

# Situationeel leidinggeven

Leidinggeven is bepaald niet eendimensionaal. Iedere situatie en combinatie van personen vraagt om een open frisse blik om er het maximale voor iedereen uit te halen. Als leidinggevende heb je hierin een belangrijke en creatieve rol. De vraag is wellicht hoe je dit nou makkelijk en natuurlijk kan doen. Hieronder heb ik mijn kijk daarop beschreven;

Kort samengevat bestaat mijn kijk op situationeel leidinggeven uit de onderstaande vier stappen:

1. Visie en korte termijn doelen helder formuleren.
2. Frequente communicatie lange termijn visie en korte termijn doelen.
3. Oprecht luisteren naar teamleden.
4. Daar waar mogelijk alles toepassen binnen de visie en korte termijn doelen. Speur naar win voor iedereen.

## 1. Visie en korte termijn doelen helder formuleren

Hoe kan je eenvoudig situationeel leidinggeven? Een van de belangrijkste dingen is heel helder en concreet zijn over de richting van je organisatie, zowel op korte als op lange termijn. Dat geeft iedereen de gelegenheid om daaraan bij te dragen. Maak het niet te moeilijk. Het is echt niet nodig om sessies te hebben waarbij iedereen aanwezig is. Een visie en doelstelling communiceren kan ook via een korte communicatieboodschap dat via het intranet of op schermen op relevante locaties wordt verspreid. Zodanig giet je de eerste stap van situationeel leiderschap in het inspireren van je medewerkers en blijft de visie en doelstelling top-of-mind.

## 2. Frequente communicatie lange termijn visie en korte termijn doelen

Daarnaast is het in situationeel leiderschap belangrijk om de visie en korte termijn doelen transparant én frequent te communiceren. Vaak wordt gedacht dat het zinvol is als het management veel achterhoudt omdat het niet relevant of eenvoudig te begrijpen is door haar medewerkers. Echter, daarmee worden teamleden tekort gedaan en worden ook relevante kansen gemist die juist op de werkvloer te signaleren zijn. Daarnaast kun je jezelf afvragen: als het te complex is om uit te leggen, voegt het dan iets toe? Complexiteit en het achterhouden van informatie komt situationeel leiderschap niet ten goede. Mijn ervaring heeft me geleerd dat complexiteit vaak oude blokkades zijn of beperkingen die nog bestaan vanuit de historie. Als je fris en open naar deze complexiteit kijkt, zie je vaak dat het veel simpeler kan. Succes zit vaak in de eenvoud. Zo ook bij situationeel leidinggeven.

### 3. Situationeel leiderschap: Oprecht luisteren naar teamleden

Je hebt de visie en korte termijn doelen op een rijtje. En hebt deze helder en transparant gecommuniceerd naar het team. Dan is het tijd voor de derde stap in situationeel leiderschap: persoonlijk contact tussen de leidinggevende en de teamleden. Vraag hen wat ze denken te kunnen bijdragen aan deze visie en korte termijn doelen. Vergeet deze vragen ook niet aan jezelf te stellen. Vraag waar zij blokkades zien. Het is belangrijk dat het delen veilig is, dat betekent dat informatie nooit tegen iemand of iets gebruikt kan worden. Zodra dat gebeurt neemt de effectiviteit onmiddellijk af en is de impact daarop vaak veel groter dan het eventuele issue. Zie issues tijdens situationeel leidinggeven als een uitdaging en stimuleer je team om er ook zo naar te kijken. Kijk hierbij alleen naar de oplossing, dat verhoogt de vibe. Een hoge vibe betekent altijd groei...bijvoorbeeld in effectiviteit of de gezondheid van jouw organisatie. Daar waar je energie op focust komt het resultaat.

### 4. Tijdens situationeel leiderschap speuren naar een 'win' voor iedereen

Speur tijdens situationeel leiderschap naar de individuele skills en geef die meer ruimte. Als je even los van de vaste functieprofielen kijkt naar de capaciteiten en voorkeuren van een individu zie je dat iemand veel meer in huis heeft dan de functieprofiel aangeeft. Dit kan wellicht toch ingezet worden. Die persoon blij, jij blij. organisatie blij. Kijk ook naar de dingen die mensen niet leuk vinden en ga op zoek naar oplossingen. Hierdoor bevordert je de effectiviteit en onderlinge betrokkenheid. In een team is er altijd wel iemand die iets wél leuk vindt, wat de ander niet leuk vindt om te doen. Als je hier out-of-the box naar kan kijken, gaat dat gaat enorme waarde toevoegen aan de organisatie. Situationeel leidinggeven gaat om gehoor geven aan de ander, waardoor iedereen de kans krijgt om te winnen. Vindt daarin je eigen balans.

## Training in situationeel leiderschap

Het kan vaak helpen om met iemand te sparren over situationeel leiderschap en jouw aanpak daarin. In mijn [leiderschapstraining](#) reik ik tools en handvatten aan, waardoor jij situationeel leiderschap eigen maakt. Vraag vrijblijvend een [gratis Quick Scan](#) aan, zodat wij ons samen kunnen buigen over jouw vraagstuk.

Waar sta ik zelf voor:

- Win voor iedereen
- Groei van effectiviteit
- Groei voor iedereen
- Creëren van optimum binnen de visie van de organisatie en ieders persoonlijke talenten

Your thrive, my drive!

## Relevant Research & Statistics

### Statistics regarding happiness of employees

- Happy workers are 13% more productive; [Research](#) by Oxford University's Saïd Business School, in collaboration with British multinational telecoms firm BT, has found a conclusive link between happiness and productivity.

### Statistics regarding employee motivation

- Employee absenteeism
  - Each day, 10% of employees are absent in call centres; 34% say that they are sick because they don't feel appreciated.
- Employee motivation/engagement
  - A study by the firm Interact with 1000 workers in the United States demonstrated that the lack of appreciation by their managers is their number 1 complaint (63%). It's not because they need to play at work.
  - When managers recognize employees' contribution, their engagement increases by 60%
- Workplace performance
  - A study by the Bersin group, employee productivity with companies that offer incentive programs is 14% higher than those that do not offer any.
  - Organizations that have incentive programs experience a 31% decrease in employee turnover.
  - 41% of companies that encourage colleagues to support one another experienced a significant increase in customer satisfaction.
  - 46% of upper management in large-scale companies deem that incentive programs are an investment and not an expense.
  - Companies that offer incentives and contests experience a 28% decrease in employee dissatisfaction vs other companies that do not have such frameworks in place.

### ROI / Bottom-line impact

- McLean & Company found that a disengaged employee costs an organization approximately \$3,400 for every \$10,000 in annual salary.
- The Corporate Leadership Council studied the engagement level of 50,000 employees around the world to determine its direct impact on both employee performance and retention. Here are two important findings:  
Engaged companies grow profits as much as 3X faster than their competitors.  
Highly engaged employees are 87 percent less likely to leave the organization.
- In research prepared for the UK government (Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement), David MacLeod and Nita Clarke found the following correlations to employee engagement:  
Companies with low engagement scores earn an operating income 32.7 percent lower than companies with more engaged employees.  
Similarly, companies with a highly engaged workforce experience a 19.2 percent growth in operating income over a 12-month period.

- Organizations that have an official means to acknowledge employee contribution experience, on average a 14% increase in their financial results.