



TECHNICAL FUTURE
LEADERSHIP PROGRAM
Voor inhoud én invloed

Van inhoud naar invloed

E-book

**Zeven momenten waarop
vakkennis alleen niet genoeg is**

Voor technische professionals die meer
verantwoordelijkheid krijgen en merken dat hun
resultaat steeds vaker afhangt van communicatie,
samenwerking en regie.

Jihad Lahtal

Trainer, coach en technisch projectmanager

WWW.TFLP.NL

INHOUD

Wat je in deze E-book vindt

ORIËNTATIE

Waar deze gids over gaat	03
De grens van vakkennis	04

DE ZEVEN MOMENTEN

1. Je hebt technisch gelijk, maar krijgt geen beweging	06
2. Je ziet een risico dat nog niemand wil horen	07
3. Je neemt werk over omdat delegeren te langzaam voelt	08
4. Je stelt een lastig gesprek te lang uit	09
5. Je loopt vast tussen botsende belangen	10
6. Het overleg eindigt zonder besluit	11
7. Onder druk val je terug	12

VERDIEPEN

Van reflex naar regie	13
De vijf pijlers van TFLP	14
Wanneer inzicht alleen niet genoeg is	15

WERKBLADEN

A — De 7-momentenscan	16
B — Een spannend gesprek voorbereiden	17
C — 30 dagen oefenen	18

VERDER

Over Jihad Lahtal	19
Je volgende stap	20

LEES MET ÉÉN VRAAG

Welk moment kost mij nu de meeste invloed? Markeer twee situaties, kies per situatie één interventie en pas die binnen zeven dagen toe.

WAAR DEZE GIDS OVER GAAT

Als expertise niet meer vanzelf spreekt

Je bent waarschijnlijk doorgegroeid omdat je problemen oplost, verantwoordelijkheid neemt en inhoudelijk weet waar je over praat.

Dat blijft waardevol. Alleen verandert er iets zodra jouw resultaat afhankelijk wordt van collega's, leveranciers, stakeholders of een team. Dan ontstaan momenten waarop een technisch correct antwoord nog geen besluit, eigenaarschap of beweging oplevert.

Deze gids helpt je om zeven van die momenten eerder te herkennen. Je ziet welke automatische reflex vaak ontstaat en welke interventie meer regie geeft.

Blijft hetzelfde patroon terugkomen zodra de druk stijgt, dan vraagt ontwikkeling meestal meer dan inzicht alleen: oefenen, feedback en borging in je eigen praktijk.

Vakkennis blijft je basis. Invloed wordt de volgende stap.



DE PRAKTIJK VRAAGT MEER DAN VAKKENNIS

HOE JE DEZE GIDS GEBRUIKT



Herkennen

Markeer de twee momenten die je het sterkst herkent.



Interveniëren

Kies per moment één stap en één zin die je uitprobeert.



Borgen

Gebruik de werkbladen en herhaal het gedrag dertig dagen.

INLEIDING

De grens van **vakkennis**

Je functietitel hoeft nog niet 'leidinggevende' te zijn voordat leiderschap van je wordt gevraagd.

Een lead engineer die disciplines moet verbinden, een supervisor die veiligheid en voortgang bewaakt of een project engineer die leveranciers moet meekrijgen, beïnvloedt dagelijks gedrag en besluiten.

Veel technische professionals reageren in die overgang met precies datgene waarmee zij eerder succes hadden: analyseren, oplossen, controleren en nog beter uitleggen. Dat werkt uitstekend bij een technisch vraagstuk. In menselijke dynamiek kan dezelfde reflex afhankelijkheid, weerstand of vertraging vergroten.

Invloed begint bij waarnemen wat er onder druk in jou gebeurt. Daarna kun je bewuster kiezen hoe je communiceert, welke belangen je expliciet maakt en hoe je een gesprek afsluit.



“Vakkennis bepaalt de kwaliteit van je analyse. Leiderschap bepaalt of mensen die analyse begrijpen, wegen en omzetten in actie.”

