

# Leidinggeven op afstand:

effectieve leiders zijn  
zelfbewuste leiders

**xzellent**  
voor beter mensenwerk



# Ook effectief leidinggeven op afstand begint bij jezelf

**Effectieve leiders zijn zelfbewuste leiders. Ze hebben een goed beeld van zichzelf als leider en weten wat de situatie en hun mensen van hen nodig hebben. Het resultaat van regelmatige reflectie, waarbij je van een afstandje naar jezelf en je omgeving kijkt en daarvan leert.**

Maar in crisistijd staat je hoofd niet naar reflectie. Er is veel te veel te doen en iedereen kijkt naar jou voor antwoorden of 'de juiste koers'. Stilstaan bij je gedrag en rol als leider - dat komt straks wel weer, toch?

Nee, juist nú is het moment. Omdat je een voorbeeldrol hebt en mensen in onzekere tijden meer nog dan anders geneigd zijn om te doen wat de leider doet. Omdat je eerst je eigen zuurstofmasker moet opzetten, voordat je een ander helpt. Maar bijvoorbeeld ook omdat als we onder druk staan, we vaak gedrag laten zien dat ineffectief is, of zelfs averechts werkt.

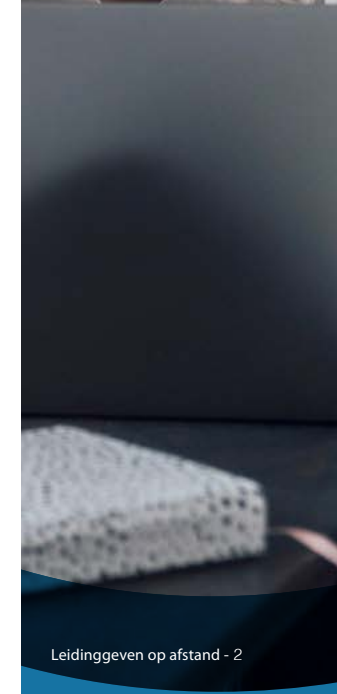
Zo laat onderzoek zien dat in crisissituaties veel leiders terugvallen op een directieve leiderschapsstijl, op 'command and control'. In Insights-termen: ze laten vooral hun Rood zien. Een logische reflex, en op dat moment vaak ook nodig: er moeten knopen worden doorgehakt en acties ondernomen. Maar als een crisis langer duurt en de wereld van werk blijvend verandert, is deze manier van leidinggeven niet voldoende. Dan heb je ook je Groen nodig, om mensen die thuiswerken lastig vinden goed te kunnen ondersteunen. Je Blauw, om structuur

aan te kunnen brengen op plekken waar de boel in het honderd loopt. En je Geel, om ruimte te kunnen scheppen voor nieuwe ideeën en experimenten. Bij alle 4 de Insightskleuren horen kwaliteiten die belangrijk zijn voor goede leiders. Anders gezegd: effectieve leiders gebruiken alle 4 de kleuren. Doen ze dat niet, dan vallen er gaten.

In dit boekje kijken we naar de uitdagingen die de virtuele werkomgeving aan leiderschap stelt. En geven we handvatten en tips voor effectief leidinggeven op afstand in een tijd waarin niets zeker is en de druk hoog. Maar we beginnen bij het begin: bij jouw leiderschapskwaliteiten en valkuilen, jouw leiderschapsstijl en wat jij nodig hebt om in deze onzekere tijden het hoofd koel te houden. Daarbij gaan we er overigens vanuit dat je bekend bent met Insights Discovery. In het ideale geval heb je een persoonlijk Insights Discovery Profiel en daarmee inzicht in je eigen unieke kleurenmix.

**Veel leesplezier en blijf gezond.**

**xzellent**  
voor beter mensenwerk





## Inhoud

<b>#1 Effectief leiderschap begint bij jezelf</b>	<b>4</b>
Wat zeggen jouw Insightskleuren over je leiderschapskwaliteiten?	
<b>#2 Leiderschap onder druk</b>	<b>7</b>
Zo herken je 'slechte dag'-gedrag	
<b>#3 Cirkel van invloed</b>	<b>9</b>
Neem verantwoordelijkheid voor waar je wél invloed op hebt	
<b>#4 Vormen van leiderschap volgens Insights</b>	<b>11</b>
Wat is jouw leiderschapsstijl?	
<b>#5 Situationeel leiderschap</b>	<b>14</b>
Wat hebben je mensen nu nodig?	
<b>#6 Motiveren is maatwerk</b>	<b>17</b>
Energiegevers en energievreters van de 8 Insightstypen	
<b>#7 Tips voor effectief virtueel leiderschap</b>	<b>19</b>
Zo kunnen de Insightskleuren helpen	



# #1 Effectief leiderschap begint bij jezelf

Wat zeggen jouw Insightskleuren over je leiderschapskwaliteiten?

