7 essentiële leiderschapsstijlen die elke leider moet kennen

[et_pb_section fb_built="1" admin_label="section" _builder_version="3.22"][et_pb_row admin_label="row" _builder_version="3.25" background_size="initial" background_position="top_left" background_repeat="repeat"][et_pb_column type="4_4" _builder_version="3.25" custom_padding="|||" custom_padding__hover="|||"][et_pb_text admin_label="Text" _builder_version="3.27.4" background_size="initial" background_position="top_left" background_repeat="repeat"]

Over leiderschap raak je nooit uitgeleerd. Zo ook niet over alle verschillende leiderschapsstijlen. Maar, net als elk veld, zijn een aantal leiderschapsstijlen onmisbaar. Wij hebben de 7 essentiële leiderschapsstijlen voor je verzameld en uitgelegd. Na het lezen van deze blog kun je de belangrijkste leiderschapsstijlen kunnen uitleggen en weten welke je wanneer moet toepassen.

De democratische Leiderschapsstijl

Dit type leiderschap spreekt voor zichzelf. Een leider met deze stijl zorgt dat zij de input van haar gehele team meeneemt in haar beslissingen. Zij maakt misschien wel de uiteindelijke beslissingen, maar elke medewerker heeft evenveel autoriteit.

Dit is een effectieve vorm van leiderschap als je werkt met experts, professionals of in een multi-disciplinair team. In zo’n team is het belangrijk om de expertise en verschillende invalshoeken mee te nemen zodat je beslissingen alle aanwezige informatie incorporeren.

Het is óók effectief als jouw organisatie zich op onbekend terrein bevindt en de juiste beslissingen niet duidelijk zijn. Dan is het belangrijk om alle mogelijke oplossingen in overweging te nemen zodat je niet leidt aan tunnelvisie en creativiteit bevordert.

De autoritaire Leiderschapstijl

Dit type leider is het tegenovergestelde van democratisch leiderschap. Deze leider neemt de verantwoordelijk voor het nemen van besluiten op zichzelf en acht het ook niet belangrijk om

medewerkers daarin mee te nemen. Zij worden vooral verwacht besluiten uit te voeren en passief te luisteren.

Dit type leiderschap heeft geen goede naam in het huidige leiderschapsklimaat. Toch vallen veel leider terug op hun autoriteit wanneer ze uitgedaagd worden of voor lastige situaties komen te staan.

Dit type leiderschap kan effectief zijn ten tijde van crisis, wanneer er geen tijd is voor deliberatie. Of als alle kennis en kunde bij de leider zelf ligt. Maar zonder heldere communicatie en verantwoording voor keuzes zul je weinig medewerkers lang vasthouden.

Laissez-Faire Leiderschap

Deze type leiders gaan nog een stuk verder dan democratische leiders. Zij geven niet alleen iedereen evenveel autoriteit om beslissingen te nemen, maar geven ook alle autoriteit af. In omgevingen met deze leiders werken teams autonoom, bepalen hun eigen koers en soms ook eigen werktijden.

In een jonge startup, bijvoorbeeld, heeft de oprichter geen tijd om beleid te schrijven en te handhaven en heeft zij daar ook helemaal geen behoefte aan. Als je werkt in een kleine team met duidelijke benchmarks en interne motivatie kan dit een uiterst effectieve vorm van leiderschap zijn.

Maar teveel afwezigheid kan sturing kan demotiverend werken omdat medewerkers wellicht focus verliezen of zichzelf niet genoeg ontwikkelen waardoor groeimogelijkheden gemist worden.

Transformationeel Leiderschap

De transformationele leider is gericht op het transformeren van bedrijfsconventies en medewerkers. Deze leider rekt constant de comfort zone van haar medewerkers op door ze steeds grotere taken en doelen te geven.

Veel groei geirchte bedrijven moedigen dit type leiderschap aan. Het motiveert medewerkers om hun eigen grenzen op te zoeken doordat de simpele doelen en haalbare deadlines steeds uitdagender en groter worden. Zo wordt medewerker ontwikkeling gelinkt aan bedrijfsgroei.

