‘Waarom mentale draagkracht het verschil maakt aan de top’

whitepaper

Team-flow

Optimaal Talent ACADEMY

“De meeste leiders functioneren nog goed… maar merken niet dat hun mentale draagkracht langzaam afneemt”

Beste leidinggevende,

Je staat continue ‘aan’.
Herken je dit? Je agenda zit vol. Besluiten volgen elkaar snel op en de druk blijft hoog. Ondertussen wordt er veel van je gevraagd , van richting geven tot het nemen van complexe beslissingen. Je schakelt snel, houdt het tempo erin en zorgt dat het doorgaat. En dat lukt ook. Maar het vraagt continu iets van je aandacht en scherpte. En dat blijft niet zonder effect. De organisatie draait, resultaten worden gehaald en je blijft functioneren. Maar er verschuift iets in hoe je dat doet.

Het spanningsveld

Leiderschap aan de top staat nooit stil. De druk blijft en verantwoordelijkheid komt uiteindelijk bij jou samen. Daarmee ontstaat een spanningsveld. Tussen doorgaan en ruimte nemen. Tussen snelheid en scherpte. Tussen handelen en echt kijken naar wat er speelt. De vraag is niet of je het volhoudt, maar wat er gebeurt met je scherpte terwijl je doorgaat. Vaak merk je dat pas wanneer het al langere tijd speelt. En wat daar verandert, raakt niet alleen jou, maar ook hoe de organisatie functioneert.

De kernvraag

In deze whitepaper nemen we je mee in één centrale vraag:
Hoe behoud je als leider je mentale draagkracht wanneer de druk structureel hoog is?

Je ontdekt:

- waarom mentale draagkracht cruciaal is voor leiderschap onder druk
- welke signalen wijzen op versmalling en afnemende ruimte
- en welke concrete buffers helpen om scherp te blijven

Zodat je niet alleen blijft functioneren, maar ook blijft floreren.

In deze whitepaper delen we inzichten uit ons masteronderzoek naar leiderschap onder structurele druk en hoe je daarin je mentale draagkracht kunt blijven organiseren. We nodigen je uit om tijdens het lezen stil te staan bij je eigen leiderschap en de ruimte die je daarin ervaart.

Wij wensen je veel leesplezier!
Met hartelijke groet,

Stephen en Viktor Steijger
Namens team Optimaal Talent



Optimaal Talent
Bouwen aan teams en talent

Inhoudsopgave

De stille kwetsbaarheid aan de top 6
Wanneer de ruimte kleiner wordt 8
Waarom bestaande modellen tekortschieten 9
Onderzoeksbasis 9
Een nieuw perspectief 10
Mentale draagkracht als sleutel 12
Mentale draagkracht organiseren: de vijf kernmechanismen 13
De tien buffers van mentale draagkracht 14
Leiderschapscoaching als spiegel en tegenkracht 16
Reflectiewijzer: Waar sta jij als leider? 17
Verder verdiepen 18
In gesprek over leiderschap onder druk 19



Druk vraagt niet om minder verantwoordelijkheid, maar om andere sturing.

De stille kwetsbaarheid aan de top

Leiderschap aan de top kent geen pauzeknop. De druk komt niet in golven, maar is continu aanwezig. Besluiten volgen elkaar op, verantwoordelijkheden stapelen zich op en de context blijft voortdurend in beweging.

Veel leiders raken gewend aan die dynamiek. Het hoort bij de rol en wordt onderdeel van het dagelijks functioneren. Je leert omgaan met snelheid, complexiteit en verwachtingen die hoog blijven.

Een rol die altijd doorgaat
Die druk komt niet alleen voort uit de hoeveelheid werk, maar uit de aard van de rol. Leiders opereren onder permanente zichtbaarheid, dragen eindverantwoordelijkheid en nemen beslissingen met grote impact. Tegelijkertijd neemt de ruimte om die druk te delen af. Naarmate de positie hoger wordt, wordt besluitvorming individueler en wordt tegenspraak minder vanzelfsprekend. Dat maakt leiderschap intens, maar ook kwetsbaar.