Leiders die hun kwaliteiten en beperkingen kennen, zijn bewezen succesvoller dan zij die dit zelfinzicht ontberen. Leiderschapsontwikkeling start dan ook altijd met zelfinzicht. Wellicht weet je wat jouw Insights voorkeurskleuren zijn. Wat zeggen die eigenlijk over je leiderschapskwaliteiten? Hoe zit het bijvoorbeeld met de veelgehoorde bewering dat 'mensen met eerste kleur Rood de beste leiders zijn'? Daar kunnen we kort over zijn. Bij alle 4 de Insightskleuren horen kwaliteiten die belangrijk zijn voor goede leiders. Anders gezegd: effectieve leiders gebruiken alle 4 de kleuren. Doen ze dat niet, dan vallen er gaten.





## Insightskleuren en leiderschapskwaliteiten

Eerst de kleuren met hun leiderschapskwaliteiten. Wat voor onze dagelijkse interacties met anderen geldt, geldt ook hier: elke leider heeft een voorkeur voor één of meerdere kleuren, maar kan – soms met wat moeite – ook de andere kleuren inzetten. Die voorkeuren komen ook tot uiting in zijn of haar leiderschapsstijl.

### Leiders met een voorkeur voor Helder Blauw:

- zijn bedachtzaam en gaan weloverwogen te werk
- beoordelen en beslissen op basis van logische argumenten en principes
- kijken vooral naar input die feitelijk en nauwkeurig is
- verwerken informatie op een systematische en vaak letterlijke manier
- geven mensen de tijd om zaken goed op een rij te zetten voordat ze tot een conclusie komen
- geven heel precies het wat en waarom aan van een actieplan

### Leiders met een voorkeur voor Zacht Groen:

- zijn behulpzaam, solidair en integer
- appelleren aan de persoonlijke waarden van anderen
- proberen de ideale werkomgeving te creëren
- vertrekken altijd vanuit persoonlijke en subjectieve criteria
- zullen nooit misbruik maken van hun positie
- respecteren de keuzes van anderen

### Leiders met een voorkeur voor Stralend Geel:

- zijn innemend, positief, enthousiast én enthousiasmerend
- stellen zich voor 'wat zou kunnen zijn'
- doen moeite om mensen erbij te betrekken
- fungeren als katalysator voor groei en verandering
- genieten van een levendige groepsdiscussie
- schakelen makkelijk tussen de huidige realiteit en de mogelijkheden van de toekomst

### Leiders met een voorkeur voor Vurig Rood:

- zijn bondig en direct
- steken hun beslissingen pragmatisch in
- benoemen snel de voors en tegens van een bepaalde koers
- stralen een sterke gedrevenheid uit
- geven heel duidelijk het 'wie, wat, wanneer' aan van een actieplan
- gaan snel over tot actie



## Effectieve leiders gebruiken alle Insightskleuren

Effectieve leiders gebruiken zoals gezegd alle 4 de Insightskleuren.

Dit kan er gebeuren als je 1 van de 4 kleuren onvoldoende inzet:

### Leiders die hun Blauw onvoldoende inzetten,

kunnen nogal nonchalant, slordig en ongestructureerd te werk gaan. Ze nemen beslissingen zonder goed over de consequenties na te denken. Of ze ondernemen acties zonder dat hun collega's daar ergens iets van kunnen terugvinden. De details van een zaak of situatie willen ze nog wel eens negeren. Liever vormen ze hun oordeel op basis van de grote lijnen.

### Leiders die hun Groen onvoldoende inzetten,

kunnen moeite hebben om zich te verplaatsen in en rekening te houden met (de standpunten) van anderen. Ze vergeten vaak om te kijken naar de persoonlijke en subjectieve gevolgen van hun beslissingen. Bovendien kunnen ze zich te veel richten op wat er zich voor hun neus afspeelt in plaats van ook de bredere context mee te nemen.

### Leiders die hun Geel onvoldoende inzetten,

opereren vaak liever autonoom dan in teamverband. Ze kunnen overdreven taakgericht overkomen en gaan niet gauw met anderen sparren om tot een besluit te komen. Ze zijn wellicht te star in hun doen en laten en missen de flexibiliteit om van koers te veranderen als de situatie daarom vraagt.

### Leiders die hun Rood onvoldoende inzetten,

laten vaak een gebrek aan focus en richting zien. Ze stellen nauwelijks prioriteiten waardoor ze moeite hebben om een beslissing te nemen en in actie te komen. Ook zijn ze weinig gedreven en initiatiefrijk. Ze wachten doorgaans liever af tot anderen hen tot actie dwingen.



#2

# Leiderschap onder druk

## Zo herken je 'slechte dag'-gedrag

Als we onder druk staan, zijn we niet altijd op ons best. Dat geldt ook voor leiders. Stress en onzekerheid kunnen ertoe leiden dat we wat extremer worden in ons voorkeursgedrag. Een voorbeeld: een leider met eerste kleur Rood zet onder 'normale' omstandigheden relatief makkelijk zijn Groen in. Maar als er veel stress is - zoals bijvoorbeeld aan het begin van de crisis - wordt dat Rood wat 'scherper' en lijkt Groen volledig uit zijn kleurenpalet verdwenen. De intentie is goed, het leiderschap in eerste instantie zeer effectief. Maar uiteindelijk gebeurt er wat we zojuist beschreven: er is (onder andere) te weinig aandacht voor hoe de medewerkers de crisis beleven en wat ze nodig hebben om hun werk goed te doen.



