



Verwerkingsopdracht Situationeel Leiderschap

Voor deze verwerkingsopdracht ben je leidinggevende of je wilt je ontwikkelen tot leidinggevende. In dat laatste geval stel je je voor dat jij leidinggevende bent van het team waarin je nu werkzaam bent.

Stap 1 | Maak voor jezelf als leidinggevende de test situationeel leiderschap.

De test geeft een goede indicatie waar jouw voorkeur ligt qua leiderschapsstijlen. Daarnaast geeft het aan de mate van stijleffectiviteit en stijflexibiliteit.

Reflecteer op de uitkomsten. Richtinggevende vragen kunnen zijn: wat valt je op – welk deel van de testuitkomsten herken je – hoe kom je dit tegen in je dagelijkse werk – wat ga je er mee doen.

De test vind je hier: <https://managementmodellensite.nl/test-situationeel-leiderschap>

Een praktisch aanvullende artikel: <https://managementmodellensite.nl/tips-en-valkuilen-instrueren-bijsturen-overleggen-en-delegeren>

Stap 2 | Plot je team in het model van situationeel leiderschap.

Teken het model van situationeel leiderschap of download het model op <https://managementmodellensite.nl/situationeel-leiderschap> (direct onder het model kan je het downloaden als jpeg of powerpoint).

Plaats alle teamleden in het model. Je doet hierbij een uitspraak over de taakvolwassenheid per teamlid als gemiddelde voor alle taken die dat teamlid uitvoert. Het kan namelijk zijn dat deze persoon voor bepaalde taken al zeer bekwaam is, maar voor een enkele taak nog onbekwaam is en instructie nodig heeft.

Je kan in een kwadrant gradaties aanbrengen. Voor S1 en S2: iemand die nog veel coaching nodig heeft, zet je onderin het kwadrant S2, iemand die al met minder coaching aan kan en richting S3 groeit, zet je bovenin het kwadrant. Bij S3 en S4 werk je net andersom: nog veel motiveren, dan plaats je dit teamlid bovenin het kwadrant, nog maar weinig motiveren nodig onderin het kwadrant.

Reflecteer op de uitkomsten. Richtinggevende vragen kunnen zijn: wat valt je op in algemene zin – wanneer je naar de verdeling over de verschillende kwadranten kijkt, wat zegt dit over het team – wat betekent dit voor jou als leidinggevende – welke problemen en uitdagingen heeft dit team en kan je dit relateren aan de verdeling in het model – wat ga je per teamlid doen om deze naar een volgende fase te brengen.

Stap 3 | Combineer de uitkomsten van stap 1 en stap 2.

Wanneer je kijkt naar enerzijds jouw leiderschapsprofiel (voorkeur(en), stijleffectiviteit en -flexibiliteit) en de ontwikkeling van jouw team, en je reflecteert hierop, wat levert dit je dan op?

Richtinggevende vragen kunnen zijn: in hoeverre match jij als leidinggevende met dit team – wat ga jij als eerste anders doen om met je team een volgende stap te kunnen maken – welke teamleden doe je tekort en hoe ga je hier verandering in aanbrengen – welke acties per stijl kan je benoemen om de betreffende stijl verder te ontwikkelen.