

Een change leader worden in IT

Er is geen tekort aan geweldige ideeën en innovatieve oplossingen in IT. Maar waarom worden ze vaak nooit gezien?

Met meer dan 20-jaar ervaring als IT-architect, lead architect en consultant architect is Edwin van Gorp een ervaren IT-professional.

Een ding zag hij voortdurend in zijn carrière: briljante ideeën en oplossingen om complexe problemen in bedrijven en organisaties op te lossen.

Helaas worden deze ideeën te vaak niet gezien. Waarom niet?

Om dit uit te leggen, beschrijft Edwin de bredere rol van de IT-architect. "Het is een beetje zoals het bouwen van een huis of gebouw," zegt hij. "De architect inspireert de klant met een artist impression van het huis en vertaalt die vervolgens naar een ontwerp dat een aannemer kan bouwen.

"In IT, is het precies hetzelfde," vervolgt hij. "IT-architecten inspireren de senior stakeholders. Leiders en stakeholders hebben bepaalde behoeftes die door de IT-architect worden vertaald zodat de IT development teams de beste systemen kunnen bouwen. Dit is de rol van de IT-architect."

Bedrijfsuitdagingen

- Goede ideeën en IT-oplossingen gehoord en gezien laten worden door leiderschapsteams
- IT-architecten helpen effectieve leiders te worden binnen hun organisatie

Bedrijfsprofiel

Leading Architects helpt IT-architecten met training en coaching om de change leading rol te pakken in complexe IT veranderingen.

Het is opgericht in 2020 door Edwin van Gorp, een voormalig IT-consultant en chief architect. Zijn missie is om architecten te helpen om de 'go-to change leader' te worden binnen de IT-sector.

Leading Architects

Binnen een organisatie hebben deze architecten de kans om de lead te pakken. “Van architecten wordt verwacht dat ze een sturende rol op zich nemen,” zegt hij, “hebben ze hier moeite mee. Ze zijn goed opgeleid in technische vaardigheden, ze hebben een technische achtergrond en veel vakkennis - als ze bijvoorbeeld in een bank werken, weten ze precies hoe het bankwezen werkt. Als ze in de olie-industrie werken, weten ze hier alles over. Dit noem ik domeinkennis,” legt Edwin uit.

“Maar, ze moeten ook mensen begeleiden en teams leiden”, voegt hij toe, “en dit is waar ze vaak moeite mee hebben—het verhaal naar de mensen brengen, ze beïnvloeden, omgaan met conflicten, enzovoort.”

Het gemis aan specifieke trainingprogramma’s voor architecten om hun persoonlijke en leiderschapskwaliteiten te ontwikkelen, betekent dat er een gat was in de Nederlandse markt.

“De meeste architectopleidingen richten zich op technische vaardigheden, domeinkennis en de tools die ze kunnen gebruiken,” zegt Edwin. “Dit is wat ik architectuurvakmanschap noem. Het omvat hoe je een ontwerp maakt, maar niet hoe je met mensen werkt. En toen ik als consultant werkte, ontdekte ik dat ik geen verschil maakte met mijn technische vaardigheden. Ik maakte het verschil met mijn interpersoonlijke vaardigheden.”

En dit was de inspiratiebron voor het Leading Architects programma.

Toen ik als consultant werkte, ontdekte ik dat ik geen verschil maakte met mijn technische vaardigheden. Ik maakte het verschil met mijn interpersoonlijke vaardigheden.

“ Ik ben zelf architect. Ik heb dit programma gemaakt voor architecten. Mensen hebben prachtige ideeën maar weten niet hoe ze die ideeën kunnen uitdragen naar de organisatie en ik weet dat ik ze daarbij kan helpen. Ik wil ze helpen een impact te maken.

Edwin van Gorp,
Oprichter en Trainer,
Leading Architects,
Netherlands

”

Leading Architects

Oplossing

“In mijn ogen kan elke architect impact maken, zolang de architect dat maar kan doen op een manier die bij hem of haar past”.

De drive om architecten op zoek te laten gaan naar hun authentieke ‘ik’ werd de basis voor zijn Leading the Change programma.

Jezelf leren kennen

Edwin wilde een ‘Jij’-component in het programma - onderzoeken wie jij (de deelnemer) bent als persoon en wat je talenten en voorkeuren zijn.

