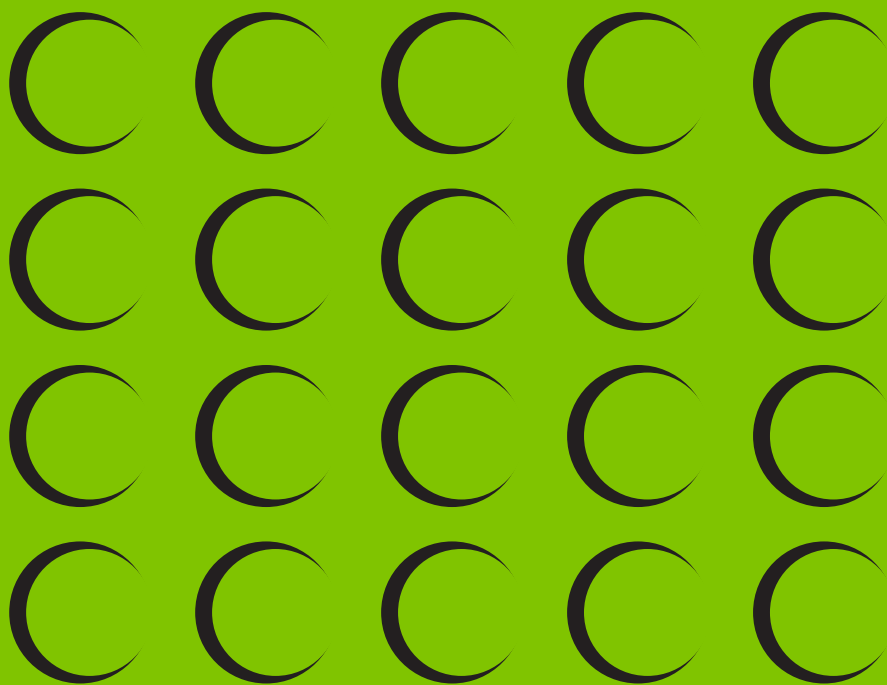


Iedereen risicoleider



Waarde realiseren én behouden
in een onzekere wereld

Martin van Staveren

ledereen risicoleider

Voor Theo & Mieke,
voor jullie geborgenheid, autonomie en erkenning

QUOTES

In a time when the whole world has taken a radical turn for the worse, a book like this is very opportune and of great value. For nearly a century the predominant philosophy driving the management of businesses worldwide was focused on maximizing efficiency according to the just-in-time and just-enough principles. This resulted into millions of people (that live from paycheck to paycheck) losing their jobs and literally facing hunger, in businesses that went bankrupt in a couple of weeks, and in governments incapable to respond fast enough to the unforeseen severity and speed of the economic decline. The healthcare, social security and economic systems were crushed in less than a month. If we are to learn something from the corona crisis, is that this philosophy has to change. We have to build up resilience in our administration and in the way we conduct business. This is where, more than ever before, Martin's book can play an important role: it is an excellent way to educate the future professionals and make them understand the importance of risk management as leadership style, in both theory and practice. They will be able to transform their organizations to become less vulnerable and more capable to respond and contain the effects of such devastating disruptions.

Prof. dr. Maria E. Iacob - *Opleidingsdirecteur Executive Master Risicomanagement, Universiteit Twente*

Organisaties die risicoleiderschap ontwikkelen krijgen geen garantie dat een crisis aan hun deur voorbij gaat. Het enige verschil is dat die organisaties er sterker uitkomen dan organisaties die dit niet doen. Voor al diegenen die overtuigd zijn dat risico's altijd zullen blijven bestaan, maar ook kansen bieden, is dit boek een echte aanrader.

Herman Derks MBA - *Directeur Personal & Corporate Finance, Avans+*

Martin is er met zijn boek *Risicoleiderschap* in geslaagd een stevig fundament te leggen voor het omgaan met risico's in organisaties. Dat heeft onze organisatie geholpen! In dit boek zet hij de vervolgstap met het antwoord op de vraag: hoe ontwikkel ik mijn risicoleiderschap. De inzichten en praktische handreikingen zijn onmisbaar voor iedereen die zich wil ontwikkelen tot een effectieve risicoleider.

