



de TEAMONTWIKKELAARS

Samen werkt beter

# Laat Los & Leid

**5 Stappen** naar  
een zelfstandig  
team en meer rust  
als ondernemer

Van micromanager  
naar een effectieve  
leider – zonder je  
bedrijf los te laten

COACH  
**ELLEN**

[www.deteamontwikkelaars.nl](http://www.deteamontwikkelaars.nl)



## Introductie – Herken je dit?

Je zit midden in de operatie van je bedrijf. Alles loopt via jou. Je bent onmisbaar geworden – maar dat voelt eerder als een last dan een luxe.

Je wilt wel loslaten, maar je twijfelt of je team het aankan. Je weet dat er meer in zit – in je bedrijf én in jezelf – maar je komt er niet aan toe.

In deze weggever neem ik je mee in 5 praktische stappen om te groeien van micromanager naar inspirerend leider. Niet zweverig, maar concreet en toepasbaar. Zodat jij kunt gaan sturen in plaats van blijven sleuren.

## Wat levert dit je op?



# Stap 1 – Vertrouwen opbouwen binnen je team



## ⚠ Het probleem

Veel MKB-ondernemers hebben moeite met het loslaten van controle. Ze zijn gewend om alles zelf te regelen – van klantcontact tot kwaliteitscontrole – en vinden het lastig om verantwoordelijkheden over te dragen aan hun team. Deze controlebehoefte leidt tot afhankelijkheid bij medewerkers, verminderde motivatie én stagnatie in groei.

## ✗ Herken je deze signalen?

- Je controleert het werk van je team meerdere keren.
- Je zegt vaak: "Laat maar, ik doe het wel even".
- Je team neemt weinig initiatief.
- Alles moet via jou.
- Je team lijkt onzeker of afwachtend.

➡ 3 of meer vinkjes? Tijd om aan vertrouwen te bouwen.

## ✓ Oplossing – Bouw actief aan vertrouwen

Sterke leiders bouwen bewust aan vertrouwen. Dat begint bij duidelijkheid geven over verwachtingen, en vervolgens ruimte creëren voor medewerkers om binnen die kaders zelf te handelen. Als je laat zien dat je vertrouwt op hun kwaliteiten, gaan zij dat vertrouwen ook waarmaken. Vertrouwen ontstaat niet vanzelf. Jij zet het in gang.

*Vertrouwen is geen risico, maar een investering in zelfstandigheid en groei.*



## Praktische tips om vertrouwen te bouwen:

- **Stel heldere kaders en verwachtingen**  
Zeg niet alleen wat je verwacht, maar ook *waarom* – zo begrijpen medewerkers de context van hun keuzes.
- **Delegeer met vertrouwen, niet met achterdocht**  
Laat zien dat je écht gelooft in hun kunnen. Geef geen taken half uit handen door steeds bij te sturen.
- **Stimuleer een cultuur van openheid**  
Zorg dat feedback geven en ontvangen normaal is. Begin zelf met kwetsbaarheid en eerlijkheid.
- **Erken successen – groot én klein**  
Geef regelmatig complimenten en toon waardering voor inzet, niet alleen voor resultaten.
- **Accepteer dat fouten bij leren horen**  
Bied ruimte om te experimenteren, reflecteer samen en stel bij waar nodig.



## Praktijkvoorbeeld:

**Pieter**, eigenaar van een logistiek bedrijf, stond bekend als controlefreak. Elk detail moest via hem gaan. Zijn team werd steeds passiever. Toen hij begon met het stellen van heldere doelen en medewerkers zelf liet bepalen hoe ze die bereikten, veranderde de dynamiek. Met wekelijkse check-ins en duidelijke feedbackmomenten kwam het eigenaarschap terug bij het team. De sfeer verbeterde, de snelheid van besluitvorming nam toe en Pieter kreeg eindelijk weer tijd om te werken aan zijn strategie.



## Tips om vandaag te starten

- Geef deze week één taak helemaal uit handen.
- Vraag: "Wat heb jij nodig om dit zelfstandig te doen?"
- Vier zichtbaar een kleine overwinning van je team.



## Model: Dit zijn de vier elementen van vertrouwen



Duidelijkheid



Autonomie



Erkenning



Kwetsbaar mogen  
en kunnen zijn



Vertrouwen ontstaat als deze vier aanwezig zijn.

## Stap 2 – Verbeter je communicatie



### ! Het probleem

In veel teams ontstaan misverstanden omdat communicatie te vaag, onregelmatig of te eenzijdig verloopt. Ondernemers denken vaak dat ze duidelijk zijn, maar medewerkers ervaren iets anders. In de praktijk leidt dit tot frustratie, vertragingen en een gevoel van 'langs elkaar heen werken'.