Een context die weinig herstel toelaat
Er is altijd wel iets dat aandacht vraagt, iets dat urgent voel of iets dat niet kan wachten. Momenten van herstel ontstaan daardoor niet vanzelf, maar moeten bewust worden georganiseerd, terwijl daar in de praktijk vaak weinig ruimte voor is.

**“De druk is niet tijdelijk.
Het is de context waarin je functioneert.”**


OptimaalTalent
Bouwen aan teams en talent
De meeste leiders vallen niet uit, maar leveren geleidelijk in.

Wanneer de ruimte kleiner wordt

Geleidelijke verschuiving
Onder deze omstandigheden blijven leiders vaak effectief functioneren. Maar er treedt verschuiving op. Die verandering is niet altijd zichtbaar, maar werkt wel door in de manier waarop je beslissingen neemt, relaties onderhoudt en richting geeft. Juist omdat deze belasting onderdeel wordt van het dagelijks functioneren, blijft ze vaak lange tijd onopgemerkt.

Signalen van versmalling
De eerste signalen zijn subtiel, maar herkenbaar:

- beslissingen worden sneller genomen, met minder ruimte voor afweging
- reflectie krijgt minder vanzelfsprekend een plek
- gesprekken worden korter en meer gericht op voortgang
- tegenspraak wordt minder actief opgezocht
- de neiging ontstaat om zelf meer te sturen of over te nemen

Deze signalen zijn geen probleem op zichzelf. Ze horen bij een context waarin tempo en besluitkracht nodig zijn.

Waarom dit gebeurt
In een omgeving waarin druk continu aanwezig is, wordt snelheid vanzelf de norm. Stilstaan voelt al snel als vertraging, terwijl doorgaan wordt beloond.
Daardoor verschuift de manier van werken. Wat eerst bewust gebeurde, wordt directer en automatischer. Alternatieven worden minder uitgebreid verkend en reflectie verschuift naar de achtergrond. Niet omdat leiders minder scherp zijn, maar omdat de context minder ruimte biedt om die scherpte te organiseren.

Het kantelpunt
Het kantelpunt is geen duidelijk moment, maar een proces.
Het ontstaat wanneer deze manier van functioneren zich begint vast te zetten en bijsturen minder vanzelfsprekend wordt. Leiders blijven functioneren, maar de ruimte om scherp te blijven neemt af. Deze verschuiving raakt niet alleen de leider, maar ook de organisatie. Ze werkt door in de besluitvorming, in hoe teams samenwerken en in de veiligheid die mensen ervaren om zich uit te spreken.

.

Waarom bestaande modellen tekort schieten

Veel modellen rondom welzijn en functioneren bieden waardevolle inzichten. Maar in de context van leiderschap onder structurele druk schieten ze vaak tekort. Veel benaderingen gaan uit van balans tussen belasting en herstel. In de praktijk van leiderschap aan de top is die balans er niet. De druk is niet tijdelijk, maar continu aanwezig.

Burn-outmodellen richten zich vooral op het moment waarop het misgaat. Ze helpen signaleren wanneer grenzen overschreden zijn, maar bieden weinig houvast voor functioneren terwijl de druk al aanwezig is.

Ook benaderingen die focussen op het versterken van hulpbronnen houden onvoldoende rekening met de specifieke context van leiderschap. Permanente zichtbaarheid, eindverantwoordelijkheid en besluitisolatie vragen om een andere manier van kijken.

Coaching wordt daarbij vaak gezien als een aanvullende hulpbron. In de praktijk blijkt juist dat coaching een rol kan spelen in het begrenzen van druk, het versterken van scherpte en het organiseren van ruimte. Daarmee vraagt leiderschap onder druk niet om balans, maar om bewuste sturing binnen je mentale draagkracht.

