



De effecten van de gele 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 rode leiderschapsstijl. In dit artikel gaan we in op de gele leiderschapsstijl.



Ben ik een gele leider?

Wellicht bent u benieuwd of u een gele leider bent of van het gele 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 gele leider (of gewoon iemand met geel gedrag) houdt er de volgende gedachten op na:

- ▶ ik wou dat iedereen net zo optimistisch was als ik
- ▶ ik hou erg van lol en een feestje bouwen
- ▶ wie zou ik eens kunnen opzoeken?
- ▶ er zijn zoveel dingen die ik zou willen doen
- ▶ wat zijn er toch een hoop saaie mensen

Gele leiders zijn altijd optimistisch, ook wanneer er grote problemen op hun pad komen. Ze houden er van de zaken vanuit een zonnig perspectief te blijven bekijken. Dat is een duidelijke kracht van ze. Wanneer u zich in deze beschrijving herkent, dan heeft u zeker veel geel leiderschap in u.



Waarom bent u prettig als gele leider?

Uw optimisme is al genoemd. Daarnaast bent u voor velen een prettige leider omdat u graag met mensen omgaat. Uw mensen zullen zich snel prettig voelen in uw omgeving. De kans is groot dat uw mensen u als een charismatisch leider zien. U heeft een heldere visie en heeft beslist geen gebrek aan ideeën. U bent niet bang voor het nemen van risico's, althans dat laat u niet snel blijken. Daarnaast bent u een mens met veel verschillende interesses. U pakt veel zaken aan. U wilt daarbij graag uw invloed gebruiken om naar de gewenste uitkomsten te komen. Mensen kunnen uw stemming snel herkennen. U glimlacht van nature makkelijk en vaak. Over het algemeen heeft u een ontspannen houding en dat maakt het voor mensen heel makkelijk om u te benaderen. U bent ook een politiek dier dat in staat is op het juiste moment de juiste mensen te benaderen en te beïnvloeden.

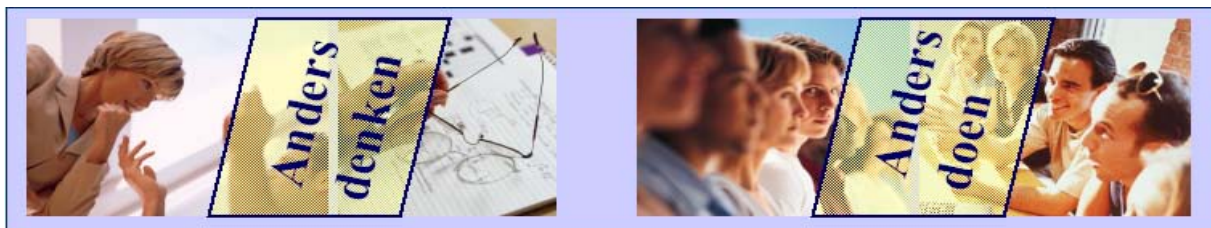
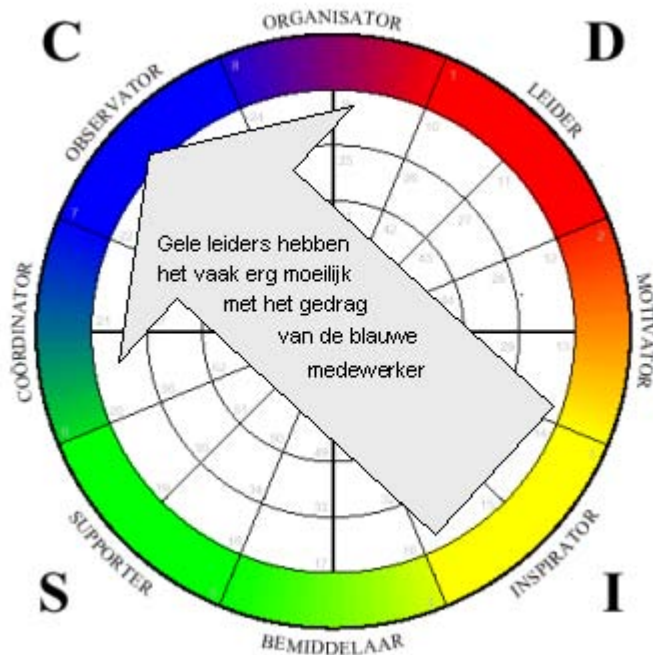


Mensen die wachten op *optimisme* en *inspiratie*, zullen uw leiderschap vrij snel herkennen en erkennen. Voor hen bent u een rots in de branding. Een leider om te volgen.

Mensen die wachten op *optimisme* en *inspiratie*, 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 gele leider?