## 'Slechte dag'-gedrag

Onder stress kun je gedrag laten zien dat minder wenselijk is: Insights noemt het 'slechte dag'-gedrag. Het herkennen van dit gedrag is de eerste stap richting een effectievere aanpak.



### Leiderschap op een goede dag

- IJverig
- Consistent
- Bedachtzaam
- Principieel
- Objectief

### Leiderschap op een slechte dag

- Analyseert tot in het extreme
- Komt vast te zitten in een impasse
- Houdt stug vast aan procedures
- Gaat muggenziften
- Verdrinkt in de details



- Begripvol
- Respectvol
- Waarderend
- Dienstverlenend
- Faciliterend

- Neemt geen standpunt in
- Probeert iedereen te pleasen
- Dobbert stuurloos
- Kan geen besluiten nemen
- Stelt zich volgbaar op



- Inspirerend
- Enthousiasmerend
- Bemoedigend
- Flexibel
- Dynamisch

- Betrekt anderen er te veel bij
- Komt op een zijspoor terecht
- Heeft te weinig focus
- Verliest interesse
- Neemt teveel hooi op de vork



- Vastbesloten
- Gefocust
- Proactief
- Moedig
- Doelbewust

- Wordt té direct
- Wuift meningen van anderen weg
- Wordt dwingend en controlerend
- Neemt overhaaste besluiten
- Neemt alles over



#3

## Cirkel van invloed:

Neem verantwoordelijkheid voor waar je wél invloed op hebt

In tijden van grote verandering, onzekerheid en stress is het heel normaal om momenten te hebben waarop je het allemaal ook niet meer weet. Daar kun je op twee manieren mee omgaan: niks meer doen en afwachten wat er nou weer gaat komen. Of focussen op de dingen waar je wél invloed op hebt en daar verantwoordelijkheid voor nemen. De eerste respons is die van reactieve mensen, de tweede die van proactieve, schrijft leiderschapsgoeroe Stephen Covey. Proactiviteit is de eerste van zijn wereldberoemde '7 eigenschappen van effectief leiderschap'.

**xzellent**  
voor beter mensenwerk



# Jij kiest hoe je op een situatie reageert

**Proactieve mensen zijn zich bewust van het menselijk vermogen om te kiezen hoe je op een bepaalde situatie reageert, betoogt Covey. Ze nemen verantwoordelijkheid voor hun leven, waarbij hun gedrag wordt bepaald door wat ze belangrijk vinden - door hun waarden. Waar reactieve mensen sterk worden beïnvloed door de omstandigheden en hun sociale omgeving, scheppen proactieve mensen hun eigen situatie. 'Als het goed weer is, voelen reactieve mensen zich goed. Als het slecht weer is, presteren ze minder', geeft Covey als voorbeeld. 'Als proactieve mensen het belangrijk vinden om goed werk te leveren, laten ze dat niet van het weer afhangen.'**

## **Cirkel van betrokkenheid - cirkel van invloed**

Je kunt je meer bewust worden van je proactiviteit door te kijken naar de dingen waar je de meeste energie in steekt. We zijn bij allerlei zaken in meer of mindere mate betrokken: onze gezondheid, onze kinderen, de situatie in de wereld, problemen op het werk, enzovoort. Al die dingen bevinden zich binnen onze cirkel van betrokkenheid. Maar op sommige kunnen we niet echt invloed uitoefenen en op andere wel. Die zaken waar we wel wat over te zeggen hebben, kunnen we nog eens binnen een kleinere cirkel plaatsen: onze cirkel van invloed.