DE REGIECHECK VOOR ELK SPANNEND MOMENT

01 Feit

Wat zie of hoor ik concreet, zonder interpretatie?

02 Effect

Wat is de impact op veiligheid, kwaliteit, planning of samenwerking?

03 Belang

Wat probeert iedere betrokkene te beschermen of bereiken?

04 Eigenaarschap

Wie besluit, wie voert uit en wie moet worden betrokken?

05 Vervolg

Wat is de eerstvolgende stap, door wie en wanneer?



De **zeven** momenten waarop vakkennis alleen niet genoeg is

Elk moment volgt dezelfde opbouw: wat er werkelijk speelt, welke reflex automatisch ontstaat, welke zinnen helpen en welke vier stappen je regie teruggeven.

1 Je hebt technisch gelijk, maar krijgt geen **beweging**

Je presenteert een technisch degelijk voorstel. De risico's zijn onderbouwd, de berekening klopt en de oplossing is robuust. Toch blijft het besluit uit. Een stakeholder vraagt opnieuw naar kosten, de operatie vreest stilstand en inkoop wil alternatieven. Jij voegt nog meer detail toe, maar de groep komt niet dichterbij een keuze.

Een besluit valt op criteria, niet op de beste analyse.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Een besluit wordt zelden uitsluitend op technische juistheid genomen. Tijd, budget, productie, risicoacceptatie, reputatie en persoonlijke verantwoordelijkheid wegen mee. Wanneer die criteria impliciet blijven, praat jij over de beste oplossing terwijl anderen een ander probleem proberen op te lossen.

- Nog meer technische details en slides toevoegen.
- De bezwaren van anderen als onlogisch of politiek zien.
- Hetzelfde argument steviger of sneller herhalen.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Maak het besluit zichtbaar — formuleer in één zin welke keuze vandaag nodig is.

02 Vraag naar criteria — laat de beslisser benoemen wat het zwaarst weegt: risico, tijd, geld, capaciteit of continuïteit.

03 Vertaal techniek naar effect — koppel het technische verschil aan gevolgen voor operatie, planning en verantwoordelijkheid.

04 Sluit de lus — vraag om een besluit, ontbrekende informatie of een datum waarop de keuze valt.

“Over welk criterium verschillen we nog van mening voordat we kunnen besluiten?”

“Als we optie B kiezen, accepteren we dit technische risico. Wie neemt dat besluit?”

03 BORGEN

deze week toepassen

Kies één lopend voorstel. Schrijf vóór het volgende overleg de beslisvraag, de drie belangrijkste criteria en de consequentie van uitstel op één A4 of minder.

Begeleiding wordt waardevol wanneer je de belangen rationeel begrijpt, maar tijdens weerstand toch terugschiet in uitleggen, verdedigen of overtuigen.

2 Je ziet een risico dat nog niemand wil horen

Een testresultaat wijkt af, een leverancier geeft geen helder antwoord of een aanneme in de planning is te optimistisch. Jij voelt dat het later problemen kan geven. Tegelijk wil niemand vertraging en heb je nog geen volledig bewijs. Je wacht op extra zekerheid. Ondertussen wordt verder gebouwd op de aanneme.

Je hoeft niet te bewijzen dat het misgaat — wel dat een aanneme nog niet is gevalideerd.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Technische professionals willen terecht zorgvuldig zijn. Daardoor kan een risico te lang in het hoofd van één persoon blijven totdat alle feiten compleet zijn. Projectregie vraagt eerder iets anders: onzekerheid zichtbaar maken voordat zij verandert in schade, rework of een escalatie.

- Wachten tot de analyse volledig sluitend is.
- Het risico alleen informeel bij een collega noemen.
- Een zwaar alarmsignaal geven zonder handelingsperspectief.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Scheid feit en aanneme — noteer wat aantoonbaar is en wat nog moet worden gevalideerd.

