



## De effecten van de blauwe leiderschapsstijl

Leiderschap komt in vele stijlen. Wanneer je de managementliteratuur er op naleest, dan zie je dat aan leiderschap heel specifieke kwalificaties worden toegedicht. Een leider is in ieder geval iemand die kan inspireren. Iemand die een duidelijke visie heeft op de toekomst van het bedrijf. Die daardoor voor anderen een mens is die de weg kan wijzen. In die zin gaat het bij leiderschap vaak om de talenten die een mens op dat terrein heeft. Maar het gaat bij medewerkers niet alleen om 'wat de baas in huis heeft', Het gaat ook vaak om 'hoe de baas het brengt'. Dan praten we over 'gedrag'. De manier waarop iemand met zijn omgeving omgaat. Vorige maand heeft u een artikel ontvangen over de blauwe leiderschapsstijl. In dit artikel gaan we in op de blauwe leiderschapsstijl.



### Ben ik een blauwe leider?

Wellicht bent u benieuwd of u een blauwe leider bent of van het blauwe leiderschapsgedrag veel in zich heeft. Het beste kunt u dat toetsen aan uw eigen gevoel en uw persoonlijke gedachten. Want elk van de 4 leiderschapsstijlen heeft heel specifieke reacties. Een blauwe leider (of gewoon iemand met blauw gedrag) houdt er de volgende gedachten op na:

- ▶ waarom geen gedegen onderzoek, voordat ze wat zeggen?
- ▶ ik zou graag vertellen wat ik denk, als ik de juiste woorden maar kan vinden
- ▶ waarom hebben ze me niet meer informatie gegeven?
- ▶ hoe kan ik onder die receptie uit?

Blauwe leiders kunnen makkelijk een stapje terugdoen in het leven. De zaken van enige afstand bekijken en de emotie er bij uitschakelen. Zij hangen niet zo aan status. Ze hebben een heel sterk gevoel van integriteit. En handelen daar ook naar. Zij zijn in crises dé rots in de branding, omdat ze ook onder hoge druk heel goed rustig en feitelijk kunnen reageren.



### Waarom bent u prettig als blauwe leider?

U bent een leider die niet over één nacht ijs gaat. U heeft uw informatie bij de hand en let scherp op de details. U houdt er van de zaken goed te overdenken om zo veel mogelijk fouten tegen te gaan. Dat zorgt er voor dat u geen overhaaste beslissingen neemt en dat u uw doelen ook vrij trefzeker kan bereiken.



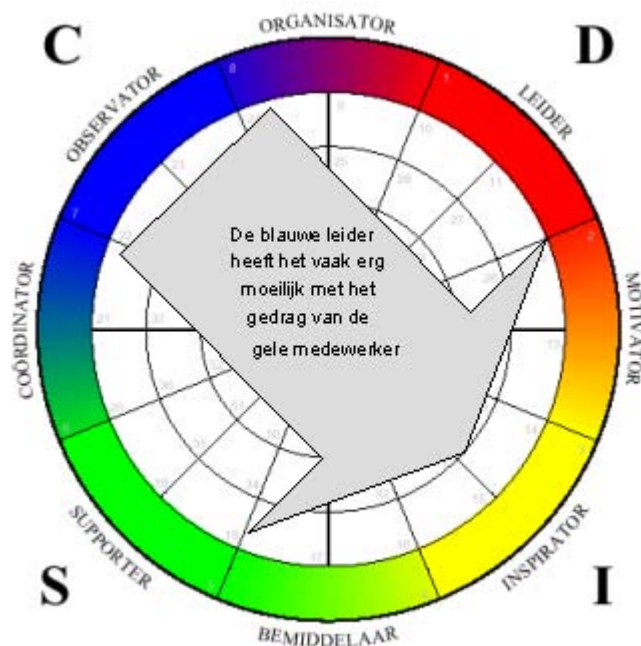
U hoeft niet altijd haantje de voorste te zijn en zult niet op basis van uw positie zaken door willen drukken. U heeft er geen moeite mee anderen in de spotlight te laten staan, omdat u uw rol op de achtergrond ook waardeert. U bent een ideale leider in situaties waarin sprake is van hoge druk en paniek. U bent als

geen ander in staat in dat soort situaties uw kalmte te bewaren en te reageren op de informatie die u heeft of bij elkaar zoekt.

Mensen die wachten op *analyse en expertise* en een *terdege gedetailleerde en onafhankelijke aanpak*, zullen uw leiderschap vrij snel herkennen en erkennen. Voor hen bent u een rots in de branding. Een leider om te volgen.

### Waarom bent u niet prettig als blauwe leider?

U kunt erg defensief overkomen. Dat wordt mede veroorzaakt omdat u zulke hoge eisen aan uzelf stelt. U heeft geen prettig gevoel over uzelf wanneer u details over het hoofd gezien heeft. Voor mensen die u niet kent, kunt u erg stug overkomen. Ook bij mensen die u om welke reden dan ook niet mag. Het meest lastige voor uw omgeving is de wijze waarop u uw ideeën onder woorden brengt. Het is voor anderen vaak lastig om u te volgen. Dat weet u ook van uzelf, omdat u zich bewust bent dat u zaken soms moeilijk onder woorden kunt brengen. Mensen in uw omgeving missen vaak een gevoel van warmte wanneer ze met u werken. U heeft meer oog voor 'de zaak' dan voor de mens. Door uw rationele manier van optreden bent u voor 'gevoelsmensen' soms afstandelijk en stug. Uw behoefte om alle details te kennen, leidt er toe dat u de neiging heeft om door te blijven gaan met het verzamelen van informatie, voordat u een besluit neemt. Omdat u uw overdenkingen vaak alleen pleegt, kunnen anderen het gevoel hebben 'waar is hij toch mee bezig?'. U heeft moeite met mensen die met veel flair hun verhaal doen. Omdat u vindt dat dat vaak ten koste gaat van de inhoud. U krijgt lastig acceptatie van deze performers omdat zij uw houding en communicatie beschouwen als 'saai' en 'pietluttig'.





