



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



Ben ik een groene leider?

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

- ▶ waarom houden ze bij besluitvorming geen rekening met de omgeving?
- ▶ ik ben het met veel mensen eens, maar ga toch mijn eigen gang
- ▶ hoe meer ze me opjagen, des te minder ik het ga doen
- ▶ waarom zijn ze niet zo rustig als ik?
- ▶ resultaten behalen mag niet ten koste van de mensen gaan

Groene leiders zijn makkelijk in de omgang met mensen. Zij zijn goede luisteraars. Zij kunnen zaken vanuit veel verschillende invalshoeken bekijken. Dat is een duidelijke kracht van ze. Wanneer u zich in deze beschrijving herkent, dan heeft u zeker veel groen leiderschap in u.



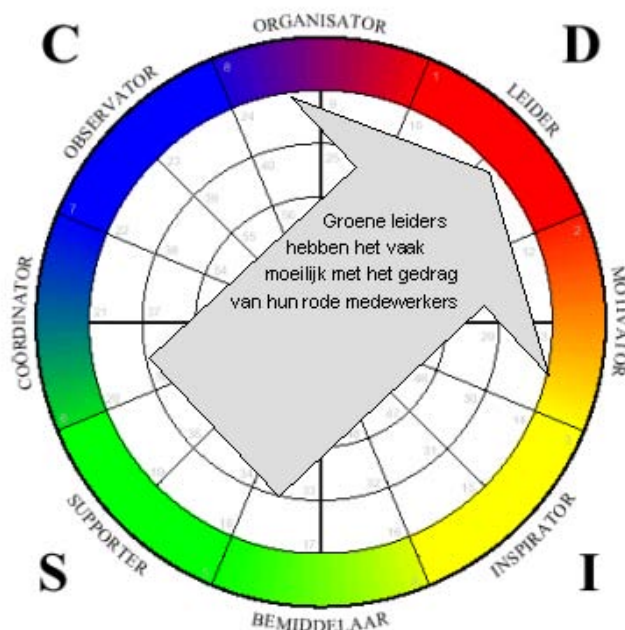
Waarom bent u prettig als groene leider?

Uw flexibele omgang met anderen is al genoemd. Die flexibiliteit is prettig omdat u daardoor voor anderen makkelijk te benaderen bent. U zult niet snel emotioneel worden of ongeduldig. U weet hoe u met mensen om moet gaan om hen op hun gemak te stellen. U laat hen uitpraten en hun verhaal doen. U zult zich in een team snel op uw gemak voelen, omdat u veel van mensen accepteert en neemt. U bent een fervent voorstander van consensus. U praat niet alleen over samenwerken, maar geeft daar ook het goede voorbeeld in. U houdt er van mensen veel verantwoordelijkheden te geven. Leidend daarbij zijn de waarden en normen die u belangrijk vindt. U focust zich op 'de juiste mens op de juiste plek' en zult veel energie steken in de persoonlijke ontwikkeling van uw medewerkers. Niet omdat dat mode is, maar omdat u daar in gelooft.

Mensen die wachten op *samenwerking* en een *goede werksfeer*, 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 groene leider?

U bent zelf het meest gebaat bij stabiliteit. U bent niet echt een voorstander van veranderen. U komt zelf het best tot uw recht in een omgeving waarin routines en vaste processen naar een bekend resultaat leiden. Voor mensen die de verandering wél zoeken, kunt u daarom als weinig flexibel overkomen. Daar komt bij dat groene leiders hun onzekerheid vaak tonen door overgevoelig te zijn voor kritiek. U heeft de neiging algemene opmerkingen op uzelf te betrekken en ze te zien als een persoonlijke aanval. U schiet daarom eerder 'in de verdediging' dan noodzakelijk is. Dat heeft ook te maken met uw eigen onzekerheid en het feit dat groene mensen vaker dan anderen 'een hekel hebben aan zichzelf'. U vindt sfeer en persoonlijke ontwikkeling van groter belang dan het resultaat. Daarom wordt door medewerkers van groene leiders vaak gezegd: 'we weten onvoldoende welke prestatienormen we moeten bereiken'. Dat gemis aan prestatienormen kan voor een gevoel van onbehagen en angst zorgen bij medewerkers van groene leiders. 'Wanneer wordt de afrekening op resultaat gepresenteerd?'.





Hoe kunt u als groene leider uw effectiviteit vergroten?

Het voorgaande stukje goed gelezen? Er staan aandachtspunten 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:

Stel duidelijke doelen en deadlines

Uw team wil heldere doelen hebben om naar toe te werken. Dat geeft de duidelijkheid en zekerheid die medewerkers zoeken. Geef ze die doelen. Blijf daarnaast gebruik maken van uw inzichten in mensen en uw natuurlijke neiging om mensen te helpen die doelen te bereiken. Uw kracht daarin maakt het bereiken van de doelen zeker haalbaar.

Eerst denken, dan doen

U heeft de neiging bij alles meteen aan de slag te gaan. Uw wil om anderen te helpen is daar een belangrijke oorzaak van. Geen slechte eigenschap, maar lang niet altijd effectief. Neem even de tijd om 'de zaak te overdenken' alvorens u aan de slag gaat. Stel ook prioriteiten voor uzelf en maak 'to do'-lijstjes. Zodat u ordening houdt in de dingen die gedaan moeten worden.

Beloon uzelf

Mensen met heel veel groen gedrag zijn over het algemeen te weinig trots op zichzelf. Je hoort ze vaak zeggen: 'het is toch logisch dat ik.....Een ander zou dat ook zo doen'. Ga er eens van uit dat wat u doet niet altijd logisch is, maar van u een prestatie is die niet makkelijk door anderen gekopieerd kan worden. Geef uzelf eens een compliment. En leer complimenten van collega's in ontvangst nemen. Dat is goed voor uw zelfvertrouwen als leider.

Samenvatting

Leiders met groen gedrag zijn samenwerkers en goede coaches die focussen op een goede werksfeer. Ze houden van orde en regelmaat en zullen er alles aan doen om mensen op de goede plek in de organisatie te krijgen. De effectiviteit van deze leiders kan worden vergroot door een betere organisatie van hun eigen activiteiten en duidelijkheid te scheppen in de doelen die bereikt moeten worden. Ze zouden wat minder aan zichzelf moeten twifelen en wat meer op de voorgrond moeten treden wanneer de situatie daar om vraagt. Dat vergroot de acceptatie van hen als leider en de kans van slagen van hun plannen.

Volgende maand zullen we inzoomen op het blauwe leiderschap. In een afsluitend artikel daarna ontvangt u 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.

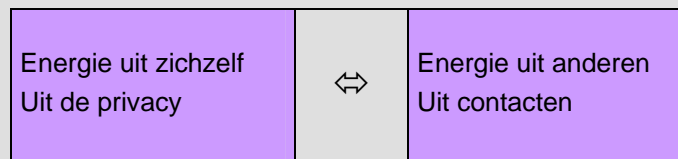
Jung heeft de basis gelegd voor een handzame indeling van gedrag. Een indeling die observeerbaar is en daarom door iedereen onder de knie te krijgen is. De kern van de indeling is:

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**.