Janet Helder - *Lid Raad van Bestuur, UWV*

QUOTES

Een indrukwekkend boek met veel essentiële informatie. Het grootste struikelblok in de route naar risicoleiderschap lijkt ons irrationele feilbare denken te zijn. Wat weerhoudt ons toch? Dit boek geeft daar helder en overtuigend inzicht in.

Kees Scheurwater - *Projectmanager Programma's, Projecten en Onderhoud, Rijkswaterstaat*

Succesvol risicoleiderschap is onlosmakelijk verbonden met gedrag en cultuur. Dit boek geeft op basis van onder andere psychologische inzichten verdere diepgang en invulling aan de term risicoleider. Praktisch toepasbaar op zowel persoonlijk als organisatieniveau om risicoleiderschap verder te ontwikkelen. Waardevol!

Sandra Hermsen - *Manager Compliance & Risk, Ziekenhuis Rijnstate*

Met *Iedereen risicoleider* verlaat Martin van Staveren wederom de oude school van vaak star, sec financieel gericht, instrumenteel risicomangement. Pragmatisch en leesbaar van opzet wordt de lezer meegenomen in het eigen maken van een dynamische werkwijze die wél past in het huidige (VUCA-)wereldbeeld. Van de individuele psyche en groepsprocessen tot de huidige mondiale crises en de verbanden hiertussen, alles wordt met een can-do-mentaliteit behandeld. *Iedereen risicoleider* staat bij mij tussen Covey en Taleb in de boekenkast.

Jorik Gelderman - *Adviseur Conflict- en Crisisbeheersing, Nationale Politie, Landelijke Eenheid*

Martins boek *Risicoleiderschap* was voor mijzelf en mijn organisatie een belangrijke inspiratie om het omgaan met risico's veel breder te zien dan de traditionele risicomangementaanpak, die wordt gedomineerd door modellen en structuren. Met *Iedereen risicoleider* gaat Martin nog een stap verder. Hij biedt concrete handvatten voor risicoleiderschap, ook op het persoonlijke en interpersoonlijke vlak. Wat mij betreft een geslaagde stap!

Ton Quirijnen - *Strategisch adviseur, Ministerie van Justitie en Veiligheid*

Iedereen risicoleider

Waarde realiseren én behouden
in een onzekere wereld

Martin van Staveren

Boom | Management Impact

Ontwerp omslag en binnenwerk: Douwe Hoendervanger grafisch ontwerp^{lidbno}
www.douwehoendervanger.nl

Management Impact is een onderdeel van Boom uitgevers Amsterdam

ISBN 9789461270009

NUR 801

© 2020 Martin van Staveren & Boom uitgevers Amsterdam

Eerste druk, juni 2020

www.managementimpact.nl / www.bua.nl

Alle rechten voorbehouden: niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j° het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored in a database or retrieval system, or published, in any form or in any way, electronically, mechanically, by print, photo print, microfilm or any other means without prior written permission from the publisher.

Samensteller(s) en de uitgever zijn zich volledig bewust van hun taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kunnen zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onjuistheden die eventueel in deze uitgave voorkomen.

Inhoud

Inleiding 9

DEEL 1 19

1. **Waarom risicoleiderschap?** 21

- 1.1 Welkom in de VUCA-wereld 22
- 1.2 Van tamme naar (super)wilde vraagstukken 29
- 1.3 Vaarwel risicomangement 35
 - Drie reflectievragen 44

2. **Wat is risicoleiderschap?** 45

- 2.1 Wat is risico? 46
- 2.2 Wat is leiderschap? 65
- 2.3 Welkom risicoleiderschap 72
 - Drie reflectievragen 82

