

LEIDERSCHAP CULT OF CULTUUR? Leadership Cult of Culture?

Het is tijd om je leiderschap onder de loupe te nemen. Hoe goed rust je andere leiders toe en hoe goed machtig je andere leiders?

Dit is het eerste deel van een artikel om je te helpen bepalen waar je nu staat en je te helpen verbeteren wat je doet. De titel voor dit artikel klinkt misschien extreem. Is dit onze enige keuze? Ofwel een cult ofwel een cultuur van leiderschap? Niet echt. Nochtans, gebaseerd op de soort leider die je bent zal je een omgeving creëren die naar een van deze uitersten leunt.

Een Cult: Een rudimentaire groep van mensen toegewijd aan een persoon, wiens organisatie vervaagt wanneer die persoon vertrekt.

Een Cultuur: Een gemeenschap van mensen die gemeenschappelijke taal, waarden en handelingen deelt, wat hen apart zet van anderen, en welke uit zichzelf groeit.

Niemand onder ons heeft het plan een persoonlijke cult te creëren. Wij verachten verhalen van cult leiders zoals Jim Jones, Charles Manson en David Koresh die honderden mensen op het verkeerde pad leidden. Nochtans, wanneer wij er voor zorgen dat anderen alleen van ons leiderschap afhankelijk zijn, dan delen wij sommige kwaliteiten van een cult. Terwijl onze boodschap totaal verschilt van die van Charles Manson, zijn onze methoden veel te gelijkaardig.

De paradox in het hart van organisatorisch leiderschap is dat de leider waarde aan de organisatie moet toevoegen, maar het niet mag wegnemen als hij of zij weggaat. Een essentieel deel een leider zijn job is om onnodig te worden door een cultuur van leiderschap te creëren die zich in de campus of organisatie uitbreidt en de leider overleeft.

CULT

1. Rijst snel op met een krachtige leider.
2. Gebaseerd op de persoonlijkheid van de leider.
3. Broos en vluchtig omwille van de leider
4. Toekomst duurt zolang de leider er is.
5. Overleven rust op persoonlijkheid.
6. Mensen worden door de top gecontroleerd.
7. De leider drukt zijn waarden door op de anderen.
8. Werkt door inschikkelijkheid.
9. Centralisatie (positionele macht)
10. Kan angst en onzekerheid voortbrengen.
11. Laag risico, kleine beloning
12. De leider leidt aanhangers
13. Korte termijn succes

CULTUUR

1. Ontstaat langzaam in de tijd met een leiderschapsteam
2. Gebaseerd op gedeelde waarden en doelen van mensen
3. Duurzaam en sterk omwille van de omgeving
4. Er is toekomst daar alles wordt doorgegeven aan de volgende generatie.
5. Overleven rust op gedeeld geloof en ervaringen.
6. Mensen worden gemachtigd door de top.
7. Leiders tonen en onderrichten bekwaamheid en passie.
8. Het werkt door toewijding.
9. Decentralisatie (persoonlijke macht)
10. Brengt liefde en respect voort.
11. Groot risico, grote beloning
12. De leider brengt leiders voort.
13. Lange-termijn succes

“A Leadership Culture Out Performs a Cult.” Auteurs Robert Dille, Anne Deering en de Julian Russell geven aan dat er drie centrale leiderschap bestanddelen zijn waardoor "culturen" het beter doen dan "culten". Ik voegde nog een vierde aan de lijst toe en geef ze hier weer.

1. ANTICIPEER. Dit betekent dat je vooruit kijkt en de veranderingen ziet die moeten plaatsvinden. Het vereist aanpassingsvermogen om zwakke signalen of trends te beantwoorden en om vloeiende organisaties te creëren. Een cultuur doet dit beter omdat het niet op één enkele persoonlijkheid steunt, maar op een gemeenschap van mensen die verschillende gaven hebben maar waarden delen. Een cult heeft de neiging gekarakteriseerd te zijn door veel retoriek. Leiders luisteren niet goed en mensen zijn bang om openlijk te spreken.

2. RICHT (plaats op één lijn). Dit betekent om je waarden en gedrag in overeenstemming te bereiken. Wat je zegt, wat je waardeert en wat je doet zijn consequent. Je beweegt samen met passie naar doelen omdat energie gefocused is. Cultuur doet dit omdat iedereen de visie en waarden heeft en ieder bijdraagt tot hun creatie. Culten doen dit enkel wanneer één persoonlijkheid de controle heeft.

3. HANDEL. Dit betekent om vast te leggen wat belangrijk is om de doelen van de organisatie te bereiken en om hartstochtelijk die gebieden die een verschil maken na te streven. Een cultuur doet dit beter omdat momentum van de omgeving zelf komt. Het steunt niet op één persoon die alles doet. Vele handen maken licht werk. Synergie is aan het werk. Door leiders te hebben op alle niveaus worden de doelen sneller en doeltreffend bereikt.

4. LEERLINGEN. Dit betekent een magneet te zijn voor toekomstige leiders en hen in de omgeving binnen te brengen zodat ze kunnen toegerust worden om mee te werken in het bereiken van de doelen. Culturen trekken leiders aan; culten trekken volgelingen aan. Culturen bouwen meer leiders op via training en bemachtiging; er zijn leiders op elk niveau. Aan de andere kant zijn culten slechts gelukkig met één persoon die leidt van de top. De rest zijn de volgelingen.

