



Tegenpolen: wat zijn hun échte voordelen?

De leiderschapsmodellen die minder hiërarchisch of relationeel zijn, hebben reële kracht en gebruiken macht en zelfs betere prestaties, *mits de context klopt en de bestuurders kloppen*.

1. Directief / transactioneel leiderschap

(Taylor, Jack Welch-achtig)

Sterktes

- Snelheid en duidelijkheid
- Efficiëntie bij routinematig of crisissituaties
- Weinig ambiguïteit: iedereen weet waar hij aan toe is

Presteert beter wanneer

- taken voorspelbaar zijn
- fouten kostbaar of gevaarlijk zijn
- tijd schaars is (crisis, turnaround)

Schaduwzijde

- leren stopt
- mensen passen zich aan
- aanspreken wordt top-down correctie

👉 *Resultaat:* korte termijn performance, beperkte adaptiviteit

2. High-performance cultuur

(Netflix-model)

Netflix is hier een interessant hybride voorbeeld.

Netflix

(denk aan het bekende *Netflix Culture Deck*, mede ontwikkeld door Reed Hastings)

Sterktes

- Extreme duidelijkheid over verwachtingen
- Hoge autonomie + hoge verantwoordelijkheid
- Radicale feedbackcultuur (“candor”)
- Focus op volwassen professionals



Presteert beter wanneer

- medewerkers hoogopgeleid en zelfsturend zijn
- de markt extreem competitief is
- innovatie belangrijker is dan stabiliteit

Cruciaal detail

Netflix combineert:

- **vrijheid** (weinig regels)
- met **keiharde consequenties** ("keeper test")

👉 *Dit is géén zachte cultuur, maar een prestatiecultuur met dialoog.*

3. Visionair, persoonsgedreven leiderschap

(Musk-achtig)

Sterktes

- Snel beslissen
- Sterke richting en ambitie
- Doorbraakinnovatie

Presteert beter wanneer

- visie belangrijker is dan draagvlak
- er pioniers nodig zijn
- de leider zelf extreem competent is

Schaduwzijde

- afhankelijkheid van één persoon
- weinig ruimte voor tegenspraak
- aanspreken omhoog is risicovol

Wie heeft gelijk?

Het eerlijke antwoord: niemand altijd

Leiderschapsmodellen zijn geen waarheden, maar **instrumenten**.

De vraag is niet: *wie heeft gelijk?*

maar:

Wat vraagt deze context, deze fase, dit vraagstuk, deze bestuurders?



Waar onderscheidt de Aanspreekcirkel zich dan wél?

Leiderschap vanuit aanspreekcirkel kiest bewust voor een ander optimalisatiepunt:

Focus	Tegenpolen	Leiderschap aanspreekcirkel
Tijdshorizon	Korte- middellange termijn	Middel- en langetermijn
Prestatie	Output, resultaat	Relatie × rendement × reflectie
Aanspreken	Correctie of feedback	Leren en ontwikkelen
Macht	Vaak impliciet	Expliciet en bespreekbaar
Cultuur	Selectief (zoals Netflix)	Inclusief en ontwikkelgericht

Aanspreekcirkel gericht leiderschap **presteert beter** wanneer:

- vraagstukken complex zijn
- samenwerking cruciaal is
- verandering duurzaam moet zijn
- leren en ontwikkelen belangrijker is dan winnen