3. **Hoe werkt risicoleiderschap?** 83

- 3.1 Risicogestuurd werken als uitgangspunt 84
- 3.2 Van zes algemene stappen naar drie dagelijkse vragen 88
- 3.3 Twintig vaardigheden om uit te kiezen 91
 - Drie reflectievragen 96

DEEL 2 97

4. **Risicoleiderschap en persoonlijke ontwikkeling** 99

- 4.1 Erken je basisbehoeften 100
- 4.2 Ken je brein en je denken 111
- 4.3 Ontwikkel je basisvaardigheden 119
 - Drie reflectievragen 128

5. Risicoleiderschap en organisatieontwikkeling 129

5.1 Activeer het leervermogen in je organisatie 130

5.2 Ban de angst uit je organisatie 142

5.3 Ga samen de wilde weg 157

Drie reflectievragen 170

6. Risicoleiderschap in de praktijk 171

6.1 Fasering 171

6.2 Ervaringen 184

6.3 Tips 196

Drie reflectievragen 204

Tot slot 205

Bijlage: Risicoleiderschap samengevat in 20 vaardigheden
en 100 aandachtspunten 207

Eindnoten 217

Verantwoording 233

Bronnen 237

Register 245

Woorden van waardering 251

Over de auteur 253

Inleiding

Ongebruikelijk. Op donderdag 12 maart 2020, rond kwart over drie in de middag, geeft de minister-president een ingelaste persconferentie die live op radio en tv wordt uitgezonden.¹ Het coronavirus verspreidt zich sinds enkele weken met dusdanige snelheid en impact dat er acuut vergaande maatregelen nodig zijn. Dit om de situatie in de gezondheidszorg beheersbaar te houden. Per direct worden alle bijeenkomsten met meer dan honderd mensen verboden. Eén korte zin van de minister-president blijft me bij: ‘Op basis van vijftig procent informatie moeten we honderd procent maatregelen nemen.’

Dit was nog maar het begin. Drie dagen later, op zondag 15 maart 2020, werd door de regering afgekondigd dat onder andere alle scholen en horecagelegenheden minimaal drie weken dichtgaan, per direct. De maandag daarop sprak minister-president Mark Rutte de bevolking rechtstreeks toe vanuit het Torentje.² Dit was voor het eerst sinds minister-president Joop den Uyl dat deed, in 1973 tijdens de oliecrisis. Nederland en de rest van de wereld worstelden bijna vijftig jaar later met een heel ander type crisis: een pandemie, de coronacrisis. Was dit het begin van wat al gauw de anderhalvemetersamenleving werd genoemd?

Dit boek gaat over het leren realiseren en behouden van waarde onder ongebruikelijke omstandigheden. Situaties die ontstaan door nauwelijks te voorspellen gebeurtenissen met volop dynamiek en complexiteit. Situaties waarin er heel verschillende opvattingen bestaan over wat te doen, of te laten. Omstandigheden waarin onzekerheden een grote invloed hebben op waardevolle doelen, wat die ook zijn. Invloed in de vorm van risico's met negatieve effecten. Of invloed in de vorm van positieve effecten, door

kansen. Ik schrijf doelen in meervoud, omdat het vrijwel altijd gaat om balanceren tussen meerdere, belangrijke en soms ogenschijnlijk tegenstijdige doelen. Zo moest de Nederlandse regering schipperen tussen doelen als volksgezondheid en economische stabiliteit, op de korte én op langere termijn.

Dit boek is bedoeld voor jou en alle andere leidinggevendenden of vakinhoudelijke professionals (en voor iedereen die dat wil worden). Voor al die mensen die in organisaties te maken hebben met dynamiek, complexiteit en steeds weer verschillende opvattingen over wat te doen en te laten. En voor wie daar in opleidingen aan wil werken. Dit boek is dus voor iedereen die effectief wil omgaan met onzekerheden, de risico's en de kansen die daarmee gepaard gaan. Voor iedereen die dagelijks wil bijdragen aan het realiseren van doelen, wat ze ook zijn.

