

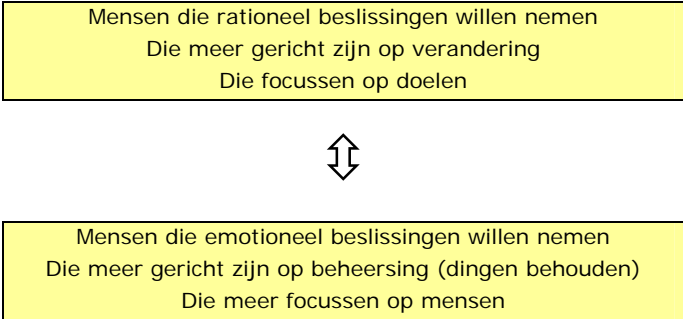
DE EFFECTEN VAN DE RODE LEIDERSCHAPSSTIJL

Leiderschap komt in vele stijlen. Wanneer je de managementliteratuur er op naleest, dan zie je dat aan leiderschap hele specifieke kwalificaties worden toegedicht. Een leider is iemand die kan inspireren. Iemand die een duidelijke visie heeft op de toekomst van het bedrijf. Die daardoor voor anderen de weg wijst en zorgt voor continuïteit in de toekomst. Deze zaken hebben betrekking op de talenten van leiders. Het gaat echter bij medewerkers niet alleen om 'wat de baas in huis heeft', het gaat ook om 'hoe de baas het brengt'. Dan praten we over 'gedrag'. De manier waarop iemand met zijn omgeving omgaat. In dit, en de komende vier artikelen, gaan we in op het gedrag van de leider. Het kan u helpen uw leidersrol nog sterker neer te zetten in 2005.

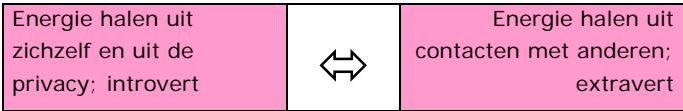


INDELING GEDRAG

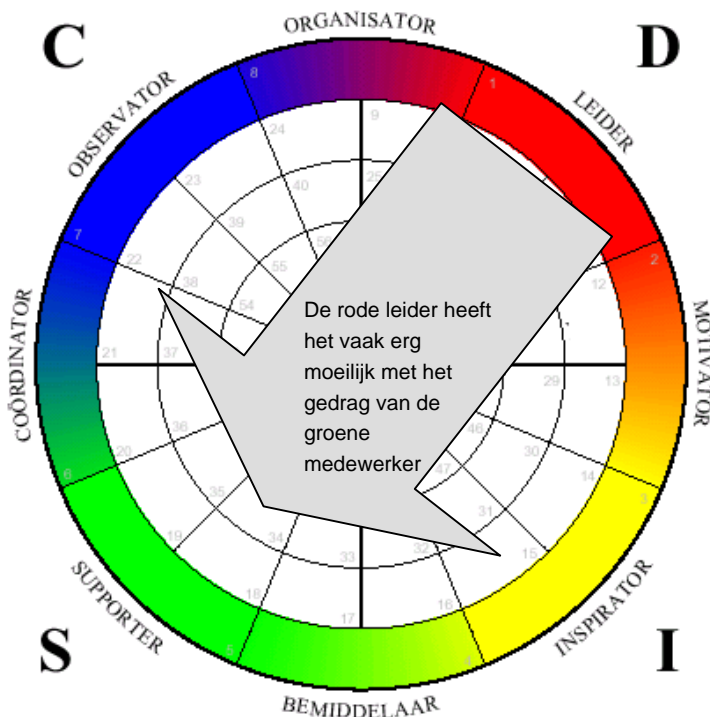
Jung heeft de basis gelegd voor een handzame indeling van gedrag. Een indeling die eenvoudig, herkenbaar en daardoor ook praktisch te benutten is. De kern van de indeling is als volgt: De wijze waarop mensen komen tot besluitvorming en omgaan met veranderingen:



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 zoals 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 voelende introvert is groen. Steekwoord bij het gedrag: *Stabiliteit*.
 De denkende introvert is blauw. Steekwoord bij het gedrag: *Conformiteit*.

BEN IK EEN RODE LEIDER?

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

- ▶ Ik wil hier de baas zijn
- ▶ Wat gaat het toch allemaal langzaam!
- ▶ Waren mensen maar even direct als ik
- ▶ Wat een gedraai, kunnen ze niet beslissen, wanneer gaan ze aan de slag?
- ▶ Waarom laten mensen toch over zich heenlopen?



Daarnaast zult u weinig moeite hebben om te denken in resultaten. Heeft u weinig moeite met het nemen van een besluit als het te behalen resultaat voor u helder is. Wanneer u zich in deze beschrijvingen herkent, kunt u er van uitgaan dat u veel rood leiderschapsgedrag in uw heeft.