02 Maak impact concreet — benoem het mogelijke effect op veiligheid, kwaliteit, planning, kosten of compliance.

03 Stel een beheersmaatregel voor — geef aan welke check, tijdelijke grens of besluitdatum het risico beheersbaar maakt.

04 Leg eigenaarschap vast — bepaal wie valideert, wie het risico accepteert en wanneer je opnieuw beoordeelt.

“Ik kan nog niet aantonen dat het misgaat. Ik kan wel aantonen dat deze aanneme niet is gevalideerd.”

“Als we doorgaan, accepteren we voorlopig risico X. Mijn voorstel is dat Y dit vóór vrijdag verifieert.”

03 BORGEN

deze week toepassen

Pak één risico dat nu vooral mondeling rondgaat. Beschrijf het in vier regels: feit, onzekerheid, mogelijke impact en eerstvolgende beheersmaatregel.

TFLP past wanneer je risico's inhoudelijk vroeg ziet, maar timing, hiërarchie of dominante stakeholders je ervan weerhouden ze tijdig op tafel te leggen.

3 Je neemt werk over, omdat delegeren te langzaam voelt

Een collega levert later of anders dan jij had verwacht. De deadline komt dichterbij. Uitleggen kost tijd en jij weet precies hoe het moet. Je neemt de taak terug, corrigeert het werk in de avond of houdt voortaan extra controles. De planning wordt gered, maar het team leert dat complexe zaken uiteindelijk toch bij jou belanden.

Wie het werk terugneemt, neemt ook het eigenaarschap terug.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Overnemen geeft op korte termijn snelheid en controle. Op langere termijn groeit afhankelijkheid. De ander krijgt weinig ruimte om eigenaarschap op te bouwen en jij wordt het knelpunt voor besluiten, kwaliteit en voortgang.

- Zelf afmaken en later pas uitleggen wat er anders moest.
- Alleen de activiteit noemen, zonder gewenst resultaat.
- Continu controleren omdat verwachtingen niet expliciet zijn.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Definieer het resultaat — beschrijf wat gereed betekent en welk kwaliteitsniveau nodig is.

02 Baken de ruimte af — maak duidelijk wat de ander zelf beslist en wanneer afstemming verplicht is.

03 Plan een vroeg checkmoment — controleer richting en aannames voordat veel werk is verricht.

04 Laat de oplossing bij de eigenaar — stel vragen en geef kaders zonder de taak direct terug te nemen.

“Het gewenste resultaat is X. Binnen deze grenzen bepaal jij de aanpak. Waar wil je tussentijds op toetsen?”

“Ik zie dat dit afwijkt. Welke oplossing stel jij voor en wat heb je van mij nodig?”

03 BORGEN

deze week toepassen

Delegeer deze week één taak met vijf expliciete onderdelen: resultaat, kwaliteit, beslisruimte, checkmoment en escalatiegrens.

Begeleiding helpt wanneer je rationeel weet hoe delegeren werkt, maar onder tijdsdruk automatisch weer gaat controleren, corrigeren of zelf oplossen.

4 Je stelt een lastig gesprek te lang uit

Een collega komt afspraken herhaaldelijk niet na, reageert defensief of ondermijnt de samenwerking. Je ziet het patroon, maar zoekt naar het juiste moment. Je houdt rekening met drukte, senioriteit of de relatie. Ondertussen groeit je irritatie en wordt het gesprek dat je uitstelt steeds zwaarder.

Uitstellen voelt zorgvuldig, maar laat de norm onduidelijk.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Uitstellen voelt sociaal en zorgvuldig, maar laat de norm onduidelijk. De ander krijgt geen eerlijke kans om gedrag bij te stellen. Een stevig gesprek hoeft niet hard te zijn: het wordt werkbaar wanneer je concreet gedrag, het effect en de gewenste afspraak bespreekt zonder intenties in te vullen.