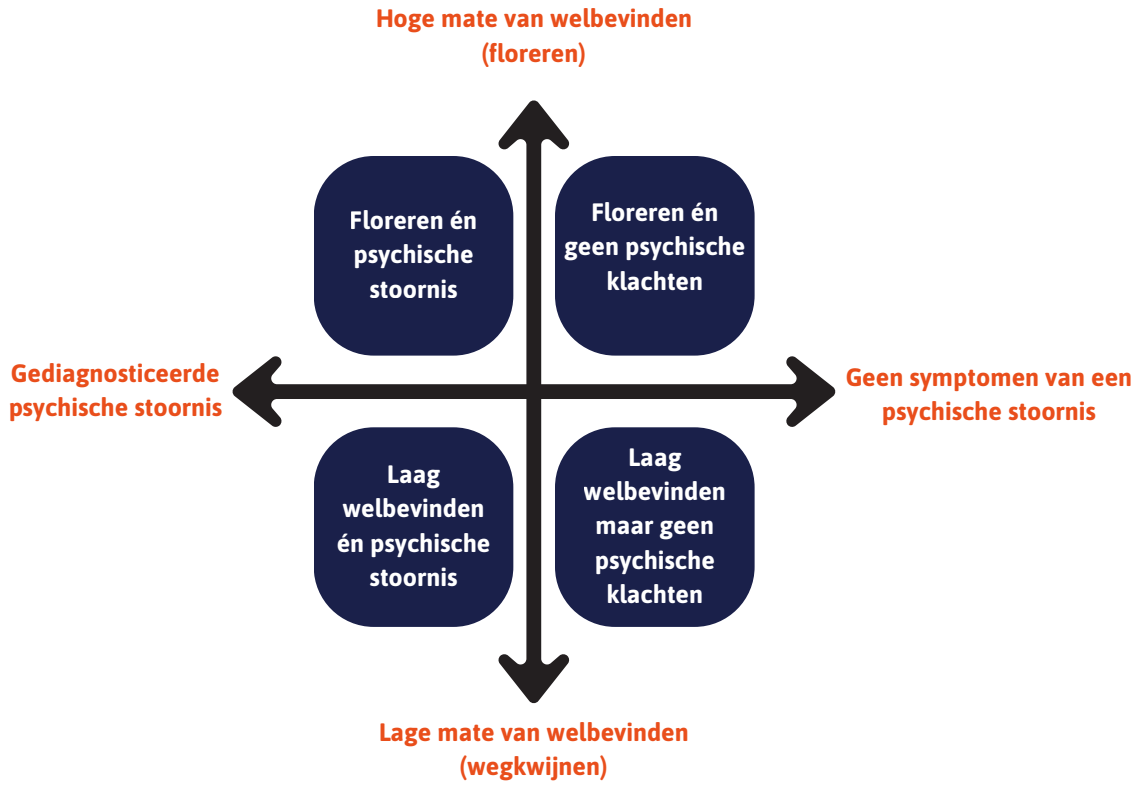
Onze onderzoeksbasis

Deze whitepaper is gebaseerd op kwalitatief onderzoek naar leiderschap onder structurele druk. Er zijn vijftien semigestructureerde interviews gehouden met CEO’s en executive coaches, gericht op hoe leiders functioneren in een context van aanhoudende druk. De analyse is uitgevoerd volgens de Gioia-methodologie, waarbij terugkerende patronen en mechanismen systematisch zijn geïdentificeerd. De bevindingen zijn vervolgens getoetst via member checks en expert reviews.

Een nieuw perspectief

Veel modellen gaan ervan uit dat functioneren en welbevinden samen oplopen. Het onderstaande model laat zien dat dit niet het geval is. Leiders kunnen blijven functioneren, terwijl het onderliggende welbevinden onder druk staat.

Twee-continua model



Functioneren zegt niet alles

In de context van leiderschap betekent dit dat functioneren niet altijd iets zegt over de beschikbare mentale draagkracht. Leiders kunnen blijven presteren, terwijl de ruimte om scherp te blijven geleidelijk afneemt. En precies daar ontstaat het verschil tussen blijven functioneren en daadwerkelijk floreren.