### Hoe kunt u als blauwe leider uw effectiviteit vergroten?

U zult het voorgaande stukje ongetwijfeld intensief gelezen hebben. Vat wat er staat bij 'waarom bent u geen prettige leider' niet op als persoonlijke kritiek. Iedere leider heeft aandachtspunten waarmee hij of zij haar of zijn impact en invloed op anderen kan verbeteren en vergroten. En waardoor het leiderschap effectiever wordt. Er zijn drie zaken waarmee u al op korte termijn resultaten kunt boeken:

#### *Neem bewust tijd voor mensen*

Mensen hebben aandacht nodig van hun leider. Dat betekent niet dat ze altijd complimenten willen hebben. Ze verwachten van een leider soms een luisterend oor voor hun persoonlijke besommeringen en situatie. Geef ze die aandacht.

#### *Neem eens wat risico*

U heeft de neiging om alles tot in de kleinste details geregeld te willen hebben. En dat is een goede eigenschap. Maar laat dat niet doorslaan. Houd niet alle beslissingen tegen omdat u persé eerst alles tot in detail geregeld wilt hebben. In sommige situaties is het verstandig eerst te handelen en al doende de details in te vullen. U loopt anders het risico dat u onvoldoende daadkracht toont en uw mensen denken dat er niets gebeurt.

#### *Zeg wat u denkt*

Voor uw medewerkers is het heel lastig te raden welke overwegingen u in uw hoofd aan het maken bent. U heeft de neiging eerst alles overdacht te willen hebben, voordat u zaken communiceert. Het is voor uw omgeving heel prettig met u mee te kunnen denken. Maar dan is het nodig dat u uw omgeving vertelt waar u met uw gedachten zit. Welke informatie u nog denkt nodig te hebben. Hoe de ander u daar bij kan helpen.

### Samenvatting

**Leiders met blauw gedrag zijn analytisch en gaan zeer terdege te werk. Ze houden van details en zullen er alles aan doen zo weinig mogelijk fouten te maken. Ze stellen zeer hoge eisen aan zichzelf. De effectiviteit van deze leiders kan worden vergroot door aan hun omgeving meer te vertellen waarover ze nadenken. Hun omgeving meer te betrekken bij hun denkproces. Ze zouden wat sneller moeten beslissen, ook al is nog niet alle informatie in kaart. Ze zouden wat meer aandacht moeten schenken aan de medewerker als mens. Dat vergroot de acceptatie van hen als leider en de kans van slagen van hun plannen.**

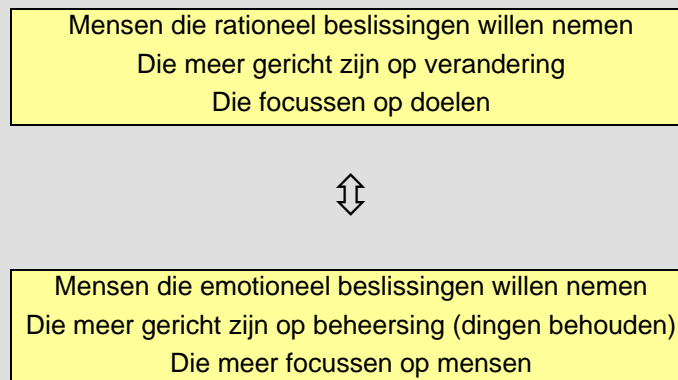
**Volgende maand ontvangt u een artikel met zeer pragmatische aanwijzingen om de samenwerking tussen mensen met verschillend gedrag te stimuleren.**



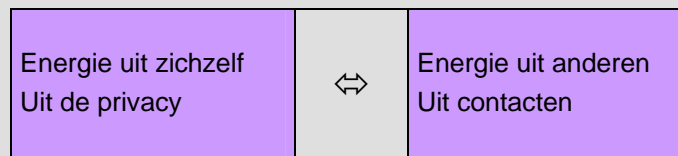
### Bijlage: Indeling gedrag

Hierbij treft u de inleiding aan die vorige maanden gebruikt is als introductie voor de vier artikelen over de verschillende leiderschapsstijlen.

Jung heeft de basis gelegd voor een handzame indeling van gedrag. Een indeling die observeerbaar is en daarom door iedereen onder de knie te krijgen is. De kern van de indeling is:



Daarnaast is van belang waar de mens zijn energie vandaan haalt.



Wanneer je die modellen op elkaar legt, ontstaat de klassieke 4 deling van Jung; de denkende extravert, de voelende extravert, de denkende introvert en de voelende introvert.

In gedragsmodellen als Het MDI Gedragswiel krijgt elke stijl een kleur:

De denkende extravert is **rood**. Steekwoord bij het gedrag: **Dominantie**.

De voelende extravert is **geel**. Steekwoord bij het gedrag: **Invloed**.

De denkende introvert is **blauw**. Steekwoord bij het gedrag: **Conformiteit**.

De voelende introvert is **groen**. Steekwoord bij het gedrag: **Stabiliteit**.