

complimenten van bedrijven voor zijn goede beoordelingen van de kandidaten die hij aan hen voordraagt. Jens is een stuk jonger dan Renske, en in haar ogen minder ervaren, maar ik zou graag zien dat Renske van hem leert. Heb jij een idee hoe ik dit kan aanpakken?

Groetjes, Sophie



Ha Sophie,

Sorry dat ik wat laat reageer, maar ik zit qua gezondheid een beetje in een dip en ik merk dat dit mijn balans verstoort. Ik was laatst bij een seminar over burn-out. Daar werd een metafoor gebruikt van een krukje met drie poten. Deze poten staan voor: je werk, je privé en je gezondheid. Wanneer een van de drie poten wiebelt of zelfs afbreekt... ehm, dan is het moeilijk om te blijven zitten. Ik vind het moeilijk om rust te nemen en stress te vermijden. Maar om op je vraag te reageren: misschien heb je iets aan de theorie van Situationeel leidinggeven?



6



Situationeel leiderschap⁷ gaat uit van vier basisstijlen; de directieve (sturen, leiden), coachende (begeleiden), participerende (ondersteunen) en delegerende stijl. Het ontwikkelingsniveau van een medewerker bij een bepaalde taak, bepaald welke stijl je hanteert.

Zie ook: <https://www.youtube.com/watch?v=hNUJqTtPozQ>

Wanneer ik zo je karakterisering van Renske lees, zou ik haar wat betreft 'veranderen', in het vakje S1 plaatsen. Ze heeft dus veel sturing nodig bij haar ontwikkeling. Misschien kun je haar (mogelijk zelfs onder het mom van hulp aan jou omdat je te veel taken hebt o.i.d.) een geheel nieuwe taak geven waarbij je haar stuurt en wanneer ze erin groeit, ondersteunt? Je anticipeert daarmee op haar bereidwilligheid te helpen en op haar kennis van jullie organisatie. Zo krijg je haar

wellicht in beweging. Wanneer dit onvoldoende werkt, is het handig om met Renske een gesprek aan te gaan over haar motivatie en drijfveren. Om de kennis van Jens op de anderen over te brengen, is het handig om een collega, waarvan je weet dat Renske er goed mee overweg kan, te laten aanhaken bij Jens. Geef ze bijvoorbeeld samen een opdracht om een presentatie te geven over 21^{ste}-eeuw skills en verschillende manieren om deze skills te beoordelen bij sollicitanten. Renske kan dan, op een voor haar veilige manier, leren om andere selectiemiddelen te hanteren. Hopelijk kun je hier iets mee?

Vorige week is onze bejaarde buurvrouw op straat beroofd van haar tas en haar gouden kettinkje, het arme mens! Ik begrijp niet dat iemand dat doet! Ik ga er veel naar toe. Verder maak ik me ook zorgen om Rob, hij sluit zich af, is knorrig om alles en gaat volkomen zijn eigen gang! Maar genoeg gezeurd nu.

Dankjewel voor je uitnodiging bij het rondetafelgesprek⁸, we zullen er zijn hoor!

Hartelijke groetjes, Veerle

Uitnodiging
 U bent van harte
 welkom om het
 rondetafelgesprek
 bij te wonen op
 donderdag 24
 januari 2019



Bron: Google afbeeldingen

⁶ Bron: Het Groot Modellenboek; Anthon van der Horst, Marcel Wanrooy, Hanno Meyer, Alec Serlie, e.a.

⁷ Deze theorie is ontwikkeld door P. Hersey en K. Blanchard

⁸ Zie "Het Plaatselijk Sufferdje" uit deze reeks op www.proactiefcoachen.nl of op www.tandoen.nl