Maar als medewerkers niet de juiste coaching krijgen kunnen ze achtergesteld raken omdat ze de mate van verandering niet bijhouden.

Transactioneel Leiderschap

Transactionele leiders belonen medewerkers voor het directe werk dat zij leveren. Een marketing ontvangt bevoorbeeld een bonus als ze behaalde hoeveelheid leads binnenhalen. Zulke incentives werken motiverend omdat een medewerker precies weet wat er van haar verwacht wordt en wat dat werk waard is.

Dit soort leiderschap maakt duidelijke rollen en verantwoordelijkheden voor elke medewerker. Dus iedereen weet wat van haar verwacht wordt. Maar het kan ook een ‘net-genoeg’ mentaliteit bevorderen. Maar met de juiste incentives die de bedrijfsdoelen dienen kan transactioneel leiderschap zeer motiverend zijn voor medewerkers.

Coachend Leiderschap

De coachende leider focust zich op het verbeteren van de individuele leden van haar team en de onderlinge samenwerking. Net als een sporttrainer coacht zij haar medewerkers naar succes toe. Coachend leiderschap lijkt erg op democratisch leiderschap en transformationeel leiderschap maar legt meer nadruk op de groei en succes van haar medewerkers.

De coachende leider bouwt een team met diverse skillsets in plaats van medewerkers te dwingen zich in bepaalde vaardigheden te specialiseren. Op de lange termijn, legt zij een focus op het bouwen van een sterk team die effectief met elkaar kan communiceren en elkaars skillsets complementeren.

Een coach helpt medewerkers te groeien door ze misschien nieuwe taken te geven, richting te bieden, of constructieve feedback te bespreken. Zij kan ook haar team versterken door ze aan te moedigen van elkaar te leren.

Nieuw Leiderschap

Nieuw Leiderschap brengt twee soorten leiderschap bij elkaar. Ten eerste, transactioneel leiderschap, waar resultaten de maat van alle dingen slaan. Medewerkers worden op de voet gevolgd en er wordt veel gecorrigeerd. Net zo lang tot doelen dichterbij komen. Werkplezier van medewerkers is nauwelijks een factor. Ten tweede, transformationeel leiderschap. Motivatie en moraal zijn als een kompas voor het leiderschap. Leiders maken een sterke connectie met hun medewerkers vanuit wederzijds vertrouwen, hoge morele en ethische normen. Plezier op de werkvloer wordt ook een belangrijke drijfveer.

Nieuw leiderschap wordt vaak verstaan als transformationeel leiderschap. Daar is veel voor te zeggen. Het geluk van je medewerkers laten opbloeien is investeren in je belangrijkste kapitaal. Je pakt frustratie en misverstanden aan. Daarvoor in de plaats komen teamspirit, werkplezier en een natuurlijke efficiëntie in het team. Maar hoe zit het met de resultaten? Die raken nogal eens ondergesneeuwd bij transformationeel leiderschap. Wij geloven dat de definitie van nieuw leiderschap niet te vangen is met een enkele benadering. De wereld van vandaag is te complex daarvoor. Om effectief te zijn als leider, moet je dogma's durven loslaten.

Nieuw leiderschap brengt het beste van twee werelden samen. Vertrouwen geven aan medewerkers is een krachtig middel om het team zijn eigen kracht te laten ontdekken. Maar zelfstandigheid en zelfbeschikking zijn niet grenzeloos. Een leider die doelen benoemt en focus creëert in de activiteiten is nodig. Zo is onze definitie van nieuw leiderschap. Geen functie maar een proces van een hele organisatie. Van onder naar boven en omgekeerd. Een proces dat transactioneel en transformationeel leiderschap in zich verenigt en samen leiderschap naar een nieuw niveau brengt. Plezier en resultaat is de keerzijde van dezelfde medaille die nieuw leiderschap heet.

Dit waren de 7 essentiële leiderschapsstijlen volgens Toon van Mierlo en Reinwout Schram. Welke is jouw favoriet?

[/et_pb_text][/et_pb_column][/et_pb_row][/et_pb_section]