

Inleiding

We leven in een VUCA wereld. VUCA staat voor:

Volatile	De norm is snelle veranderingen, ze zijn accuut en je krijgt er moeilijk grip op
Uncertain	We kunnen de toekomst niet voorspellen, dus je kunt je er niet zo goed op voorbereiden
Complex	Uitdagingen zijn complex, er is veel tegelijk loos, het voelt als chaos
Ambiguous	De betekenis en het effect van gebeurtenissen zijn vaak niet helder

We moeten leren 'copen' met de VUCA wereld.

In de VUCA wereld kan één leider niet alles weten, gezamenlijk leiderschap is nodig om de uitdagingen van deze tijd het hoofd te bieden. In de complexiteit waar zoveel tegelijk gebeurt is het zaak dat leiders kijken vanuit een systeem perspectief en mindful zijn om subtiele veranderingen op te merken die duiden op wat er zich ontvouwt in de bredere omgeving. Diepe verbinding met elkaar is daarvoor nodig. In de zoektocht om de toekomst te kunnen voorspellen moeten leiders een shift maken, meer weg van wat ze al weten en mentale modellen naar het omarmen van onzekerheid en kwetsbaarheid.

Een mooie metafoor voor collectief leiderschap is die van een troep ganzen. Ze vliegen in een V en wisselen elkaar af in leiderschap. Ze gakkten om elkaar aan te moedigen.

De term VUCA komt overigens uit het Amerikaanse leger. Een militaire interventie of gevecht is per definitie VUCA . Er is een aanvalsplan maar na de eerste confrontatie moet je kunnen vertrouwen op de talenten, het leiderschap van een ieder en het samenspel van het team want de omstandigheden zijn nooit zoals bedacht.

In deze context snap je dat ons hoofdbrein, waar vooral de logica zetelt, niet voldoende is. We hebben ons hartbrein en onze 'gut' hard nodig. Daarom is VerticalQ zo'n mooi instrument om de talenten in hoofd, hart en buikbrein zichtbaar te maken. Bij andere testen vullen we vragenlijsten in waarin we vooral appelleren aan ons hoofdbrein.

Drie principes Collectief Leiderschap

3 Principes:

1. Focus meer op het ZIJN dan op het DOEN in leiderschap
2. Leiden vanuit het geheel. Leider als onderdeel van het grote geheel.
3. Leiden vanuit de toekomst die zich ontvouwt in plaats van uit het verleden.

Principe 1: Evenwichtsoefening Being en Doing

Leiderschap gaat over het leiden van en naar hoge prestaties door mensen. Het vereist een manier om met mensen om te gaan. En er is ook de noodzaak om dat voortdurend te doen. Het is dus als een voortdurende evenwichtsoefening tussen Zijn en Doen.

