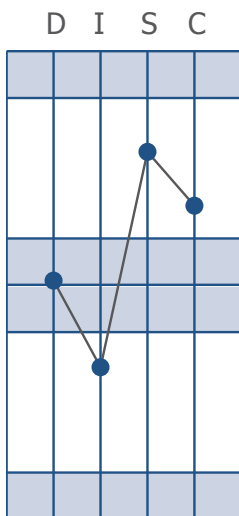


Leiders hebben een visie: een lange termijn beeld van de organisatie, een merk, product, dienst of project. Deze visie geeft gestalte aan de acties en beslissingen die personen nemen. Leiders weten door de wijze waarop zij deze visie communiceren anderen te enthousiasmeren en motiveren. Zij vormen teams, waarvan afzonderlijke leden mogelijk meer kennis hebben op bepaalde vlakken dan zijzelf. Leiders leiden teams in de juiste richting middels hun visie; zij bepalen de basisvoorwaarden teneinde het team te faciliteren en het potentieel van ieder teamlid optimaal tot uitdrukking te laten komen. Zij laten personen ook fouten maken, maar niet te vaak. Zij geven complimenten, doch corrigeren ook waar nodig.

Leiders handelen voortvarend als zich problemen voordoen. Zij kennen de organisatie en de specifieke vermogens in die mate, dat zij respect weten af te dwingen. Zij verliezen zich niet in details of bijzaken. Zij geven het goede voorbeeld: hun handelen weerspiegelt hun beweringen, waardoor zij een reputatie weten te creëren die gebaseerd is op vertrouwen en integriteit.

## PERSOONLIJKE LEIDERSCHAPSSTIJL



Thomas Smit's gedragseigenschappen wijzen er op dat hij kan functioneren in een leidinggevende rol waarvoor specialistische, technische en dienstverlenende capaciteiten vereist zijn. Vakkennis en ervaring dienen centraal te staan. Hij is volhardend en daadkrachtig in zijn benadering en rondt een eenmaal begonnen opdracht ook daadwerkelijk af. Hij is geduldig en weet het vertrouwen van anderen te winnen. Hij is gesloten, maakt een gereserveerde indruk en is niet altijd bijzonder mededeelzaam wat het geven van informatie betreft. Een participerende en gestructureerde werkomgeving sluit het beste aan bij zijn gedragseigenschappen.

Zijn potentieel als leidinggevende is tevens afhankelijk van zijn zelfkennis en fluïde intelligentie.

### Leiderschapskwaliteiten

- Is in staat resultaat te boeken, ook als het gaat om gedetailleerde werkzaamheden
- Is bereid te luisteren naar de visie van een ander en deze in de afwegingen mee te nemen
- Geeft de voorkeur aan uitdagende opdrachten binnen zijn eigen vakgebied en werkervaring
- Lost problemen logisch op en laat emoties buiten beschouwing
- Houdt zich aan regels en voorschriften
- Maakt een rustige en onverstoorbare indruk
- Is bereid de verantwoordelijkheid te dragen als het gaat om zijn eigen vakgebied of expertise

### Aandachtspunten op het gebied van leidinggeven

- Kan nogal direct zijn in zijn benadering
- Kan twijfelen als hij een besluit dient te nemen
- Houdt liever beproefde methodes of maatregelen aan, in plaats van het risico aan te gaan dat vernieuwing met zich mee kan brengen
- Maakt op anderen een terughoudende en mogelijk weinig enthousiaste indruk
- Is kritisch ten opzichte van anderen en een vergissing zal hem niet snel ontgaan

## Communicatie

Hij communiceert op een zelfverzekerde manier en zal zijn mening kenbaar maken wanneer het zijn specialisme betreft. Hij is grondig en nauwkeurig in hetgeen hij communiceert en streeft ernaar de juiste focus te behouden tijdens een meeting of vergadering. Hij laat zich niet gemakkelijk afleiden.

Thomas Smit weet zich een realistisch beeld te vormen van een situatie en de mogelijke valkuilen of potentiële problemen. Ofschoon dit tot zinvolle conclusies kan leiden, kan zijn gerichtheid op het vinden van fouten of vergissingen anderen irriteren. Als hij echter ook in staat is zich in te leven in zijn collega's en beschikt over voldoende zelfkennis, kunnen zijn opmerkingen eerder als constructief en nuttig ervaren worden.