“Ik heb wat onderzoek gedaan naar verschillende assessments en kwam erachter dat MBTI het beste paste. Het gaat over voorkeuren en ik denk dat talent voortkomt uit voorkeuren. Ik wist niet veel over MBTI voordat ik mijn onderzoek deed, maar omdat ik het JIJ-deel van het programma zo belangrijk vind - het zelfbewustzijnsdeel - koos ik voor MBTI en haalde ik mijn MBTI-certificering.”

Leading the Change is gebaseerd op drie kernelementen:

1. Jij
2. Jouw verhaal
3. De mensen om jou heen

Deze elementen worden gebruikt in drie verschillende fases (Build, Grow, Lead) om architecten te helpen om hun authentieke zelf te vinden, te leren hoe ze invloed kunnen uitoefenen en de change leaders te worden die hun organisatie nodig heeft.

“Hoe word ik zichtbaar als ik een organisatie binnenstap en niemand ken? Hoe zorg ik ervoor dat ik de trusted advisor word in de organisatie? Ik zou eerst kunnen kijken wie mijn doelgroep en stakeholders zijn, maar eigenlijk moet ik eerst naar mezelf kijken.

Oplossing

- Een ontwikkelingsprogramma ontwerpen speciaal voor IT-leiders
- Zelfbewustzijn vergroten als de basis voor ontwikkeling
- Vaardigheden ontwikkelen om mensen te helpen met leiderschap, beïnvloeding en impact

Leading Architects



Wat zijn mijn voorkeuren en talenten en hoe kan ik die inzetten in mijn werk als architect?"

Wat zijn mijn voorkeuren en talenten en hoe kan ik die inzetten in mijn werk als architect?

Goed voorbereid zijn

Vaardigheden leren om te communiceren op het hoogste niveau is een aspect van leading architect zijn. Omgaan met stress is een ander aspect. Door de grote drive van architecten in combinatie met werkdruk ligt stress op de loer.

“Omdat ik dezelfde ervaring heb als de mensen die ik wil helpen, weet ik hoe het is. Ik heb het zelf meegemaakt,” zegt Edwin.

“Overbelasting, stress... ik zie veel architecten die last hebben van veel stress. Werkdruk is daar één onderdeel van, maar veel stress komt voort uit het omgaan met uitdagende stakeholders en teams. De architecten worden gezien als experts. Vaak hebben zij het idee dat ze alles moeten weten. Onzekerheid en het imposter syndroom spelen dan te vaak een rol.”

Daarom zijn stress en veerkracht ingebouwd in het Leading Architects programma (ook met behulp van MBTI).

Leading Architects

Resultaten

Op de vraag wat deelnemers het nuttigst vinden in het programma, met name wat betreft de Myers-Briggs Type Indicator, heeft de oprichter van Leading Architects een duidelijk antwoord.

“Zelfbewustzijn is het belangrijkste”, zegt Edwin. “Leren over sterke punten, voorkeuren, talenten en valkuilen, ik denk dat dit het krachtigste onderdeel is. MBTI biedt een hele veilige setting, het is positief. Sommige architecten zijn erg negatief wanneer ze gevraagd worden om een vragenlijst in te vullen omdat ze denken dat ze in een hokje worden geplaatst.

“Maar wanneer ik begin uit te leggen dat het niet gaat om goed en fout en dat er niet wordt gekeken naar tekortkomingen, trekken mensen wel bij. Veel organisaties richten zich op zwakke punten en proberen die te ontwikkelen, maar waarom draaien we het niet om en richten we ons in plaats daarvan op sterke en positieve punten? Het is krachtig. Ik gebruik het gedurende het hele programma, zowel Stap I™ als Stap II™.”

“Ik vind dat Stap II™ een mooi hulpmiddel is om de ‘haakjes’ en interessante onderwerpen te vinden om in de individuele coachingssessie te bespreken. Stap II laat de nuances zien en je kunt een dieper gesprek voeren. Onderwerpen als ‘je houdt niet van conflicten’ of ‘je wilt niet op het podium staan’...komt dit door het persoonlijkheidsprofiel of is het onzekerheid?”

Hij merkt op dat het voor de meer ervaren mensen in zijn programma's vaak een groot leerpunt is om te ontdekken waarom ze zoveel stress voelen. Ze ontdekken dat ze te vaak een rol aan het spelen zijn.