### ✗ Herken je deze signalen?

- Je team klaagt dat ze niet goed weten wat er van hen verwacht wordt.
- Medewerkers hebben verschillende interpretaties van dezelfde opdracht.
- Belangrijke informatie gaat verloren of komt te laat.
- Je moet jezelf vaak herhalen.
- Er ontstaan misverstanden of frustraties.
- Je team weet niet wat prioriteit heeft..
- Je feedback lijkt niet echt aan te komen

➡ Dan is het tijd voor gestructureerde en open communicatie.

### ✓ Oplossing – Duidelijkheid en luisteren

Effectieve leiders investeren bewust in communicatie. Ze communiceren niet alleen wat er moet gebeuren, maar ook waarom, en checken of de boodschap écht is overgekomen. Heldere communicatie zorgt voor structuur, betrokkenheid en rust in je team.

*Goede communicatie is niet alleen zenden, maar vooral afstemmen.*



## Praktische tips voor betere communicatie:

- **Gebruik actieve luistertechnieken**  
Laat zien dat je luistert: knik, vat samen, stel verdiepende vragen. Geef ruimte voor reacties.
- **Stel open vragen**  
Vraag: "Hoe kijk jij hiernaar?" of "Wat heb je nodig om dit goed te kunnen doen?" in plaats van enkel instructies te geven.
- **Check of je boodschap is overgekomen**  
Vraag: "Hoe zou jij dit aanpakken?" Zo ontdek je of er ruis zit in de overdracht.
- **Werk met vaste communicatiemomenten**  
Plan wekelijks een check-in (1-op-1 of met het team) om voortgang, knelpunten en successen te bespreken.
- **Gebruik visuele hulpmiddelen.**  
Bijvoorbeeld een gedeeld online bord of dashboard om taken, doelen en verantwoordelijkheden helder te maken.
- **Wees helder en gestructureerd**
- **Communiceer open en oordeelvrij**
- **Luister actief**



## Praktijkvoorbeeld:

**Linda**, eigenaar van een marketingbureau, merkte dat er onnodig veel fouten werden gemaakt. Iedereen was druk, maar niemand wist precies wie waarvoor verantwoordelijk was. Ze voerde korte dagelijkse stand-up meetings in van 10 minuten per team. Medewerkers deelden daarin hun belangrijkste focus voor de dag en eventuele blokkades. Resultaat: veel meer onderlinge afstemming, betere samenwerking en minder misverstanden.

In deze dagelijkse check-in van 10 minuten beantwoordt iedereen deze drie vragen:



Binnen een maand was er minder onduidelijkheid, meer initiatief en betere samenwerking.

## Tips om vandaag te starten

- Start een vaste dag start van 10 minuten.
- Vraag je team: "Wat werkt niet in onze communicatie?"
- Luister zonder te onderbreken.



## Model: Het model voor effectief communiceren; inhoud - relatie - proces



## Stap 3 – Medewerkersbetrokkenheid vergroten



### Het probleem

Veel medewerkers voelen zich onvoldoende betrokken bij het bedrijf. Ze missen invloed op beslissingen, herkennen zich niet in de doelen, of voelen zich niet gewaardeerd. Hierdoor raken ze afwachtend, verliezen ze hun motivatie of stappen ze zelfs op.

### Herken je deze signalen?

- Medewerkers doen alleen wat gevraagd wordt, maar nemen geen initiatief.
- Nieuwe ideeën blijven uit, en het team lijkt ongemotiveerd.
- Je moet steeds zelf het voortouw nemen, terwijl je hoopt op meer eigenaarschap.
- Alles blijft op jouw bord liggen.
- Je hoort zelden initiatief of feedback.
- Medewerkers lijken alleen maar uit te voeren.

 Dan is er te weinig betrokkenheid. Tijd om ze te activeren.

## ✓ Oplossing - Geef invloed, ruimte en erkenning

Betrokken medewerkers voelen zich onderdeel van het grotere geheel. Dat bereik je door ze actief te betrekken bij beslissingen, ruimte te geven voor initiatief, en te investeren in hun ontwikkeling. Leiderschap betekent hier: het podium delen met je team.

Als medewerkers zich gehoord en gezien voelen, gaan ze vanzelf meedenken én meedoen.

