

## Situationeel leiderschap of Nieuw Leiderschap?

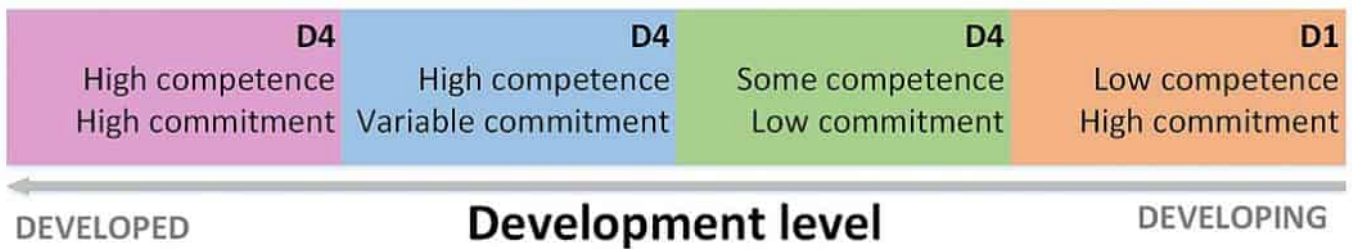
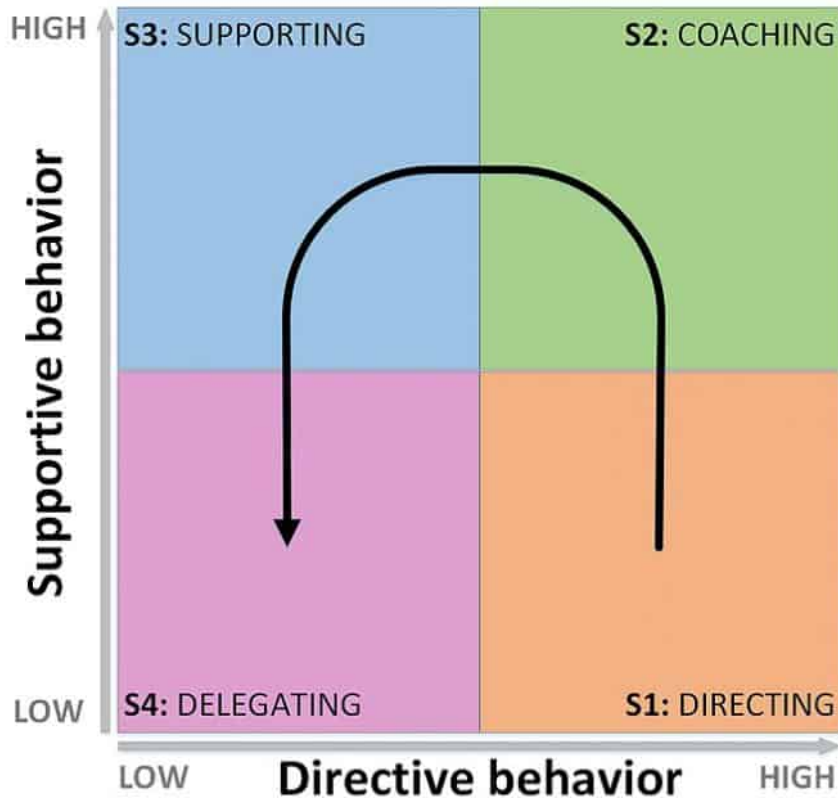
Er zijn [verschillende soorten leiderschapsstijlen](#) die zich richten op de manager of leider zelf. Maar situationeel leiderschap richt zich vooral op de werknemer en vraagt van de leider om zijn of haar manier van leidinggeven daarop aan te passen.

In een steeds complexer wordende wereld is dat ook niet vreemd. Onze vorm van [Nieuw Leiderschap](#) neemt veel meer het perspectief van de leider in. Welke van de twee moet je nou kiezen?

### Wat is situationeel leiderschap?

Om managers te helpen verschillende soorten medewerkers effectief te leiden bedachten [Paul Hersey](#) en [Ken Blanchard](#) de methode situationeel leiderschap.