Je kunt veel dragen.
Maar hoeveel ruimte heb je
nog om scherp te blijven?

Mentale draagkracht als sleutel

Wat hier speelt, is geen kwestie van gedrag, maar van ruimte. De manier waarop leiders functioneren onder druk wordt niet alleen bepaald door wat er van hen gevraagd wordt, maar vooral door hoeveel mentale ruimte er beschikbaar is om daarmee om te gaan.

Die ruimte noemen we mentale draagkracht. Het is de capaciteit om te blijven denken, afwegen en bijsturen terwijl de druk aanwezig blijft. Mentale draagkracht bepaalt of je als leider overzicht houdt, verschillende perspectieven blijft zien en bewust kunt handelen.

Onder structurele druk staat die draagkracht continu onder spanning. Niet omdat leiders tekortschieten, maar omdat de belasting constant aanwezig is. Daardoor wordt het moeilijker om afstand te nemen, om stil te staan en om opnieuw te kijken.

Geen kwestie van balans

De reflex is vaak om te zoeken naar balans. Meer rust, minder druk, betere verdeling. Maar leiderschap aan de top laat zich niet organiseren in evenwicht. De druk blijft en de verantwoordelijkheid verdwijnt niet.

De vraag is dus niet hoe je die druk wegneemt, maar hoe je je mentale draagkracht actief organiseert en beschermt. Floreren onder druk vraagt geen balans, maar sturing. Het vraagt om het bewust creëren en behouden van ruimte, juist wanneer die onder druk komt te staan.

Daar ligt de kern van florerend leiderschap.

Mentale draagkracht organiseren

Om mentale draagkracht onder druk te behouden, is meer nodig dan inzicht alleen. Leiders die blijven floreren organiseren hun functioneren actief rondom een aantal terugkerende krachten. Deze krachten vormen samen de basis voor hoe leiders omgaan met druk, ruimte creëren en hun functioneren blijven reguleren.

Vijf krachten van florerend leiderschap

De kern van het model bestaat uit vijf samenhangende krachten:

- **Proactief zelfleiderschap**

De mate waarin leiders bewust regie nemen over hun tijd, energie en herstel.

- **Relationeel kapitaal**

De kwaliteit van relaties die zorgen voor tegenspraak, steun en perspectief.

- **Begrenzen van prestatiedruk**

Het vermogen om prestatiedrang te herkennen en waar nodig af te remmen.

- **Dynamische bandbreedte**

Het actief creëren en beschermen van mentale ruimte voor reflectie en overzicht.

- **Coaching als spiegel en tegenkracht**

Externe reflectie die helpt om patronen zichtbaar te maken en bij te sturen.

Model voor florerend leiderschap onder druk



De tien buffers van mentale draagkracht

Leiders die onder druk blijven floreren, doen dat niet toevallig. Ze organiseren hun mentale draagkracht actief in hun dagelijks handelen. Ons onderzoek laat zien dat dit terugkomt in tien concrete buffers die helpen ruimte te behouden, juist wanneer de druk toeneemt.

1. Eigen kernkompas

Weten waar je voor staat helpt om richting te houden onder druk. Het voorkomt dat je meegaat in de waan van de dag.

2. Talentinzet

Werken vanuit je sterke kanten kost minder energie en geeft meer scherpte. Het vergroot je effectiviteit, juist wanneer de druk toeneemt.

3. Mentale bandbreedte

De ruimte om te reflecteren en overzicht te houden is essentieel. Zonder die ruimte wordt handelen al snel reactief.

4. Gezonde levensstijl

Fysiek herstel en energie zijn de basis voor mentaal functioneren. Onder druk wordt dit vaak onderschat, terwijl het cruciaal is.

5. Toppers om je heen

Sterke mensen om je heen zorgen voor tegenspraak en perspectief. Ze helpen je scherp te blijven in je besluiten.

6. Agenda-regie

Hoe je je tijd organiseert bepaalt hoeveel ruimte je ervaart. Zonder regie neemt de druk vanzelf toe.

