

INZICHTEN OVER LEIDERSCHAP Leadership Insights

DE VEELZIJDIGE LEIDER.

De Paradoxe Kwaliteiten die Leiders van Anderen Scheiden.

Leiderschap is vandaag de dag complexer dan het 25 jaar geleden was. Leiders van vandaag moeten moeite doen om sommige vaak paradoxale kwaliteiten te mengen; ze moeten zowel taai als gevoelig zijn. Ik noem hen "fluweel bedekte bakstenen".

Dit artikel zal je de gelegenheid geven om jezelf te evalueren wat betreft de kwaliteiten die leiders van anderen scheiden. Het werd door Fast Company Magazine geïnspireerd en vertegenwoordigt vele interviews met CEO'S, ministers en universiteitsrectoren die big-picture denkers en activisten zijn. Hieronder vindt je een aantal bevindingen. Volgende maand zal ik het tweede gedeelte toesturen.

DE UNIEKE MENGELING

1. Leiders zijn zowel zeker als bescheiden.

Zonder twijfel heb je een gezond ego nodig om te leiden, maar je moet ook sterk genoeg zijn om jezelf (je eigen ego/ik) in vraag te stellen. Leiders zijn heeft niets te maken met zichzelf machtiger te maken maar met de mensen rondom jou machtiger te maken. Mensen volgen leiders die een gezonde zin van zelfwaarde hebben, maar die verder dan zichzelf zien en die door hun verantwoordelijkheid nederig worden.

Evaluatie: Stel ik mezelf in vraag? Kan ik verder zien dan mijn eigen ideeën?

(Ego gedreven) 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10..(Ego onder controle)

2. Leiders zijn authentiek en zij leiden door principe.

Je verdient het vertrouwen en respect van de mensen die met je werken wanneer ze weten wie je bent weet en als je doet wat je zegt. Wie gelooft in leiders die niet in zichzelf geloven? Mensen moeten zien dat je echt en menselijk bent. Tegelijkertijd moet je door principes leiden die groter zijn dan je bent. Karakter, niet gevoelens, is wat je gedrag en beslissingen beheerst. Het is een principe-gedreven identiteit.

"Oprecht authentieke leiders zijn open zowel voor hun gaven als voor hun onderontwikkelde kwaliteiten. Mensen die begrijpen wie ze zijn zijn geneigd een krachtiger stem te hebben en een diepgaander bijdrage te leveren aan een onderneming. Neem de gewoonte jezelf 2 cruciale vragen te stellen: 'Waarom jaag ik het werk en leven na dat ik heb?' en 'Hoe handel ik tijdens de meest vervullende tijden van mijn leven?'" Kevin Cashman (Stichter en CEO van Leadersource).

Evaluatie: Leid ik vanuit een oprechte toewijding aan mijn kernwaarden en principes?

(Artificieel)..1.....2.....3.....4....5.....6.....7.....8.....910 (Authentiek)

3. Leaders zijn luisteraars en zij communiceren passie.

Goed luisteren wordt aangewakkerd door nieuwsgierigheid. Het is moeilijk om een goede luisteraar te zijn als je niet nieuwsgierig bent naar andere mensen. Wat is de vijand van nieuwsgierigheid? De grandioosheid, het geloof dat je alle antwoorden hebt. Tegelijkertijd zou ons luisteren een gelegenheid moeten doen ontstaan om op een relevante manier te communiceren. Eens wij ons team en onze klanten begrijpen, zijn wij bekwaam om op hun golflengte visie te communiceren. Leaders hebben de bekwaamheid om hun team te horen en dan stellen ze de wijste strategie samen, gebaseerd op wat het best is voor het geheel.

"In de meeste organisaties vandaag, komen ideeën nog steeds van de top. Snel na het verkrijgen van het commando, besepte ik dat de jonge mensen op dit schip slim en begaafd zijn. En ik besepte dat het mijn job was om agressief te luisteren en alle ideeën die ze hadden voor de verbetering van ons operationeel zijn op te pikken. Het belangrijkste wat een kapitein kan doen is het schip zien door de ogen van de bemanning". D. Michael Abrashoff, V.S. Marine.

Evaluatie: Luister ik goed? Brengt mijn luisteren relevante communicatie voort?

(Slechte luisteraar)..1.....2.....3.....4....5.....6.....7.....8.....9 ...10..(Buitengewoon goede luisteraar, luistert naar nieuwe ideeën)

Slechte luisteraars missen dikwijls buitengewone ideeën.

