



Kernelementen van leiderschap

(bron prof. Wilma van der Scheer)

1. Gedeeld leiderschap

Leiderschap is geen individueel bezit, maar ontstaat in interactie. Meerdere stemmen dragen bij aan richting en besluitvorming, ieder vanuit een eigen perspectief en expertise.

Relatie met de Aanspreekcirkel:

De methodiek nodigt expliciet uit tot meerstemmigheid: eerst uitspreken, dan begrijpen, pas later besluiten. Dit vraagt leiders die ruimte geven aan anderen om invloed uit te oefenen.

2. Moreel en persoonlijk commitment

Bij gedeelde vraagstukken kan leiderschap niet worden gedelegeerd. Het vraagt persoonlijke betrokkenheid en morele moed: het vraagstuk ook **eigen maken**, juist als het niet in de functieomschrijving staat.

Relatie met de Aanspreekcirkel:

Het goede gesprek vraagt moed om te blijven staan, ook wanneer het schuurt. Leiderschap toont zich hier in het **voorleven van kwetsbaarheid en reflectie**.

3. Gelijkwaardigheid zonder gelijkheid

Van der Scheer benadrukt radicale gelijkwaardigheid: iedereen doet ertoe, terwijl posities, verantwoordelijkheden en expertise verschillen. Die verschillen moeten niet worden ontkend, maar **zorgvuldig besproken**.

Relatie met de Aanspreekcirkel:

De methodiek biedt structuur om verschillen bespreekbaar te maken zonder ze te laten escaleren: luisteren vóór reageren, belangen vóór standpunten.

4. Responsiviteit en wederkerigheid

Leiderschap vraagt openheid voor beïnvloeding. Niet zenden, maar **afstemmen, terugkoppelen en bijstellen**. Wederkerigheid is hierin cruciaal: geven én ontvangen.



Relatie met de Aanspreekcirkel:

Vragen als “hoe is dit voor jou?” en “hoe zit je erin?” maken wederkerigheid expliciet en houden het gesprek relationeel én richtinggevend.

5. Omgaan met onzekerheid en niet-weten

Complexe vraagstukken laten zich niet oplossen met controle en voorspelbaarheid. Van der Scheer pleit voor leiderschap dat onzekerheid verdraagt en ruimte laat voor leren.

Relatie met de Aanspreekcirkel:

De methodiek vertraagt bewust. Niet om te vertragen, maar om **zorgvuldiger te kiezen**. Dat vraagt leiderschap dat het niet-weten kan uithouden.

Kernzin

Leiderschap in de Aanspreekcirkel is het vermogen ruimte te maken voor het goede gesprek, zonder het gesprek naar je toe te trekken.

Plaatje mandela en bark