## **Positieve energie vergroot cirkel van invloed**

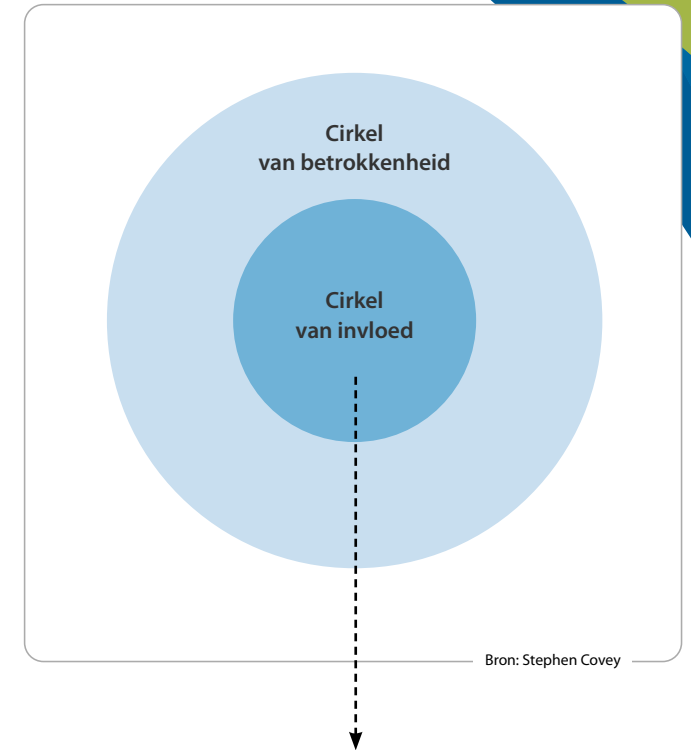
Proactieve mensen richten zich vooral op hun cirkel van invloed en spannen zich in voor zaken waar ze echt iets aan kunnen doen. Daarmee creëren ze positieve energie die hun cirkel van invloed vergroot. Reactieve mensen richten zich vooral op hun cirkel van betrokkenheid. Ze focussen op problemen in hun omgeving en op omstandigheden waar ze niets aan kunnen veranderen. Ze beschuldigen anderen, voelen zich steeds meer slachtoffer en creëren veel negatieve energie. Omdat ze de dingen waar ze echt invloed op kunnen uitoefenen verwaarlozen, wordt hun cirkel van invloed steeds kleiner.

## **Waar je geen invloed op hebt:**

- wat er om je heen gebeurt / hoe dingen zich ontwikkelen
- wat andere mensen denken, hoe ze zich gedragen en met hun emoties omgaan
- dat je af en toe fouten en verkeerde keuzes maakt

## **Proactief = fouten erkennen en ervan leren**

Stephen Covey noemt het besef dat eenmaal gemaakte fouten tot de cirkel van betrokkenheid horen, misschien wel de belangrijkste vorm van proactiviteit. Eenmaal gemaakte fouten kun je niet meer ongedaan maken, evenmin als de gevolgen ervan. Maar je kunt een fout wel onmiddellijk erkennen en ervan leren. Dát is een proactieve benadering.



**Bij de dingen waar je wél invloed op hebt, horen ook de Insightskleuren die je in verschillende situaties inzet en je persoonlijke leiderschapstijl.**

*Over leiderschapstijlen, situationeel leiderschap en 'spelen' met je Insightskleuren gaat het in het volgende hoofdstukken.*



## #4 4 vormen van leiderschap volgens Insights

### Wat is jouw leiderschapsstijl?

Of iemand effectief leiding geeft, hangt niet af van zijn Insightskleuren. Bij elke kleur horen kwaliteiten die belangrijk zijn voor goede leiders. Het is vooral de combinatie van kwaliteiten die het 'm doet. Wel komen iemands voorkeurskleuren tot uiting in zijn leiderschapsstijl. Insights onderscheidt 4 vormen van leiderschap, waaraan je in een virtuele werkomgeving net een wat andere invulling geeft. De beste leiders hebben weliswaar een voorkeur voor een bepaalde vorm, maar zijn toch in staat om ze alle 4 effectief te integreren in hun persoonlijke leiderschapsstijl.

**xzellent**  
voor beter mensenwerk





## 4 vormen van leiderschap volgens Insights

**De resultaatgerichte leider** behoudt zijn commitment van begin tot eind. Een fundamentele eigenschap is vasthoudendheid. Emotionele veerkracht is van cruciaal belang om ook in zware tijden door te blijven gaan. Om te kunnen uitblinken in resultaatgericht leiderschap moeten leiders een beroep doen op hun Helder Blauw en Vurig Rood.

### Deze combinatie:

- staat garant voor taakgerichtheid en geeft het vermogen om prioriteiten te stellen en het werk op een efficiënte manier te doen
- leunt sterk op de rationele functie Denken van Carl Jung
- stelt de leider in staat om uitdagingen objectief en rationeel te benaderen.

**De gecentreerde leider** is volledig aanwezig in het hier-en-nu en authentiek, integer en doelbewust. Hij zegt wat hij bedoelt en meent wat hij zegt. Om te kunnen uitblinken in gecentreerd leiderschap moeten leiders vooral putten uit hun Zacht Groen en Helder Blauw.

### Deze combinatie van introverte kleuren:

- maakt het mogelijk om rustig na te denken over eigen overtuigingen, waarden en drijfveren die ten grondslag liggen aan de manier van leidinggeven
- leunt sterk op de irrationele functie Gewaarworden van Carl Jung
- stelt de leider in staat om helemaal in het hier-en-nu te zijn: alert en scherp op wat er aan de hand is en wat er moet gebeuren.

**De visionaire leider** ziet mogelijkheden, creëert opties door creatief vooruit te kijken en krijgt enthousiaste volgers door zijn visies op een inspirerende manier over te brengen. Om te kunnen uitblinken in visionair leiderschap moeten leiders vooral putten uit hun Vurig Rood en Stralend Geel.

