



Het effect van een interactieve leiderschapsstijl



Hetty Jansen
Training & Coaching

Het effect van een interactieve leiderschapsstijl

Stijlen

- zo zie je door de bomen weer het bos

De leider in jou

- de jas die jou past

Leiderschap, de ander en de situatie

- een 'balance-act'

Brandjes blussen of de brandhaard aanpakken

- bezig blijven of in 1 keer goed

De inhoud van dit E-book geeft je inzichten en kennis over leiderschapsstijlen. Je leert onderlinge verschillen te herkennen en deze succesvol in te zetten om zo "contact te maken met het beste in jezelf en in anderen".

Inleiding

Leiderschapsstijlen.

Er zijn boeken over vol geschreven.

Het aantal leiderschapsstijlen is niet te vangen op 1 A4-tje.

Leiderschap in de 21e eeuw is beladen met karrevrachten overtuigingen, meningen en daarnaast feiten en voortschrijdende inzichten.

Toen ik werd gevraagd om een workshop van 45 minuten te geven ter gelegenheid van de Rotaract Assembly 2021 vanuit het thema 'Leiderschap' vroeg ik mezelf af hoe ik al mijn kennis en ervaring zou kunnen vertalen naar een format dat informatief en inspirerend zou zijn voor al die Rotaracters die ingezoomd waren. Leiderschap is voor mij een breed begrip. Het beweegt zich van zelfmanagement tot leiderschap op wereldniveau. Het is situationeel afhankelijk of leiderschap verbindend en succesvol is of niet.

Ik kwam al snel op de focus van de stijlen. Op welke stijl bij jou past en welke stijl wat meer energie van je vraagt. En hoe verschillende leiders elkaar daarin zo nodig kunnen aanvullen. Op de voor- en nadelen van de verschillende stijlen. Op het al dan niet afstemmen van een stijl op de specifieke situatie en het effect ervan. Op het belang van het zoeken naar de brandhaard in plaats van het steeds weer blussen van brandjes als leider.

Want leiderschapsstijlen zijn zichtbaar gedrag vanuit het voor mij vaststaande gegeven dat leiderschap vraagt om afgestemd te faciliteren en te motiveren om zo contact te maken met het beste in jezelf en in anderen. En daarmee stress de wereld uit te krijgen.

HOOFDSTUK 1

Stijlen – zo zie je door de bomen weer het bos

Het is maar een klustertje van vier:-)

Als je op internet gaat zoeken, dan loop je vast in een woud van leiderschapsstijlen.



En affiliatief leiderschap vond ik ook. Ooit van gehoord? Ik niet. Ik heb even opgezocht wat het was. Het is menselijk leiderschap vanuit loyaliteit.

Het goede nieuws is:
deze stijlen zijn samen te vatten in 4 hoofdstijlen.

- Autocratische stijl
- Democratische stijl
- Gemoedelijke stijl
- Laissez faire stijl

En het beste nieuws is:
Jij en ik, wij allemaal, hebben deze vier stijlen 'in huis'!

Ja, in onze persoonlijke mix.
Afhankelijk van ons karakter en persoonlijkheidsstructuur.

Ja, we passen de stijlen dagelijks toe.
Ook al heb je (nog) geen leidinggevende functie.

HOOFDSTUK 2

De leider in jou – de jas die jou past

Jouw favoriete jas!

Je hebt deze leiderschapsstijlen in je, alle vier.

Vanuit jouw karakter, persoonlijkheidsstructuur en kwaliteiten heb je een persoonlijke mix.

Met een natuurlijke voorkeur voor een van de vier stijlen, omdat die jou het beste past en je er geen moeite voor hoeft te doen.

Dat is jouw favoriete jas en die hangt vooraan aan jouw kapstok.

En wellicht heb je een weerstand voor een stijl. Omdat je daar wat van vindt of omdat deze stijl je niet zo goed ligt. Die jas zit niet zo lekker.

Het kan ook zijn dat het niet in je opkomt om een bepaalde stijl toe te passen.

Die jas hangt uit het zicht.

Wat is het verschil tussen de jassen. Tussen de stijlen.

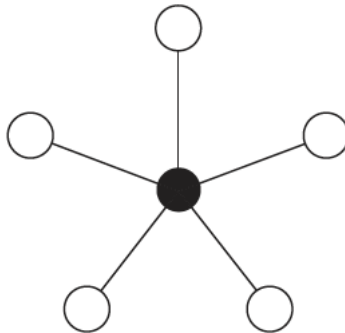
Daarvoor gaan we ze eerst eens even doornemen.

Ik laat ze alle vier even de revue passeren.

Misschien dat je bij het lezen al een idee krijgt welke stijl jou het beste past; wat jouw favoriete leiderschapsstijl is.