Doelen zijn divers. Doelen variëren van strategisch tot operationeel, van teamdoelen tot projectdoelen, van hoogstpersoonlijke tot brede maatschappelijke ambities. Specifieke voorbeelden zijn duurzaamheidsdoelen, kwaliteitseisen en veiligheidseisen. Dergelijke doelen kunnen conflicteren met andersoortige doelen als kostenbesparingen of het realiseren van strakke plannings in gecompliceerde logistieke ketens. Dit laatste is voor veel organisaties in onze hoogtechnologische samenleving een belangrijk doel. Net als het garanderen van digitale veiligheid, *cyber security* en privacy. Evenals het waarmaken van hoge verwachtingen van aandeelhouders over de voorspelde winstgevendheid, of van burgers over de dienstverlening van de overheid. En niet te vergeten, het beschermen van zorgvuldig opgebouwde merken en reputaties, in een tijdperk waarin sociale media enorme impact hebben.

Opvallend. Al die heel verschillende doelen op al die verschillende niveaus hebben één ding met elkaar gemeen. Op weg naar vrijwel elk doel kom je *onzekerheden* tegen, als individu, als team, als or-

ganisatie, als samenleving. Onzekerheden die zich plotseling manifesteren, met een knal, luid en duidelijk. Of onzekerheden die lange tijd vrijwel onzichtbaar blijven. Die sluipen de organisatie binnen tot ze niet meer te negeren zijn, als een virus.

Onzekere omstandigheden herken je vast wel in je eigen werk-omgeving. Er zijn op dit moment maar weinig mensen en weinig organisaties, die niet dagelijks in aanraking komen met onzekere factoren, gebeurtenissen of situaties. Net als de doelen zijn de bijbehorende onzekerheden divers. Ook onzekerheden spelen op allerlei niveaus, buiten en binnen organisaties.

Op maatschappelijk niveau zijn onzekerheden bijvoorbeeld onduidelijke veranderingen in wet- en regelgeving, die ontstaan doordat de overheid werkt aan een duurzamere samenleving. Ook spelen allerlei technologische ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie. Ontwikkelingen die publieke organisaties en bedrijven in allerlei sectoren beïnvloeden. Op persoonlijk niveau leiden deze ontwikkelingen tot onzekerheid over bijvoorbeeld je baan, of over voldoende omzet als je zelfstandig werkt.

Al deze vaak snelle, soms sluipende ontwikkelingen zijn door niemand volledig te voorspellen. Ze leiden tot fundamentele vragen. Binnen bedrijven zijn dit vragen als: Kunnen we wel tijdig blijven leveren? Werkt onze strategie nog wel? Hoe zit het met ons verdienmodel? Blijft er nog wel vraag naar onze diensten of producten? Binnen overheidsinstellingen gaat het om vragen als: Wat verwachten de politiek en de burger eigenlijk van ons? Krijgen we wel de financiële ruimte en de benodigde tijd om aan die verwachtingen te voldoen? Ook geven reorganisaties, fusies, overnames of gewoon een nieuwe leidinggevende onzekerheid voor de betrokkenen. Dit zijn maar enkele voorbeelden van de onzekere omstandigheden in ons dagelijkse werk.

Kun je als organisatie, als leidinggevende of andersoortige professional, wel succesvol zijn en blijven in een organisatieomgeving met volop onzekerheden? Dit is geen vanzelfsprekendheid in wat wel een VUCA-omgeving wordt genoemd. VUCA is een van origine Amerikaans begrip en staat voor volatiliteit of dynamiek, uncertainty of onzekerheid, complexiteit en ambiguïteit of dubbelzinnigheid. Deze vier factoren beïnvloeden elkaar in een VUCA-omgeving, de veranderlijke, complexe omgeving waarin we leven. Een omgeving met volop onzekerheden, risico's én kansen, die niet is uit te schakelen.

