



Verdwaald in leiderschapstijlen? Begin bij jezelf

Of je nu googelt, ChatGPT raadpleegt of lekker old school een boekwinkel inloopt, je wordt overspoeld met allerlei managementtheorieën.

Van autocratisch leiderschap tot dienend leiderschap, van situationeel tot coachend, en dan hebben we de agile en inclusieve varianten nog niet eens genoemd.

Het is dan ook niet zo vreemd als je door de bomen het bos niet meer ziet. Je wilt graag een goede leider zijn, maar waar begin je? En hoe weet je wat bij jou past?

De groei van leiderschapstheorieën

Toen ik zelf voor het eerst in aanraking kwam met leiderschapstheorieën tijdens een opleiding, was het landschap nog redelijk overzichtelijk. We leerden over taakgericht en relatiegericht leiderschap, met het situationeel leiderschapsmodel van Hersey & Blanchard als duidelijke kapstok. Dat bood houvast: de situatie bepaalt wat je doet.

Maar hoe meer je je verdiept in leiderschap, hoe duidelijker wordt dat geen enkel model het hele verhaal vertelt. Nieuwe termen blijven opduiken: vitaal, systemisch, authentiek en adaptief leiderschap. Elk model belicht een ander aspect, maar geen enkel model vertelt je wat je in welke situatie met welke persoon te doen hebt. En precies dat is de uitdaging.

Moet je dan alle theorieën kennen? En vooral veel vlieguur maken? Ons antwoord: ja, dat helpt. Maar het belangrijkste instrument van leiderschap ben je uiteindelijk zelf. Geen enkel boek geeft antwoord op de vraag wie jij bent als leider.



Wie ben jij als leider?

Om te ontdekken wie jij bent als leider, en misschien ook wie je wilt worden, is zelfonderzoek nodig. Wat vind jij belangrijk in je werk en in je leven? Waar krijg je energie van? Wat gaat je van nature gemakkelijk af? Wanneer kom je in flow?

En misschien nog belangrijker: hoe reageer je als het spannend wordt? Bij onderpresteren, reorganisaties, hoge werkdruk of tegenvallende resultaten? Ben je geneigd om controle te nemen of juist los te laten? Zoek je harmonie of durf je de confrontatie aan?

Pas wanneer je jezelf kent, kun je bewust kiezen welk gedrag op welk moment en bij welke medewerker helpend is. De moderne kijk op leiderschap draait dan ook minder om het aanleren van vaardigheden en meer om bewustzijn: van jezelf, van de ander en van de context. Vanuit dat bewustzijn ontstaat flexibiliteit, niet omdat een model dat voorschrijft, maar omdat jij voelt wat nodig is.

Zie het bos als spiegel

In plaats van het bos aan leiderschapsstijlen te zien als iets waarin je verdwaalt, kun je het ook gebruiken als spiegel. Welke stijl raakt je? Welke roept weerstand op? En wat zegt dat over jou?

Misschien herken je je in coachend leiderschap, omdat groei voor jou centraal staat. Of in dienend leiderschap, omdat je van nature eerst luistert. Misschien spreekt systemisch leiderschap je aan, omdat je het grotere geheel ziet. Vaak herken je stukjes van jezelf in meerdere stijlen en dat is precies de bedoeling.



Wat je ook kiest: begin bij jezelf

Leiderschap is geen vaste set regels, het is een ontdekkingsreis.
Begin met jezelf te leren kennen: je waarden, je talenten, je energiegevers.

Van daaruit groeit jouw unieke leiderschapsstijl vanzelf.

Dus: zie jij door de bomen het bos niet meer?

Geen probleem. Misschien is het bos juist precies de plek waar jij jouw eigen pad mag ontdekken.

Wij begeleiden je graag op jouw ontdekkingstocht tijdens onze unieke training voor startende managers. Lees hier meer over op:

[Training Startende Manager - Energizing Careers](#)

[Training Startende Manager - Art2Change | Gedrag & Organisaties](#)

Margriet, Linda, Marianne

EnergizingCareers & Art2Change

Mensen in beweging brengen van binnenuit