



LINE UP EN LEIDERSCHAP

Onlangs gaf ik een training aan leidinggevendenden. Opdracht hierbij was om de deelnemers meer inzicht te geven in hun eigen manier van leidinggeven. Hoewel ik dergelijke opdrachten vaker heb gedaan was ik van plan om het eens anders te gaan doen. Geïnspireerd door het boek 'No Story No Glory' (van Theo Hendriks), heb ik de invalshoek van een line-up gekozen.

Dit is de situatie: u bent net aangenomen als nieuwe trainer/coach van een ambitieuze betaalde voetbalorganisatie. Ze hebben bewust voor u gekozen; de directeur is lovend over u omdat u van een groep individuen een team kunt maken. Dat heeft deze club nodig om de volgende stap naar de top te maken. Tijdens de bespreking wilt u nog aangeven dat u geen enkele speler kent van de huidige selectie, maar daar wil de directeur niets van weten omdat hij pronkt met de scouting en bij de volgende wedstrijd (diezelfde avond nog) kunt u de beste spelers aan het werk zien. De opdracht is eenvoudig; maak van alle individuen een team en u zult rijkelijk worden beloond.

Die avond kijkt u vanaf de tribune vol spanning naar de line up, en daar staan dan de 11 spelers waar u een topteam van moet maken:

- Frodo (uit Lord of the Rings)
- Lector (uit Hannibal)
- Mark Rutte (minister president van Nederland)
- Guus Geluk (stripfiguur)
- Bert Visscher (cabaretier)
- Rembrandt van Rijn (schilder)
- Ronaldo (voetballer)
- Hugh Grant (acteur)
- Usain Bolt (atleet)
- Ali B. (artiest)
- Sierd de Vos (commentator)

Tijdens de bijeenkomst met de leidinggevendenden werd natuurlijk direct gezegd 'maar dit is geen voetbalteam!'. Hoewel ik de opmerking snap moet u er toch mee aan het werk.

Want nadat de line-up bekend is geworden, wordt gevraagd:

- Wat wordt de opstelling? (1:4:4:2 of 1:3:3:4 of?) en waarop baseert u dat?
- Hoe ziet de voor- en nabespreking eruit?
- Wat zullen volgens u als trainer/coach de sterktes van het team zijn?
- Wat vertelt u over welke speler in de pers?



Het aardige is dat, wanneer de eerste weerstanden van de leidinggevenden zijn overwonnen, er een prachtig proces op gang komt waar veel creativiteit naar boven komt. Deze creativiteit geeft aan wat u belangrijke vindt en verwijst ongetwijfeld naar waar u zelf goed in bent. Want waarop baseert u uw keuzes? Erg interessant. Tijdens de bijeenkomst kwamen de leidinggevenden er stap-voor-stap achter wat ze wel en niet leuk vinden aan leiderschap, maar ook waar ze zelf goed in zijn en wat ze lastig vinden.

Een groot voordeel van deze (creatieve) aanpak is dat er geen goed of fout in zit. Het gehele proces is bedoeld om meer inzicht in je eigen besluitvorming te krijgen. Mijn advies is; neem eens een uurtje voor jezelf en probeer de opdracht, maak het proces maar eens mee. Maak er een mooi eigen verhaal van! Ik ben benieuwd.