Het KOESTEREN van een Leiderschap Cultuur. Als ik werk met organisaties, kerken en universiteiten dan is mijn doel hen te helpen een "leiderschap cultuur" te creëren. Laat mij een eenvoudige definitie voor de term 'leiderschap cultuur' geven. Ik geloof dat:

Een leiderschap cultuur is een omgeving die teamleden aanzet te denken en te handelen als dienende leiders.

Als je een leiderschap cultuur wil koesteren, dan moet je je voorbereiden op de volgende manieren:

1. Voel je gemakkelijk bij de verandering niet langer volgelingen (aanhangers) te leiden maar leiders te leiden.
2. Sta klaar om mentor te zijn van hongerige, opkomende leiders en hen te onderrichten.

3. Beschik over de hulpbronnen die deze opkomende leiders nodig hebben om te groeien en te slagen.
4. Wen aan een atmosfeer van creativiteit en ideeën.
5. Bereid je voor om controle van methodes vrij te geven, omarm gewoonweg de missie.
6. Word vertrouwd met de leiderschap stijl: management door doelen.
7. Stop ermee iedereen te proberen reguleren en geniet van de vrucht van de cultuur.

Als je een leiderschap cultuur wil koesteren, zal je een aantal stappen moeten nemen. In het artikel van deze maand zullen wij enkele eenvoudige, overdraagbare stappen schetsen en ons dan richten tot een evaluatie die je jezelf kan geven.

De Bestanddelen voor het Ontwikkelen Van Leiders in Uw Cultuur.

Tijdens de laatste zesentwintig jaar heb ik opgemerkt dat wanneer ik een groep van potentiële leiders neem en een veilige gemeenschap creëer waarin zij kunnen groeien, er altijd leiders opstaan uit die gemeenschap. Zij zijn als kleine "culturen" of tuinen, waar je planten kan telen, alleen zijn wij geïnteresseerd in het groeien van leiders. Je kan de ontwikkeling van leiders met de volgende mal versnellen. Hier zijn enkele eenvoudige bestanddelen die deze groeigemeenschappen zouden moeten bezitten:

1. Geef hen een visie waar ze naar toe kunnen werken. Gebruik overdraagbare concepten.
2. Geef hen een probleem om aan te werken. Zorg voor laboratoria.
3. Geef hen een team om mee te werken. Bied lerende gemeenschappen aan.
4. Geef hen een mentor. Wijd je toe om op elk gebied te onderrichten.
5. Geef hen een hulpbron om mee te werken. Geef hen werktuigen om hen toe te rusten.

Een Evaluatie: Cultuur of Cult

Beantwoord de onderstaande vragen om te evalueren of uw campus of bediening aanleunt bij een cultuur of een cult. Deze test werd door de Alpha Leadership Group geïnspireerd. Geef jezelf een cijfer op elke vraag, schaal 1 tot 5.

5 = Bijna altijd 4 = Voornamelijk 3 = Soms 2 = Ongewoon 1 = Bijna nooit

Zwakke signalen herkennen. Op elk niveau worden de stafleden bemoedigd en gesteund tot evaluatie en om openlijk te zeggen wat ze denken. 1 2 3 4 5

Ontwikkelen van mentale soepelheid. Vele mensen worden aangemoedigd leiding te nemen en hun ideeën en visies uit te drukken, leiders zijn ontvankelijk voor deze ideeën. 1 2 3 4 5

Vrijmaken van hulpbronnen. Waarden, doelen en acties worden door stafleden (teamleden) op alle niveaus vastgesteld en gedeeld. 1 2 3 4 5

Leiden door voorbeeld. De leider is een weerspiegeling en voorbeeld van de visie en waarden die iedereen deelt. 1 2 3 4 5

Demonstreren van leerbaarheid. De leider is oprecht toegewijd te leren en legt zich de discipline op een eigen expertise op te bouwen. 1 2 3 4 5

Taak door relatie. Stafleden op elk niveau worden als individuele contribuanten erkend en gewaardeerd. 1 2 3 4 5

Gedeeld visie. Plannen/handelingen van stafleden zijn gemotiveerd door hun gemeenschappelijke waarden en gedeelde visie. 1 2 3 4 5

Creërende culturen die kunnen handelen. De organisatie slaagt hoofdzakelijk omwille van de visie/bemachtiging van mensen op alle niveaus. 1 2 3 4 5

Het 80/20 principe. Studenten begrijpen hoofdverantwoordelijkheden en geven prioriteit aan deze voor het bekomen van de beste resultaten. 1 2 3 4 5

Doel binnen de parameters. Mensen mogen fouten maken als ze er aan werken en zich verbeteren. 1 2 3 4 5

IJverige opvolging. Stafleden zijn door gemeenschappelijke waarden gemotiveerd tot hardnekkige opvolging van de doelen. Zij hebben een 'wat het ook kost' houding. 1 2 3 4 5

Toerustende schikking. Leiders begrijpen dat een belangrijk deel van hun job eruit bestaat om anderen voor leiderschap toe te rusten en niet enkel zelf te leiden; het doel is om mensen te ontwikkelen en niet om slechts programma's te doen. 1 2 3 4 5

Vermenigvuldiging door reproductie. Leiders hebben altijd iemand bij hen als een leerling omdat hun doel is andere leiders voort te brengen. 1 2 3 4 5

Beoordelingen en Volgende Stappen

1. Waar ben jij sterk en zwak in de bovenstaande evaluatie?
2. Welke handeling zou het meest vruchtbaar zijn om van 'cult' naar 'cultuur' te gaan?