

Van storing naar sturing: Robin's leiderschapsgroei met F.R.E.D.-methode



De uitdaging

Robin zochtte terwijl hij naar de stapel werkbonnen keek. De monteurs waren al naar huis, maar voor hem begon het echte werk pas. Hij rende van storing naar storing, zonder ruimte voor structurele oplossingen. Problemen bleven terugkomen, simpelweg omdat niemand de tijd had om ze echt aan te pakken. Ondertussen stond zijn telefoon 's nachts nooit uit. De balans was zoek — en Robin wist dat het anders moest.

De aanpak: de F.R.E.D.-methode

Samen met *Teamleidersvannu* ging Robin aan de slag met de F.R.E.D.-methode — een gerichte aanpak om zijn leiderschap te versterken, zijn team te activeren en duurzame prestaties te realiseren.

F – Focus: heldere doelen en duidelijke verwachtingen

De eerste stap was overzicht creëren. Robin bracht in kaart waar zijn tijd naartoe ging en ontdekte dat hij te veel taken zelf uitvoerde. Door duidelijke prioriteiten te stellen en taken te delegeren, creëerde hij vier uur per week aan tijdwinst. Die ruimte gebruikte hij om zijn team aan te sturen en gericht te verbeteren.

R – Reflectie: leren van ervaringen en continu verbeteren

Robin introduceerde dagelijkse check-ins met zijn team, waarin storingen, werkbonnen en prioriteiten besproken werden. Door deze momenten ontstond er een ritme van reflectie en vooruitkijken. Misverstanden werden voorkomen en er kwam meer rust en structuur in de werkplaats.

E – Eigenaarschap: verantwoordelijkheid nemen en tonen

Met de vrijgekomen tijd ging Robin aan de slag met coaching. Hij stimuleerde zijn monteurs om eigenaarschap te nemen over hun werk: storingen werden niet langer alleen verholpen, maar ook geanalyseerd en duurzaam opgelost. Medewerkers registreerden hun werk zelf en ondernamen actie bij onvolledige oplossingen. Dit vergrootte hun betrokkenheid en zelfstandigheid zichtbaar.

D – Doen: actiegericht werken aan zichtbaar resultaat

De veranderingen bleven niet onopgemerkt. De technische dienst werkte efficiënter, terugkerende storingen namen af, en de samenwerking verbeterde merkbaar. De monteurs voelden zich gewaardeerd en verantwoordelijk — wat leidde tot meer werkplezier en minder verloop. Robin had niet alleen grip op zijn werk terug, maar boekte samen met zijn team tastbare resultaten.

Klant case



Het resultaat: van overbelasting naar leiderschap met impact

Robin ging van brandjesblusser naar regisseur. Hij had een zelfstandig team opgebouwd dat samen met hem verantwoordelijkheid nam voor prestaties en verbetering. Zijn productiemanager was tevreden met de concrete resultaten en Robin zelf had opnieuw plezier in zijn rol als teamleider.

De F.R.E.D.-methode gaf Robin de structuur, het inzicht en de tools om te groeien in zijn leiderschap — én om zijn team te transformeren tot een betrouwbare motor voor prestatieverbetering.