“In plaats van dat te blijven doen,” voegt hij eraan toe, “kunnen we zelfbewustzijn gebruiken om ze te helpen de authentieke ‘ik’ te vinden. Gesprekken met senior architecten kunnen vaak gaan over stress en hoe je authentiek kunt zijn.”

Resultaten

- Meer zelfvertrouwen door je authentieke zelf te vinden
- Meer overtuigingskracht doordat je anderen beter begrijpt
- Betere omgang met stress door je persoonlijke stressoren te leren herkennen

Leading Architects



Sterke punten erkennen

Het enthousiasme van de facilitator en trainer is ook de sleutel tot een succesvol programma. Edwin's eigen reis naar zelfbewustzijn bevestigt zijn overtuiging dat dit het juiste is om te doen.

“MBTI heeft mij zeker geholpen,” zegt hij, “vooral het empathische deel, de Thinking/Feeling voorkeuren. Het was voor mij de bevestiging dat ik een Feeling guy ben. Ik heb jarenlang in zeer technische functies gewerkt en dat MBTI deze Feeling-kant van mijn persoonlijkheid liet zien, was heel verhelderend voor mij. Ik was me er niet eerder van bewust, maar het is een van mijn kwaliteiten. Het bevestigde ook dat ik op het juiste spoor zit door architecten te gaan coachen en trainen.”

Zijn redenen om te doen wat hij doet, vat hij als volgt samen:

“Ik ben zelf architect. Ik heb dit programma gemaakt voor architecten. Mensen hebben prachtige ideeën maar weten niet hoe ze die ideeën kunnen uitdragen naar de organisatie en ik weet dat ik ze daarbij kan helpen. Ik wil ze helpen een impact te maken.”

Leading Architects



Wat mensen zeggen over het Leading the Change programma*

“ Edwin biedt in zijn training naast praktische day-to-day tips ook de middelen om dieper op onderzoek te gaan bij jezelf. Die combinatie is top, omdat hierdoor praktische en fundamentele zaken elkaar afwisselen en het effect maximaal is. Ik heb er veel aan gehad en ga door op het ingeslagen pad.”

Guido Helder

“ In de door Edwin ontworpen training staat de kracht van het individu centraal. Wees voorbereid om meer over jezelf te weten te komen en te begrijpen hoe je je capaciteiten kunt gebruiken om je gewenste doelen te bereiken. Ik zou deze training aan elke architect aanbevelen, de focus op soft skills met een trainer en coach die zelf veel architectuur ervaring heeft is zeer waardevol.”

Wai-Ling Chiu

“ Het Leading Architects programma was niet alleen een geweldige ervaring voor teambuilding met andere architecten, maar ook een startpunt om persoonlijk leiderschap tot op teamniveau in de praktijk te brengen. Edwin heeft deze training op maat gemaakt voor mensen die op een authentieke manier meer invloed uit willen oefenen.”

Baharak Bakhatiara

**Bron: Leading Architects*

Over The Myers-Briggs Company

In onze snel veranderende wereld kom je optimaal tot je recht als je je talenten volledig kun inzetten. Of je nu op je werk, op school of thuis bent, of ergens anders. Jouw succes en gevoel van voldoening hangen niet alleen af van wat je weet en wat je kan. Het belangrijkste zijn de relaties die je hebt en je interactie met anderen.

The Myers-Briggs Company stelt mensen in staat het beste uit zichzelf te halen, door hun zelfbewustzijn te vergroten en door hen te helpen om anderen beter te begrijpen. We ondersteunen organisaties over de hele wereld om beter samen te werken, beter in teams te werken, inspirerende leiders te ontwikkelen, diversiteit te bevorderen en de meest complexe HR-uitdagingen op te lossen.

Als gecertificeerd B Corporation®, brengt The Myers-Briggs Company duurzaam positieve verandering teweeg. Onze krachtige en praktische oplossingen zijn gebaseerd op diepgaand inzicht in de belangrijkste maatschappelijke en technologische trends die van invloed zijn op mensen en organisaties.

Met ons wereldwijd netwerk van kantoren, partners en gecertificeerde onafhankelijke consultants in 115 landen, onze producten in 29 talen en onze ervaring met 88% van de beursgenoteerde bedrijven, helpen we je graag succesvol te zijn.