

De Leiderschap Mindset: Een Groeimindset cultiveren voor succes

De mindset van een leider zal een grote invloed hebben op hoe zij een crisis aanpakken, kunnen omgaan met verandering en een strategie voor de toekomst creëren. Iemand's mentaliteit beïnvloedt hoe hij zichzelf en de wereld om hem heen ziet en zichzelf grenzen kan opleggen. Mindset kan het verschil maken tussen succes en mislukking. Wat de ene leider als een bedreiging ziet, kan de andere als een leermogelijkheid zien. Iedereen bekijkt de wereld door de filter van zijn eigen denken, en het is belangrijk om je bewust te zijn van de manier waarop het denken gedrag, keuzes en resultaten beïnvloedt. Evenzo is het belangrijk om te weten dat mindsets kunnen veranderen en ontwikkeld kunnen worden met wilskracht en oefening.

Groei Mindset vs. Vaste Mindset

In haar boek "Mindset: The New Psychology of Success", verdeelt psychologe Carol Dweck mindset in twee algemene categorieën - een vaste mindset en een groeimindset. Ze legt uit dat mensen met een vaste mindset geloven dat kwaliteiten zoals intelligentie en talent vaste eigenschappen zijn die niet kunnen worden verbeterd door inspanning. Mensen met een groeimindset daarentegen geloven dat het werkelijke potentieel onbeperkt is, en dat individuen met inspanning en vastberadenheid hun vaardigheden en capaciteiten kunnen verbeteren. In onzekere tijden kan het cultiveren van een groeimindset voordelig zijn voor leiders en hun teams.

CRESTCOM



Een groeimindset kan de veerkracht verbeteren en een positief kader creëren om moeilijke uitdagingen aan te gaan. Het geloof dat mensen kunnen leren, groeien en veranderen is van vitaal belang voor organisaties die voor moeilijke economische, sociale en operationele uitdagingen staan. Een groeimindset zal leiders, waar nodig, helpen te veranderen, door mislukkingen en onvoorziene problemen te zien als kansen om inzicht te verwerven en toekomstige processen, beleid en resultaten te verbeteren.

Er mag echter niet worden aangenomen dat een individu een groeimindset of een vaste mindset heeft. In werkelijkheid ervaren de meeste mensen "mindset" op een continuüm of een mix van beide mindsets die zich in verschillende omstandigheden manifesteren. Iemand kan bijvoorbeeld geloven dat hij "niet goed is in wiskunde", en die gefixeerde mindset zal hem het gevoel geven dat geen enkele portie oefeningen of instructies zijn wiskundevaardigheden kan verbeteren.

Diezelfde persoon kan geloven dat hij een nieuwe vaardigheid zoals breien kan leren als hij een cursus volgt of online een video bekijkt, waarbij hij blijk geeft van een groeimindset wanneer hij een nieuwe hobby begint. Ironisch genoeg is geloven dat iemand zijn situatie altijd kan bekijken met een groeimindset een goed voorbeeld van het hebben van een vaste mindset. Succesvolle leiders begrijpen dat een mindset dynamisch is en kan worden aangepast afhankelijk van de situatie bij de hand.

De overtuiging dat mensen kunnen leren, groeien en veranderen is van vitaal belang voor organisaties die voor moeilijke economische, sociale en operationele uitdagingen staan.

Menselijk denken is veel complexer dan twee algemene categorieën kunnen omvatten. Er zijn meerdere manieren om mindsets verder te categoriseren die het succes van een leider kunnen helpen of hinderen. Deze kunnen worden gezien als subcategorieën van ofwel groeimindsets ofwel vaste mindsets.



Lerende vs. Presterende Mindset

Leiders met een leermentaliteit leren graag nieuwe dingen en zien uitdagingen als een kans om hun vaardigheden te verbeteren en hun competentie te vergroten. Zij met een prestatiegerichte instelling zijn meer gericht op een gunstige beoordeling of op het vermijden van een negatief oordeel over hun eigen competentie. Leiders die problemen benaderen met een lerende mindset zijn meer geneigd om feedback te vragen en zich bezig te houden met leerstrategieën terwijl ze zich blijven aanpassen en doorzetten.