WAAROM BENT U PRETTIG ALS RODE LEIDER?

Leiders met veel rood gedrag nemen makkelijk beslissingen. Gaan recht op hun doel af en zeggen waar het op staat. Vergaderingen eindigen altijd met duidelijke besluitenlijsten en lopen zelden uit.



Wanneer afgeweken wordt van de uitgezette koers en de doelen komen in gevaar dan grijpen ze onmiddellijk in. Ze zoeken nooit naar de diplomatieke middenweg maar gaan alleen voor wat zij als de beste oplossing zien. Conflicten laten ze niet sluimeren. Ze gaan een confrontatie niet uit de weg want 'zachte heelmeesters maken stinkende wonden' vinden ze. Nieuwe kansen in de markt grijpen ze met twee handen aan. Ze willen immers voorop lopen in de markt en zijn liever trendsetter dan trendvolger.

Mensen die wachten op *duidelijkheid* en *daadkracht*, 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 *duidelijkheid* en *daadkracht*, 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 RODE LEIDER?

Tijdens contacten met anderen bent u een slecht luisteraar. Gevoelens van onzekerheid of twijfel ontgaan u wanneer u geen directe link ziet met de te behalen resultaten. U bent een flapuit en (soms) kort door de bocht waardoor met name mensen met introvert gedrag zich weleens geschoffeerd voelen. Dat heeft u echter niet door omdat u vindt dat je gewoon lekker direct alles tegen elkaar moet kunnen zeggen. U heeft veel daadkracht maar neemt ook veel adhoc besluiten die niet altijd even doordacht zijn. Door uw dominante leiderschapsstijl krijgt u weinig tegengas maar denken uw mensen weleens: 'laat maar, even bukken, waait vanzelf weer over'. Daardoor hebben niet al uw besluiten de acceptatie van uw mensen, zijn ze onvoldoende effectief en komt u regelmatig tot de conclusie: 'jammer, niet gelukt'. Door uw focus op resultaten vergeet u weleens voldoende aandacht te geven aan uw belangrijkste kapitaal, uw mensen. En bent u verbaasd dat een paar van uw toppers (voor u) volledig onverwacht gekozen hebben voor een andere baan.



Bij rood leiderschap valt altijd iets te beleven

HOE KUNT U ALS RODE LEIDER UW EFFECTIVITEIT VERGROTEN?

Nu niet denken: 'ja, ja, ze nemen me maar zoals ik ben!' Want dat is wel een héél rode reactie. U wilt immers resultaten behalen en u bent recht door zee. Daarnaast wilt u waarschijnlijk ook weleens wat meer ideeën krijgen van anderen die u helpen uw doelen te realiseren. Schik dan een klein beetje in! U zult er alleen maar beter van worden. Wat is het u waard om daar in te investeren? Er zijn eigenlijk drie zaken die snelle resultaten op zullen leveren:

Leer vragen stellen in plaats van een mening te geven

- ▶ Tel tot 10 wanneer u in gesprek bent met iemand die u het liefst in de rede zou vallen
- ▶ Neem twee seconden om het besprokene samen te vatten
- ▶ Stel eerst een verdiepende vraag over het aspect dat uw wellicht niet helemaal begrijpt en daarom duidelijker moet worden (het liefst een waarom vraag!)
- ▶ Kom dan pas met uw eigen mening, maar sluit ook weer af met een vraag (ben je het eens?)

Geef een ander een compliment

U bent tevreden met resultaten en een compliment is geen voorwaarde om goed te kunnen presteren. Andere mensen zitten soms anders in elkaar. Die hebben een compliment nodig om het gevoel te krijgen dat ze op de goede weg zitten. Dus ook al is het resultaat dat u wilt nog niet bereikt, toch alvast een schouderklopje uitdelen.

Neem ook eens genoeg met iets minder

Realiseer u dat u met uw capaciteiten soms ver voor de muziek uitloopt. Uw blik ziet de dingen vaak scherp. Misschien wel te scherp. In ieder geval scherper dan uw omgeving. Helemaal alleen bij uw beoogde doel uitkomen zal toch niet lukken. Wees daarom soms tevreden met het bereiken van 80%. Durf af en toe even een stap terug te doen en wat gas terug te nemen. Alleen maar plank gas leidt tot brokken.

SAMENVATTING

Leiders met rood gedrag zijn daadkrachtig en besluitvaardig. Gaan recht op hun doel af. Zijn resultaatgericht. De effectiviteit van deze leiders kan worden vergroot door minder te vertellen, meer vragen te stellen, beter te luisteren naar anderen en af en toe een compliment uit te delen. Dat vergroot de acceptatie van hen als leider en de kans van slagen van hun plannen.

Volgende maand zullen we inzoomen op het gele leiderschap. Nadat ook het groene en 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.