- Hints geven en hopen dat de ander het begrijpt.
- Veel voorbeelden opsparen tot de irritatie hoog is.
- De boodschap verzachten tot onduidelijk wordt wat moet veranderen.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Benoem waarneembaar gedrag — gebruik één recent en concreet voorbeeld zonder etiketten.

02 Leg het effect uit — maak duidelijk wat het gedrag doet met veiligheid, voortgang, kwaliteit of samenwerking.

03 Vraag het perspectief — onderzoek wat de ander zag, verwachtte of nodig had.

04 Maak een afspraak — formuleer welk gedrag je voortaan nodig hebt en wanneer je erop terugkomt.

“In de laatste twee overleggen bleef actie X zonder terugkoppeling open. Daardoor kon discipline Y niet verder.”

“Ik wil begrijpen wat er speelde en daarna een concrete afspraak maken.”

03 BORGEN

deze week toepassen

Plan binnen 48 uur één gesprek dat je nu uitstelt. Bereid alleen het concrete gedrag, het effect, één open vraag en de gewenste afspraak voor.

TFLP is relevant wanneer je gesprekken inhoudelijk goed kunt voorbereiden, maar spanning of hiërarchie bepaalt of je ze werkelijk en tijdig voert.

5 Je loopt vast tussen botsende belangen en disciplines

Engineering wil technische kwaliteit borgen, operations wil productiecontinuïteit, maintenance wil toegankelijkheid en inkoop stuurt op contract en kosten. Iedereen redeneert logisch vanuit de eigen rol. Het gesprek wordt een herhaling van standpunten en jij probeert jouw discipline nog overtuigender te vertegenwoordigen.

Een inhoudelijk conflict is vaak ook een belangenconflict.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Een inhoudelijk conflict is vaak ook een belangenconflict. Zolang alleen standpunten worden uitgewisseld, lijkt toegeven hetzelfde als kwaliteit verliezen. Beweging ontstaat wanneer duidelijk wordt wat voor iedere partij niet onderhandelbaar is en waar wel ruimte zit.

- Het eigen standpunt steeds sterker onderbouwen.
- De andere discipline verwijten dat zij het risico niet begrijpt.
- Escaleren zonder eerst de echte afweging scherp te krijgen.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Maak belangen expliciet — vraag iedere partij welk resultaat of risico zij moet beschermen.

02 Scheid norm en voorkeur — benoem harde eisen apart van gewenste optimalisaties.

03 Ontwerp opties — zoek varianten die meerdere belangen bedienen en toon de resterende trade-offs.

04 Bevestig de beslisser — leg vast wie de afweging maakt en welke criteria daarbij gelden.

“Welke eis is voor jullie niet onderhandelbaar, en waar zit wel ruimte in de oplossing?”

“We hebben drie belangen en twee harde randvoorwaarden. Laten we opties daarop vergelijken.”

03 BORGEN

deze week toepassen

Maak voor één vastgelopen onderwerp een belangenkaart: gewenst resultaat, grootste zorg, harde grens en mogelijke ruimte per partij.

Begeleiding past wanneer je inhoudelijk sterk blijft, maar in multidisciplinaire spanning moeite hebt om relatie, belangen en besluitvorming tegelijk te regisseren.

6 Het overleg eindigt zonder **duidelijk** besluit, eigenaar of vervolgstap

Er is veel besproken. De knelpunten zijn benoemd en iedereen lijkt het ongeveer eens. Na afloop blijkt dat niemand precies weet wie beslist, wie de actie uitvoert of wanneer terugkoppeling nodig is. In het volgende overleg staat hetzelfde onderwerp opnieuw op de agenda.

Regie zit in de laatste vijf minuten van het overleg.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Een goed gesprek is nog geen goed gestuurd overleg. Technische teams kunnen lang en inhoudelijk sterk analyseren zonder de overgang naar besluit en eigenaarschap expliciet te maken. Regie zit vaak in de laatste vijf minuten.