Inclusieve vs. Exclusieve Mindset

Een inclusieve mindset is vandaag de dag van vitaal belang voor leiders. Inclusieve leiders vragen regelmatig input van mensen die anders denken, kijken of handelen dan zijzelf, en geloven dat deze verschillen kunnen worden benut als een voordeel. Een leider met een meer exclusieve mindset kan daarentegen op zijn hoede zijn en de interactie met mensen die anders zijn vermijden, wat resulteert in verminderde creativiteit en innovatie in hun teams. Leiders met een exclusieve mindset kunnen overmatig gefocust zijn op hiërarchieën en als onbenaderbaar worden gezien door werknemers van een lager niveau.

Bedrijfsmindset vs. een Silo Mindset

Een ondernemingsgerichte mentaliteit is het vermogen om individuele en teamprestaties te koppelen aan de resultaten van de organisatie. Leiders met een ondernemingsgerichte mentaliteit begrijpen dat geen enkel onderdeel van een organisatie losstaand opereert en dat elk teamlid bijdraagt aan het succes van de groep. Mensen met een "silo" mindset hebben de neiging hun rol los te zien van de organisatie als geheel, en geven prioriteit aan persoonlijke doelen boven groepssucces. Door de prestaties van het team te koppelen

aan de resultaten van de organisatie, verduidelijken leiders van ondernemingen de doelstellingen en verbinden ze elke taak met een groter doel.

Mentaliteitsverandering

Het is duidelijk dat de mindset van een leider een directe invloed heeft op het succes van hun teams en organisaties. Wanneer leiders voor moeilijke uitdagingen staan, moeten ze bewust overwegen hoe hun mindset hun besluitvorming en probleemoplossing beïnvloedt. Leiders moeten herkennen wanneer ze in een bepaalde mindset zitten die de voortgang naar een doel kan belemmeren. Dit vereist dat leiders zelfbewustzijn ontwikkelen om hun eigen mindset op elk moment te begrijpen.

Zelfbewustzijn ontwikkelen

Auteur en professor aan de Universiteit van Illinois in Springfield, Cam Caldwell, Ph.D. zegt: "Zelfbewustzijn is een inspanning. Het is een bewuste inspanning om te investeren in het begrijpen wie we zijn, wie anderen zijn, onze universele regels die van toepassing zijn in het leven, en onze inzet voor de toekomst." Leiders die zelfbewustzijn ontwikkelen begrijpen hun waarden en doelen en zijn afgestemd op het doel en de missie van hun werk. Het ontwikkelen van zelfbewustzijn is de eerste stap in het verschuiven van een vaste mindset naar een groei mindset.

Er zijn eenvoudige methodes die elke leider kan gebruiken om zijn zelfbewustzijn te verbeteren.

- **Zelfobservatie.** Iedereen kan er baat bij hebben om de tijd te nemen zich bewust te worden van hoe hun gedachten, emoties en gedrag mensen en situaties beïnvloeden. Eenvoudige manieren zoals het schrijven van dagboeken kunnen mensen helpen om na te denken over hoe ze elke dag hun tijd hebben besteed en in hoeverre dit in overeenstemming was met hun intentie en doelen.



- **Zoek feedback.** Leiders kunnen 360° evaluaties uitvoeren om beter te begrijpen hoe anderen hen zien en om de effectiviteit van hun leiderschapsaanpak te meten. Het vragen van input aan collega's en mentoren kan ook licht werpen op gedragspatronen en gebieden die voor verbetering vatbaar zijn.
- **Meditatie.** Meditatie is een krachtig instrument om je af te stemmen op gedachten en gevoelens. Een consistente meditatie-oefening van slechts 10 minuten per dag verbetert het zelfbewustzijn, stimuleert het immuunsysteem, vermindert stress en vergroot de mentale focus.

De denkkeest hertrainen

Leiders die vastzitten in een niet-helpende mindset kunnen overschakelen op een positieve of groei mindset om meer te bereiken door te beginnen met het brein te hertrainen om uitdagingen als kansen te zien.