7. Energiemanagement

Niet alleen tijd, maar ook energie vraagt om bewuste keuzes. Het helpt om pieken en herstel beter te balanceren.

8. Mini-retraites

Bewust afstand nemen creëert ruimte voor reflectie. Juist korte momenten kunnen daarin veel verschil maken.

9. Omgaan met schaduwpatronen

Onder druk worden patronen zichtbaarder en sterker. Inzicht daarin helpt om bewuster te blijven handelen.

10. Emotionele intelligentie

Inzicht in jezelf en anderen beïnvloedt hoe je handelt onder druk. Het versterkt relaties en besluitvorming.

Bonus: Creëer een inspirerende omgeving

De omgeving waarin je werkt beïnvloedt je energie en focus. Een bewuste inrichting kan daarin meer doen dan je denkt.



Je kunt veel zelf organiseren.
Maar niet alles zie je van binnenuit.

Leiderschapscoaching als spiegel en tegenkracht

Leiders organiseren veel zelf. Maar niet alles is van binnenuit zichtbaar.
Juist onder druk ontstaat een grens van zelfsturing. Patronen zetten zich vast, perspectief versmalt en tegenspraak neemt af, vaak zonder dat het direct wordt herkend.

Meer dan reflectie
In die context krijgt coaching een andere betekenis. Niet als ondersteuning, maar als tegenkracht.
Een plek waar patronen zichtbaar worden, waar ruimte ontstaat voor reflectie en waar leiders worden uitgedaagd om opnieuw te kijken naar hun keuzes en gedrag. Niet om te vertragen, maar om scherper te blijven handelen.

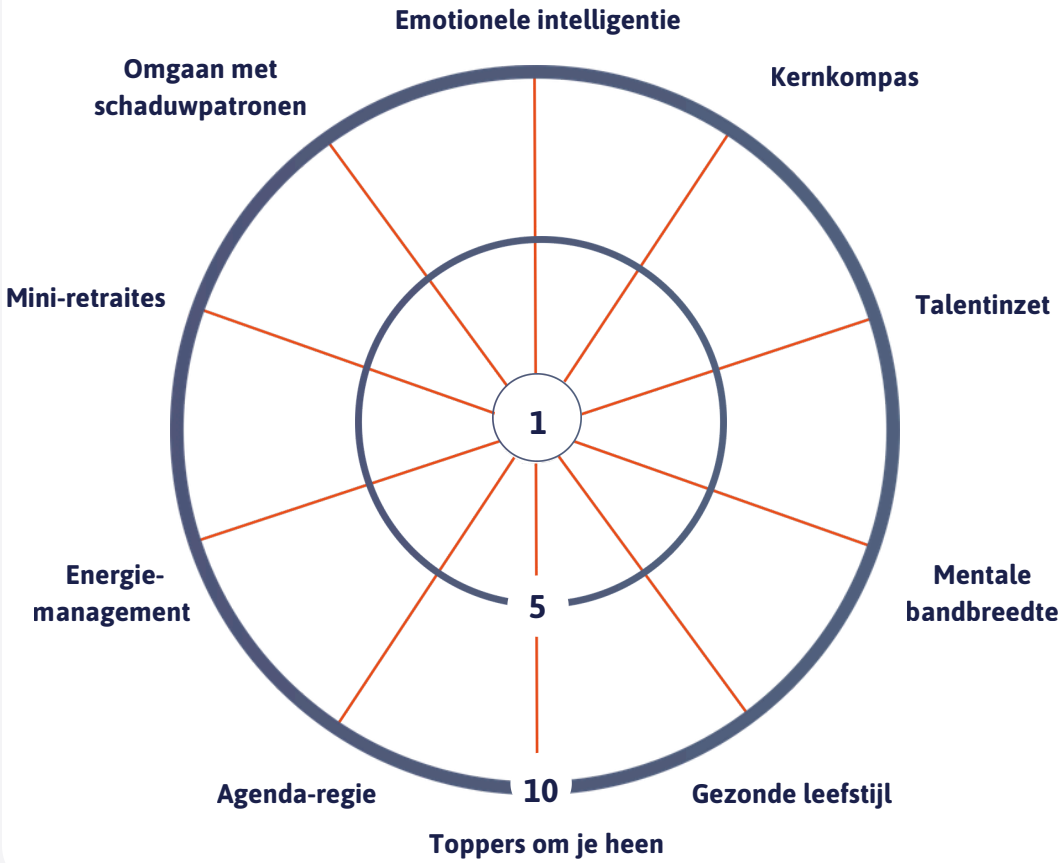
Een structureel onderdeel van leiderschap
Coaching helpt om prestatiedruk te begrenzen, blinde vlekken zichtbaar te maken en mentale draagkracht te beschermen. Daarmee wordt het geen incidentele interventie, maar een structureel onderdeel van hoe leiders hun functioneren organiseren om te kunnen floreren. Niet als luxe. Maar als professionele hygiëne.

