

## LEIDEND LEIDERSCHAP (STIJL 1)

Je geeft je team instructies en vertelt wat je van je mensen verwacht. Na afloop controleer je of ze hun taken goed hebben uitgevoerd. Bij deze manier van leidinggeven geef je je mensen veel sturing en minder ondersteuning.

### WANNEER WERKT DEZE STIJL HET BESTE?

- Tijdens een crisissituatie.
- Bij werknemers die nieuw en onervaren zijn en hun vak nog moeten leren.
- Wanneer er tijdsdruk is.

### UITDAGING EN ADVIES

- Je bent vrij directief. Zorg dat je ruimte hebt voor een gesprek en vraag hoe taken en projecten gaan.
- Als iets goed is uitgevoerd, geef dan een compliment.

## STEUNEND LEIDERSCHAP (STIJL 3)

Met de steunende leiderschapsstijl laat je jouw werknemers voelen dat ze een taak prima aankunnen. Je geeft weinig sturing en veel ondersteuning. Je helpt mensen zodra ze vragen hebben of tegen problemen aanlopen. En je deelt de verantwoordelijkheden voor besluitvorming.

### WANNEER WERKT DEZE STIJL HET BESTE?

- Deze manier van leidinggeven past goed in situaties waarbij mensen hun werk wel kunnen, maar niet voldoende gemotiveerd zijn.
- Als de werkdruk hoog is of de werksfeer onprettig.
- Steunend leiderschap is geschikt voor werknemers die nooit eerder de kans kregen om verantwoordelijkheid te nemen en daardoor weinig zelfvertrouwen opgebouwd hebben.

### UITDAGING EN ADVIES

- Ga in gesprek. Vraag bij vertragingen of problemen wat er aan de hand is en zoek samen naar oplossingen.
- Moedig je werknemers aan en betrek ze bij beslissingen: zo leren ze steeds meer op zichzelf te vertrouwen.
- Geef eens een minder specifieke taakomschrijving. Stimuleer mensen zelf na te denken over de aanpak van hun taken.
- Stel je werknemers vragen, bied een luisterend oor en kom er zo achter wat hen drijft. Ondersteun je werknemers optimaal bij hun werk en ontwikkeling.

## BEGELEIDEND LEIDERSCHAP (STIJL 2)

Je begeleidt je mensen zo dat ze hun werk uiteindelijk zelfstandig kunnen doen. Je geeft veel sturing en ook veel ondersteuning. Je legt besluiten uit en vraagt daarnaast ook om suggesties.

### WANNEER WERKT DEZE STIJL HET BESTE?

- Bij werknemers die ambitieus zijn, maar nog niet alle kennis en vaardigheden hebben om hun werk alleen te doen.
- Bij werknemers die ervoor openstaan om nieuwe dingen te leren.

### UITDAGING EN ADVIES

- Blijf werknemers motiveren. Leg werkprocessen uit: zo vergroot je hun kennis, betrokkenheid en motivatie.
- Geef je team kleine verantwoordelijkheden, nodig mensen uit voor een vergadering en laat ze meedenken over vraagstukken.
- Laat zien dat je input waardeert, dat zorgt voor zelfvertrouwen van je team.

## DELEGEREND LEIDERSCHAP (STIJL 4)

Delegerend leiderschap draait om loslaten en vertrouwen geven. Je geeft werknemers weinig sturing en weinig ondersteuning. Je laat ze hun werk dus vooral zelf doen. Ook geef je mensen zelf de verantwoordelijkheid voor besluitvorming en het oplossen van problemen. Als leidinggevende heb je natuurlijk wel de eindverantwoordelijkheid.

### WANNEER WERKT DEZE STIJL HET BESTE?

- De delegerende leiderschapsstijl past goed bij mensen die hun werk prima zelfstandig kunnen én willen doen. Zij nemen hun verantwoordelijkheid en komen vanzelf naar je toe als ze ergens tegenaan lopen.

### UITDAGING EN ADVIES

- Geef je werknemers wel kaders waarbinnen zij hun werk doen, ook als ze zelfstandig hun werk uitvoeren.
- Mensen die zelfstandig te werk gaan, hebben soms ook de behoefte om te sparren of brainstormen.