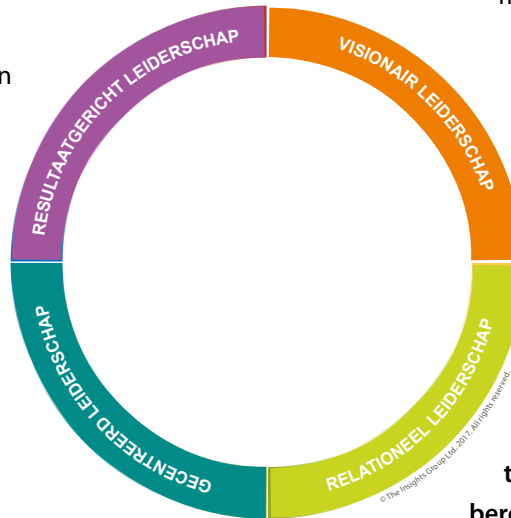
### Deze combinatie van extraverte kleuren:

- maakt het voor de leider mogelijk om zich op de omgeving te richten en zich een beeld te vormen van de mogelijkheden en manieren om daarop in te spelen
- leunt wezenlijk op de irrationele functie Intuïtie van Carl Jung
- stelt de leider in staat om mogelijkheden te zien die anderen ontgaan.

Effectief leiderschap gaat niet om individueel succes. **De relationele leider** stimuleert gelijkwaardige samenwerking om zo het potentieel van mensen optimaal te benutten. Zijn manier van leidinggeven getuigt van veel begrip en inzicht. Om te kunnen uitblinken in relationeel leiderschap moeten leiders een beroep doen op hun Stralend Geel en Zacht Groen.

### Deze combinatie:

- legt de nadruk op relaties die draaien om wederzijds respect en samenwerking
- leunt sterk op de rationele functie Voelen van Carl Jung
- garandeert dat elke interactie voortkomt uit de behoefte om zich faciliterend op te stellen en rekening te houden met anderen.



# De 4 leiderschapsvormen in een virtuele omgeving

## Resultaatgericht leiderschap

Voor resultaatgericht leiderschap in een virtuele omgeving geldt: 'afpraak is afspraak'. Als je in deze leiderschapsvorm effectief wil zijn, moet je er volledig voor gaan en leveren wat je van tevoren hebt afgesproken. Als resultaatgericht leider is het het einddoel wat jou drijft. Bij elke stap die je zet, meet en bewaak je de voortgang én het succes.

## Gecentreerd leiderschap

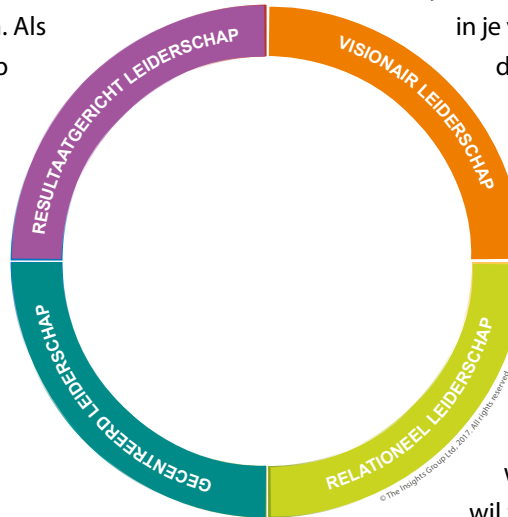
Gecentreerd leiderschap in een virtuele omgeving vraagt om een bepaalde nuchterheid. Als je in deze leiderschapsstijl effectief wil zijn, is het belangrijk om met beide voeten op de grond te staan. Als gecentreerd leider geniet je ervan om volledig in het moment te zijn. Je bent alert op wat er gebeurt, zowel bij jezelf als bij je mensen.

## Visionaire leiderschap

Visionair leiderschap in een virtuele omgeving vraagt om een gedragen koers en doel. Als je in deze leiderschapsvorm effectief wil zijn, moet je mensen meenemen in je verhaal en ze het gevoel geven dat jullie samen op weg zijn naar dezelfde bestemming. Als visionair leider communiceer je effectief op elk niveau en krijg je iedereen aan boord. Je straalt warmte en enthousiasme uit en bent een inspiratiebron voor anderen.

## Relationeel leiderschap

Relationeel leiderschap in een virtuele omgeving draait om waardering en erkenning. Als je in deze leiderschapsvorm effectief wil zijn, moet je oprechte zorg voelen voor je mensen, je team en je stakeholders. Als relationeel leider zorg je ervoor dat mensen zich gewaardeerd voelen. Je stimuleert en koestert een sfeer van gezamenlijkheid en empowerment. Zo help je mensen om het beste uit zichzelf te halen.



#5

# Situationeel leiderschap

## Wat hebben mensen nu nodig?

Corona zette de wereld van werk behoorlijk op zijn kop, al was het alleen maar omdat we ineens massaal thuis gingen werken. Sommigen wisten hun draai snel te vinden, anderen worstelen nog steeds. Het Situationeel Leiderschap Model (SLM) van Paul Hersey en Ken Blanchard kan leidinggevendenden helpen om hier goed mee om te gaan. Het idee achter dit bewezen effectieve model: je past je manier van leidinggeven aan op de 'taakvolwassenheid' van de medewerker.