Gele leiders hebben zo veel interesses dat ze gewoonweg de tijd niet hebben om alles af te maken waar ze aan begonnen zijn. In die zin wordt een gele leider nogal eens ervaren als een chaoot. De meeste time-management programma's worden verkocht aan 'gele mensen'. U bent al weer bezig met de volgende interessante contacten en dat kan betekenen dat anderen het gevoel hebben dat u geen tijd meer voor hen heeft. Wanneer ze u daar op aanspreken kunt u heel prikkelbaar reageren. Daarnaast bent u niet een van de meest georganiseerde types in de wereld. De 'post-it'-stickers zijn voor geel gedrag uitgevonden! In één-op-één contacten moet het meteen klikken, anders verliest u de interesse in de ander vrij snel. Uw (non-) verbale reactie kan daarbij door de ander als heel kwetsend worden ervaren. U bent geneigd een heleboel beslissingen te nemen op uw gevoel. En uw uitspraak 'het voelt niet goed' is voor anderen vaak lastig te begrijpen. U bent meer een generalist dan een specialist. Dat betekent dat uw inhoudelijke kennis op een gespecialiseerd terrein vaak niet erg diepgaand is. Lastig voor de ander wanneer hij uw advies vraagt! Een grote angst van u is om door uw omgeving te worden afgewezen. Daarom heeft u de neiging te veel rekening te houden met de meningen van anderen, wat contra productief werkt op uw anders zo heldere standpunten.





Hoe kunt u als gele leider uw effectiviteit vergroten?

Het voorgaande stukje goed gelezen? Ja, er staan de nodige verbeterpunten genoemd waarmee u uw impact en invloed op anderen kunt verbeteren en vergroten. En waardoor uw leiderschap effectiever wordt. Er zijn drie zaken waarmee u al op korte termijn resultaten kunt boeken:

Organiseer!

Een betere organisatie van uw werk stelt u in staat om dingen af te maken. Het is voor uw omgeving soms niet mogelijk uw tempo te volgen en alle onafgemaakte eindjes van uw werk aan elkaar te knopen. Houd rekening met een lager tempo van uw omgeving. Want door de vele ideeën en veranderingen die u wilt doorvoeren hebben de mensen om u heen het gevoel dat u niet koersvast bent. Concentreer u op waar u mee bezig bent en eis van uzelf dat u uw onderhanden werk ook echt afmaakt. Een secretaresse met blauw gedrag (zie de maandprikkel van mei 2005) kan daaraan een uitstekende bijdrage leveren.

Denk om uw reactie naar anderen

U bent soms een flapuit en een prikkelbaar mens (omdat u te veel hooi op uw vork heeft). Reageer dat niet af op mensen die minder optimistisch zijn dan u. Of die iets minder risico durven nemen. Probeer hen niet over te halen door middel van een stortvloed van woorden. Stel vragen om te achterhalen wat anderen belangrijk vinden en waar zij wakker van liggen. Daardoor bent u beter in staat invloed op hen uit te oefenen.

Rebelleer niet

U houdt een hoog tempo aan. U kunt vele zaken tegelijk aan (ook al maakt u ze niet altijd af). Pas op uw reactie wanneer u in een omgeving werkt die uw tempo moeilijk kan bijhouden. Ga niet rebelleren. Schop geen mensen tegen de schenen. Kom niet meteen met idee 1001. Ook hier geldt: stel vragen en achterhaal waarom mensen u niet kunnen bijhouden. Soms zult u een tandje lager moeten schakelen om de gewenste resultaten te behalen.

Samenvatting

Leiders met geel gedrag zijn optimistisch en worden als charismatisch ervaren. Ze houden van mensen en contacten en zullen er alles aan doen om mensen voor zich te winnen. De effectiviteit van deze leiders kan worden vergroot door een betere organisatie van hun eigen activiteiten en meer vragen te stellen en minder te praten. Ook hun omgang met en aandacht voor mensen die hen minder interesseren is voor verbetering vatbaar. Dat vergroot de acceptatie van hen als leider en de kans van slagen van hun plannen.

Volgende maand zullen we inzoomen op het groene leiderschap. Nadat ook het blauwe leiderschap aan de orde is geweest, vindt u in een afsluitend artikel zeer pragmatische aanwijzingen om de samenwerking tussen mensen met verschillend gedrag te stimuleren.



Bijlage: Indeling gedrag

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

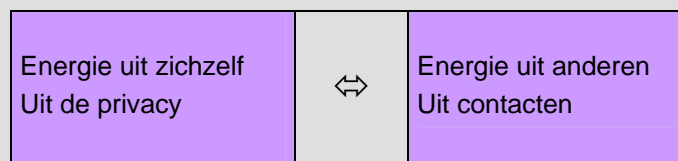
Jung heeft de basis gelegd voor een handzame indeling van gedrag. Een indeling die observeerbaar is en daarom door iedereen onder de knie te krijgen is. De kern van de indeling is:

Mensen die rationeel beslissingen willen nemen
Die meer gericht zijn op verandering
Die focussen op doelen



Mensen die emotioneel beslissingen willen nemen
Die meer gericht zijn op beheersing (dingen behouden)
Die meer focussen op mensen

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**.