De autocratische leiderschapsstijl

Deze stijl geeft opdrachten en richting en moedigt anderen aan rechtstreeks te rapporteren.
Het is een taakgerichte stijl.



voordeel:

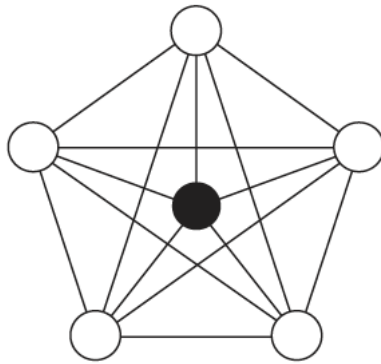
- top-down sturing op taken.
- Actiegerichte opdrachten, orders, commando's.
- Biedt richting.
- Vraagt zelfredzaamheid.
- Nodigt anderen uit om aan te haken.

nadeel:

- nodigt niet uit tot groepsinteractie.
- Ontmoedigt zelfmotivatie.
- Nodigt uit tot "over-aanpassing".
- Kan leiden tot rebellerend gedrag.
- Ontmoedigt feedback.
- Belemmert opbouwend meedenken.

De democratische leiderschapsstijl

Deze stijl is gebaseerd op de principes van groeps-participatie en groepsbeslissing. Interactie tussen iedereen en onafhankelijk denken is belangrijk. Feedback wordt gewaardeerd. Het is een denkgerichte stijl.



voordeel:

moedigt resultaatgerichte, 'denkende' mensen aan om in hun eigen tempo te groeien.

Verhoogt de samenhang in de groep en bevordert de betrokkenheid en moraal bij de realisering van gemeenschappelijke doelen.

Is gebaseerd op overlegstructuur in de aanpak.

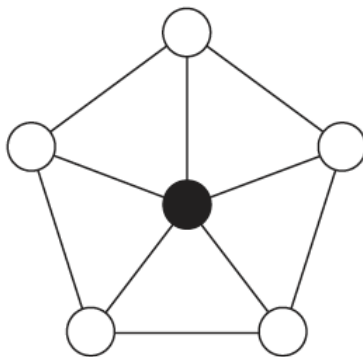
Moedigt onafhankelijk denken aan.

nadeel:

Geeft onvoldoende structuur aan mensen die dat nodig hebben en geeft geen houvast aan mensen die onvoldoende kennis en begrip van de materie hebben.
Kan leiden tot 'polderen'.

De gemoedelijke leiderschapsstijl

Deze stijl is typerend voor iemand die meer mensgericht is dan denk- of taakgericht. Individuele gevoelens zijn belangrijker dan de taak en het behalen van resultaten. Deze stijl gaat er van uit dat als mensen zich 'goed voelen', ze beter zullen presteren. Deze stijl bevordert het wij-gevoel door zorgzaamheid en afstemming op elkaar.



voordeel:

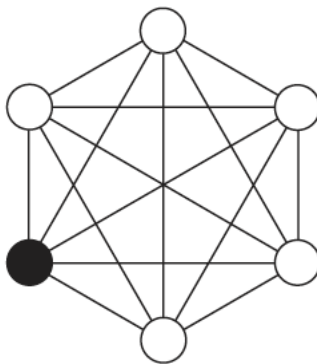
werkt goed bij mensen die hun gevoelens willen delen en die als mens onvoorwaardelijke acceptatie nodig hebben.
Creëert gezelligheid en saamhorigheid.

nadeel:

persoonlijke relaties worden vermengd met professionele relaties en dat kan gezien worden als inbreuk op privacy.

De laissez-faire leiderschapsstijl

Deze stijl is nog meer niet-sturend dan de democratische stijl. Iemand die de laissez-faire stijl hanteert zal anderen uitnodigen zoveel mogelijk verantwoordelijkheid te nemen als ze aankunnen, meer niet. Deze stijl is spontaan en gericht op een plezierige interactie.



voordeel:

heeft goede resultaten bij mensen die graag 'hun eigen ding doen'.

Werkt voor mensen die er niet van houden om verteld te worden wat ze moeten doen.

Is plezierig voor mensen die creatief willen bezig zijn met ongestructureerde alternatieven.

Geeft ruimte voor onafhankelijkheid en eigen richting.

nadeel kan zijn:

voorziet niet in richting en structuur voor de mensen die dat nodig hebben.

HOOFDSTUK 3

Leiderschap, de ander en de situatie – een ‘balance-act’

Een passende jas bij een specifieke setting.

“Dit is wat we gaan doen.”

is een uitspraak vanuit de autocratische stijl.

“Zullen we gaan uitzoeken wat de beste manier is?”

is een uitspraak vanuit de democratische stijl.

“Hoe voelt dit voor jou?”

is een uitspraak vanuit de gemoedelijke stijl.

“Hey, ‘ns kijken of dit leuk is; we zien wel.”

is een uitspraak vanuit de laissez-faire stijl.

Je voelt hem al aankomen denk ik.

- Specifieke situaties vragen om een specifieke stijl.
- Mensen vragen om een afgestemde wijze van benadering om gemotiveerd te raken.