*Betrokkenheid ontstaat als mensen invloed ervaren én zich serieus genomen voelen.*



### Praktische tips voor meer betrokkenheid:

- **Vraag actief om input en ideeën**  
Geef ruimte voor feedback en suggesties – ook (juist) als die kritisch zijn. Laat zien dat je er écht iets mee doet. Vraag; “Wat zouden jullie doen?”
- **Betrek medewerkers bij doelen en plannen**  
Laat ze meedenken over hoe doelen gehaald kunnen worden. Als ze zelf mogen bijdragen aan de weg ernaartoe, stijgt hun betrokkenheid.
- **Creëer kansen voor groei en ontwikkeling**  
Vraag waar iemand in wil groeien. Bied verantwoordelijkheid of nieuwe taken. Bied trainingen aan, coach on the job, en bespreek loopbaanwensen. Ontwikkeling = verbinding.
- **Zorg voor autonomie**  
Laat medewerkers zelf beslissingen nemen binnen hun verantwoordelijkheid. Vertrouwen en vrijheid stimuleren proactiviteit.
- **Maak resultaten zichtbaar**  
Laat zien welke impact hun werk heeft. Koppel het resultaat terug naar het grotere doel van het bedrijf.
- **Laat waardering zien**  
Geef oprechte complimenten. Benoem specifiek gedrag dat je waardeert. Vier successen, hoe klein ook.



### Praktijkvoorbeeld - Ali (softwarebedrijf)

**Ali**, eigenaar van een softwarebedrijf, merkte dat zijn team vooral uitvoerde wat hij zei, maar nauwelijks initiatief toonde. Hij organiseerde maandelijkse ‘innovatiesessies’ waarin medewerkers zelf ideeën konden aandragen en pitchen. Het team kwam met verrassend goede verbeteringen, van klantgericht design tot efficiëntere code. Binnen drie maanden was de energie in het team voelbaar toegenomen én groeide de productkwaliteit.



### Tips om vandaag te starten

- Vraag: “Wat zou jij verbeteren als jij het voor het zeggen had?”
- Bied één teamlid de kans om iets te leiden.
- Geef erkenning aan iemand die iets extra’s deed.



## Model: Dit is de pyramide van Lencioni, de vijf succesfactoren voor betrokken teams



# Stap 4 – Strategisch werken aan je bedrijf



## ⚠ Het probleem

Veel ondernemers zitten zó diep in de dagelijkse operatie, dat ze nauwelijks toekomen aan de strategische kant van hun bedrijf. Ze lossen brandjes op, beantwoorden mails, sturen medewerkers aan – en aan het eind van de week is er wéér geen tijd geweest voor die lange termijnplannen.

## ✗ Herken je deze signalen?

- Je bent vooral bezig met 'dingen regelen' in plaats van richting geven.
- Je bedrijf groeit niet door, omdat je altijd nodig bent in de operatie.
- Strategische doelen blijven op papier staan, zonder echte uitvoering.
- Je komt niet toe aan plannen of verbetering.
- Alles voelt urgent en ad hoc.
- Je bedrijf draait, maar groeit niet.
- Je team wacht steeds op jou.

➡ Dan werk je vooral in je bedrijf, en te weinig aan je bedrijf.

## ✓ Oplossing – Structuur en focus aanbrengen

Effectieve leiders maken bewust tijd voor strategie, innovatie en reflectie. Ze nemen afstand van de waan van de dag en creëren ruimte om AAN hun bedrijf te werken. Dat vraagt om keuzes maken, delegeren en een duidelijke structuur neerzetten.

*Groeien begint met loslaten. Pas als jij strategisch gaat sturen, kan je team zelfstandig gaan bewegen.*



## Praktische tips om strategischer te werken:

- **Blokkeer vaste 'denk-tijd' in je agenda**  
Plan wekelijks een vast moment waarin je reflecteert op je doelen, resultaten en kansen. Geen ad-hoc, maar structureel. Zet je telefoon en mail uit. Gebruik deze tijd voor overzicht en plannen.
- **Maak een concreet jaarplan**  
Formuleer duidelijke groeidoelen, met meetbare resultaten en prioriteiten. Zo werk je gericht aan je visie. Stel kwartaaldoelen en deel deze met je team. Bespreek wekelijks de voortgang.
- **Delegeer operationele taken**  
Laat taken los die anderen net zo goed (of beter) kunnen. Focus jij je op dat wat alleen jij kan: richting geven, keuzes maken, verbinden.
- **Zorg voor een duidelijke structuur**  
Maak rollen, taken verantwoordelijkheden en overlegmomenten helder. Daarmee creëer je rust en overzicht in je team. Gebruik tools hiervoor.
- **Gebruik KPI's en dashboards**  
Zo houd je vinger aan de pols zonder overal bovenop te zitten. Laat cijfers en voortgang voor je werken.

Strategie vraagt om ruimte in je hoofd én in je agenda.



