



ZELF-LEIDERSCHAP

Jan Stokkink en Erwin van de Moosdijk zien het als een integraal onderdeel van hun leven om in organisaties met teams en groepen te werken, waarin de deelnemers hun ervaringen en moeilijkheden aan elkaar vertellen, het achterste van hun tong laten zien om zo alles te relativeren en elkaar op een hoger plan te brengen. Door zelfinzicht te verwerven ontmoet je jouw leider in je. Door eerst je zelf te leren leiden kun je vervolgens de stap maken om anderen te gaan leiden.

In het zelfleiderschap ontdek je de ware en waarachtige waarden en principes die er voor jou werkelijk toe doen. Je weet dan ook of jij en jouw organisatie echt met elkaar matchen en elkaar versterken. Het is met leiderschap net zoiets als met houden van. Pas wanneer je echt van jezelf kunt houden, kun je onvoorwaardelijke (in plaats van verstikkende) liefde schenken aan een ander.

Wij ervaren in organisaties die in omvang van betekenis zijn, dat het politieke spel als vanzelf lijkt te groeien. Belangen lijken vaak niet verder te reiken dan het eigenbelang, status, goede arbeidsvoorwaarden en carrièrekansen. Bovenaan staat niet meer (of nog niet) het mogen en kunnen schuren met elkaar om het beste in jezelf en de ander naar boven te brengen. Neen, de consensus, als doel op zich, wint en de fenomenen worden gevoed als “de windowdressing organisatie”. Een slechts in woorden beleving van waarden/normen en intentieverklaringen en een prachtig logo, maar geen gevoelde identiteit en een op duurzaamheid gerichte strategie. De werknemers transformeren onbedoeld tot marionetten in dienst van de winstmaximalisatie. We kennen zo goed de angst van wie er op de successen en op het falen aangesproken en afgerekend worden. Het “WIJ-gevoel” is niet herkenbaar bij het succes en al helemaal niet bij het falen. De betrokkenheid en de bereidheid risico te willen nemen zijn gedoofd. Alleen in de opgepoetste begrotingen en hun onderleggers wordt de aandacht verlegd naar vermeende betrokkenheid en loyaliteit. Het klinkt heel zelfverzekerd. Maar de systeemtaal overruled het zwakke geluid van de leefwereldtaal en het systeem past zich naadloos aan: durf, intuïtie,

● Uw Toekomst en Ontwikkeling ● Onze Passie

innovatie staan enkel op schrift en worden nog slechts incidenteel ervaren. Het herkenbare “verdeel- en heersprincipe” lost steeds meer de menselijke maat op. Systeemtaal, met op louter logica gebaseerde en rationeel beredeneerde schematische managementstructuren, targets en rolverdelingen (alsof de wereld maakbaar is), regeert.

Toch is er een andere weg, waarin CEO's het besef krijgen dat medewerkers hun grootse goed vormen; de parels van de organisatie. Medewerkers van vlees en bloed, die van binnenuit gedreven zijn. Die beschikken over drijfveren en missies die latent aanwezig zijn en vaak nog onder de oppervlakte liggen en die vragen om gezien te worden en tot leven te worden gewekt.

Deze weg biedt organisaties de kans om vanuit een ander perspectief nieuwe horizonten te zien. De kans om zichzelf en de medewerkers aan te raken, geloof in zichzelf te herkrijgen of terug te vinden en het vertrouwen te herstellen door (opnieuw) bewust te worden “waarom de organisatie doet wat ze doet” in plaats van dat ze zomaar iets doet.

Een nieuw geloof waarin een organisatie zichzelf nieuw elan inblaast. Waarin je elkaar (weer) kent, weet waar de ander zich mee bezig houdt en weet hoe men zich tot elkaar en tot de organisatie verhoudt. Een organisatie op weg om kennis te verbinden met wijsheid, waar managers samen met de aan hen toevertrouwde medewerkers het verschil maken, weten dat ze de juiste dingen doen en de dingen juist doen. Een organisatie ook waar de dualiteit van eigen belang en organisatiebelang achter hen ligt door saamhorigheid, afstemming en balans. Waar “geven om te geven” in plaats van “geven om te krijgen” betekenis heeft. Waar het beste van jezelf geven vanzelfsprekend is. Waar je (zelf)vertrouwen uit jezelf biedt. Je nek uitsteken onderdeel is van een cultuur, waarin alle stakeholders zich verbonden voelen door betrokkenheid en vertrouwen en waarin de mens (medewerker) echt gezien is, wordt en blijft.

