

Leiderschap week 2 - situationeel leiding geven

Getranscribeerd door [TurboScribe.ai](#). [Upgrade naar Onbeperkt](#) om dit bericht te verwijderen.

Oké, dames en heren, welkom bij week 2 en deze video gaat over situationeel leiding geven. Nou ja, jullie hebben misschien de video van deze week al gezien over de teammanagement rollen van Mintzberg, of misschien denken jullie nog aan vorige week, hé ik weet nu hoe ik mijn leiding moet geven op basis van gezag, dus je denkt misschien, hé ik heb wel een bepaalde stijl en daar wil ik aan voldoen. Maar ik hoop heel erg dat je ook hebt gedacht, moet ik wel op dezelfde manier leiding geven in verschillende situaties? Dat is denk ik een vraag die heel logisch naar boven komt.

Nou ja, en daar gaan we het vandaag over hebben, want Hershey en Blanchard hebben een theorie bedacht, dus dat is dat situationeel leiding geven over verschillende contexten, verschillende situaties, vragen voor een ander type leiding geven. Nou, laten we eens naar een voorbeeld gaan. We zien hier Ronald Koeman, nu hoofdcoach bij Barcelona, en we zien hier 3 spelers, Messi, Ansu Fati en De Jong.

Nou ja, wat ik hiermee wil zeggen is dat Koeman heel anders met deze spelers omgaat. Dus Messi is heel ervaren, dus daar gaat hij anders mee om dan zo'n nieuweling als De Jong, of iemand die net doorbreekt, zoals Fati. Maar ook, niet alleen tussen spelers gaat hij anders met mensen om, neem ik aan, ik ken het niet persoonlijk natuurlijk, maar dat kunnen we echt wel aannemen.

Maar ook met de spelers zelf, want die komen natuurlijk in een andere situatie terecht. Dus op het begin van het seizoen had Messi best wel wat motivatieproblemen, moest hij nog wel doorgaan bij Barcelona. Op dat moment gaat hij natuurlijk heel anders met Messi om dan op dit moment, als hij gewoon gemotiveerd is voor Barcelona, door wil blijven gaan.

Dat is een andere leidingstijl wat hij dan moet gaan toepassen. Hetzelfde geldt natuurlijk bij de Fati, die heel erg doorbrak, dus daarin super gemotiveerd was, heel erg betrokken was, maar nu geblesseerd is en dat geeft echt wel even een hele andere positie. En dus ook hoe Koeman daarmee om moet gaan.

En in de toekomst zou dat natuurlijk ook voor De Jong kunnen betekenen, nu speelt hij in de basis steeds, maar als er een betere komt, kan hij nog daar wel eens problemen mee krijgen. Dus andere spelers, andere situaties en daarmee moet Koeman ander soort leiding geven. Nou, die Hersey en Blanchard, die hebben daar dus een theorie over gemaakt en die zeggen hé, we moeten eigenlijk kijken naar twee factoren.

Dus twee factoren zijn heel erg belangrijk om te kijken welke stijl we nou moeten toepassen. Denk eens naar welke stijl zou dat nou kunnen zijn. We gaan even naar die stijlen toe, misschien heb je iets bedacht, misschien ook niet, maar de twee belangrijkste componenten

zijn betrokkenheid of motivatie en competentie.

Dus die eerste, hé, hoe betrokken of gemotiveerd is zo'n persoon nou? En de tweede is, hoeveel vaardigheden heeft die, hoeveel competentie heeft die persoon? Nou ja, en met die twee aspecten komen we op het model. Het heet het Situationeel Leiderschapsmodel 2, dat was dus een eerste versie en ze hebben dat nog wat verder geëvolueerd en dat is het tweede model en hier zien we dat model. Ja, deze moet je kennen en toepassen als je deze wil gaan gebruiken voor je paper.

