De leiderschapsreis van de Yep
Visie van de programmamaker op module 1

Wat weerhoud je om te doen waar je goed in bent als leider?
Wat bijzonder is aan de YEP is dat deelnemers echt stappen maken in hun persoonlijke leiderschapsthema's, waardoor ze veel effectiever worden in hun organisaties. In module 1, meteen in de eerste dagen, worden deelnemers zich bewust van hun belangrijkste patroon. Van wat hen weerhoudt om te doen waar ze goed in zijn als leider. We zoeken naar wat er tussen staat, waardoor deelnemers niet volledig in hun eigen kracht staan. Dat patroon, dat thema herkennen sommige deelnemers misschien wel, maar ze realiseren zich vaak niet hoe diep het zit, hoezeer het hun gedrag bepaalt en hoe het hun leiderschapsstijl beïnvloedt.

Thema's die deelnemers bij zichzelf tegenkomen zijn bijvoorbeeld:
- zelfvertrouwen,
- creativiteit die potentieel aanwezig is, maar niet concreet tot uiting komt,
- dominantie, en daardoor geen verbinding kunnen maken met het team,
- te veel in de ratio en daardoor te weinig verbinding met het gevoel,
- geen grenzen stellen en daardoor alle kanten op gaan en niet je eigen richting volgen,
- ongeduld en daardoor op de troepen vooruit lopen.

Deelnemers zien hun eigen leiderschapsthema, eerst met verbazing over hoeveel invloed het op hen heeft. De eerste dagen zien ze het soms nog niet goed bij zichzelf, maar andere groepsdeelnemers zien het wel, direct in het hier en nu. Waarna het langzaam echt tot de deelnemer zelf doordringt. Ze worden er gek van, lachen om zichzelf, want het is er continu, het is de hele dag aanwezig. Tot de pijn en ongemak van het oude patroon zo zichtbaar en voelbaar worden dat ze bereid zijn de stap te maken uit het patroon en het anders te doen, In de eerste module maken deelnemers de eerste stap in hun leiderschapsreis, doen ze een experiment met nieuw gedrag en gaan ze naar huis met een succeservaring.

Leiders met impact werken vanuit hun talent
"Ken uzelf" was de eerste zin die boven de ingang van de tempel van Delphi geschreven stond. De Grieken wisten dat *je*zelf kennen inclusief je eigen thema's belangrijk is om een goed leider te zijn. Zelfonderzoek brengt je als deelnemer dichter bij jezelf en maakt dat je de thema's bij anderen in je team en in je organisatie beter kan herkennen en begrijpen. Het brengt je als leider ook dichter bij je wezenlijke talent, dat wat je eigenlijk al in je hebt. Zodat je meer gaat werken vanuit je eigen potentieel. Als je daar bent heb je geen trucjes meer nodig. Dan gebruik je je natuurlijke kracht en gaat het als vanzelf. Als je in je leiderschap jezelf kunt zijn, vanuit je talent kunt werken, dan creëer je enorme impact, ben je effectiever en in verbinding met je omgeving en met jezelf.

Een nieuw leiderschapsperspectief
Als samenleving zitten we volgens Herman Wijffels op dit moment in een grote transitie. Systemen die in het verleden succesvol waren blijken niet langer te werken. Crisis- op alle fronten- nodigen ons uit op zoek te gaan naar een ander leiderschapsperspectief. In de YEP ontwikkelen deelnemers dit nieuwe perspectief

op leiderschap. Leiderschap dat een bijdrage levert aan duurzaamheid, aan een groter geheel en aan innovatie. We werken daarbij met het gedachtegoed van een aantal vooruitstrevende denkers o.a. Otto Scharmer, Peter Senge, Joseph Jaworski, Daniel Ofman, Godfried Ijsseling, David Whyte en Stephen Covey.

Wat voorbeelden van effecten voor deelnemers:

- Een manager bij ING die promotie maakte van aansturing van 60 naar 500 personen, daarnaast zijn politieke ambitie verder vorm heeft gegeven. Een groot talent die geleerd heeft verbinding te maken en zijn ratio met zijn gevoel verbonden heeft. Ik verwacht dat hij binnen enkele jaren een invloedrijke positie in de politiek heeft.
- Een hoofd inkoop die op een hoge positie in een organisatie zit, met veel mannen in haar omgeving. Ze kon slecht verbinding met hen maken, omdat ze vanuit haar hoofd leiding gaf. Ze heeft geleerd dat als ze er minder bovenop zit, meer loslaat, meer ruimte geeft dat ze effectiever is. Ze is een bezield leider geworden en heeft de directie en de RvB daarin meegenomen.
- Een hoofd marketing van een stadschouwburg, met goede ideeën, maar onzichtbaar. Door meer verbinding te maken met zijn hart en handen heeft hij zijn ideeën concreet kunnen maken. Hij is daarmee veel effectiever en zichtbaarder geworden voor zijn team en organisatie. Hij heeft er nu nog profijt van.

Sabrina Oudega

Psssssst wil je meer weten over het nieuwe leiderschapsperspectief beluister dan donderdag 15 maart 2012 de visie van Herman Wijffels via de podcast op de YEPsite