- **Oefenen in dankbaarheid.** Robert A. Emmons, Ph.D., een vooraanstaand onderzoeker in dankbaarheid, heeft meerdere onderzoeken gedaan naar het verband tussen dankbaarheid en welzijn. Dankbare mensen zijn empathischer, veerkrachtiger in tijden van stress, en hebben een hoger gevoel van eigenwaarde. Door elke dag drie dingen op te noemen waar je dankbaar voor bent, kun je de aandacht verschuiven van problemen naar mogelijkheden.
- **Wissel van rol voor een nieuw perspectief.** Een manier om snel een nieuw perspectief te krijgen is om dingen te ervaren vanuit het gezichtspunt van iemand anders. Leiders zouden de taken van een ander teamlid voor een dag op zich kunnen nemen om inzicht te krijgen in de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd. Het bekijken van de activiteiten van een organisatie vanuit een nieuwe invalshoek kan de perceptie van de huidige uitdagingen veranderen en de ogen van een leider openen voor nieuwe oplossingen.
- **Ga voor persoonlijke ontwikkeling.** Om een groeimindset te omarmen, moeten leiders op zoek gaan naar leermogelijkheden. Door deel te nemen aan een programma voor leiderschapsontwikkeling of door een workshop leiderschapsvaardigheden te volgen, kunnen leiders en teams nieuwe vaardigheden ontwikkelen en nieuwe perspectieven krijgen. Bovendien versterkt het aanleren van nieuwe vaardigheden de groeimindset en herinnert mensen eraan dat ze altijd kunnen verbeteren en groeien op persoonlijk en professioneel vlak.

Ontwikkelen van doorzettingsvermogen

Auteur van GRIT, The Power of Passion and Perseverance, Angela Lee Duckworth, Ph.D., definieert "grit" als de neiging om interesse in en inspanning voor doelen op zeer lange

termijn vol te houden. Haar onderzoek heeft aangetoond dat grit het kenmerk is van toppresterders, en, belangrijk, dat het iets is dat kan worden verder ontwikkeld door aandacht en oefening.

- **Toon interesse in nieuwe dingen.** Nieuwe dingen proberen kan intimiderend zijn, maar leren om te falen en het opnieuw te proberen is een geweldige manier om veerkracht op te bouwen. Leiders die buiten hun comfortzone kunnen reiken en nieuwe ervaringen met nieuwsgierigheid benaderen, hebben meer kans om uitdagingen aan te gaan met een groeimindset.
- **Reflecteer.** Het houden van een reflectiemoment na voltooiing van projecten is een goed hulpmiddel om te analyseren waar operaties slaagden en waar zij faalden. Leiders, die deze oefening zien als een leermogelijkheid om toekomstige prestaties te verbeteren, tonen moed en moedigen dit ook in hun teams aan.
- **Omarm optimisme.** Leiders met "grit" omarmen optimisme maar leven niet in ontkenning dat slechte dingen gebeuren. Het erkennen van het slechte met het goede is belangrijk, maar het optimisme handhaven dat de dingen altijd kunnen verbeteren is de sleutel tot veerkracht in moeilijke tijden.

Overall worden leiders geconfronteerd met complexe problemen en onvoorziene uitdagingen. Door deze problemen te benaderen met een groeimindset, wordt innovatie mogelijk en wordt veerkracht in organisaties en teams bevorderd. Hoewel de mindset fluctueert met de tijd en met de omstandigheden, zal een bewuste keuze voor een groeimindset het vermogen van een leider om obstakels te overwinnen sterk verbeteren en zijn teams inspireren om hetzelfde te doen.

Referentie

S

Duckworth, A. (2020). Grit: The power of passion and perseverance. Paula Wiseman Books.

Dweck, C. S. (2016). Mindset: The new psychology of success. Random House.

Gallo, S. (2020, July 27). The importance of self-awareness in leadership. Training Industry.
<https://trainingindustry.com/articles/leadership/the-importance-of-self-awareness-in-leadership/>.

Gottfredson, R., & Reina, C. (2020, January 17). To be a great leader, you need the right mindset. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/01/to-be-a-great-leader-you-need-the-right-mindset>.

Morin, A. (2017, November 27). 7 scientifically proven benefits of gratitude that will motivate you to give Thanks year-round. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/amymorin/2014/11/23/7-scientifically-proven-benefits-of-gratitude-that-will-motivate-you-to-give-thanks-year-round/?sh=5d3b9557183c>.

Young Entrepreneur Council. (2015, April 6). 12 ways to shift your mindset and embrace change. Inc.com.
<https://www.inc.com/young-entrepreneur-council/12-ways-to-shift-your-mindset-and-embrace-change.html>.