Ik zal hem even uitleggen, we hebben vier kwadranten, dus dat zijn vier kantjes waar je in kan zitten eigenlijk en vaak wordt er begonnen in S1, dus als iemand net bij je komt werken of, nou ja, en wat we dan zien is dat die persoon heel enthousiast is om te beginnen, maar er nog niet zo heel veel van snapt, dus nog niet zoveel competenties heeft. Nou, wat je dan moet doen is vooral dat sturende gedrag, dus het taakgerichte gedrag gaan ontwikkelen, maar je hoeft hem niet te veel te ondersteunen in zijn motivatie en zijn betrokkenheid, want dat is hij wel. Nou ja, als dat even doorgaat, wordt hij iets handiger en dat zien we ook in dit rechterdingetje wat er nog bij zit, dus we begonnen hier met lage competentie, hoge betrokkenheid.

Als dat wat doorzet, zien we vaak mensen evolueren naar fase 2 en dat is dat je lage tot enige competenties, je hebt er al wat geleerd, maar eigenlijk kan je er nog steeds niet zo heel veel van en daardoor word je een beetje gedesillusioneerd van, hé, ik dacht dat ik het beter zou kunnen en daardoor is die motivatie en die betrokkenheid worden lager. Nou ja, en als leider moet je dan gaan begeleiden, noemen we dat, en dat betekent dat er veel sturing is op het gedrag en veel sturende gedrag en veel ondersteunende gedrag, dus zowel op de taak als op de motivatie moet je hem gaan ondersteunen, dus daar heb je het meeste te doen als leider, als die persoon in S2 zit. Nou ja, als dat een tijdje doorzet, zal die op een gegeven moment die competentie gaan ontwikkelen, dus dat ontwikkelt en dan hoeft je hem daar niet meer op te sturen, dus je hoeft hem niet meer taakgericht te gaan sturen, je hoeft dat niet meer te ontwikkelen, maar je moet hem nog wel ondersteunen op het gedrag of daarmee bedoel ik op de motivatie en de betrokkenheid, want die kan nog wisselend zijn, tot je op een gegeven moment bij 4 zit en dan weet je van hé, ik kan dit, en laat me lekker mijn ding doen, want je kan met rust laten meneer de leider, want ik kan dit allemaal, ik ga dat gewoon voor je uitvoeren, dan moet je hem niet meer gaan steunen, maar dan moet je hem gaan delegeren, dus dan moet je hem eigenlijk gewoon met rust laten, dus je hoeft hem niet te ondersteunen qua taak, je hoeft hem ook niet in zijn motivatie of in zijn gedrag te ondersteunen.

En daarin zijn deze twee termen dus heel erg belangrijk, je moet ook weten wanneer moet je wat doen, wat zou nou het tekenen dat iemand in een bepaalde fase zit, of dat nou 2, 3, 4 is, het maakt niet uit, het zijn allemaal dingen die je moet weten binnen dit model. Nog wel belangrijk om te zeggen, ik heb het nu de hele tijd over een leider en 1 persoon, maar het kan natuurlijk ook een leider en een team zijn, dus je kan ook een team hebben wat gewoon heel erg goed functioneert en die heel erg gemotiveerd zijn, nou dan kan je aan dat team, kan je gaan delegeren, laat ze het zelf maar doen, maar je hebt ook teams die weinig gemotiveerd zijn en

ook niet zoveel kunnen, nou dan moet je dat team echt gaan begeleiden in het proces, dus het is niet alleen een leider op een enkele ondergeschikte, maar het kan ook op een team zijn. Heel belangrijk is, we zien, ik heb net over een ontwikkeling heb ik het gehad, dus het gaat over tijd, kan het dus veranderen, dat zag je ook in die voorbeelden, bijvoorbeeld met die Ansulfati, die waarschijnlijk eerst hierin zat, die was heel erg gemotiveerd, hij was helemaal aan het doorbreken, dus eigenlijk kon je wel zeggen dat hij heel veel competenties had in het voetbal en heel erg gemotiveerd was, dus op een gegeven moment kon je hem redelijk gaan delegeren waarschijnlijk, dus dan zou hij hier zitten, maar nu zou je in ieder geval kunnen stellen dat hij weinig gemotiveerd is omdat hij geblesseerd is, dus dan zit je in ieder geval in een hoog ondersteunend gedrag en dan kan je nagaan denken, zit hij nou bij S2 of S3 en hoe ga je er dan mee om als leider, dus qua tijd kan dat veranderen welke stijl je moet gebruiken.