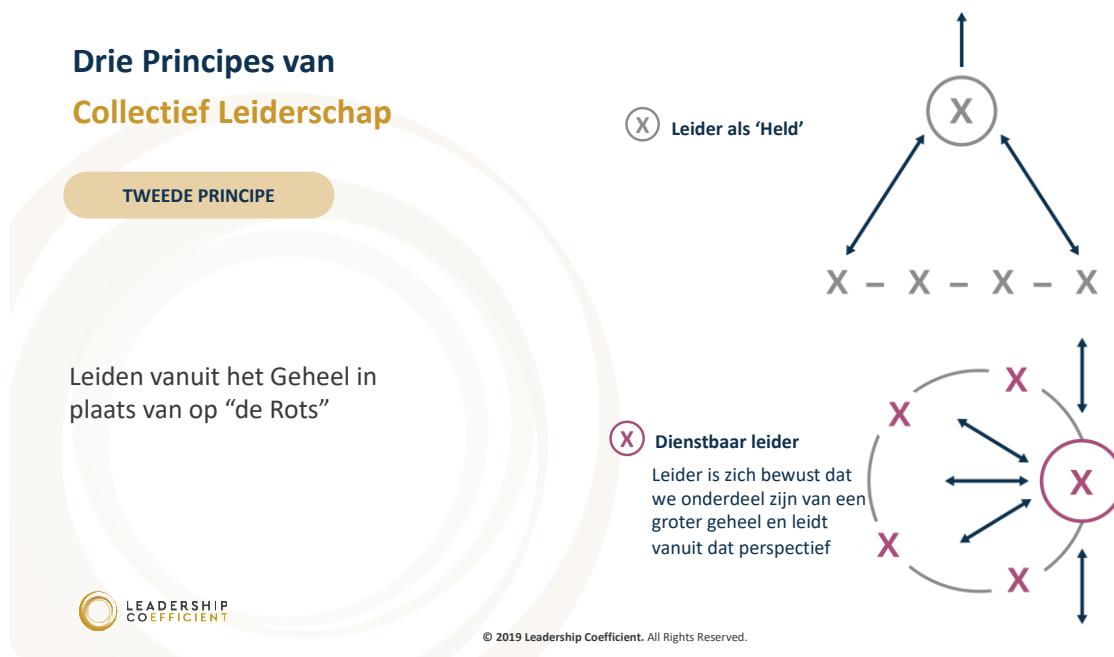


1. Links: leider heeft een eigen agenda. Focus op Doen. Daar zijn we goed in. En het is nog steeds nodig.
2. Rechts: leiderschap is bij mensen Zijn – hen helpen potentieel te bereiken, mogelijkheden te vinden, creatief te zijn. Het gaat over relaties, verbinding, nieuwsgierigheid. Goede leiders brengen hier veel tijd door.
3. Leiders balanceren voortdurend tussen de twee. Onze focus ligt op ZIJN.

Voorheen richtte leiderschap zich vooral op managementvaardigheden zoals planning, strategie, controleren, meten. Gevoelens werden gezien als vaag, daar was weinig plaats voor in het bedrijfsleven. De concepten van emotionele en sociale intelligentie hebben dat al veranderd.

In de complexe wereld (VUCA) waar veel tegelijk gebeurt is ontwikkeling van de 'Being' kant een 'must' om te kunnen verbinden, te observeren, aan te voelen wat er in het systeem gebeurt en de signalen te lezen die duiden op verandering.

Principe 2: Collectief Leiderschap – held, versus dienende leider



Leider die zich onderscheidt van de groep versus leider die zichzelf ziet als *onderdeel* van de groep en van binnenuit kan leiden. Dit is systeem intelligentie.

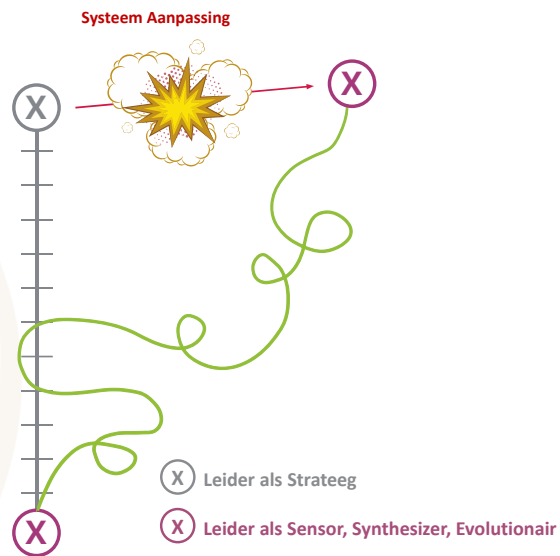
In de VUCA wereld dienen snelle veranderingen zich aan (en wat voor les krijgen we daar nu in! Denk aan Covid of de oorlog in Oekraïne). Dat betekent dat het vermogen om de veranderingen te kunnen waarnemen en adequaat te kunnen reageren ‘key’ zijn voor het succes en voortbestaan van organisaties. Dan wil je dat degenen met het meeste talent voor een bepaalde uitdaging snel gaan samenwerken. Dat is principe 2. Ten voeten uit. Leider als onderdeel van het geheel waarbij een ieder in-en uitstapt vanuit dat specifieke benodigde talent. Daarmee vergroot je de kwaliteit en de wendbaarheid van je organisatie. Dat betekent dat niet degene met de meeste strepen de kartrekker hoeft te zijn maar degene met het meeste talent. En de leider als held blijft nodig. In tijden van crisis is de held -of de aap op de rots, zo je wil- nog steeds belangrijk. Denk aan bijvoorbeeld een bevelvoerder bij de brandweer.

Principe 3: Leiden vanuit de opkomende toekomst

Drie Principes van Collectief Leiderschap

DERDE PRINCIPE

Meer leiden vanuit de zich
ontvouwende toekomst dan
vanuit het verleden



© 2019 Leadership Coefficient. All Rights Reserved.

De toekomst is niet te voorspellen. Het leiden vanuit het verleden met een strak meerjarenplan alleen is niet voldoende. Dat is de leider als strateeg. We moeten in staat zijn om de signalen voor verandering snel op te pikken en dienovereenkomstig te acteren. Leider als evolutionair die bereid is zichzelf mee te nemen in de verandering en aanpast. Leiden vanuit de opkomende toekomst in plaats vanuit het verleden, in staat om op de groene lijn het plan te finetunen, om zo in harmonie te zijn met wat zich in de brede omgeving ontvouwt.