



Situationeel leidinggeven.

Zo zorg je ervoor dat je met een gerust hart op vakantie kunt!

1 Inleiding situationeel leidinggeven

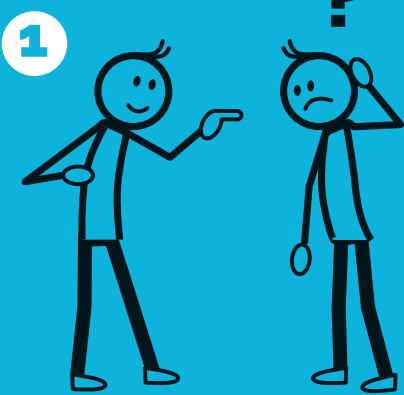
De vakantie komt eraan. Voor veel leidinggevendenden betekent dat niet alleen ontspanning, maar ook piekeren:

- Kan ik het werk echt loslaten?
- Nemen mijn medewerkers voldoende verantwoordelijkheid?
- Worden de juiste beslissingen genomen als ik er niet ben?
- Word ik straks alsnog elke dag gebeld?

2 Wat is situationeel leidinggeven?

De oorzaak van vakantiestress ligt zelden in de voorbereiding, maar in je manier van leidinggeven de rest van het jaar. Situationeel leidinggeven = je stijl aanpassen aan de medewerker én de situatie. De kernvraag: "Wat heeft deze medewerker op dit moment nodig om succesvol te zijn?"

De vier stijlen van situationeel leidinggeven:



Instrueren

Veel sturing, weinig zelfstandigheid.

De medewerker weet nog niet goed wat er verwacht wordt of heeft weinig ervaring met de taak.



Begeleiden

Veel sturing én ondersteuning.

De medewerker leert snel, maar heeft nog bevestiging en coaching nodig. Het enthousiasme van het begin is soms wat gezakt.



Ondersteunen

Minder sturing, veel vertrouwen.

De medewerker kan het werk zelf uitvoeren, maar heeft af en toe een sparringpartner nodig.



Delegeren

Weinig sturing, veel zelfstandigheid.

De medewerker heeft de kennis, ervaring en motivatie om zelfstandig te werken en te beslissen.

3 De valkuilen van één stijl voor iedereen

Te veel controle. Medewerkers worden afhankelijk en nemen zelf geen initiatief meer.



Te weinig begeleiding. Zonder houvast raken medewerkers onzeker.

4 De vijf meest gemaakte fouten

- 1 **Iedereen hetzelfde behandelen**
Gelijkheid ≠ maatwerk.
- 2 **Te snel delegeren**
"Ze moeten het nu toch wel kunnen..."
- 3 **Blijven sturen als het niet meer hoeft**
Medewerkers voelen weinig vertrouwen.
- 4 **Ontwikkelniveau verkeerd inschatten**
Ervaren in taak A ≠ ervaren in taak B.
- 5 **Verwachtingen niet expliciet maken**
Onduidelijkheid zodra jij weg bent.

5 De voordelen van situationeel leidinggeven.

- ✓ Meer eigenaarschap bij medewerkers.
- ✓ Hogere motivatie en betrokkenheid.
- ✓ Snellere ontwikkeling van talent.
- ✓ Minder micromanagement.
- ✓ Meer ruimte om strategisch te werken.
- ✓ Minder verstoringen tijdens je vakantie.

Vakantiestresstest

Kan jouw team drie weken functioneren zonder dat jij dagelijks ingrijpt?

Ja / Gedeeltelijk / Nee

Je antwoord zegt veel over je leiderschap de rest van het jaar.

6 Start je met situationeel leidinggeven

- 1 **Breng per medewerker de taken in kaart;**
welke taken, hoe bekwaam en zelfstandig?
- 2 **Stem je stijl af, per taak;**
instructie, coaching, ondersteuning of ruimte?
- 3 **Maak heldere afspraken;**
wie beslist wat, wanneer opschalen, welk resultaat?

Hoe duidelijker de afspraken, hoe zelfstandiger je team.

Meer weten over dit onderwerp?

Luister naar Lullen met Lambert Seizoen 2 Aflevering 7.



WEYT
Ontwikkel de leiders. Ontketen succes.

Tip: werk gedurende het jaar aan zelfstandigheid en vertrouwen in je team, dan kun jij op vakantie écht loslaten.