## Praktijkvoorbeeld - Marieke (horecaondernemer)

Marieke, eigenaar van een horecazaak, werkte zes dagen per week in haar zaak. Ze was manager, planner, klantendienst en inkoper tegelijk. Na een leiderschapstraject stelde ze teamleiders aan, introduceerde standaardprocedures en organiseerde strategische overleggen met haar MT. Nu besteedt ze twee dagen per week aan marketing, netwerkopbouw en nieuwe conceptontwikkeling. Haar omzet én werkplezier zijn sindsdien verdubbeld.



## Tips om vandaag te starten

- Plan direct 2 uur denktijd in je agenda.
- Bepaal je top 3 doelen voor het komende kwartaal.
- Kijk: Wat doe ik nu nog zelf dat ik kan overdragen?



## Model: Dit is de Eisenhower matrix die je hiervoor kunt gebruiken.

Urgent & Belangrijk

Niet-urgent & Belangrijk (→Strategie)

Urgent & Niet-belangrijk

Niet-urgent & Niet-belangrijk

## Stap 5 – Groei als leider



### ⚠ Het probleem

Veel ondernemers investeren volop in hun bedrijf, maar vergeten zichzelf. Ze blijven hangen in oude patronen, vermijden reflectie of denken: "Dit weet ik al." Zonder persoonlijke groei blijft leiderschap reactief, en dat belemmert niet alleen de ontwikkeling van het team, maar ook de groei van het bedrijf.

### ✗ Herken je deze signalen?

- Je voelt je regelmatig overbelast of vastgelopen.
- Je weet dat je moet delegeren, maar doet het toch niet.
- Je mist een sparringpartner of objectieve spiegel.
- Je team ontwikkelt zich, maar jij staat stil.
- Je weet wat je moet doen, maar doet het niet.
- Je voelt je soms geen leider, maar regelaar.

➔ Dan is het tijd om jezelf serieus te nemen als leider.

### ✓ Oplossing – Reflecteer, leer en laat je uitdagen

Sterke leiders investeren bewust in hun eigen ontwikkeling. Ze reflecteren regelmatig, zoeken feedback en blijven leren. Persoonlijk leiderschap betekent: jezelf kennen, jezelf leiden en daarmee anderen inspireren.

**"Leiderschap begint bij zelfleiderschap."**



## Praktische tips voor persoonlijke groei:

- **Plan wekelijkse reflectiemomenten**

Stel jezelf vragen als: "Wat ging goed? Wat kan beter? Wat heb ik geleerd? Wat zegt dit over mij?"

- **Zoek een coach of mentor**

Een externe sparringpartner helpt je blinde vlekken te ontdekken en nieuwe perspectieven te zien. Spar over keuzes, gedrag en strategie. Leer van anderen die dezelfde reis maken.

- **Stel persoonlijke leerdoelen**

Bijvoorbeeld: effectiever communiceren, beter delegeren of meer vertrouwen op je team.

- **Blijf leren**

Volg trainingen, lees boeken of luister podcasts over leiderschap en persoonlijke ontwikkeling. Hou je groei bij je een eigen leerboek.

- **Stap uit je comfortzone**

Durf nieuwe dingen te proberen en leer van fouten. Groei ontstaat buiten de gebaande paden.

Leiderschap begint met zelfinzicht. Maar groeit pas echt met actie.



## Van ondernemer naar leider - de Mastermind

Wil jij écht groeien als leider? Dan is er de **Mastermind 'Van Ondernemerschap naar Effectief Leiderschap'**.

Een groeitraject voor ondernemers die:

- Willen loslaten zonder controle te verliezen.
- Hun team willen laten floreren.
- Strategisch willen sturen op output.
- Zelf willen ontwikkelen als mens én leider.

In een kleine groep werk je aan jouw leiderschap, met begeleiding, uitwisseling en echte stappen vooruit.



## Praktijkvoorbeeld - Tom (accountancy)

Tom dacht dat hij zijn team ruimte gaf. In de mastermind ontdekte hij dat hij eigenlijk alles nog bepaalde. Door wekelijkse reflectie, coaching en groepsuitwisseling groeide hij van operationeel manager naar strategisch leider. Zijn team werkt nu zelfstandig, en Tom werkt aan zijn bedrijf.



## Tips om vandaag te starten

- Plan vrijdag 30 minuten reflectietijd.
- Schrijf op: *Wat houd ik vast dat ik eigenlijk moet loslaten?*
- Vraag jezelf: *Wie of wat helpt mij echt verder als leider?*



de TEAMONTWIKKELAARS

Samen werkt beter

## Gratis Strategiesessie

Wil jij deze stappen écht  
toepassen?



Plan een gratis **strategiesessie** en  
ontdek welke groeistap jij als leider nu  
kunt zetten – én of klik hier voor meer  
informatie over de **mastermind**.



Neem **contact** op



[www.deteamontwikkelaars.nl](http://www.deteamontwikkelaars.nl)