



Inleiding

Kies in ieder geval één van de drie casussen uit en licht toe waarom jij deze casus gekozen hebt. Wanneer je alleen bent kun je deze casus uitschrijven, maar het is leuker om dit met een paar mensen 'live' te oefenen en uit te spelen. Hoe ga jij dit gesprek aan? Denk daarbij aan de volgende stappen:

- Stap 1: Beschrijf op welk moment, welke plek en met wie jij dit gesprek gaat voeren.
- Stap 2: Beschrijf hoe jij het gesprek begint.
- Stap 3: Welke competenties heeft het leiding lid volgens jou al ontwikkeld?
- Stap 4: Op welke manieren kun je dit toetsen?
- Stap 5: Welke competenties zal het leiding lid nog (verder) moeten ontwikkelen?
- Stap 6: Hoe bespreekt jij dit?
- Stap 7: Beschrijf het traject dat jij met het leiding lid gaat doorlopen en hoe jij het leiding lid hierin gaat begeleiden.
- Stap 8: Koppel wat je geleerd hebt terug met jouw praktijkcoach.

Casus 1

Shere Kahn – de macho leider

Sinds een paar maanden is er een nieuwe welpenleider in je groep-Shere Kahn. Hij komt altijd in camouflagebroek en kisten aan naar de opkomst en lijkt zich al snel thuis te voelen in de groep.

Het team is erg blij met deze nieuwe aanwinst en de rest van de leidingleden kijkt zelfs al een beetje tegen hem op. Hij is zelfverzekerd, standvastig en duldt geen tegenspraak.

Je besluit als praktijkbegeleider een opkomst bij te wonen. Dat is altijd een mooi moment om weer eens met de leiding bij te praten. In het voorgesprek met jou is hij erg enthousiast en zit boordevol programma ideeën; een vuurboog maken, een hakcursus, en een 10 meter hoge toren pionieren. Voor het zomerkamp heeft hij al aangeboden om een dropping voor de welpen te organiseren. Spannend!

Tijdens de opkomst valt het je op dat hij de welpen benaderd alsof het Scouts zijn. Als een van de jongste welpen keihard wordt getackled bij Hollandse Leeuwen en begint te huilen, roept de nieuwe leider vanaf de zijlijn ‘ Stel je niet aan joh, daar wordt je een bikkel van!’. En als een andere welp tijdens de thee niet stil op z'n kruk wil blijven zitten, pakt hij de welp in z'n kraag en zet hem midden in de kring op de grond.

Als praktijkbegeleider zou je graag met hem evalueren, want je vraagt je af of hij met zijn dominante leiderschapsstijl ook niet kinderen afschrikt. Zou hij er zich van bewust zijn dat zijn stoere taal en doortastende optreden ook een keerzijde heeft?

Je vindt dat hij op verschillende gebieden zich nog wel zou kunnen ontwikkelen en wil dat met hem bespreken.

Casus 2

De subassertieve teamleidster

Een paar maanden geleden is de teamleider van het Scoutsteam vertrokken. Nu haar studie was afgerond kreeg ze een baan aangeboden in een stad aan de andere kant van het land.

De andere leden van het team stonden nu helaas niet bepaald in de rij om het teamleiderschap over te nemen. Maar in overleg met de groepsbegeleider is Suzanne als vrijwilliger naar voren geschoven. Ze is nog maar een jaar leiding, maar van de overgebleven vier kaderleden is zij wel degene die haar bijdrage aan het programma altijd tot in de puntjes voorbereid. Toen ze laatst met de Scouts van kaarsvet en eiderdozen vuurstarters hadden gemaakt, was zij degene die de hele buurt had afgebeld om te vragen naar stompjes oude kaarsen. Terwijl de andere teamleden met lege handen kwamen aanzetten.

Als teamleidster lijkt ze het toch minder naar haar zin te hebben. Ze heeft het gevoel nu helemaal alleen de opkomsten te moeten voorbereiden. Telkens hebben de andere teamleden een excuus, te druk met tentamens, een hockeywedstrijd, een familieweekend, ziekte, ga zo maar door.

Vrijwel elke vrijdagavond verzint zij zelf het thema voor de volgende dag.

De groepsbegeleider wil graag dat zij haar kwalificatie gaat halen. Jii hebt het gevoel dat ze de taken in het team beter zou moeten verdelen en dat ze daarbij zich wel wat assertiever mag opstellen.

Casus 3

De falende teamleider

Jos is teamleider van de scouts en wil heel graag zijn kwalificatie halen. Hij heeft al aardig wat ervaring, want hij is al 7 jaar leiding waarvan het laatste jaar als teamleider. Hij is teamleider van een groot team met 4 andere kaderleden die overigens allemaal minder ervaring hebben dan hij.

De teamleden lijken wel op elkaar ingespeeld, maar het niveau van de groep loopt een beetje terug. Op Noorderlijk Pinksterkamp (NPK) is de groep in 2 jaar tijd vanuit de top 10 terug gezakt naar een 40^e plaats voor de kampeervaardigheid. Jos geeft aan precies te weten op welke punten zijn scouts het beter zouden kunnen doen, maar ziet ook dat zijn teamleden de kampeervaardigheid niet zo belangrijk te vinden. Als de scouts het maar naar hun zin hebben, vinden ze.

Jos vindt het lastig om zijn team, en ook de scouts te motiveren om zich in te zetten voor een goed eindresultaat. Ook op andere punten, zoals de invulling van de regiospelmiddag geeft Jos aan moeite te hebben om zijn team te motiveren en heeft het gevoel dat hij faalt als teamleider en roept je hulp in.