

# De Skill-Will Matrix

De Skill-Will Matrix, ontwikkeld door Max Landsberg in zijn boek "The Tao of Coaching", biedt je een helder kader om precies te bepalen welke managementstijl elke medewerker nodig heeft, en belangrijker nog: wie klaar is voor echte autonomie.



## Hoe werkt de matrix:

Simpel gezegd: de Skill-Will Matrix vergelijkt twee essentiële eigenschappen van je medewerkers:

- Skill (Vaardigheid): Heeft deze persoon de competenties om taken succesvol uit te voeren?
- Will (Wil): Heeft deze persoon de motivatie en drive om het werk aan te pakken?

Door deze twee dimensies te combineren in een 2x2 matrix ontstaan vier kwadranten, elk met een eigen aanpak. Zo krijg je in één oogopslag te zien wie je kunt loslaten en wie meer begeleiding nodig heeft.

## Dit zijn de 4 kwadranten:

### High-skill, high-will:

Dit is je droommedewerker. Ze hebben de skills én de motivatie om zelfstandig uit te blinken. Deze mensen verdienen je vertrouwen en volledige autonomie.

### High-skill, low-will:

Frustrerend, nietwaar? Alle talent is aanwezig, maar de vonk ontbreekt. Deze medewerkers hebben vaak een nieuwe uitdaging nodig.

### Low-skill, high-will:

Deze medewerkers bruisen van energie maar missen nog de ervaring. Hun enthousiasme is goud waard, ze hebben alleen de juiste begeleiding nodig.

### Low-skill, low-will:

Deze situatie vraagt om directe actie. Mogelijk zit deze persoon op de verkeerde plek of heeft een boost nodig.

## Hoe beoordeel je jouw medewerkers?

### Stap 1: objectieve beoordeling

Kijk naar concrete resultaten, niet naar potentieel:

- Welke projecten hebben ze succesvol afgerond?
- Hoe reageren ze op uitdagingen?
- Nemen ze proactief initiatief?

### Stap 2: observeer gedrag

Let op signalen van zowel vaardigheid als motivatie:

- Vragen ze om meer verantwoordelijkheid?
- Leveren ze consistent kwaliteit?
- Zoeken ze zelf oplossingen of kloppen ze voor alles aan?

### Stap 3: voer eerlijke gesprekken

Bespreek openlijk waar je medewerker staat:

- Wat zijn hun eigen ambities?
- Waar voelen ze zich klaar voor?
- Welke ondersteuning hebben ze nodig?

## De review:

| Skill-Will Review |               |              |                          |
|-------------------|---------------|--------------|--------------------------|
| Naam medewerker:  | Skill (1-10): | Will (1-10): | Quadrant (Skill / Will): |
|                   |               |              |                          |
|                   |               |              |                          |
|                   |               |              |                          |
|                   |               |              |                          |
|                   |               |              |                          |
|                   |               |              |                          |
|                   |               |              |                          |

## De matrix:

| Skill-Will Matrix |                       |                        |
|-------------------|-----------------------|------------------------|
|                   | Low-skill             | High-skill             |
| High-will         | Low-skill / High-will | High-skill / High-will |
| Low-will          | Low-skill / Low-will  | High-skill / Low-will  |

## Hoe ga je nu verder:

### High-skill, high-will:

Jouw aanpak: Delegeren

- Geef ze volledige verantwoordelijkheid voor projecten
- Laat ze eigen beslissingen nemen
- Vraag om updates, niet om toestemming
- Bied uitdagende projecten die hun vaardigheden verder ontwikkelen

### High-skill, low-will:

Jouw aanpak: Inspireren

- Ontdek wat hen écht motiveert
- Koppel taken aan persoonlijke doelen en ambities
- Geef erkenning voor hun expertise
- Bied nieuwe, stimulerende verantwoordelijkheden

### Low-skill, high-will:

Jouw aanpak: Begeleiden

- Investeer in training en coaching
- Geef duidelijke instructies met ruimte voor leren
- Vier kleine successen om motivatie hoog te houden
- Creëer veilige omgevingen waar fouten maken mag

### Low-skill, low-will:

Jouw aanpak: Dirigeren

- Geef zeer specifieke, gestructureerde taken
- Monitor voortgang nauwlettend
- Zoek naar onderliggende oorzaken van demotivatie
- Overweeg herplaatsing als verbetering uitblijft

## Wij horen graag je mening

Dit document is, na onderzoek, samengesteld met onze interne experts. Uiteraard horen wij graag of het document je geholpen heeft en of je nog bepaalde dingen mist.

Laat je ons weten wat je ervan vindt?

Geef feedback

**Disclaimer:** Deze matrix biedt een indicatieve beoordeling van medewerkers op basis van hun vaardigheden en motivatie. Deze resultaten dienen als leidraad, niet als definitieve waardering. Voor een volledig beeld en professionele begeleiding bij complexe personeelssituaties raden wij aan om een HR-specialist in te schakelen. ABN AMRO is niet aansprakelijk of verantwoordelijk voor conclusies die op basis van dit document getrokken worden.