In zo'n dynamische omgeving verkeert ook het begrip 'succesvol' in een continue staat van onzekerheid. Wat is een succesvolle organisatie in een VUCA-omgeving? Is dat een winstgevende organisatie? Is dat een duurzame organisatie? Is dat een organisatie met een hoge klant- of patiënttevredenheid, of een organisatie die veel sociale zekerheid biedt aan de medewerkers? Is dat een organisatie die al deze kenmerken combineert? Hoe ga je als bedrijf succesvol om met ogenschijnlijk of daadwerkelijk conflicterende doelen, zoals het leveren van producten die goedkoop én duurzaam zijn? Hoe bied je als overheidsinstelling voldoende veiligheid én privacy?

Ook van belang: hoe blijf je als organisatie succesvol in een VUCA-omgeving? Want er zijn veel succesvolle organisaties die dat na een breed in de media uitgemeten incident plotseling niet meer zijn. In een VUCA-omgeving is het daarom essentieel om elkaar steeds weer de vraag te stellen wat een succesvolle organisatie eigenlijk betekent, en voor wie.

Onzekerheden hebben vaak twee kanten: een negatieve en een positieve. Onzekerheden worden risico's als ze leiden tot mogelijke, ongewenste gebeurtenissen met nadelige gevolgen.³ Maar gelukkig bieden onzekerheden ook kansen, onverwachte moge-

lijkheden met juist positieve effecten. Je kans op het succesvol bereiken van doelen neemt toe als je beide soorten onzekerheden tijdig in het vizier hebt én er vervolgens mee om durft te gaan.

Dit vraagt nogal wat van ons, namelijk risicoleiderschap. Beter gezegd: risicoleiderschap van iedereen in teams, in afdelingen, in organisaties en daarmee in de samenleving. Dit begint met het ontwikkelen van persoonlijk risicoleiderschap. Vervolgens kun je dit persoonlijk risicoleiderschap benutten voor het organiseren van risicoleiderschap in het team of de afdeling, en het daarmee toepassen in de dagelijkse organisatiepraktijk. Hierover gaat dit boek.

Waarom is dit boek nodig? Omdat in de praktijk van veel organisaties het effectief en kostenefficiënt omgaan met onzekerheden geen vanzelfsprekendheid is. Grofweg observeer ik twee strategieën, die bewust en waarschijnlijk vaker onbewust worden toegepast.

De eerste strategie is die van risicomijding, in combinatie met een krampachtige beheersing van vrijwel alles wat maar onzeker kan zijn. Hiervoor worden allerlei vormen van management ingezet, variërend van risico-, veiligheids- en kwaliteitsmanagement tot compliance management. Vaak vergezeld door een overdaad aan protocollen, controles en beheersingsinstrumenten. De angst voor onzekerheid regeert voor wie het wil zien.

De tweede strategie varieert van risico's bagatelliseren tot ze volledig negeren. Ze worden weggelachen of er wordt domweg niet over gesproken, om maar 'niet zo negatief' te doen. Ook hier regeert de angst voor onzekerheid, alleen minder zichtbaar dan bij de eerste strategie.

Dit boek biedt de weg naar een derde strategie: de middenweg tussen de uitersten van vermijden en negeren van risico's. Deze

middenweg ligt niet vast. Vanuit de context en de doelen is steeds weer een andere route nodig om richting die doelen optimaal met de relevante onzekerheden om te gaan. Dit doelgericht durven omgaan met onzekerheden noem ik risicoleiderschap. Durven is hierbij nodig om de o zo menselijke angst voor onzekerheid niet leidend te laten zijn.

De laatste twintig jaar houd ik me bezig met onzekerheden en risico's in organisaties. Als er één ding is dat mij stap voor stap duidelijk is geworden, dan is dit het wel: angst speelt een fors onderschatte hoofdrol. Risico betekent 'gevaar', waardoor op overleven ingestelde delen van ons brein worden ingeschakeld. Als we niet oppassen dan winnen emoties het van helder denken. De emotie 'angst' speelt daarbij een hoofdrol.

