

DEEL 1 / 6

RICHTING GEVEN

SERIE: VAN RUIS NAAR REGIE IN JOUW MT
APRIL 2026



HARD WERKEN, MAAR GEEN VOORUITGANG? ZO PAKT JOUW MT DE JUISTE REGIE

Als ondernemer zie je dat jouw managementteam keihard werkt. Iedereen is druk, besluiten worden genomen, problemen worden opgelost en toch voelt de vooruitgang beperkt. Herken je dit?

Zonder gezamenlijke regie ontstaat ruis. Een MT dat individueel hard werkt, maar geen gezamenlijke lijn vasthoudt, zet de organisatie op slot. Waarom? Omdat richting en kaders ontbreken. Besluiten blijven hangen, verantwoordelijkheden zijn onduidelijk en mooie ideeën sterven een stille dood.

Dat is de valkuil van veel managementteams in een groeifase. Ze houden het bedrijf draaiend, maar niet in beweging. De kunst is niet harder werken, maar de juiste regie pakken.

De 6 bouwstenen van regie

De juiste regie pakken betekent niet méér controle, maar samen sturen op het grotere geheel. Dat vraagt om zes bouwstenen die je als managementteam samen ontwikkelt en onderhoudt:

1. Richting geven
2. Kaders scheppen
3. Samenwerking en ritme organiseren
4. Elkaar aanspreken en vertrouwen
5. Ruimte creëren voor anderen
6. Cultuur uitdragen en voorbeeldgedrag tonen

In deze whitepaper, het eerste deel van een serie van zes, ontdek je hoe jij en jouw managementteam effectief aan de slag kunnen met bouwsteen 1: Richting geven.

INHOUDSOPGAVE

1

INLEIDING

PAGINA 4

2

HET PROBLEEM

PAGINA 5

3

ANALYSE

PAGINA 6

4

RICHTING GEVEN

PAGINA 7

5

PRAKTIJKVOORBEELD

PAGINA 8

6

WANNEER RICHTING ECHT WERKT

PAGINA 9

7

CONCLUSIE

PAGINA 10

1

INLEIDING: RICHTING GEVEN

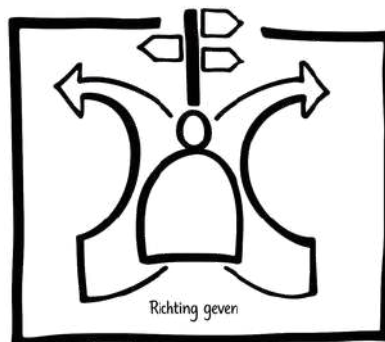
Veel MT's werken keihard, maar het gevoel van vooruitgang blijft uit. Je agenda staat vol, besluiten zijn genomen, iedereen is druk. En toch merk je dat je team niet echt vaart maakt.

Beslissingen blijven terugkomen, prioriteiten verschuiven voortdurend en je energie slibt dicht met overleg dat nergens toe leidt.

- Het is niet dat er geen inzet is.
- Het is dat richting ontbreekt.

Richting is niet het plan op papier. Richting is de keuzes die je maakt én blijft maken, ook als het druk wordt en de waan van de dag je opslokt.

In deze whitepaper lees je hoe je richting voelbaar maakt in je MT en waarom dat cruciaal is voor regie, eigenaarschap en samenwerking.



Richting is niet het plan op papier

2 HET PROBLEEM: RICHTING WORDT OVERSCHAT OP PAPIER EN ONDERSCHAT IN GEDRAG

Hard werken is niet hetzelfde als vooruitgaan. Je herkent het misschien: het team werkt keihard, maar de resultaten blijven achter. Discussies herhalen zich, prioriteiten veranderen voortdurend en de voortgang voelt altijd kleiner dan de inspanning. Frustrerend, nietwaar? Het knaagt aan de energie en je vraagt je af waarom het niet lukt.

Dat gevoel is geen gebrek aan motivatie. Het is ruis. En ruis ontstaat wanneer richting ontbreekt. Ruis vertraagt, verwart en versnipperd. Regie verdwijnt.

Veel organisaties denken dat richting een strategie is. En strategie een document, een presentatie of een jaarlijkse sessie. Maar dat mist het punt.

Richting gaat niet over opschrijven. Richting gaat over kiezen en vooral: blijven kiezen.

- Waar zetten we op in?
- Waar stoppen we mee?
- Wat krijgt prioriteit, ook als het druk wordt?

Als je deze vragen niet scherp beantwoordt, voelt alles belangrijk. En als alles belangrijk is, raakt iedereen grip kwijt.

