

Hoe Jorien haar leiderschap ontwikkelde en de prestatiecurve keerde met de F.R.E.D.-methode



Jorien's Transformatie met de F.R.E.D.-methode

Jorien keek op haar horloge. Alweer een lange dag. De ene brand blussen, de andere voorkomen—dat was haar dagelijkse realiteit als teamleider in de voedselproductie. Haar leidinggevende eiste betere resultaten, terwijl haar team steeds minder zelfstandig leek. Jorien voelde zich gevangen tussen verwachtingen en uitvoerend werk. Ze wist dat het zo niet langer kon, maar hoe moest het dan wél?

De Ommekeer: De F.R.E.D.-methode in actie

Samen met *Teamleidersvannu* ging Jorien aan de slag met de F.R.E.D.-methode. In plaats van alleen harder te werken, begon ze bewust te bouwen aan haar leiderschap, stap voor stap volgens de vier pijlers:

F – Focus: richting en duidelijkheid

Jorien bracht in kaart waar ze naartoe wilde met haar team én wat daarvoor nodig was. Door heldere doelen te stellen en ieders rol en verantwoordelijkheden te verduidelijken, ontstond er rust en richting. Ze ontdekte waar ze haar tijd écht aan moest besteden en maakte keuzes in wat ze losliet. Zo creëerde ze vier uur per week extra ruimte — tijd die ze bewust inzette voor teamontwikkeling.

R – Reflectie: leren van ervaring

Elke week keek Jorien bewust terug: wat werkte goed, wat kon beter? In dagstarts en coachgesprekken besprak ze open wat er speelde in het team. Door structureel te reflecteren op gedrag, samenwerking en resultaten, kreeg ze meer grip op haar leiderschap en groeide haar vertrouwen in het proces.

E – Eigenaarschap: verantwoordelijkheid delen

Jorien begon haar team actief te coachen. Ze gaf medewerkers ruimte en vertrouwen om zelf problemen op te lossen. Met duidelijke kaders en regelmatige feedback leerde haar team verantwoordelijkheid te nemen. Het resultaat: minder afhankelijkheid, meer initiatief en een cultuur waarin mensen samen werkten aan resultaten.

D – Doen: zichtbaar gedrag op de werkvloer

Geen lange plannen, maar direct toepassen wat ze leerde. Jorien zorgde dat inzichten uit reflectie en coaching vertaald werden naar concreet gedrag op de werkvloer. Verbeteracties werden meteen opgepakt, wat zorgde voor merkbare vooruitgang. Haar leidinggevende zag het verschil: betere prestaties, minder afval en een team dat met plezier samenwerkte.

Het Resultaat: Van overleven naar leiden

Jorien ging van overleven naar leiden. Waar ze eerst dagelijks overspoeld werd door ad hoc werk, had ze nu overzicht, grip en ruimte om haar team te laten groeien. Haar leidinggevende was tevreden met de zichtbare resultaten. En Jorien zelf? Die had niet alleen haar energie terug, maar ook haar trots op haar rol als teamleider.

Dankzij de F.R.E.D.-methode groeide Jorien uit tot een krachtige leider met impact — iemand die koers bepaalt, reflecteert, eigenaarschap stimuleert en blijft doen wat nodig is.