

3 vragen aan Anouk Brack over leiderschap in verandering



Het grootste deel van de leiders denkt van zichzelf niet dat ze voldoende capaciteit in huis hebben om de complexiteit van nu succesvol te hanteren. Anouk Brack vertelt waarom dit is, en wat je kunt doen:

Je boek heet Leiderschap in verandering – Samen doen wat ertoe doet. Waarom?

De betekenis van de titel is tweeledig. Ten eerste gaat leiderschap in verandering er om hoe je leiding geeft aan verandering. Ten tweede slaat het op het feit dat leiderschap zelf aan het veranderen is.

Het ouderwetse leidinggeven vanuit autoriteit en hiërarchie klopt niet meer met de huidige manier van samenwerken. In plaats daarvan gaan we naar natuurlijke hiërarchieën: we zien organisaties meer als een

ecosysteem dan als een machine. Niet één persoon van een groep is de leider, we hebben allemaal leiderschap in huis.

Leiderschap is onmisbaar voor bestuurders en managers, maar ook in zelfsturende teams, voor zzp'ers, adviseurs en trainers. Het past bij deze nieuwe tijd dat leiderschap wordt gezien als iets dat iedereen nodig heeft en dat iedereen kan ontwikkelen.

Veel organisaties zijn nog gestructureerd op een manier die niet, of niet volledig, aansluit bij de wens van veel gedreven professionals om te doen wat ertoe doet. De structuren en procedures lijken het ons juist vaak moeilijker te maken. We willen wel, maar onze organisatiestructuren en -cultuur zijn wat stug en behoudend van aard.

Wat vraagt deze verandering in leidinggeven van moderne leiders en organisatie?

Een schokkend feit is dat het grootste deel van de leiders aan wie (anoniem) gevraagd is of ze denken voldoende capaciteiten in huis te hebben om de complexiteit van nu en in de toekomst succesvol te hanteren, zegt van niet. Dat snap ik wel, want de vaardigheden die ze nodig hebben voor de veranderende omstandigheden vinden we op de hogere niveaus van ontwikkeling. Daarom is het van het grootste belang voor het voortbestaan van organisaties.

Maar het lastige is: je kunt dat niet afdwingen. Je hebt interne en externe steun nodig voor die ontwikkeling naar de volgende stap. Wat kun je doen om de kans te vergroten dat jij en meer mensen *level up* gaan?

In mijn boek leg ik uit hoe gedreven professionals veel effectiever en soepeler resultaten kunnen behalen met de drie dimensies van leiderschapsontwikkeling: Stage, State en Skill. Dat gaat respectievelijk om wijzer kunnen omgaan met complexiteit, om ook onder druk je beste zelf te kunnen zijn en om de onmisbare competenties van morgen vandaag al te gaan inzetten.

Je boek bevat enkele teamopdrachten. Waarom is dat belangrijk?

De nieuwe leider zijn we samen. De ondertitel van het boek is dan ook samen doen wat ertoe doet. Het doet er niet toe wie officieel welke functie heeft, allemaal hebben we unieke rollen en talenten. Zet je daarop in als team dan boor je een enorm potentieel aan. Veel teams schieten echter door naar teveel of te weinig overleg.

Ik zeg, verander het onderwerp en de aard van het overleg. De activiteiten geven een positief teamgevoel, beter onderling begrip en eenvoudig samen stappen zetten naar steeds minder gedoe. Dan ga je als team als een trein.