**xzellent**  
voor beter mensenwerk





## 'Taakvolwassenheid' kreeg een flinke knauw

Taakvolwassenheid gaat zowel over iemands competentie om een bepaalde taak uit te voeren, als over zijn betrokkenheid bij de taak (motivatie) of de bereidheid om verantwoordelijkheid voor die taak te nemen. Dat laatste heeft alles met zelfvertrouwen te maken. In veel gevallen kreeg door corona de taakvolwassenheid van medewerkers

een flinke knauw. Niet omdat ze ineens minder competent waren in hun vakgebied, maar omdat de nieuwe situatie hen onzeker maakte. Of omdat ze veel op hun bordje kregen en het lastig vonden om, werkend vanuit huis, prioriteiten af te stemmen. De vertrouwde manieren van (samen) werken waren opeens weg, zonder dat daar direct nieuwe voor in de plaats

kwamen. Mensen die voorheen weinig sturing en begeleiding nodig hadden, hadden nu ineens behoefte aan een meer coachende leider.

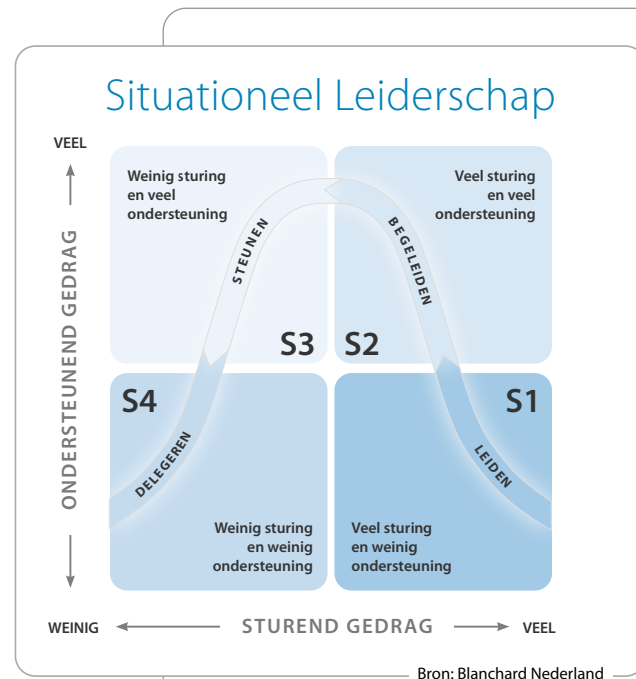
### Het Situationeel Leiderschap Model van Hersey en Blanchard

Volgens Hersey en Blanchard laten leidinggevers 2 soorten gedrag zien: sturend en ondersteunend

gedrag (ook wel taakgericht en relatiegericht gedrag genoemd). De mate waarin ze dat doen, bepaalt hun leiderschapsstijl. Hersey en Blanchard onderscheiden 4 stijlen, die we onder verschillende benamingen tegenkomen. Wij gebruiken Situationeel Leiderschap II (SLII), een door Ken Blanchard doorontwikkelde versie van het model.

#### Goed om te weten:

Iemands taakvolwassenheid kan per taak verschillen. Er is dus niet één beste manier van leidinggeven – zelfs niet als het om één en dezelfde medewerker gaat. De beste leiders zijn flexibele leiders.



#### S1. Leiden (directing) – veel sturing en weinig ondersteuning

De leidinggevende beslist, geeft duidelijke instructies, controleert en stuurt bij. Ook wel 'management by prescription' genoemd.

#### S2. Begeleiden (coaching) – veel sturing en veel ondersteuning

De leidinggevende beslist, maar hij betreft de medewerker bij zijn beslissingen, stimuleert het stellen van vragen, luistert naar wat de medewerker te zeggen heeft, moedigt aan en geeft complimenten.

#### S3. Steunen (participating) – weinig sturing en veel ondersteuning

De leidinggevende en de medewerker bepalen samen hoe het werk wordt gedaan en zoeken samen naar oplossingen. De leidinggevende stimuleert de medewerker en biedt waar nodig ondersteuning.

