



# HANDVATTEN LEIDERSCHAP

---

# HANDVATTEN VOOR COÖRDINATOR TEAM

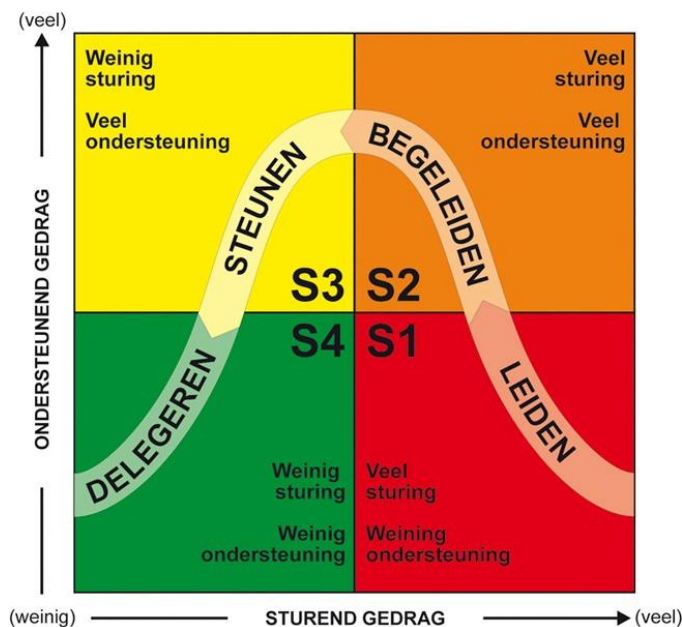
## INLEIDING

Binnen de commissie werken jullie samen aan een mooi project. Je merkt direct al dat Pim binnen de commissie zelfstandig goed te werk kan gaan, hij heeft zijn werk op tijd af en houdt zich netjes aan de afspraken. Ook merk je dat Bert moeite heeft met bepaalde taken en graag meer ondersteuning zou willen. Komt dit je bekend voor? Hoe zou je omgaan met deze verschillen? En wat doe je als je afspraken maakt, maar deze worden niet nagekomen?

In dit document krijg je een aantal tips om hier mee aan de slag te gaan!

## LEIDERSCHAPSTIJLEN

Er zijn vier veel gebruikte leiderschapsstijlen die jij als coördinator team kunt inzetten.



**Veel sturing:** Sturing houdt in dat jij als coördinator team aangeeft wat er moet gebeuren, hoe dit moet gebeuren en wanneer dit afgerond moet zijn. Jij hebt de leiding en de commissieleden doen wat jij zegt.

**Veel ondersteuning:** Je helpt commissieleden en je geeft ze richting, maar je laat ze vrij in de wat en hoe. Je stelt vragen, je denkt met ze mee, je informeert hoe het gaat, je vraagt of je ergens bij kunt helpen etc.

## WANNEER GEBRUIK JE WELKE STIJL?

Het is allereerst goed om te weten dat er geen leiderschapsstijl goed of fout is. Voor iemand die ergens nog niet zo goed in is (competentie is laag) en zijn/haar betrokkenheid bij de organisatie is nog niet zo hoog (omdat diegene bijvoorbeeld net nieuw is bij de vereniging) kan het heel fijn zijn om meer sturing te geven en gebruik te maken van stijl S1: Leiden. Dit zou een geschikte stijl zijn om met Bert samen te werken.

Iemand die al veel ervaring heeft, de taken waar hij/zij verantwoordelijk voor is goed kan uitvoeren en een hoge betrokkenheid heeft, zou de stijl S1: Leiden juist als vervelend worden ervaren. Iemand kan het

gevoel krijgen dat er geen vertrouwen is, dat ze constant achter de broek aan worden gezeten etc. Dit komt overeen met het verhaal van Pim uit de inleiding. Voor Pim zou S4: Delegeren of S3: Steunen een geschikte stijl zijn.



### HOE KUN JE IEMAND ZIJN NIVEAU ACHTERHALEN?

De beste manier om dit te doen is om de commissieleden hier zelf bij te betrekken. Bespreek met elkaar wie welke taken en verantwoordelijkheden heeft. Vraag hen vervolgens om zichzelf te scoren op de mate van betrokkenheid en de mate van competentie. Bespreek met hen welke manier van begeleiding daarbij hoort en vraag of zij zich daarin kunnen vinden. Maak vervolgens concrete afspraken over de manier van begeleiden.

Bij iemand die behoefte heeft aan stijl S1: Leiden, spreek je bijvoorbeeld af dat jullie iedere week even bellen om samen een weekplanning te maken en te bespreken of het is gelukt om de taken uit te voeren.

Bij iemand die behoefte heeft aan stijl S4: Delegeren, spreek je af dat zij contact opnemen wanneer zij hulp nodig hebben en dat jij alleen af en toe een aantal vragen zult stellen.

### PRAKTISCHE TIPS OM HIERMEE TE WERKEN

- Plan tijdens de eerste vergadering ruimte in om hiermee aan de slag te gaan.
- Zorg dat voor iedereen zijn/haar taken en verantwoordelijkheden heel duidelijk zijn. Alleen dan kun je de leiderschapsstijl bepalen.
- Zorg dat zowel het commissielid als jijzelf het eens zijn over het niveau en de manier van begeleiden. Dat zorgt voor wederzijds begrip en voor commitment.

### WIL JIJ JEZELF HIERIN ONTWIKKELEN?

Deze modellen en deze manier van werken zijn gebaseerd op het werk van Ken Blanchard. Hij heeft een hele handzame en praktische triologie geschreven genaamd "The One Minute Manager". Dit kun je doornemen als je graag meer informatie zou willen.