

Van controle naar vertrouwen

Een oefening voor leiders
in **30 minuten**

Pak 30 minuten. Een notitieboek.
Een eerlijke blik op hoe jij leidinggeeft.

Voor je begint

Leiderschap is veranderd

In een wereld waarin AI alles versnelt, is de oude leiderschapsrefle controleren, beslissen, goedkeuren niet langer een versneller. Het is een rem. Deze oefening helpt je om in 30 minuten eerlijk te kijken naar waar jij die rem zelf bent.

“Psychologische veiligheid is geen nice-to-have. **Het is de bepalende factor** voor teams die leren, innoveren en presteren in complexe omgevingen.”

Vrij naar **Amy C. Edmondson**, The Fearless Organization (2018), Harvard Business School gebaseerd op 20+ jaar onderzoek.

✘ Controlerende leider

Stelt regels op, controleert het werk, hakt knopen door. Voorkomt fouten en daarmee ook initiatief, leerervaring en eigenaarschap.

✔ Faciliterende leider

Stelt kaders, schept ruimte, vraagt door. Maakt fouten bespreekbaar en daarmee experiment, leren en eigenaarschap mogelijk.

Wat heb je nodig

- 30 minuten zonder onderbrekingen
- Een notitieboek of leeg blad
- Een pen die je fijn vindt
- Eerlijkheid tegen jezelf

Wat ga je doen

- 1 0-7 MIN** **Observeren** — waar grijp je in?
- 2 7-14 MIN** **Herkaderen** — wat kost het?
- 3 14-21 MIN** **Loslaten** — wat geef je deze week uit handen?
- 4 21-30 MIN** **Vastleggen** — hoe maak je het concreet?



GroupMoovs

get **inspired**, people and organizations

De oefeningen 30 minuten

Vier stappen, zeven minuten elk

Werk de stappen op je eigen tempo door. Schrijf alles op ook wat je liever niet wilt zien. Die is meestal de meest waardevolle.

1

0 - 7 MIN

Observeren — waar grijp je in?

Denk aan de laatste twee weken. Wanneer corrigeerde je een teamlid, nam je een beslissing terug, of pakte je een taak zelf op omdat het “sneller ging als jij het deed”? Schrijf twee concrete momenten op. Let op: noteer de trigger. Was het tijdsdruk, kwaliteit, reputatie, of iets anders

Let op: noteer de trigger. Was het tijdsdruk, kwaliteit, reputatie, of iets anders? Wees specifiek, geen samenvatting.



2

7 - 14 MIN

Herkaderen — wat kost het je?

Kijk naar wat je opschreef. Wat heb je daarmee bereikt? En wat heeft het je gekost? Denk aan: initiatieven die je team niet nam, ideeën die je niet hoorde, eigenaarschap dat niet groeide.

Tip: trek twee kolommen. “Wat dit opleverde” links, “Wat dit kostte” rechts. De rechterkolom is meestal langer dan je denkt.



3

14 - 21 MIN

Loslaten — wat geef je deze week uit handen?

Kies één taak, beslissing of project dat deze week op tafel komt. Wat zou er gebeuren als je het écht uit handen geeft? Definieer voor jezelf wat goed genoeg is niet wat “perfect zoals jij het had gedaan” is.

Vraag jezelf: als dit 80% goed gaat in plaats van 100%, wat is dan de échte impact? Schrijf je antwoord op.



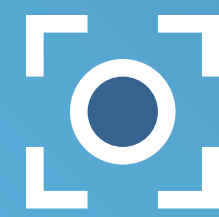
4

21 - 30 MIN

Vastleggen — maak het concreet

Schrijf drie zinnen. Eén: wie pakt het op? Twee: wanneer en hoe check je het resultaat (één moment, niet vier)? Drie: wat doe je expliciet níet tussendoor ook als het kriebelt?

Maak het uitspreekbaar: schrijf het op zoals je het maandag in een gesprek zou zeggen. Niet als plan. Als afspraak.



GroupMoovs

get inspired, people and organizations

Na de oefening

Het experiment van deze week

De oefening was de voorbereiding. Nu de praktijk. Geef je team deze week één concrete experiment-opdracht en doe zelf hetzelfde.

De opdracht

Kies één taak. Probeer die met een AI-tool.

Deel vrijdag wat je hebt geleerd.

Geen grote strategie. Geen businesscase. Geen toestemming nodig. Iedereen in het team kiest één taak die hij of zij deze week sowieso doet, en probeert die uit te voeren met behulp van AI ChatGPT, Copilot, Claude, of welke tool dan ook. Vrijdag deelt iedereen kort wat hij of zij heeft geleerd. Ook als het nietsopleverde. Dát laatste is misschien wel de meest waardevolle uitkomst.



Voor de vrijdag-deling

- Wat heb je geprobeerd?
- Wat ging anders dan verwacht?
- Wat ging beter dan verwacht?
- Wat doe je volgende keer anders?

AI maakt hiërarchie minder belangrijk en **initiatief belangrijker**.
Leiderschap is niet meer wie de besluiten neemt maar wie de ruimte schept om ze te nemen.

Wil je hier verder mee?

Bij Group Moovs ontwerpen we leertrajecten waarbij iedereen leert leiden van teamleider tot medewerker. Plan een gesprek met [Debora van Wely](#).

Mail [Debora van Wely](#)
d.vanwely@moovs.nl



GroupMoovs

get **inspired**, people and organizations