#### S4. Delegeren (delegating) – weinig sturing en weinig ondersteuning

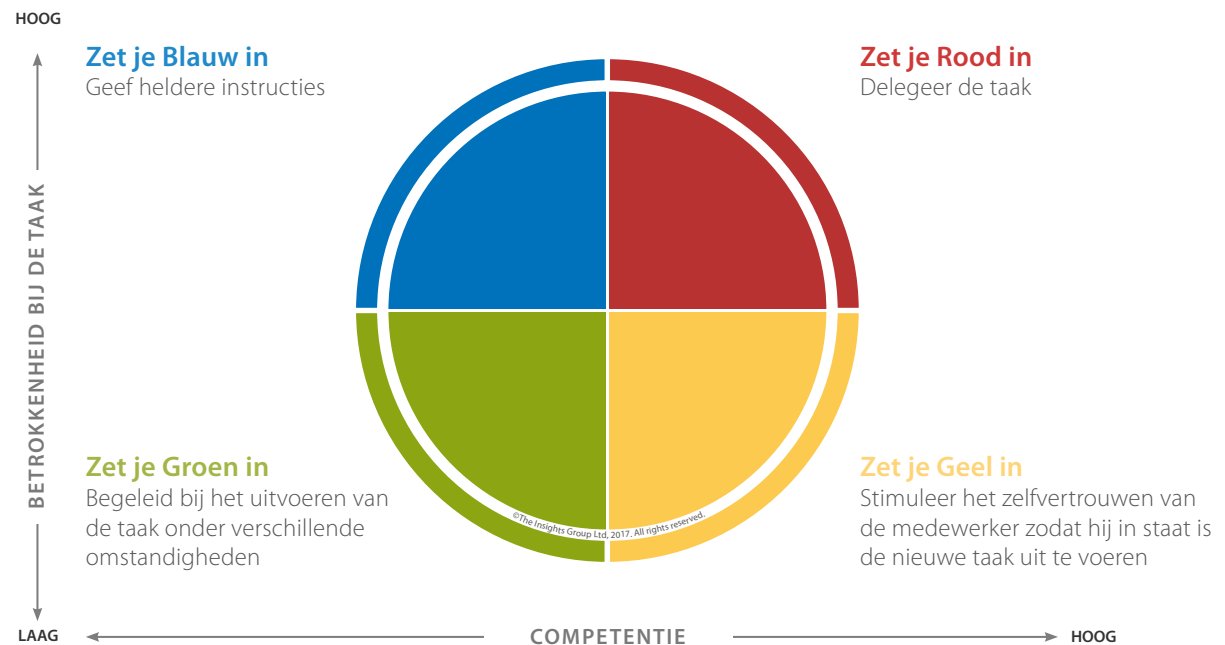
De medewerker is verantwoordelijk voor het wat en hoe. De leidinggevende schept de randvoorwaarden waaronder de medewerker optimaal zijn werk kan doen.

## Situationeel leidinggeven met Insights

De 4 Insightskleuren kunnen leiders helpen die leiderschapsstijl in te zetten die past bij wat de medewerker op dat moment nodig heeft.

Behalve met de vaardigheden van hun medewerkers houden effectieve leiders volgens Insights rekening met persoonlijke voorkeuren. Daardoor weten ze hoe ze hun mensen kunnen motiveren en wat ze nodig hebben om optimaal te presteren.

### Situationeel leiderschap met Insights



Bron: Insights

#6

# Motiveren is maatwerk

Energiegevers en energievreters van de 8 Insightstypen

Thuiswerken valt de een makkelijker dan de ander. Veel werkenden geven aan zich regelmatig eenzaam te voelen. Het heeft negatieve gevolgen voor hun motivatie en productiviteit. Leidinggevendenden staan voor een extra uitdaging: hoe motiveer je mensen op afstand?

**xzcellent**  
voor beter mensenwerk





## Motiveren op afstand

De echte motivatie moet uiteraard uit de medewerkers zelf komen. Maar je kunt hun motivatie wel stimuleren. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat mensen goed met elkaar blijven communiceren en met elkaar in verbinding blijven. Want een fijne relatie met collega's is een belangrijke motivatiefactor. Een andere is het gevoel dat je werk ertoe doet, en ook daar heb je als leidinggevende een belangrijke rol. Zorg er dan ook voor dat mensen de voortgang en het resultaat van hun werk kunnen zien, bijvoorbeeld door tijdens online vergaderingen te delen wat er is bereikt. En gebruik het interne communicatieplatform om regelmatig iemands werk in de spotlight te zetten.

### Aanmoedigen en begrip tonen

Misschien wel je belangrijkste taak nu: mensen aanmoedigen en begrip tonen als iemand moeite heeft met deze omschakeling naar een andere manier van werken. Uiteindelijk is motiveren altijd maatwerk. 'Waar je het voor doet' is immers voor iedereen anders; het hangt af van persoonlijke

waarden, overtuigingen en voorkeuren. Leaders die inzicht hebben in hun mensen, weten beter hoe ze hen kunnen motiveren. Of omgekeerd: wat ze juist niet moeten doen om te voorkomen dat ze gedemotiveerd raken. Leaders die niet alleen hun mensen, maar ook zichzelf kennen, weten bovendien wat ze zélf nodig hebben om in deze lastige tijd 'lekker' te blijven werken.

### Energiegevers en energievreters per Insightstype

Het Insights Discovery-model onderscheidt 8 primaire persoonlijkheidstypen. Elk type haalt motivatie uit andere dingen. En wordt door andere dingen gedemotiveerd.