## Presentatie

Thomas Smit bereidt zijn presentaties uitgebreid voor. Gewoonlijk houdt hij een gestandaardiseerde opzet aan, zodat hij er zeker van is dat alle praktische informatie omtrent zijn dienst of product correct overgedragen wordt. Zijn aanpak maakt van hem een technische trainer, waarbij de nadruk ligt op het verantwoord en gedegen overdragen van informatie. Voor sommige toehoorders zal hij te veel aandacht besteden aan details, waardoor zij mogelijk de aandacht verliezen.

## Besluitvorming

Thomas Smit baseert een besluit op feitelijke informatie en vormt zich een objectief oordeel. Hij houdt zich niet bezig met de gevolgen van zijn actie of visie voor zijn populariteit. Met name wanneer het zijn eigen kunde of kennis betreft, zal hij in staat blijken een goed gefundeerde beslissing te formuleren, zeker als hij kan putten uit eerdere opgedane ervaring. Aangezien hij ook daadwerkelijk een vervolg zal geven aan een genomen beslissing, ervaren collega's hem als betrouwbaar en geloofwaardig.

Hij heeft behoefte aan stabiliteit en kan geneigd zijn om steeds voor dezelfde aanpak te kiezen, zodoende zekerheid te waarborgen. Hij begeeft zich niet graag op een terrein waar hij volledig onbekend is. Personen die mogelijkheden tot vernieuwing of verbetering zoeken, kunnen zich storen aan zijn behoudende instelling. Het kan hieromtrent zinvol zijn om het niveau van zijn flexibiliteit te onderzoeken.

## Omgaan met tijdslimieten en time management

Thomas Smit heeft behoefte aan een gestructureerde werkomgeving om optimaal te kunnen presteren. Hij komt afspraken na en in combinatie met zijn degelijke en accurate tijdsplanning zorgt dit ervoor dat anderen vertrouwen in hem hebben. Hij gaat gedisciplineerd te werk en rondt een project af zonder het tijdschema te overschrijden. Hij weet een kwalitatief hoogwaardig eindresultaat te boeken zonder af te wijken van zijn voorgenomen werkwijze.

Hij is volhardend in zijn streven om de tijdslimiet te halen en een verandering op het laatste moment zal hij dan ook niet appreciëren. Hij wordt niet graag onder druk gezet of gedwongen om een snellere weg te kiezen, wat ten koste van de kwaliteit kan gaan. In een dergelijke situatie houdt hij zich aan zijn initiële plan, hetgeen door anderen gezien kan worden als star of weinig flexibel.

## Doelgerichtheid

Thomas Smit wordt gemotiveerd door het behalen van doelstellingen, die gekenmerkt worden door precisie en kwaliteit. Hij voelt zich gewoonlijk betrokken bij en verantwoordelijk voor het succesvol afronden van projecten en afspraken waaraan hij zich gecommitteerd heeft.

## Administratie

Thomas Smit gaat in de meeste situaties georganiseerd en gedisciplineerd te werk. Hij verdiept zich in de feiten en cijfers, schat risico's in en benadert zaken op een methodische en praktische manier.

Hij is in staat administratieve aangelegenheden te organiseren en structureren, teneinde logica en precisie te garanderen. Wat betreft de administratieve kant van een opdracht, is hij in staat zaken met oog voor detail af te werken en te evalueren.

## Planning en het oplossen van problemen

Thomas Smit beschikt over de gedragseigenschappen om logica toe te passen bij zowel de planning als het oplossen van problemen. Dankzij zijn analytisch vermogen kan hij de feiten grondig onderzoeken, details weergeven en het uiteindelijke plan implementeren.

Opgemerkt dient te worden dat hij ondanks zijn vermogen om zaken te plannen en op te lossen, tijd wenst te nemen om een en ander zorgvuldig te controleren alvorens over te gaan tot presentatie van de bevindingen of implementatie. Ofschoon dit de accuratesse van het resultaat ten goede kan komen, gaat het ten koste van zijn werktempo. Personen die meer behoefte hebben aan snelheid van handelen, kunnen hier mogelijk slecht tegen. Thomas Smit is in staat snel onnauwkeurigheden op te sporen, waardoor hoge kwaliteit gewaarborgd blijft.