- Aannemen dat de uitkomst voor iedereen duidelijk is.
- Acties formuleren met 'we' of meerdere eigenaren.
- Door naar het volgende onderwerp zonder besluitcheck.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Stop op tijd — reserveer bewust de laatste vijf minuten voor besluiten en acties.

02 Lees het besluit terug — formuleer hardop wat wel en niet is besloten.

03 Wijs één eigenaar aan — koppel iedere actie aan één naam; anderen kunnen ondersteunen.

04 Maak vervolg toetsbaar — leg datum, verwacht resultaat en escalatiemoment vast.

“Voordat we afronden: welk besluit nemen we nu precies en wat blijft nog open?”

“Wie is eigenaar van deze actie, wat is vrijdag gereed en wanneer escaleren we?”

03 BORGEN

deze week toepassen

Sluit je eerstvolgende overleg af met vier regels op het scherm: besluit, open punt, eigenaar en datum. Laat de betrokkenen de formulering direct bevestigen.

TFLP helpt wanneer je inhoudelijk prima overleggen voert, maar eigenaarschap, besluitvorming en opvolging nog te veel impliciet laat.

7 Onder druk val je terug in controle, vermijden of terugtrekken

Een storing raakt productie, een mijlpaal komt in gevaar of een stakeholder zet de druk hoog. Je tempo gaat omhoog. Misschien neem je ieder besluit zelf, controleer je alles, word je kortaf of verdwijnt je juist in analyse en stilte. Achteraf weet je precies hoe je liever had gehandeld.

Tussen trigger en reactie zit een keuzemoment. Zelfkennis maakt dat moment zichtbaar.

01 HERKENNEN

wat er speelt en wat je automatisch doet

Druk vernauwt aandacht. Je kiest vaak gedrag dat eerder veiligheid of succes opleverde: harder werken, controle pakken, conflict vermijden of eerst alles zeker willen weten. Dat patroon volgt een vaste lus van trigger, overtuiging, gedrag en effect. Zelfkennis geeft je een klein keuzemoment in die lus.

- Micromanagen en beslissingen naar jezelf toetrekken.
- Dichtklappen, uitstellen of alleen nog analyseren.
- Kort en dominant communiceren om snelheid af te dwingen.

02 INTERVENIËREN

vier stappen en de zinnen die helpen

01 Herken je trigger — benoem het signaal: tijdsdruk, kritiek, onzekerheid of controleverlies.

02 Maak je overtuiging hoorbaar — vraag jezelf welke gedachte nu stuurt, bijvoorbeeld: 'als ik het niet overneem, gaat het mis.'

03 Kies je rol — bepaal of de situatie expert, coördinator, beslisser of coachend leider van je vraagt.

04 Vertraag één handeling — stel één regievraag voordat je reageert, beslist of werk overneemt.

“Ik merk dat ik nu alles naar me toe trek. Laten we eerst rollen en de eerstvolgende stap scherpzetten.”

“Wat weten we zeker, wat is de grootste onzekerheid en wie heeft nu welke beslissing te nemen?”

03 BORGEN

deze week toepassen

Vul na een spannend moment de lus in: trigger, gedachte, gedrag, effect en gewenste keuze. Kies één vroeg signaal waaraan je het patroon herkent.

Dit is vaak het moment waarop training verschil maakt: oefening in situaties die spanning geven, feedback op je effect en een aanpak die je in het werk borgt.

PATRONENOVERZICHT

Van reflex naar **regie**

De zeven momenten verschillen, maar de beweging is steeds dezelfde: je maakt het impliciete expliciet en organiseert een toetsbare vervolgstap.

