



Aut viam inveniam, aut faciam

Leiderschap of management.

Er zijn veel stijlen bekend die allen hun voor- en nadelen hebben. Het is aan een bedrijf om te bepalen welke werkwijze voor hun prettig is of het beste werk. Dit heeft in mijn opinie met de uitstraling van het bedrijf en de koers die men wil varen te maken.

Heb je een platte en vrije organisatie, dan is een autoritaire leidinggevende niet de juiste keuze. Heeft je bedrijf werknemers die gebaat zijn bij structuur en duidelijke regels, dan is een manager die veel vrijheid en zelfsturing geeft wellicht niet de juiste persoon.

Laten we een opsomming maken van de diverse stijlen en een kleine toelichting en waar men dit het beste kan inzetten.

Autocratisch leiderschap (delegeren)

Autocratisch leiderschap is een stijl waarbij de manager alle beslissingen neemt en weinig tot geen inspraak van medewerkers toelaat. Dit kan in noodsituaties of in situaties waar snelle besluitvorming nodig is, effectief zijn. De keerzijde is dat het de betrokkenheid en motivatie van medewerkers vermindert, omdat ze zich niet gehoord voelen.

Wanneer te gebruiken: autocratisch management kan passend zijn in crisissituaties waar snelle beslissingen vereist zijn en er geen tijd is voor uitgebreide discussies.

Democratisch leiderschap

In tegenstelling tot autocratisch leiderschap betreft democratisch leiderschap medewerkers actief bij de besluitvorming. Managers vragen om input en feedback van hun teamleden en nemen deze overwegingen mee in hun beslissingen. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerker en stimuleert hun motivatie. De keerzijde is dat het kan leiden tot trage besluitvorming als er te veel meningen zijn.

Wanneer te gebruiken: democratisch management is geschikt wanneer creatieve ideeën en diverse perspectieven belangrijk zijn voor het nemen van beslissingen.

Laissez-faire leiderschap

Laissez-faire leiderschap betekent dat medewerkers veel vrijheid en autonomie krijgen. Managers bemoeien zich niet al te veel met hun dagelijkse taken en laten hen hun werk organiseren en uitvoeren zoals ze dat zelf willen. Deze stijl werkt goed als het team goed in hun werk en zelfsturend is, maar kan ook leiden tot chaos en gebrek aan verantwoordelijkheid als de medewerkers dat niet zijn.

Wanneer te gebruiken: laissez-faire management is geschikt voor ervaren en zelfstandige teams die weinig sturing nodig hebben.

Transformationeel leiderschap



Aut viam inveniam, aut faciam

Transformationeel leiderschap draait om het inspireren van medewerkers en het stellen van hoge verwachtingen. Leiders met deze stijl creëren een visie voor de organisatie en motiveren het team om die visie te bereiken. Bijvoorbeeld door regelmatig de resultaten van het bedrijf te delen en nieuwe koersen te presenteren met al het personeel. Ze stimuleren persoonlijke groei, motivatie en ontwikkeling bij hun medewerkers.

Wanneer te gebruiken: deze stijl is effectief wanneer de organisatie verandering en vernieuwing nodig heeft en wanneer medewerkers gemotiveerd moeten worden om zich maximaal in te zetten voor een gemeenschappelijk doel.

Transactioneel leiderschap

Transactioneel leiderschap is gebaseerd op het principe van belonen en straffen. Managers stellen duidelijke verwachtingen en belonen goede prestaties, terwijl ze ook maatregelen nemen bij slechte prestaties. Deze stijl is gericht op 'transacties' tussen leiders en medewerkers. Deze stijl wordt niet vaak meer toegepast, maar zie je soms nog terug bij sales-gerelateerde bedrijven.

Wanneer te gebruiken: transactioneel management kan effectief zijn in situaties waar duidelijke regels en prestatie-indicatoren belangrijk zijn.

Coachend leiderschap

Bij coachend leiderschap fungeert de manager als een coach en mentor voor medewerkers. De nadruk ligt op het ontwikkelen van de vaardigheden en het potentieel van de medewerkers door begeleiding en ondersteuning te bieden. Vooral bedrijven met jonge medewerkers hanteren deze stijl vaak.

Wanneer te gebruiken: deze stijl is geschikt wanneer medewerkers groeimogelijkheden hebben en behoefte hebben aan individuele begeleiding.

Situationeel leiderschap

Situationeel leiderschap houdt in dat de manager zijn of haar aanpak aanpast aan de specifieke situatie en de kwaliteit van de medewerkers. Dit betekent dat de manager soms autoritair kan zijn en in andere gevallen meer democratisch, afhankelijk van wat het beste werk per persoon en per team.

Wanneer te gebruiken: deze stijl is geschikt voor leiders die flexibel moeten zijn en zich aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Charismatisch leiderschap

Charismatische leiders trekken medewerkers aan door hun persoonlijkheid, visie en overtuigingskracht. Ze inspireren en motiveren medewerkers op basis van hun charisma en enthousiasme. Het is voor charismatische leiders belangrijk om waakzaam te zijn voor een gebalanceerde en werkomgeving voor hun team.



Aut viam inveniam, aut faciam

Wanneer te gebruiken: charismatisch management kan effectief zijn in situaties waar emotionele betrokkenheid en inspiratie nodig zijn.

Collaboratief leiderschap

Collaboratieve leiders zetten in op samenwerking en teamwork. Ze stimuleren open communicatie, betrokkenheid van medewerkers en gezamenlijke besluitvorming. Deze aanpak stimuleert vertrouwen en creativiteit in het team, waarbij medewerkers zich gehoord. Collaboratieve managers lossen conflicten op door gesprekken. Deze stijl is effectief in situaties waarin teamwork en innovatie belangrijk zijn.

Wanneer te gebruiken: deze stijl past goed in creatieve sectoren waar samenwerking en innovatie belangrijk zijn.

Visionair leiderschap

Visionaire leiders inspireren anderen met een duidelijke en motiverende toekomstvisie voor de organisatie. Ze stimuleren creativiteit, ambitieuze doelen en nieuwe ideeën. Ze dagen het team uit om ambitieuze doelen te behalen.

Wanneer te gebruiken: visionair leiderschap is effectief wanneer een organisatie verandering nodig heeft of als inspiratie voor een nieuwe koers. Het helpt medewerkers te motiveren en samen te werken.