Reflectiewijzer

Waar sta jij als leider?

Mentale draagkracht is geen vast gegeven. Het beweegt mee met de context waarin je werkt en de keuzes die je maakt. De tien buffers geven richting aan hoe je die draagkracht organiseert. Maar uiteindelijk gaat het niet om het model, maar om jouw praktijk. Onderstaande reflectiewijzer helpt je om stil te staan bij waar je staat en waar ruimte zit om bij te sturen.

Hoe scoor jij op deze beschermende factoren voor duurzaam leiderschap?



Vragen die helpen scherp te blijven:

- Waar ervaar je op dit moment de meeste druk in je rol?
- Op welke momenten merk je dat je minder ruimte hebt om te reflecteren of afstand te nemen?
- Welke buffers zijn voor jou goed georganiseerd en welke krijgen minder aandacht?
- Waar ligt jouw neiging onder druk: versnellen, overnemen of juist terugtrekken?
- Wat helpt jou om scherp te blijven wanneer de druk toeneemt?
- En misschien wel de belangrijkste vraag: wie of wat zorgt er bij jou voor tegenkracht?

Verder lezen en verdiepen

Deze whitepaper is gebaseerd op onderzoek naar leiderschap onder structurele druk.

Voor wie zich verder wil verdiepen, verschijnt per 1 april een uitgebreid artikel in het tijdschrift Management & Organisatie.

In dit artikel gaan we dieper in op de theoretische onderbouwing en het ontwikkelde model, en plaatsen we de bevindingen in een bredere context van leiderschap en organisatieontwikkeling.

M&O Artikel

Florerend leiderschap onder druk

Waarom executive coaching een actieve hefboom is

Stephen Steijger en Sylvia van de Bunt

Beschikbaar vanaf 1 april 2026

Wil je verder met leiderschap onder druk? Dan is dit mogelijk iets voor jou.

Leiderschap en teamontwikkeling

Hoe zorg je dat leiders en teams onder druk scherp blijven functioneren? Dat samenwerking effectief blijft, besluiten zorgvuldig worden genomen en mensen zich blijven uitspreken, ook wanneer de druk toeneemt? We begeleiden leiders en teams in het versterken van hun functioneren binnen een context van structurele druk.

Wil je dit verder verkennen?
Plan een vrijblijvend gesprek met één van onze coaches.

Executive coaching en leiderschapsontwikkeling

Coaching is gericht op het versterken van je functioneren onder druk. Op het behouden van scherpte, het doorbreken van patronen en het organiseren van ruimte waar die onder druk staat. Voor bestuurders en leidinggevenden biedt dit een manier om bewuster te sturen, beter af te wegen en effectief te blijven handelen in complexe situaties.

Wil je je persoonlijke effectiviteit verder ontwikkelen?
Plan een vrijblijvend gesprek om de mogelijkheden te verkennen.



Optimaal Talent
Bouwen aan teams en talent

Optimaal Talent
Steenenstraat 20
3262 JM Oud Beijerland

+ 31 85 060 3154

www.optimaal-talent.nl