

Vier aandachtsgebieden van een leidinggevende



De focus en intensiteit van deze aandachtsgebieden verschilt per situatie.

1 Richting geven & betekenis creëren

Koers, samenhang en bezieling.

- A. Visie, Doelen en Strategie vertalen naar concrete acties en prioriteiten, **zodat iedereen weet waar de organisatie naartoe werkt en men zich hieraan kan verbinden.**
- B. Betekenis geven aan organisatieontwikkelingen en veranderingen, **zodat medewerkers begrijpen waarom keuzes worden gemaakt.**
- C. Focus aanbrengen en bewaken, **zodat energie niet versnipperd raakt.**
- D. Context geven bij besluiten en koerswijzigingen, **zodat samenhang en vertrouwen ontstaan.**



3 Structuur bieden & informatie/kennis organiseren

Randvoorwaarden en organisatie.

- A. Rollen en verantwoordelijkheden helder organiseren, **zodat samenwerking soepel verloopt.**
- B. Effectieve processen en overlegstructuren inrichten, **zodat werk efficiënt gebeurt.**
- C. Middelen en systemen slim inzetten, **zodat medewerkers goed ondersteund zijn.**
- D. Informatie tijdig en begrijpelijk beschikbaar maken, **zodat goede beslissingen mogelijk zijn.**
- E. Kennis delen en borgen, **zodat de organisatie leert en ontwikkelt.**



2 Resultaatgericht sturen & verantwoordelijkheid organiseren

Prestaties en realisatie.

- A. Duidelijke verwachtingen formuleren over prestaties, **zodat helder is wat succes betekent.**
- B. Eigenaarschap en verantwoordelijkheden expliciet maken, **zodat resultaten niet vrijblijvend zijn.**
- C. Voortgang en resultaten meten en bespreken, **zodat tijdig kan worden bijgestuurd.**
- D. Consequent aanspreken op afspraken en gedrag, **zodat prestaties daadwerkelijk verbeteren.**
- E. Besluiten nemen en doorpakken, **zodat doelen worden gerealiseerd.**



Wil je de podcast horen over dit onderwerp?
Luister naar Lullen met Lambert
Seizoen 2 Aflevering 2.

4 Mensen begeleiden, samenwerking vormgeven & voorbeeldgedrag tonen

Gedrag en cultuur.

- A. Aandacht voor welzijn, werkplezier en ontwikkeling, **zodat mensen duurzaam inzetbaar blijven.**
- B. Vertrouwen en veiligheid creëren, **zodat er ruimte is voor prestatie en ontwikkeling.**
- C. Feedback en coaching bieden, **zodat groei en leren plaatsvinden.**
- D. Samenwerking binnen en tussen teams organiseren, **zodat gezamenlijke doelen centraal staan.**
- E. Verantwoordelijkheid nemen voor eigen handelen, **zodat leiderschap geloofwaardig is.**
- F. Voorbeeldgedrag tonen, **zodat gewenste cultuur zichtbaar is.**



NB1: De genoemde aandachtsgebieden sluiten aan bij de wetenschappelijk onderbouwde succesfactoren van High Performance Organizations (HPO, 2008) van dr. A. de Waal: een HPO combineert sterk leiderschap, openheid en actiegerichtheid, focus op de lange termijn, continu verbeteren en hoge medewerkerskwaliteit.

NB2: Kijk naar Situationeel Leidinggeven (Hersey & Blanchard) in hoeverre je als leidinggevende meer sturend, begeleidend, coachend of delegerend bent bij het invullen van de aandachtsgebieden.