SUCCES for you

Hulpformulier: Valkuilen bij het model Situationeel leiderschap

Dit hulpformulier helpt je om per stijl van leidinggeven valkuilen te ontdekken waar je zelf mogelijk inloopt. Daarnaast zie je per ontwikkelniveau van de medewerker de mogelijke valkuilen waar je medewerker in kan lopen en hoe jij dit kunt herkennen.

Valkuilen voor leidinggevenden per stijl

S1: 'Mijn deur staat altijd open'. De valkuilen:
- Gênant vinden om te controleren.
- Te weinig instructie geven.
- Te veel vrijblijvendheid.
- Te snel loslaten.
- Te snel delegeren.
- Te taakgericht en de mens vergeten.

S2: 'We doen het samen'. De valkuilen:
- Overschatten van de medewerker.
- Te snel loslaten en delegeren.
- Onvoldoende feedback geven.
- Overleggen o.b.v. gelijkwaardigheid.
- Te aardig willen zijn.
- Bagatelliseren van weerstand.

S3: 'Ik zie geen verschil tussen niet willen en niet kunnen'. De valkuilen:
- Onderschatten van de onzekerheid.
- Mensen laten aanmodderen.
- Te veel feedback en instructies geven.
- Fout inschatten van 'niet willen' in plaats van 'niet kunnen' of andersom.

S4: 'Ik heb moeite met vertrouwen en loslaten'. De valkuilen:
- Het zelf willen doen.
- Denken het zelf beter te kunnen doen.
- Het moeilijk vinden om los te laten.
- Niet durven, willen, kunnen vertrouwen op de ander.
- Te weinig onderscheid maken in competentieniveau per taak.
- Te veel inhoudelijke bemoeienis.
- Te weinig aandacht voor de mens.

Valkuilen van medewerkers per stijl

O1: 'Stoer doen'. Dit uit zich door:
- Ze stellen onvoldoende vragen als iets niet duidelijk is.
- Ze nemen genoegen met onduidelijkheden.
- Ze stemmen in met verantwoordelijkheden die qua kennis, vaardigheid en bevoegdheden nu nog een brug te ver zijn.

O2: 'Overschatten van zichzelf'. Dit uit zich door:
- Ze denken dat het ze wel zal lukken.
- Ze geven problemen niet tijdig aan.
- Ze proberen je af te schepen.
- Ze denken dat weerstand niet is toegestaan of niets oplost.

O3: 'Niet het achterste van je tong laten zien'. Dit uit zich door:
- Ze laten het initiatief voor het aanpakken van problemen bij de leidinggevende.
- In gesprekken met leidinggevende vertellen ze niet de ware reden van het mindere presteren.
- Ze spreken onzekerheden niet uit.

O4: 'Mismatch'. Dit uit zich door:
- Ze bestempelen de belangstelling van de leidinggevende als bemoeizucht.
- Ze gaan nog even bij de leidinggevende te rade, om zich daardoor 'in te dekken'. De leidinggevende weet er nu van.
- Ze laten na om tijdig contact met de leidinggevende te zoeken als ze het niet weten of niet kunnen.

Situationeel Leiderschap is een partnership model en proces om je medewerkers te helpen te ontwikkelen door ze effectief leiderschap te geven in een bepaalde tijdsperiode, zodat zij hun hoogste prestatieniveau kunnen behalen bij de betreffende taak. Gun jezelf en je medewerkers ook de tijd en neem de ruimte om dit model goed toe te leren passen.