Tevens is angst een taboe in menig organisatie. Een leidinggevende of medewerker die zegt bang te zijn loopt een serieuze kans niet meer serieus te worden genomen. De afgelopen jaren is wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de rol van gevoelige onderwerpen als angst in organisaties. In dit boek maak ik gebruik van dit onderzoek.

Op basis van mijn observaties in de afgelopen twintig jaar kom ik tot de conclusie dat optimaal omgaan met onzekerheden in veel organisaties ongebruikelijk is, omdat omgaan met de bijbehorende angsten onvoldoende is ontwikkeld en georganiseerd. Dit manifesteert zich in de twee uitersten van het volledig vermijden óf het ronduit negeren van onzekerheden en risico's.

In 2015 verscheen mijn boek *Risicogestuurd werken in de praktijk* en in 2018 verscheen *Risicoleiderschap: Doelgericht omgaan met onzekerheden*. Dit laatste is een omvangrijk boek, waarin ik beschrijf waarom risicoleiderschap nodig is, wat het is en hoe het

werkt in de praktijk. Hiervoor heb ik twintig vaardigheden met in totaal honderd aandachtspunten beschreven.

Sinds de publicatie van beide boeken gaf ik honderden presentaties en workshops over het onderwerp risicogestuurd werken met risicoleiderschap. Bepaalde reacties en vragen van deelnemers gingen me in de loop van de tijd opvallen. Zo trok de relatie tussen de VUCA-wereld en de werking van ons brein telkens veel aandacht, iets wat ik vaak terloops aanstipte. Ook kreeg ik steeds vaker twee prikkelende vragen: Hoe ontwikkel ik persoonlijk risicoleiderschap? en Hoe breng ik dat over op 'de anderen', binnen én buiten de organisatie, oftewel op m'n teamgenoten, collega's, leidinggevendenden, toezichthouders, toeleveranciers? Op deze vragen had ik zelf nog geen goed uitgewerkt antwoord.

De combinatie van deze reacties en vragen leidde tot dit nieuwe boek, dat bestaat uit twee delen. Deel 1 is een uitgebreide samenvatting van de boeken *Risicogestuurd werken* en *Risicoleiderschap*, aangevuld met de nieuwste inzichten uit de literatuur en recente praktijkkennis. Dit eerste deel beantwoordt drie fundamentele vragen over het nog nieuwe begrip risicoleiderschap: Waarom is het nodig? Wat is het? Hoe werkt het? De antwoorden op deze vragen bieden de essenties van het onderwerp risicogestuurd werken met risicoleiderschap.⁴

Deel 2 is een volledig nieuwe, verdiepende aanvulling over het ontwikkelen van risicoleiderschap. Dit deel beantwoordt de twee terugkerende vragen: Hoe ontwikkel ik persoonlijk risicoleiderschap om risicogestuurd te gaan werken? en Hoe organiseer ik dat vervolgens in mijn werkomgeving, zodat 'de anderen' dat ook gaan doen? Om deze vragen te beantwoorden gebruik ik recente inzichten uit de psychologie en de neurowetenschappen. Deze kennis hebben we nodig om te begrijpen wat ons brein doet met onzekerheden, hoe we daar emotioneel op reageren en, het al-

lerbelangrijkste: hoe wij zelf en de mensen om ons heen kunnen leren daar effectief mee om te gaan. Om ondanks al die onzekerheden toch die waardevolle doelen te helpen realiseren.

Met deze twee delen heeft dit boek de volgende indeling. Na deze inleiding beschrijf ik in de hoofdstukken 1 tot en met 3 het waarom, wat en hoe van risicoleiderschap. Deze drie hoofdstukken vormen samen een praktische theorie van risicogestuurd werken met risicoleiderschap. Je kunt deze hoofdstukken als opfrisser doornemen, mocht je de twee eerdere boeken al gelezen hebben. Is dit niet zo, dan bieden deze drie hoofdstukken je het benodigde inzicht in de essenties van risicoleiderschap en risicogestuurd werken.