4. Leaders zijn goed in het geven van bemoediging en zij zijn nooit tevreden.

Leaders verhogen altijd de inzet van het spel voor zichzelf en voor mensen. Dat betekent dat zij altijd zowel moed als uithoudingsvermogen in de organisatie testen en bouwen. Dit is een ongewone combinatie. Wij geloven dikwijls dat een leider ofwel goed kan bemoedigen ofwel een ontevreden persoon is. Niet juist. Doeltreffende leaders beheersen de kunst hun mensen aan te moedigen en te bevestigen in hun werk. Uiteindelijk brengen bekwame leaders zelfs geweldiger prestaties uit hun mensen boven omdat zij zo sterk in de bekwaamheden van die mensen geloven.

Soms komt de tastbaarste motivatie van een hartstochtelijke leider die positief zijn of haar ontevredenheid in de status van het bedrijf uitdrukt terwijl hij/zij er in gelooft dat iedereen het nog naar een hoger niveau kan brengen.

Evaluatie: Beheers ik de kunst een ontevreden bemoediger te zijn?

(Ik kan het ene of het andere doen)..1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9.....10 (Ik kan beide even goed)

Ik kan het ene doen, of ik kan beide, even goed doen.

5. Leaders zijn pioniers en zij maken onverwachte connecties.

Zij organiseren en leiden gesprekken tussen mensen die normaal niet met elkaar zouden interageren en zij zien de soorten patronen die kleine vernieuwingen en doorbraak ideeën toestaan. Hoewel zij uitgaan voor de meesten, falen ze nooit in het opmerken van een connectie met een sleutelfiguur die waarde aan het team kan toevoegen.

De reden waarom zij mensen kunnen samenbrengen die normaal niet zouden interageren is hun invloed. Zij kunnen mensen samen brengen die er nooit voor zouden gekozen hebben om tijd door te brengen als werkpartners.

"Geen leider kan alle antwoorden hebben. De eigenlijke oplossingen over hoe best de uitdagingen van het moment aan te gaan moeten door die mensen gemaakt worden die het dichtst bij de actie staan. De leider moet een manier vinden om deze frontlinie mensen te machtigen, om hen uit te dagen, om hen te voorzien van de hulpbronnen die zij nodig hebben en om hen dan verantwoordelijk te houden. Terwijl ze met deze uitdaging vechten, wordt de leider hun coach, leraar en moderator. Verander hoe je leiderschap definieert en je verandert hoe je een bedrijf leidt". Steve Miller (Group Managing Director, Royal Dutch/Shell)

Evaluatie: Identificeer ik en verbind ik sleutelfiguren als ik nieuwe wegen pioneer?

(ik mis gelegenheden) 1.....2.....34.....5.....6.....7.....89.....10 (ik gebruik gelegenheden en haal er het beste uit)

6. Leaders zijn gevoelig voor de trends van cultuur en zij zorgen voor richting.

Verandering vindt zo vlug plaats in onze cultuur dat een leider onverstandig zou zijn niet te luisteren naar wat er zich afspeelt. Tegelijkertijd deinzen ze er niet voor terug om richting aan te geven wanneer de tijd er rijp voor is. Dit is iets anders dan antwoorden geven. Geen enkele leider is slim genoeg om alles te weten over de markten, over de veranderende technologie en over concurrenten die samenzweren. Maar verstandige leiders weten onthullende vragen te stellen. Deze kwaliteit vereist de leider op een fijne lijn te wandelen tussen het worden van een paranoïde "overzicht nemer" en een onafhankelijke alles-weter.

Belangrijke herinnering: Je bent niet in controle en je hebt niet echt de leiding, maar je bent er, en je staat vooraan.

Evaluatie: Begrijp ik mijn cultuur goed? Kan ik samenvatten wat ik ontdek en een richting vaststellen gebaseerd op wat ik vind?

(het is moeilijk om vooraan te staan)1....23.....4.....5.....6.....7.....8....9....10. (ik
bekijk het
en dan leid
ik)

7. Leaders beschermen hun mensen van gevaar en zij stellen hen aan de realiteit bloot.

Het vuile kleine geheim in het leven van organisaties: de meeste mensen willen dat leiders hen van verandering afzonderen, in plaats van hen te mobiliseren om verandering aan te durven. Daarom is leiderschap zo gevaarlijk. Mensen snakken naar een leider die alle moeites op zich neemt en die zijn mensen en departement beschermt wanneer het moeilijk wordt. Goed leiders kunnen hen beschermen tegen gevaar dat hen ervan zou kunnen weerhouden hun doelen te bereiken en tegelijkertijd kunnen ze hen blootstellen aan een gezonde dosis realiteit zodat ze inzicht hebben in de 'big picture' en van de inzet dat bij ieder risico betrokken is.

Evaluatie: Bescherm ik mijn mensen en stel ik hen bloot aan de realiteit?

(Overbescherming/te weinig
blootstelling).1.....2.....3.....4.....5.....6.....7....8....9.....10....(Bescherm en stel
bloot op een gezonde wijze)