Als alles prioriteit is, is niets prioriteit

3 ANALYSE: WAT ER GEBEURT ALS RICHTING ONTBREEKT?

1 Teams gaan zelf invullen

Iedereen doet z'n best, maar elk team kiest eigen prioriteiten. Het resultaat: geen samenhang, veel overlap, weinig impact.

2 Jij schiet terug in de operatie

Zonder duidelijk kader voel je je 'veilig' in de waan van de dag. Plannen maken is makkelijker dan keuzes maken die echt pijn doen.

3 Initiatieven ontstaan overal en nergens

Iedereen start iets nieuws. Actie is er genoeg, versnelling nauwelijks.

4 Frustratie en energieverlies

Als niemand weet waarom iets belangrijk is, daalt motivatie en stijgt cynisme.

5 Gebrek aan eigenaarschap is vaak symptoom

Je denkt: "Mensen nemen geen verantwoordelijkheid." Maar meestal volgt dit uit onduidelijke richting.

Eigenaarschap ontstaat pas, als mensen zien hoe hun werk bijdraagt

4 RICHTING GEVEN: MINDER STRATEGIE, MEER LEIDERSCHAP

Richting bepalen doen de meeste MT's wel.

Richting geven, consequent, is waar het vaak misgaat.

Effectief richting geven vraagt drie dingen:

De juiste vragen stellen

Niet alleen: waar gaan we heen?

Maar vooral:

- Wat laten we los?
- Waar zeggen we nee tegen?
- Wat betekent dit concreet in gedrag?

Gezamenlijke taal

Strategie, prioriteit, eigenaarschap, "in lijn met koers"... voor ieder MT-lid kan het iets anders betekenen.

Zonder gedeelde taal ontstaat interpretatie. Interpretatie = ruis.

Moed en discipline

Richting geven betekent:

- Kiezen, ook als het ongemakkelijk is
- Vasthouden als de druk toeneemt
- Gedrag laten zien dat de richting ondersteunt

Mensen volgen niet wat je zegt,
ze volgen wat je doet.

5 PRAKTIJKVOORBEELD

Een snelgroeende organisatie in de luchtvaart had een ambitieus MT en duidelijke doelen. Op papier leek alles perfect. In de praktijk:

- Teams startten continu nieuwe initiatieven
- Prioriteiten verschilden per afdeling
- Besluiten kwamen telkens terug op tafel

Niet omdat mensen het niet begrepen, maar omdat richting niet voelbaar was.

Toen het MT expliciet maakte:

- Wat ze niet meer gingen doen
- Welke keuzes leidend waren bij besluiten
- Welk gedrag daarbij hoorde

... ontstond rust en duidelijkheid. Besluiten gingen sneller, discussies werden korter en teams maakten zelfstandig keuzes in lijn met de koers.



6 WANNEER RICHTING ECHT WERKT

Een duidelijke richting verandert de dynamiek in een organisatie fundamenteel:

- Teams maken zelfstandig betere keuzes
- Discussies worden scherper én korter
- Prioriteiten worden minder vaak ter discussie gesteld
- Eigenaarschap verschuift vanzelf naar waar het hoort
- Energie en samenwerking versterken

Een simpele test:

Stel jezelf deze vraag: "Als wij onze richting vandaag veranderen, wat verandert er dan morgen in ons gedrag?"

Is het antwoord: weinig?

Dan is de richting niet leidend genoeg.

Als wij onze richting vandaag veranderen, wat verandert er dan morgen in ons gedrag?

7 CONCLUSIE

Wanneer richting ontbreekt, ontstaat ruis. Maar zodra jouw MT scherpe keuzes maakt, een gezamenlijke taal hanteert en consequent vasthoudt aan wat écht belangrijk is, verandert alles.

Besluitvorming versnelt, eigenaarschap groeit vanzelf en teams krijgen de ruimte om met focus en energie vooruit te bewegen.

Richting geven is geen theorie, maar dagelijks leiderschap.

Zet vandaag de eerste stap, kies wat er wél toe doet en laat de rest los. Daarmee gaat jouw MT van ruis naar regie.

Benieuwd naar de volgende bouwstenen in deze serie?

Volg ons op LinkedIn en mis niets!

- Richting geven
- Kaders scheppen
- Samenwerking en ritme organiseren
- Elkaar aanspreken en vertrouwen
- Ruimte creëren voor anderen
- Cultuur uitdragen en voorbeeldgedrag tonen



**WIL JIJ VAN RUIS NAAR
REGIE IN JOUW MT?**

**NEEM CONTACT
OP VOOR EEN
KENNISMAKING.**

CONTACT

INFO@BUROFLINC.NL

055-2204922

BUROFLINC.NL

FlinC Business
People
Culture