Hoofdstuk 4 gaat over de *persoonlijke* ontwikkeling die hoort bij risicoleiderschap. Hierbij maak ik gebruik van inzichten uit wetenschappelijk onderzoek over ontwikkelingspsychologie, sociale psychologie en neuropsychologie. Inzichten die in dit boek zijn vertaald naar de praktijk van risicoleiderschap. Het gaat in dit hoofdstuk over de rol van onze psychologische basisbehoeften bij het omgaan met onzekerheden, hoe dat werkt in ons brein en wat we daar zelf aan basisvaardigheden voor kunnen ontwikkelen. Deze basisvaardigheden helpen je bij het ontwikkelen van je individuele risicoleiderschap.

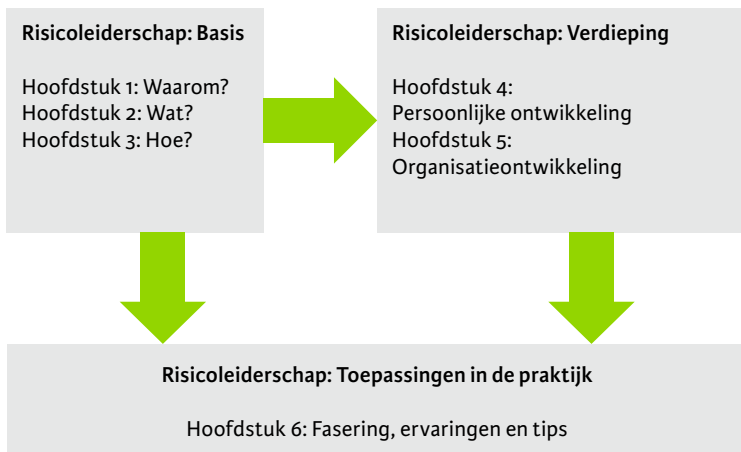
Hoofdstuk 5 gaat over de *organisatieontwikkeling* die hoort bij risicoleiderschap. Hoe zorg je ervoor dat ook 'de anderen' in de organisatie risicoleiderschap ontwikkelen? In dit hoofdstuk gaat het over het activeren van het leervermogen en het beperken van de angst in de organisatie, wat beide essentieel is voor het stapsgewijs ontwikkelen van risicoleiderschap. Hierbij maak ik eveneens gebruik van psychologie, aangevuld met wetenschappelijke inzichten uit de veranderkunde en eigen promotieonderzoek naar de voorwaarden voor risicomangement in organisaties. De

inzichten uit dit hoofdstuk helpen je bij het organiseren van de risicoleiderschapontwikkeling in (semi)publieke organisaties, instellingen, bedrijven, programma's, projecten en teams. Oftewel, in al die organisaties en situaties waarin mensen met elkaar samenwerken om waardevolle doelen te realiseren, ondanks de onzekerheden.

Hoofdstuk 6 gaat over de toepassing van risicoleiderschap in de praktijk. Dit hoofdstuk begint met enkele faseringen voor het organiseren van risicoleiderschap. Waar begin je? Vaak met dat wat er al is. Vervolgens geeft dit hoofdstuk ervaringen weer met risicoleiderschap in diverse organisaties en biedt het concrete praktijktips.

De structuur van dit boek, met de samenhang van de zes hoofdstukken, is weergegeven in figuur 1. De pijlen geven suggesties voor de leesvolgorde van de hoofdstukken, afhankelijk van de kennis die je al hebt en wat je wilt leren.