Het is de levende nieuwe kern van opnieuw verbinden, van passie en bezieling, de mens centraal. De oogst is die van medewerkers en stakeholders die trots zijn op zo'n ‘menselijke’ organisatie, waarin het “WIJ-gevoel” uitstijgt naar zich één voelen en naar bewustzijn, éénheidsbewustzijn. Het oude paradigma, van een vanuit angst gestuurde organisatie (straffen en belonen, afrekencultuur) wordt getransformeerd naar het nieuwe paradigma van: "Liefde", een onuitputtelijke verende kracht van liefde; dat door innerlijke waarheid aan elkaar verankerd is door met plezier gegeven individuele ruimte". (Curly Wallaby, kunstenares)

Wij van Stokkink zijn overtuigd van de enorme kracht van dit (zelf)leiderschap. Onze klanten bewijzen steeds weer dat het wakker maken van deze bron, de medewerkers met hun intuïtie, hun drijfveren, hun missie, deze “éénheidsbewustwording”, mensen in hun kracht zet en ervoor zorgt dat het het bedrijf er beter door wordt en dat hun klanten er beter van worden en

uiteindelijk de samenleving. (Zelf)leiderschap is geen voorrecht van alleen de CEO's, besturen of managers. Zelfleiderschap gaat veel verder in de organisatie, tot op de werkvloer. Het gaat om ontzorgen en duurzaamheid die ankert en die ook naar de klanten van hun klanten haar weg leert vinden. Een mooi voorbeeld hierin vormt duaal management dat verbonden wordt vanuit deze filosofie. Niet het functionele, de vakinhoud, is de drijfveer, maar met plezier gegeven individuele ruimte. De duale leiders kunnen vanuit (zelf)leiderschap werkelijk in praktijk brengen dat ze één zijn in door met plezier gegeven individuele ruimte. Wederzijdse aandacht en werkelijke belangstelling voor elkaar en belang hebben in elkaar. Hand in hand, betrokken en belanghebbend.

Duaal management



Filosofie: " Liefde "

Dit is de onuitputtelijke verende kracht van liefde; dat door innerlijke waarheid aan elkaar verankerd is door met plezier gegeven individuele ruimte.

In een aantal workshops wordt de basis gelegd om je (zelf)leiderschap te ontwikkelen.

In de eerste workshop wordt het accent gelegd op het ontmoeten van jouw authenticiteit, jouw ik, het 'ontdoen' van schillen, het slechten van muurtjes en het omarmen van je schaduwzijde. Je leert ook een andere weg van leren die eigenlijk al in je aanwezig is; de weg van leren van binnen naar buiten in plaats van het ons aangeleerde leren van buiten naar binnen.

In vervolgwinkshops groei en ontwikkel jij steeds vanuit jouw ik verder naar de ander toe. Geen afsplitsingen meer van wie jij ook bent. Dan leer je ook de verschillende veranderingen in je organisatie vanuit nieuw perspectief te zien en hoe jij gaat leiden en je medewerkers en

collega's inspireren om mee te gaan in verandering en hun bijdrage te leveren. En hoe je groepen zelf in beweging krijgt vanuit kwetsbaar durven zijn en daardoor kracht uitstralen. Je ontdekt hoe jouw medewerkers en collega's op hun beurt ook hun missie hebben te ontdekken en zich opnieuw hebben te verbinden en hoe jij hen daarin kunt faciliteren. Waar jij de werkelijke verbinding legt naar jouw medewerkers en collega's, draag je bij aan de verbondenheid met de markt en met de samenleving als geheel.