**Leiderschapsstijlen**

**Zoveel leiderschapsstijlen, zoveel bazen of leidinggevende.**



**Aanmoedigend leiderschap**

Zij gaan werken vanuit een positieve benadering. Zij geven vertrouwen en gaan uit van de capaciteiten en bereidwilligheid van de medewerks. Inplaats van ze te confronteren met de dingen die ze niet kunnen of niet goed doen. Ze complimenteren wat goed gaat en ondersteunen de medewerkers om hun capaciteiten te ontwikkelen

**Activistisch leiderschap**

Voorbeeldfunctie en werken vanuit een actieve rol.  
Je verteld niet alleen aan je medewerks hoe je wil dat ze werken maar je laat dat zelf ook duidelijk op de werkvloer zien. Je bent een rolmodel en je zorgt dat een medewerker leert door te doen. Er wordt leiding gegeven vanuit actie. Voorwaarde is dat een omgeving wordt gecreëerd die dit mogelijk maakt.

**Androgyn leiderschap**  
Androgyn leiderschap geeft leiding vanuit mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten.Mannelijke kwaliteiten zijn vanuit kracht en risico. Vrouwen werken zijn beter in het opbouwen van relaties en mensen te motiveren.

**Atletisch leiderschap**Is streng en en richt zich op duidelijke doelen, ze geven vrijheid en zelfstandigheid en maar zijn streng als er fouten worden gemaakt. Deze leider houd ervan om in de belangstelling te staan.

**Autocratisch leiderschap**  
Een autocraat is een alleenheerser. Autocratisch leiderschap is een manier van leidinggeven die vooral gericht is op taken, niet zozeer op de medewerkers die dat mogelijk maken. De leidinggevende zorgt voor de uitvoering van de werkplanning en -taken. Hij heeft zelf een grote rol, want hij deelt taken uit en verwacht dat de medewerkers de toegewezen taken goed zullen uitvoeren.

**Autoritair leiderschap**  
De leider heeft het alleen voor het zeggen. De medewerkers zijn ondergeschikt en moeten doen wat de leider zegt.

**Bassistisch leiderschap**

Zoals de bassist in een band, zo kijkt de bassistisch leider voortdurend wat hij kan doen om het muziekstuk van een organisatie beter te laten klinken in tempo en intensiteit. Hij zet het fundament neer en geeft structuur. Daardoor krijgen medewerkers vertrouwen in de uitvoering en halen het beste uit zichzelf. Ze weten dat ze altijd op de bas kunnen terugvallen. Als de bas zuiver speelt gaat iedereen zuiver spelen. Voordat ze het podium opgaan, zorgt de bassist dat de musici goede afspraken maken met elkaar; bij afwijkingen grijpt hij in. De bassist geeft leiding op bescheiden, bijna onzichtbare wijze, hij staat tussen zijn mensen. Je mist hem pas als hij er niet is.

**Democratisch leiderschap**  
Bij de democratisch leiderschapsstijl worden medewerkers aangemoedigd om onderling in discussie te gaan, naar afstemming te streven en om met [nieuwe ideeën](https://www.managementimpact.nl/innovatie/artikel/2017/09/de-grote-kracht-van-kleine-ideeen-10111837) te komen.

**Destructief leiderschap**  
‘Destructief’ slaat op de negatieve gevolgen van leiderschapsgedrag. Die gevolgen zijn door de manager in de meeste gevallen niet zo bedoeld. Het ontbreken van actief leiderschap, zoals in het geval van management door afwachtend te zijn. Dit heeft schadelijke gevolgen die vergelijkbaar zijn met verwaarlozend ouderschap. Autoritair of intimiderend leiderschap met de bedoeling om de prestaties en productiviteit te verhogen hoeft niet de intentie te hebben om een persoon te kleineren, maar roept wel een negatieve reactie op. In alle vormen van [destructief leiderschap](https://www.managementimpact.nl/leiderschap/artikel/2018/01/destructief-leiderschap-wat-het-precies-10113576) gaat het om aanhoudend gedrag van managers.

**Directieve leiderschapsstijl: hoge taakgerichtheid**  
Kenmerkt zich door een hoge taakgerichtheid en een lage relatiegerichtheid. De stijl is sterk instruerend en gericht op het snel en efficiënt behalen van het beoogde resultaat. Bijvoorbeeld een interim of crisismanager

**Dienend leiderschap**  
Bij [dienend leiderschap](https://www.managementimpact.nl/home/onderwerp/dienend-leiderschap) staat dienstbaarheid aan medewerkers, klanten en de gemeenschap centraal. Dienend Leiderschap is niet gebaseerd op macht, hiërarchie en status, maar veel meer op bewustwording, zingeving, ontwikkeling en groei van medewerkers.

**Dwingend leiderschap**  
Bij een dwingende leiderschapsstijl wordt van medewerkers verwacht dat ze onmiddellijk en zonder discussie doen wat hen wordt opgedragen.