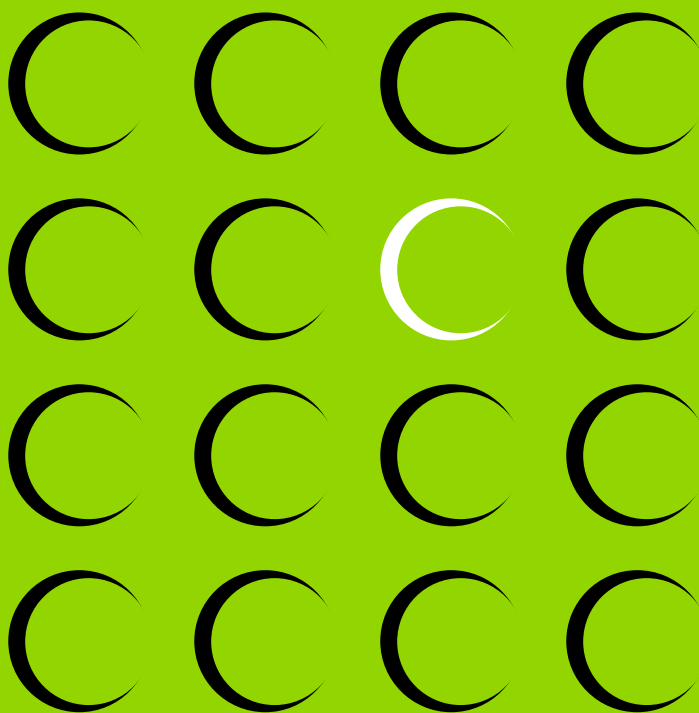
FIGUUR 1 Structuur van het boek met suggesties voor de leesvolgorde



Tot slot, mijn ultieme doel met dit boek is dat iedereen, in wat voor organisatie dan ook, comfortabel leert omgaan met onzekerheden. Door tijdig en wijs om te gaan met risico's. Door kansen te zien én te benutten. Door minder te schrikken van onverwachte situaties en de af en toe heftige emoties die daar nu eenmaal bij horen. Door angsten diep in de ogen te kijken en de fascinerende mogelijkheden van ons brein te benutten om die angsten te hantieren. Om zo vanuit organisaties bij te dragen aan het realiseren én behouden van allerlei vormen van waarde, iets wat onze wereld zo nodig heeft. Als ons dit nou eens zou lukken, met het ontwikkelen van risicoleiderschap door iedereen ...

Martin van Staveren
Wirftal / Breda, 20 april 2020

DEEL 1



In dit deel staan het waarom (hoofdstuk 1), wat (hoofdstuk 2) en hoe (hoofdstuk 3) van risicoleiderschap centraal. Na het lezen van deel 1 ben je bekend met de essenties van risicoleiderschap. Deze basiskennis over risicoleiderschap helpt je om deel 2 te doorgronden. Het tweede deel van dit boek gaat over het ontwikkelen van risicoleiderschap, zowel persoonlijk als in organisaties, en over de toepassing ervan in de praktijk.

Iedereen risicoleider

We werken tegenwoordig aan tal van complexe vraagstukken in een dynamische, meerduidige en onzekere wereld. Een wereld met volop risico's én volop kansen. Dit is een niet meer te negeren realiteit. Maar hoe moeten we daarmee omgaan? Hoe kunnen we waardevolle doelen realiseren, innoveren en maatschappelijke waarde creëren? Meer van het gebruikelijke risicomangement is niet de oplossing. Het ontwikkelen van risicoleiderschap wél. Of je nou leidinggevende of een vakinhoudelijke professional bent.

Iedereen risicoleider biedt een compacte, concrete introductie in het waarom, wat en hoe van het nog jonge vakgebied van risicoleiderschap. Het leren ontwikkelen en organiseren van risicoleiderschap staan in het boek centraal. Hierbij benut risico-expert Martin van Staveren de meest recente inzichten uit de neurowetenschappen en psychologie. Want omgaan met onzekerheden is onlosmakelijk verbonden met ons brein en onze emoties.

Na het lezen van dit boek ben je in staat om ERG – Expliciet, Realistisch, Gestructureerd – anders om te gaan met onzekerheden, risico's én kansen. **Iedereen risicoleider** helpt je samen met anderen een essentiële bijdrage te leveren aan het realiseren én behouden van waarde, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid, veiligheid, winstgevendheid en welzijn.