Type	Energiegevers	Energievreters
Beslisser	Hoge lat Uitdaging en competitie De touwtjes in handen hebben	Onvoldoende vooruitgang Langetermijnplanning Gezegd krijgen wat hij/zij moet doen
Motivator	Prikkels uit verschillende hoeken Experimenteren Kansen en mogelijkheden	Verveling Beperkte opties Strakke parameters
Inspirator	Betrokkenheid Erkenning Vrijheid en flexibiliteit	Gebrek aan flexibiliteit Alleen werken Teveel details
Bemiddelaar	Waardering Aanmoediging Persoonlijke betrokkenheid	Geen erkenning krijgen Onpersoonlijke sfeer Geen rekening houden met anderen
Supporter	Nodig zijn Onderlinge verbondenheid Stabiliteit	Geen waardering krijgen Conflict/gebrek aan harmonie Onvoldoende ondersteuning
Coördinator	Orde Veiligheid Betrouwbaarheid	Onzorgvuldigheid Tijdsdruk Teveel onzekerheid
Observator	Duidelijkheid Accuratesse Degelijkheid en kwaliteit	Verwarring Gebrek aan structuur Slechte organisatie
Hervormer	Kritische probleemoplossing Streven naar perfectie Respect verdienen	Inefficiëntie Gebrek aan focus Onvoldoende geloofwaardigheid

#7

# Tips voor effectief virtueel leiderschap

## Zo kunnen de Insightskleuren helpen

De huidige tijd stelt leiders voor een dubbele uitdaging. Niet alleen opereren ze in een wereld die onzekerder is en sneller verandert dan ooit tevoren. Ze moeten hun mensen ook nog eens grotendeels op afstand aansturen. De Insightskleuren kunnen helpen om dat op een effectieve manier te doen.

**xzcellent**  
voor beter mensenwerk





# Kleurrijke tips voor leidinggeven op afstand

## Voeg wat Blauw toe aan je leiderschap:

- Check vaker en in kleine groepjes wat er speelt
- Steek als team elke dag even de koppen bij elkaar zodat iedereen weer precies weet wat hij te doen heeft
- Breng structuur aan in een rommelige (werk)omgeving

## Voeg wat Groen toe aan je leiderschap:

- Toon begrip voor het feit dat thuiswerken voor veel mensen nieuw is en bied ondersteuning
- Vertrouw op je medewerkers. Coach, moedig aan en zet mensen in hun kracht
- Steek meer tijd in luisteren naar wat mensen bezighoudt of waar ze mee worstelen

## Voeg wat Geel toe aan je leiderschap:

- Creëer een ontspannen en plezierige (virtuele) werkomgeving
- Omarm de nieuwe situatie. Ga hier op een speelse manier mee om en beweeg mee met alle veranderingen
- Onderzoek nieuwe manieren en technieken om verbinding te zoeken en als team samen te werken

## Voeg wat Rood toe aan je leiderschap:

- Geef ritme en tempo aan, zodat mensen gefocust blijven op wat prioriteit heeft en die dag zeker geleverd moet worden
- Organiseer 'kort en krachtige' meetings om problemen en obstakels aan te pakken
- Geef aandacht aan kleine prestaties en gebruik ze om een voorwaartse beweging te creëren

**xzcellent**  
voor beter mensenwerk





# Effectief leidinggeven met Insights

**In dit e-book lieten we je zien hoe Insights Discovery je kan helpen om effectief leiding te geven in deze uitdagende tijd. Ons uitgangspunt: effectieve leiders zijn zelfbewuste leiders. Daarom start leiderschapsontwikkeling volgens ons altijd met zelfinzicht.**

Onze leiderschapsprogramma's bieden inzicht in je persoonlijke leiderschapsstijl, je unieke leiderschapskwaliteiten en mogelijke ontwikkelpunten, en geven handvatten om het beste uit je mensen te halen door je leiderschapsstijl af te stemmen op de mensen aan wie je leiding geeft.

De 4 Insightskleuren spelen hierin een belangrijke rol. Maar ons model bestaat (gelukkig!) uit

meer dan 4 kleuren. Zo kennen we maar liefst 72 persoonlijkheidstypen, waarbij elk type de optelsom is van zowel een specifieke volgorde als intensiteit van de 4 kleuren. Hoe dat precies zit en hoe het bijdraagt aan je effectiviteit als leider, ontdek je wanneer je jouw persoonlijk Insights Discovery profiel krijgt teruggekoppeld.

Dat gebeurt altijd door een gecertificeerd Insights practitioner. Met het Insights Discovery profiel

leggen we de basis voor ontwikkelprogramma's op individueel, team- en organisatieniveau. Onze community van practitioners bestaat uit ervaren trainers, coaches, consultants en HR-professionals met uiteenlopende expertise. We kunnen je dus altijd in contact brengen met een professional die past bij wat de leiders in jouw organisatie nodig hebben.

Meer weten?

Kijk op [www.xzellent.nl/introductie-insights-discovery](http://www.xzellent.nl/introductie-insights-discovery)

**xzellent**  
voor beter mensenwerk

