

Handleiding Voorkeurstijlen leiderschap

Voor elke fase van het project zijn verschillende kwaliteiten nodig die je als leider moet bezitten. Wil jij inzichten krijgen aan welk type leider behoefte is per projectfase? Achterhalen welke leiderschapsvoorkeuren mensen in jouw projectteam hebben? En eventueel jouw project hier zo goed mogelijk op inrichten? Gebruik dan het instrument 'voorkeurstijlen leiderschap'.

De bron voor de benoeming van leiderschapsstijlen is de indeling van leiderschapsstijlen in vijf kleuren, die bekend is geworden door Leon de Caluwe en Hans Vermaak. De vijf kleuren zijn geel, blauw, rood, groen en wit.

- Een 'gele' leider denkt vooral in belangen en stuurt aan op het sluiten van coalities binnen of buiten de organisatie.
- Een 'blauwe' leider denkt vooral in structuren en is rationeel ingesteld. Processen en projecten worden geleid met behulp van planningen, begrotingen en instructies.
- Een 'rode' leider kijkt vooral naar manieren om mensen te motiveren. Hierbij zet die in op gedrag, ambities en talenten. Belonen en complimenteren speelt een rol, maar daarnaast is ook het bieden van een aantrekkelijk perspectief en het zoeken naar verbinding is kenmerkend voor de rode leider.
- Een 'groene' leider staat open voor ontwikkeling en creëert een open leerklimaat. Er wordt gereflecteerd, geëxperimenteerd met als doen om gaandeweg te ontdekken wat wel en wat juist niet werkt.
- Een 'witte' leider denkt in termen van betekenisgeving en energie van het individu. Hij stuurt een project door mensen individueel in te laten zien dat hun bijdrage zinvol is en probeert hun energie te geven om hun taken voortvarend aan te pakken.

Bij technologieprojecten, zoals de ontwikkeling en opschaling van een smartcitytoepassing, is kenmerkend dat de voorkeuren voor leiderschapsstijlen per projectfase kunnen wisselen. Binnen deze tool worden de volgende 3 fases gehanteerd.

- In de *startfase* is vaak een leider nodig die voorkeur heeft voor 'geel' en 'groen': iemand die partijen bij elkaar kan krijgen, kan motiveren om met elkaar de samenwerking aan te gaan en naar belangengemeenschap te zoeken.
- In de *ontwikkelfase* is vaak behoefte naar 'wit' en 'groen' leiderschap: iemand die mensen kan motiveren en de ruimte kan geven om creatief en innovatief bezig te zijn, individueel en in samenwerking met elkaar.
- In de *opschalings-/beheerfase* is voornamelijk een leider nodig die een voorkeur heeft voor 'blauw' en 'rood'. In deze fase gaat er veel geld om in het project, moeten er veel zaken georganiseerd worden (bijvoorbeeld een aanbesteding) en heb je veel met planning en coördinatie van interne en externe partijen te maken.

De voordelen van de Voorkeurstijlen leiderschap

- Geeft inzicht in je eigen leiderschapsvoorkeuren en die van je teamgenoten zodat een helder beeld ontstaat van de kwaliteiten en voorkeuren van de personen binnen jouw project.
- Geeft een beeld of de voorkeuren van personen voor bepaalde 'kleuren' leiderschap matchen met wat er in een bepaalde projectfase nodig is. Vervolgens kan er gekozen worden om mensen meer verantwoordelijkheden te geven binnen een bepaalde projectfase.

Instructie gebruik 'Voorkeurstijlen leiderschap'

Stap 1: Doe de leiderschapstest

Check je eigen leiderschapsvoorkeur op [TwynstraGudde](#). De resultaten van de test voeg je toe aan het Excel document in het 'scoreblad kleurentest' blad. Vraag ook de (beoogde) leden van je projectteam hun voorkeuren voor leiderschapsstijlen te checken. Zij dienen hun resultaten ook te noteren in het 'scoreblad kleurentest'.

Stap 2: Bespreken resultaten

Bekijk en bespreek de resultaten van de kleurentest. De grafieken onder het scoreblad waar de resultaten zijn ingevuld geeft een overzicht van de kleurenverdeling per persoon en een verdeling van het totale aantal punten per kleur binnen jouw project.

Wil je nog eens zien wat alle kleuren ook alweer betekenen? Bekijk dan de notities bij de kleuren in de Excel-sheet in de eerste rij van het scoreblad.

Stap 3: Vul de 'checklist voorkeuren' in

Je weet nu per persoon aan welke leiderschapskleur hij voorkeur geeft. Het is nu tijd om de 'checklist voorkeuren' in te vullen. Iedere persoon geeft hier individueel per projectfase een beoordeling. Dit gebeurt door de voorkeuren in de lijst te beoordelen met een kleurscore.

- **Rood** betekent dat de voorkeur niet bij je past
- **Oranje** betekent dat de voorkeur een beetje bij je past
- **Groen** betekent dat de voorkeur goed bij je past

Nadat iedereen elke voorkeur in de lijst met een kleur heeft beoordeeld kunnen de individuele scores in het scoreblad onderaan de lijst met voorkeuren ingevuld worden.

Stap 4: Noteer de scores in het 'scoreblad voorkeurslijst' en bespreek de resultaten

Na het invullen van de checklist dient iedereen zijn score in het 'scoreblad voorkeurslijst' in te vullen. Het schema geeft een overzicht van de scores per fase per persoon. De resultaten maken zichtbaar welke voorkeuren per projectfase overeenkomen met de voorkeuren van een persoon.

Aan de hand van het overzicht kan besloten worden om bepaalde personen meer focus te geven tijdens een bepaalde fase. Heeft iemand bijvoorbeeld een blauwe voorkeursstijl terwijl jij dat niet bezit. Dan kan er gekozen worden om deze persoon meer verantwoordelijkheden te geven of eventueel werkpakketleider te maken in de fase waar naar een blauwe leider gevraagd wordt. Aan de hand van de gegevens kan het project zo goed mogelijk ingericht worden. Waarbij de kwaliteiten van personen optimaal benut worden door ze meer verantwoordelijkheden te geven in de fases waarin zij uitblinken.

Stap 5: Check opnieuw bij wijzigingen in het projectteam of in de projectfase

Deze stap is relevant wanneer er nieuwe mensen in je team worden opgenomen. Vraag de nieuwe teamleden de test vanaf stap 1 in te vullen en bekijk het totaalresultaat van de nieuwe en de huidige teamleden. Ga vervolgens net als bij stap 4 na hoe je jouw project of fase zo goed mogelijk kan inrichten zodat de kwaliteiten binnen jouw team optimaal benut worden.