#	AUTOMATISCHE REFLEX		REGIEGEDRAG
1	Meer uitleggen	→	Beslisvraag en criteria expliciet maken
2	Wachten op volledig bewijs	→	Feit, onzekerheid, impact en maatregel scheiden
3	Overnemen en controleren	→	Resultaat, ruimte en checkmoment afspreken
4	Uitstellen of opsparen	→	Gedrag, effect en verwachting tijdig bespreken
5	Standpunten verdedigen	→	Belangen, normen en trade-offs organiseren
6	Aannemen dat het duidelijk is	→	Besluit, eigenaar, datum en escalatie vastleggen
7	Automatisch reageren onder druk	→	Trigger herkennen en bewust je rol kiezen

“Herkennen is het begin. Toepassen onder druk is de test.”

DE METHODIEK ACHTER DEZE GIDS

Vijf pijlers, van binnen naar buiten

Leiderschap in de techniek ontstaat niet door één training. Het ontwikkelt zich op vijf niveaus. Elk moment in deze gids raakt één van die niveaus het sterkst.

01 • IK	02 • INTERACTIE	03 • TEAM	04 • OMGEVING	05 • RESULTAAT
Zelfkennis Persoonlijke identiteit → professionele rol → leiderschaps-identiteit.	Communicatie Eigen communicatie-gedrag → wederzijds begrip → spanning bespreekbaar.	Samenwerking Samenwerking onderzoeken → verwachtingen expliciteren → samen besluiten.	Invloed Omgeving lezen → boodschap laten landen → onder druk invloedrijk blijven.	Regie Kiezen en plannen → organiseren en delegeren → bewaken en bijsturen.
Ik begrijp mezelf	ik bereik de ander	wij versterken het team	ik beïnvloed de omgeving	ik organiseer resultaat.

WAAR ELK MOMENT ZIJN ZWAARTEPUNT HEEFT

1	Je hebt technisch gelijk, maar krijgt geen beweging	Invloed
2	Je ziet een risico dat nog niemand wil horen	Invloed
3	Je neemt werk over omdat delegeren te langzaam voelt	Regie
4	Je stelt een lastig gesprek te lang uit	Communicatie
5	Je loopt vast tussen botsende belangen en disciplines	Invloed
6	Het overleg eindigt zonder besluit, eigenaar of vervolgstap	Samenwerking
7	Onder druk val je terug in controle, vermijden of terugtrekken	Zelfkennis

ZELF VERDER OF SAMEN

Wanneer inzicht alleen niet meer **genoeg** is

Als je vooral bij één incidentele situatie vastloopt, helpt een goede voorbereiding vaak al.

Het wordt anders wanneer hetzelfde patroon blijft terugkomen en jouw rol steeds meer invloed, afstemming en leiderschap vraagt. Dan is niet meer kennis nodig, maar herhaald oefenen in situaties die spanning geven.

TFLP KAN PASSEN ALS

- Je herkent dezelfde twee of drie patronen, ondanks goede voornemens.
- Je weet vaak achteraf wat je anders had willen zeggen of doen.
- Je rol vraagt invloed zonder dat je overal formele macht hebt.
- Spanning, hiërarchie of tijdsdruk bepaalt of je nieuw gedrag echt toepast.
- Je wilt oefenen met eigen praktijksituaties en feedback op je effect.



Persoonlijke handleiding

De borging zit rondom de route: startafspraken vooraf, praktijkopdrachten tussen de modules en opvolging na afloop. Je bouwt daarbij je eigen leiderschapshandleiding op; het document dat technische professionals meestal nooit krijgen.

VOLGENDE PAGINA'S

Drie werkbladen om direct mee te starten



A — De 7-momentenscan

Bepaal welk moment jou nu de meeste invloed kost.



B — Gesprek voorbereiden

Bereid de kern voor van één spannend gesprek.



C — 30 dagen oefenen

Herhaal één microgedrag in je eigen praktijk.

WERKBLAD A

De 7-momentenscan

Scoor elk moment op frequentie en impact. 1 = laag, 5 = hoog. Vermenigvuldig beide scores; de hoogste totaalscore is je eerste oefengebied.