Een beginnende medewerker heeft een ander soort begeleiding nodig dan een ervaren medewerker. Net als dat een gemotiveerde medewerker andere begeleiding nodig heeft dan een ongemotiveerde medewerker.



## Laag bekwaamheid, hoge betrokkenheid

Als je te maken hebt met medewerkers die nog weinig competenties ontwikkeld hebben maar een hoge mate van betrokkenheid is een directief leiderschap het meest effectief. Je zult waarschijnlijk taken zeer zorgvuldig en gedetailleerd moeten uitleggen.

Als medewerkers niet weten hoe ze een taak moeten uitvoeren is de kans groot dat ze het met tegenzin doen of zelfs uitstellen. Je zult ook duidelijke feedback moeten geven of een taak goed uitgevoerd is omdat deze medewerkers waarschijnlijk nog niet competent genoeg zijn om een goede zelf-evaluatie te doen.

## Enigszins bekwaam, lage betrokkenheid

Een medewerker die twijfelt aan haar taakvolwassenheid én twijfelt of ze het überhaupt leuk vindt om voor jou te werken is uitdagend voor veel managers. De leider als coach past het beste bij deze medewerker.

Je helpt ze te reflecteren op hun werkwijze en mee te nemen in het besluitvormingsproces. Zo kunnen ze meer eigenaarschap nemen over hun werk en meer verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkelen.

Deze medewerker moet vooral leren dat zij de juiste persoon is voor het werk en dat ze er ook zelf invulling aan kan geven. De manager faciliteert haar in deze ontwikkeling, maar daagt haar ook uit om meer te durven.

## Hoge bekwaamheid, afwisselende betrokkenheid

Deze medewerker weet goed haar taken uit te voeren, maar is niet altijd even gemotiveerd. Wellicht is er iets gebeurd in de privé sfeer, twijfelt zij of ze op de juiste plek zit, of heeft ze onlangs een grote fout gemaakt.

Zelfs managers kan dit overkomen na meerdere tegenslagen. [Zowel voor medewerkers als managers is coaching in dit geval de juiste stijl](#). Deze medewerker moet vooral weer in haarzelf gaan geloven.

Je steunt de medewerker door bijvoorbeeld actief luisteren, verantwoordelijkheden te delen of samen te sparren. Ze heeft geen instructies nodig, maar gestimuleerd worden om zelfstandig te zijn.

## Hoge bekwaamheid, hoge betrokkenheid

Deze medewerker is bekwaam in haar functie, maakt bijna geen fouten en is gemotiveerd. Ze neemt zelf initiatief om te rapporteren en bij te sturen. Aan deze medewerker kun je taken delegeren.

Dit lijkt makkelijk, maar vereist in de praktijk een juiste balancering. Het is bijvoorbeeld belangrijk dat medewerker zich niet verwaarloosd voelt door te weinig contact en gebrek aan feedback.

Maar voor de manager kan het ook moeilijk zijn om controle en verantwoordelijkheid uit handen te geven. In deze situatie hebben veel managers moeite met loslaten.

## Hoe zit het met Nieuw Leiderschap?

[Nieuw Leiderschap combineert transformationeel leiderschap en transactioneel leiderschap](#). Het legt ook veel nadruk op de manager zelf en niet alleen op wat hij of zij zou moeten doen. Net als medewerkers hebben ook managers last van motivatie problemen, overweldigd worden door werk of verlies van zelfvertrouwen.

In Nieuw Leiderschap concentreert de leider zich ook op haar eigen ontwikkeling en het vinden van plezier in haar werk. Want dan kan ze ook de beste leider zijn voor haar medewerkers en open staan voor wat zij nodig hebben.

Dus situationeel leiderschap en Nieuw Leiderschap sluiten elkaar niet uit. Een leider die zelf plezier in haar werk heeft, weet ook hoe ze haar medewerkers moet belonen en stimuleren. Nieuw Leiderschap helpt leiders om beter situationeel leiderschap in te zetten.