Het vraagt van de leider om te balanceren tussen de vier verschillende stijlen, afhankelijk van

- het eigen energie-level - welke stijl kun je communiceren
- de persoon/personen aan wie wordt leiding gegeven
- wat de situatie vraagt.

Er wordt gezegd dat het leiderschap van de 21e eeuw de gemoedelijke stijl is; de stijl waarbij de leider afstemt op de perceptie en behoeften van de volger. Om zo de intrinsieke motivatie voor werk en acties te vergroten.

Er zijn echter momenten dat deze stijl niet voldoet; dat er andere zaken zijn die aandacht vragen. En waardoor de gemoedelijke stijl ontoereikend is.

Zoals bij een crisis, waarbij het algemeen maatschappelijk belang prevaleert over individuele behoeften.

Of een bedrijfsbelang bij reorganisatie dat voorrang heeft boven het belang van enkele medewerkers. Dan is een autocratische stijl onmisbaar.

Of het kan zijn dat er creativiteit wordt verwacht; een vrije invulling naar eigen behoefte. Spontaniteit en openheid om te komen tot innovatieve ideeën en wegen. Een 'doe eens gek' mentaliteit die leidt tot energieke uitingen en nieuwe oplossingen. Vrijheid-blijheid, de laissez-faire stijl.

Of het is tijd om plaats te nemen aan tafel en een issue of kwestie grondig en planmatig door te spreken vanuit verantwoordelijkheid en commitment. De dominantie voor de democratische stijl is dan het meest effectief.

HOOFDSTUK 4

Brandjes blussen of brandhaard aanpakken – bezig blijven of in 1 keer goed aanpakken

Alle jassen binnen bereik.

Het is niet zo dat een specifieke leiderschapsstijl effectief is bij iedereen en in elke situatie.

Er zijn zoals gezegd drie elementen die van belang zijn:

- welke stijl heb jij beschikbaar op het moment
- met welke stijl faciliteer en motiveer je de ander het best
- welke dominantie van stijl vraagt de situatie.

Dus het is handig om 'alle jassen binnen bereik te hebben.

**“Flexibiliteit in stijlen
is de sleutel
tot succesvolle interactie”**

Op het moment dat je kiest voor de voor jou gemakkelijkste weg en dus jouw meest dominante stijl inzet in welke situatie dan ook, waarbij je de ander vraagt om af te stemmen op jouw stijl, dan zal - afhankelijk van jouw invloed en positie - de ander zich aanpassen en mee (moeten) gaan bewegen. Het brandje is voor even geblust.

Op het moment dat de leider kiest uit de vier stijlen vanuit afstemming op wat hij/zij zelf authentiek kan communiceren, op de ander met inachtneming van wat de situatie vraagt, dan zal de ander zich gezien en gehoord voelen en vrijwillig meebewegen. Vertrouwen groeit. Er ontstaat intrinsieke motivatie die de brandhaard aanpakt, waardoor brandjes niet meer (zo gemakkelijk) opnieuw opblaaien.

Het kiezen vanuit afstemming vraagt om een interactieve leiderschapsstijl en dus van de leider om ervoor te zorgen dat de extra energie en commitment die daarvoor nodig is, beschikbaar is. Een regel uit de gedragswetenschappen: zelfmanagement komt voor relatiemanagement!

Op de langere termijn komt die investering dubbel en dwars terug, want je bent niet langer een van de leiders die 54% van de tijd besteedt aan het blussen van brandjes die ontstaan door het vasthouden aan de eigen voorkeursstijl.

“Een leider is iemand die afgestemd faciliteert en motiveert, daardoor het beste uit zichzelf en anderen naar boven haalt en een plezierige sfeer en optimale resultaten bewerkstelligt.”

Over de auteur



Hetty Jansen-Verhagen is stressmanagement-consultant, communicatiespecialist, trainer en coach in het Process Communication Model, personal coach en ademtherapeut.

Haar kracht en expertise is om mensen en organisaties te begeleiden naar innerlijke rust en balans en te ondersteunen

in stressreductie en (strategische) communicatie.

Hierdoor wordt de veerkracht vergroot, verbeteren relaties, worden optimale resultaten bereikt en neemt plezier en bevologenheid toe.

Haar communicatiestijl is open, mensgericht en to-the-point.

Humor, relativering en respectvolle provocatie maken onderdeel uit van haar manier van werken.

Ze werkt met de specifieke probleemstelling van de cliënt/het bestuur/het team/de organisatie.

Ze maakt een gerichte keuze uit de variatie aan technieken die ze beheerst met een strakke focus op vitaliteit en een optimaal en duurzaam resultaat.

www.hjtc.nl



Wil jij en/of jouw team meer leren over 'the art of adaptable communication', over leiderschap vanuit vitaliteit, minder stress, een soepele samenwerking en optimale resultaten, klik dan op info@hjtc.nl, dan gaan we samen aan het werk. En zoeken we uit welke aanpak het beste bij jou/jouw team past (coaching, een workshop, masterclass of training).

Bron: Process Communication Model