## Kwaliteit en accuratesse

Thomas Smit hecht veel waarde aan de kwaliteit van het werk dat hij aflevert en het is voor hem lastig om op dat punt concessies te doen. Hij heeft moeite om de verantwoordelijkheid op zich te nemen als hij twijfelt of hij aan de gestelde maatstaven kan voldoen. Hij wenst niet aangezet te worden tot haast of een verhoging van zijn werktempo. Hij heeft voldoende tijd nodig om een actieplan te formuleren en een opdracht tot in detail af te werken.

Hij stelt niet alleen hoge eisen aan zichzelf, maar ook aan anderen en is niet snel bereid om belangrijke taken te delegeren. Tenzij hij zelf ervaren heeft dat een ander er dezelfde kwaliteitseisen op nahoudt, zal hij er de voorkeur aan geven een opdracht zelf af te werken.

## Omgaan met kritiek en provocaties

Thomas Smit tracht een mogelijke confrontatie uit de weg te gaan. Als hij echter te maken krijgt met een dominante of mogelijk agressieve persoon, kan hij bijzonder direct of zelfs bot reageren. Zeker als hij beschikt over de relevante feitenkennis, zal hij zich krachtig verweren. Hij haalt het gevoerde beleid, de regels en eventueel precedentes aan om kritiek te weerleggen.

---

## TRAININGS- EN ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN

Wanneer Thomas Smit reeds een leidinggevende functie binnen de organisatie heeft en bovenstaande aandachtspunten spelen in zijn situatie, dan kan onderstaande training zinvol zijn.

### Anderen motiveren

Personen die anderen succesvol weten te motiveren zijn gewoonlijk actief, alert en communicatief. Zij passen hun werktempo aan en weten zowel verbaal als door hun gedrag duidelijk te maken dat zij begrijpen wat anderen doormaken en hoe zij zich voelen. Zij inspireren anderen om optimaal te presteren.

Thomas Smit kan gebaat zijn bij een training op het gebied van onderstaande:

- Anderen motiveren: inzicht verkrijgen in hoe zijn mensen te motiveren;
- Perceptie: zelfkennis vergaren en nagaan hoe hij door anderen gezien wordt;
- Observeren: ontwikkelen van de vaardigheid om anderen, hun gedachten en gevoelens te observeren. Aanpassen van gedrag teneinde de motivatie en het potentieel van anderen te optimaliseren;
- Communicatie: effectief communiceren, hoe anderen te inspireren door middel van een enthousiaste instelling en het besteden van voldoende aandacht aan relevante details.

### Zelfinzicht

Personen met een uitstekend zelfinzicht kennen hun eigen gedrag, hun kwaliteiten en beperkingen en zijn bereid hun gedrag aan te passen teneinde acceptatie bij anderen teweeg te brengen.

Mensen die succesvol samen met en middels anderen werken staan gewoonlijk open voor anderen, hebben een groot empathisch vermogen en zijn bereid te luisteren, alsmede de mening van een ander in overweging te nemen. Zij moedigen personen aan die mogelijk over onvoldoende capaciteiten beschikken. Zij reageren enthousiast op de ideeën van anderen.

Hij kan gebaat zijn bij training, waarin onderstaande aspecten aan de orde komen:

- Kennen van eigen kracht en beperkingen;
- Weten wat de invloed is die hij op anderen heeft;
- In overweging nemen wat hij zou kunnen ondernemen om zijn leiderschapskwaliteiten te optimaliseren;
- Zelfkennis: erkennen van het effect dat hij kan hebben op anderen en hoe een aanpassing van het gedrag mogelijk tot meer succes kan leiden;
- Communicatie met anderen met als doel verhoging van het prestatieniveau;
- Mensen motiveren: hen aanmoedigen, enthousiasmeren en inspireren;
- Op een ontspannen wijze met anderen samenwerken, individueel, in een groep of team.