Het andere waar het aan kan liggen zijn de taken, dus als iemand een andere taak krijgt, dan kan die een heel ander profiel hierin krijgen, want misschien is hij voor die andere taak wel veel minder gemotiveerd of veel minder competent, misschien vindt Tested wel veel leuker om aanvaller te zijn, dan wordt hij opeens veel meer gemotiveerd, maar misschien zijn zijn competenties daar wel veel slechter, en dat kan je natuurlijk voor allerlei dingen bedenken, dus het is situationeel en het kan dus veranderen over tijd, maar het kan ook weer veranderen als je andere taken gaat doen. En daarmee is het, ja, daarmee heb ik denk ik heel duidelijk uitgelegd waarom het verschilt per taak en per moment, en dus situationeel. Nou, nog even, wil je nog meer informatie en je hebt echt wel wat meer informatie nodig om een goed paper te schrijven dan alleen deze video, er is heel erg veel informatie over de heerlijke theorie, die is heel erg bekend.

Google het is, Situationeel Leiderschap 2, of doe het in het Engels, heel veel informatie vinden zoals ik zeg en je hebt het ook echt wel nodig in de halve pagina van het theoretische kader, dus doe dat. Er zijn ook heel veel goede uitlegvideo's op YouTube, let wel op, wij werken dus met Situationeel Leiderschap 2 en niet de eerste versie. Ik heb hier nog een link naar een goed artikel hierover en hier nog, dit vond ik wel een hele leuke video op YouTube waarin ze allerlei films gaan analyseren en die stijlen daaraan gaan hangen.

Dat was wel een hele interessante, dus die zou ik ook nog wel aanraden. Om af te sluiten nog een paar tips voor je paper, hoe kan je dit nou goed inzetten? Nou, probeer eens te onderzoeken of die leider van jou die je hebt gekozen een bepaalde stijl prefereert. Sommige leiders hebben heel erg een preferentie voor één bepaald ding of één kant van een bepaald ding, dus zitten heel erg op het ondersteunende van het gedrag of juist in het ondersteunen van de competenties juist.

Sommige leiders, ja, die hebben een bepaalde preferentie, maar sommige ook juist helemaal niet en die gaan juist helemaal in op de situatie en in op de context. Dus dat kan je natuurlijk ook gaan onderzoeken. Nog een andere tip is dat je bij deze misschien wel twee verschillende periodes kan pakken.

Dus dat er iets verandert en iets evolueert en dan kan je ook kijken of zijn stijl dus verandert. Normaal zeggen we, pak nou één situatie en ga die nou eens uitwerken. Maar nu zeg ik, dit is wel een model waarin je juist periodes zou kunnen vergelijken.

Dat moet je dan wel heel expliciet en duidelijk aangeven, zodat je niet zegt dat hij meerdere stijlen gebruikt terwijl dat dan een andere periode is. Geef dat heel duidelijk aan, zou ik zeggen. En nog één laatste tip, want dit zagen we vorig jaar nog wel eens fout gaan.

Bij dit model is het heel belangrijk dat je het hebt over een leider die leiding geeft aan een ondergeschikte. Dus niet een leider die leiding geeft aan het volk of iets dergelijks, daar heeft hij veel minder over te zeggen. En daar gaat dit model helemaal niet over.

Dus als je deze kiest, kies echt voor een situatie waarbij de leider heel duidelijk leiding geeft, ook formeel. Nou, niet per se formeel, maar dat is wel handig, aan een ondergeschikte. Nou, dat was hem voor mij.

Dank voor het kijken en succes met je paper.

Getranscribeerd door [TurboScribe.ai](#). [Upgrade naar Onbeperkt](#) om dit bericht te verwijderen.