisch denken en persoonlijke taken kan een persoonlijk dilemma zijn.

06 **Communicatie.**

Effectieve communicatie is cruciaal voor een leider. De juiste aanpak vinden om verwachtingen over te brengen, feedback te geven en voor duidelijkheid te zorgen is lastig, zeker bij teamleden met verschillende persoonlijkheden en verwachtingen.

07 **Omgaan met conflicten.**

Conflicten in het team aanpakken kan ongemakkelijk en uitdagend zijn. Omgaan met meningsverschillen en constructieve oplossingen vinden is voor veel nieuwe leiders een blijvend dilemma.

08 **De groei van teamleden ondersteunen.**

Nieuwe leiders worstelen vaak met de juiste ondersteuning, coaching en middelen voor de professionele groei van hun teamleden. Ze concurreren nog te veel op kennis en vaardigheden, in plaats van hen beter te maken.

09 **Prestaties evalueren.**

De prestaties van teamleden objectief beoordelen kan moeilijk zijn, vooral bij een mix van sterke punten en verbeterpunten. Mensen aanspreken en tegelijk hulp bieden is uitdagend.

10 **Navigeren door organisatiepolitiek.**

Als leider krijg je te maken met organisatiepolitiek en machtsverhoudingen. Het evenwicht vinden tussen opkomen voor je team en samenwerken met andere afdelingen kan een persoonlijk dilemma zijn.

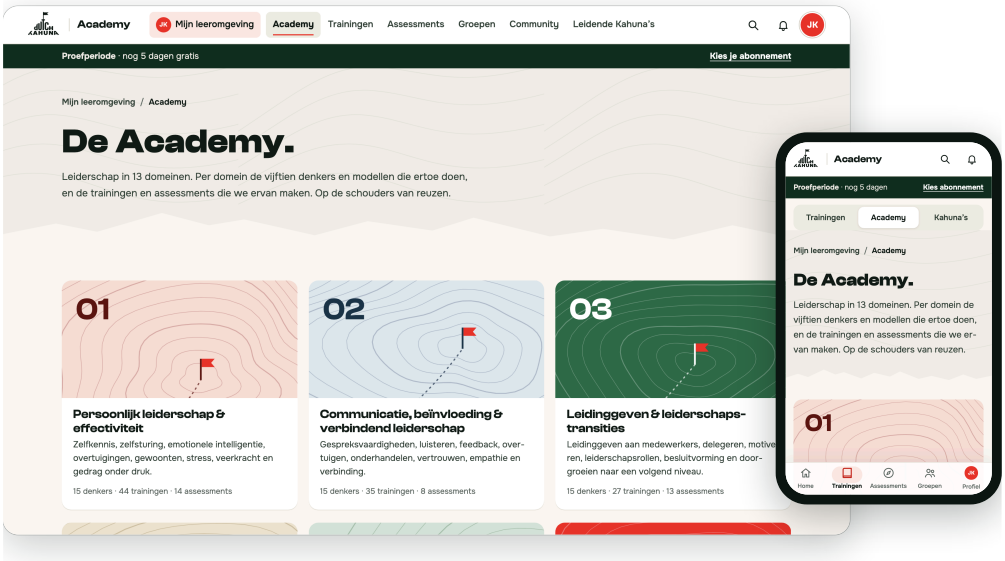

Hulp of uitleg nodig?

Hulp of uitleg nodig?

Je hoeft deze route niet alleen te lopen.

Hoe ga je hiermee om

De Transitie Pijplijn voor managers, de eerste transitie. Voor inzichten, trainingen, opdrachten, assessments, toetsen en naslagwerk is er het online platform.



01 **Inzichten en trainingen.**

Online trainingen en het gedachtegoed van de Kahuna's die leiderschap op de kaart zetten.

02 **Opdrachten, assessments en toetsen.**

Werk aan je praktijkopdrachten en zie waar je staat.

03 **Naslagwerk, in je eigen leeromgeving.**

Modellen en achtergronden om op terug te vallen. Alles wordt voor je klaargezet en gelogd in je persoonlijke leeromgeving.

Kennismaken

We werken op een bijzondere manier met je samen.

Wij zijn benieuwd naar je uitdaging

Benieuwd hoe onze aanpak jou verder kan helpen? Vul het contactformulier op dutchkahuna.nl in.

We werken voor jouw ontwikkeling.

We zoeken de samenwerking vanuit transitie-oogpunt, niet vanuit trainingsoogpunt. Welke veranderingen moeten zichtbaar worden en welk resultaat willen we bereiken? Daar gaat het om. Dat kunnen veranderingen en verbeteringen zijn op organisatie-, team- en individueel niveau.

Gespecialiseerd in leiderschap.

Management development vormgeven binnen organisaties is al meer dan twintig jaar onze passie. Gefundeerd, doordacht en resultaatgericht. Mensen inspireren, uitdagen en mobiliseren om het beste uit zichzelf te halen: dat drijft ons.

Maximale betrokkenheid.

Onze aanpak is gericht op maximale betrokkenheid van deelnemers, zowel fysiek (praktisch aan de slag) als online. Slechts een paar procent van de werknemers neemt actief eigenaarschap voor de eigen ontwikkeling. Wij vergroten dat percentage aanzienlijk. Dat is onze belofte.

Onder meer gewerkt voor

KPN ConnectNed Profile Siemens SkySource Sysmex

Effect Photonics Ctac Crowe Brabantia Beter Horen AfterPay

Jouw route.

Be a leader.

Dutch Kahuna ontwikkelt leiders die zichzelf kennen, bewust verantwoordelijkheid nemen en anderen duurzaam sterker maken. Benieuwd wat we voor jouw teamleiders kunnen doen? Vul het contactformulier in op dutchkahuna.nl.

dutchkahuna.nl

© 2026 Dutch Kahuna · De Transitie Kamer BV, Waalre. Alle rechten voorbehouden.