#	MOMENT	FREQUENTI	IMPACT	TOTAAL
1	Technisch gelijk, geen beweging			
2	Risico blijft ongehoord			
3	Werk overnemen			
4	Lastig gesprek uitstellen			
5	Botsende belangen			
6	Overleg zonder vervolg			
7	Terugval onder druk			

VERDIEP JE HOOGSTE SCORE

01 Wat is de terugkerende trigger?

02 Wat doe ik dan automatisch?

03 Welk effect heeft dat op anderen en op het resultaat?

04 Wat wil ik de volgende keer zichtbaar anders doen?

05 Wie kan mij eerlijke feedback geven?

WERKBLAD B

Een spannend gesprek voorbereiden

Gebruik dit blad voor feedback, een risico, een besluit of een botsend belang.
Bereid de kern voor; schrijf geen volledig script.

01 Gewenst resultaat

Wat moet na het gesprek duidelijk, besloten of afgesproken zijn?

02 Feitelijk gedrag of signaal

Wat heb je concreet gezien of gehoord?
Vermijd etiketten.

03 Effect en belang

Wat is het effect op veiligheid, kwaliteit, planning of samenwerking?

04 Perspectief van de ander

Welke open vraag helpt je begrijpen wat de ander ziet of vreest?

05 Afspraak en regie

Wie doet wat, wanneer, en hoe volgt terugkoppeling?

OPENINGSZIN

“Ik wil [onderwerp] bespreken omdat het effect heeft op [belang]. Ik wil ook jouw perspectief begrijpen en een werkbare afspraak maken.”

WERKBLAD C

30 dagen oefenen in je eigen praktijk

Kies één gedrag dat klein genoeg is om vaak te oefenen en zichtbaar genoeg om feedback op te krijgen. Herhaling in echte situaties maakt het verschil.

MIJN GEKOZEN MOMENT EN NIEUW GEDRAG

WEEK	PRAKTIJKSITUATIE	MIJN MICROGEDRAG	FEEDBACK / BEWIJS
1			
2			
3			
4			

AFTER-ACTION REVIEW — VIJF MINUTEN NA EEN SPANNEND MOMENT

- | | |
|---|---|
| <p>01 Wat gebeurde er feitelijk?</p> <hr/> | <p>02 Welke trigger of gedachte merkte ik?</p> <hr/> |
| <p>03 Wat deed ik en welk effect zag ik?</p> <hr/> | <p>04 Wat wil ik herhalen of aanpassen?</p> <hr/> |
| <p>05 Welke eerstvolgende kans gebruik ik om opnieuw te oefenen?</p> <hr/> | |

OVER DE TRAINER

Techniek begrijpen. Gedrag **ontwikkelen**.



JIHAD LAHTAL

Jihad Lahtal begon in engineering en techniek en groeide door naar technische projectleiding en projectmanagement.

In die overgang merkte hij hoe snel vakkennis haar grens bereikt zodra belangen botsen, druk oploopt en resultaat afhankelijk wordt van anderen.

Vandaag combineert hij actuele projectervaring met jarenlange coaching en leiderschapstraining. Daardoor blijft ontwikkeling gekoppeld aan de realiteit van scope, planning, kwaliteit, leveranciers, stakeholders en de mensen die het werk moeten uitvoeren.

“Technisch gelijk hebben is niet hetzelfde als invloed hebben.”

25+

jaar actief
in de techniek

20+

jaar
engineering

13+

jaar project-
management

10+

jaar coaching
& training

Ervaringsfeiten van de oprichter. Zij beschrijven achtergrond en herkomst, geen gemeten effect van het programma.



Past **TFLP** bij jouw volgende stap?

JE VOLGENDE STAP

In een vrijblijvend verkennend gesprek van ongeveer 30 minuten bespreken we jouw rol, de situaties die terugkeren en het gedrag dat je wilt ontwikkelen. Daarna weet je of TFLP aansluit en welke vervolgstap logisch is.

[Plan je vrijblijvende intake →](#)

Scan de code of ga direct naar de planner.

