



## Introductiebijeenkomsten Egowijs Leiderschap



“Als je jezelf kent, word je de natuurlijke en vernieuwende leider in je organisatie van morgen. Een leider die team en organisatie moeiteloos aan laat sluiten op het steeds hogere tempo van vernieuwingen in de 21<sup>e</sup> eeuw.

Onze trainingen helpen leiders het innovatieve vermogen van hun organisaties en teams optimaal te benutten.

We bieden hiervoor een integrale aanpak waarin de bezieling in de organisatie wordt ontketend met passie, economische intelligentie en de drang de beste van de wereld te willen zijn.”

# Inhoudsopgave

<b>Welkom</b> .....	<b>3</b>
<b>Introductiebijeenkomsten</b> .....	<b>4</b>
<b>Egowijs toepassingsforum</b> .....	<b>4</b>
<b>Achtergrond</b> .....	<b>5</b>
<b>Wat zeggen anderen over Egowijs Leiderschap?</b> .....	<b>7</b>

Versie 1.0 AK|BS



## Welkom

Leiderschap is in onze vooral op materialisme gebaseerde samenleving nu nog geformuleerd vanuit het nutsdenken, waarbij er winnaars en verliezers zijn.

In de opkomende 'duurzame' wereld wordt dat leiderschap uitgebreider. Al onze competenties en diepe menselijke kwaliteiten zijn nodig om leiding te geven vanuit een bredere verantwoordelijkheid voor de samenleving. We hebben dan ook een andere gemeenschappelijke taal en bewustwording nodig om ons te richten op de innovatie van de toekomst.

Het persoonlijke leiderschap is de brug tussen het oude en het nieuwe managen. In staat zijn mensen te verbinden. Kijkend vanuit het nieuwe denken en de complexiteitsgedachte naar hoe ieder zijn leiderschap neerzet in verantwoordelijkheid voor zichzelf en het geheel.

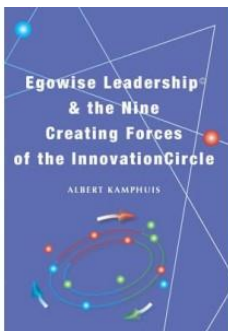
Aan de hand van De InnovatieCirkel, nemen we je interactief mee om kennis te maken met Egowijs Leiderschap en hoe je dit toepast in je eigen praktijk. We hebben hiervoor een introductiebijeenkomst en een aan een volgend toepassingsforum. Op dit forum komen (oud) deelnemers van onze trainingen kennis ophalen en casuïstiek inbrengen om toe te passen met behulp van De InnovatieCirkel. Als kennismaking een laagdrempelige manier om te zien wat onze aanpak je kan brengen.

### Onze basis: de InnovatieCirkel®

[De InnovatieCirkel](#) laat ervaren, wat het betekent om competent en bewust te innoveren, te veranderen en beschikbaar talenten tot ontplooiing te laten komen. De InnovatieCirkel is een methodische ondersteuning van vernieuwings- en veranderingsprocessen, waarbij individuele talenten en competenties van doorslaggevende betekenis zijn om een geweldige organisatie te ontwikkelen. De InnovatieCirkel aanpak laat zien hoe geweldige resultaten te bereiken, zoals beschreven in het onderzoek van Jim Collins "Good to Great", Gallup research "Weg met alle regels" en recent McKinsey research "Beyond Performance".

Voor achtergrondinformatie zie:

1. Het boek "[Egewise Leadership & the Nine Creating Forces of the InnovationCircle](#)"
2. De gratis [whitepapers](#) over Egowijs Leiderschap
3. [Namen](#) van organisaties die deelgenomen hebben



van Albert Kamphuis



## Achtergrond

Uit onderzoeken naar langdurig organisatiesucces - over een periode van meer dan 25 jaar - blijkt dat excellente organisaties gecreëerd worden door mensen die zich nauwelijks door hun ego laten leiden. Hieronder een korte samenvatting van de meest gezaghebbenden - qua grondigheid en inzicht.

### Michael Beer

Heeft veel onderzoek gedaan naar de kwaliteiten die topmanagers moeten hebben. Volgens hem gaat het erom dat je drie elementen in balans brengt:

- 1. Het stimuleren van hoge prestaties. Waarbij alle elementen - structuur, systemen, cultuur - worden afgestemd op de belangrijkste doelen en de strategie van de organisatie.
- 2. Het bevorderen van een gezond psychologisch klimaat. Waarin mensen zich verbonden voelen met de doelen en de waarden van het bedrijf.
- 3. Het creëren van een omgeving waarin mensen leren en innoveren. Waardoor de organisatie zich kan aanpassen aan ontwikkelingen in de omgeving .

Te vaak, zegt Beer, zijn topmanagers goed in het eerste, maar missen ze vakbekwaamheid op de andere twee gebieden. Niet toevallig de twee waarin mensen centraal staan.

### Gallup: Marcus Buckingham & Curt Coffman—2006

Door Gallup onderzoek verricht bij 1,7 miljoen werknemers, 80 duizend managers, in 400 ondernemingen over de afgelopen 25 jaar. Minder dan 2 op de 10 werknemers weten hun sterke punten het merendeel van de tijd te benutten

In het onderzoek komt naar voren dat in succesvolle organisaties vooral gekeken wordt naar de medewerkers, naar hun karakter. Ervaring en vakkennis zijn daarbij minder doorslaggevend. Excellente managers zien de mensen als ze zijn en versterken de identiteit die hun mensen hebben. Ze proberen voort te bouwen op dat wat ze als karakter en talenten werd meegegeven.

Hoe lang talent blijft en hoe productief de medewerker(-ster) is wordt bepaald door zijn relatie met zijn manager. De juiste talenten—meer dan ervaring, intelligentie en wilskracht op zich—zijn de voorwaarden om in ongeacht welke functie te excelleren.

### Jim Collins—Good to Great 2001

Dit boek wordt in bijna alle managementliteratuur aangehaald als de meest grondige, inzichtelijke en vernieuwende studie van de afgelopen decennia. In het onderzoek van Jim Collins en zijn onderzoeksgroep, zoals beschreven in 'Good to Great', komt

*“Managers hameren er weliswaar continu op dat hun werknemers hun belangrijkste middelen zijn, maar zonder koppeling aan de sterke punten is dat een loze kreet. In een kenniseconomie waar creativiteit, innovatie en ideeën de belangrijkste waarden zijn, kun je je dat niet meer veroorloven.” - Marcus Buckingham*

naar voren dat 11 bedrijven bijzonder in waarde zijn toegenomen over een periode van 25 jaar.

Een in 1965 geïnvesteerde dollar in deze beursfondsen is 471 maal zoveel waard op 1 januari 2000 terwijl de algemene beurs 56 maal zoveel waard is geworden en direct vergelijkbare bedrijven 93 maal zoveel waard. De koersen liepen in 2006 nog steeds omhoog.

Deze 11 bedrijven worden de Good to Great bedrijven genoemd (de kredietcrisis heeft de twee hypotheekbanken echter wel zwaar in de moeilijkheden gebracht in 2009. Mede veroorzaakt omdat nieuw management de oude koers heeft verlaten).

Het gedegen onderzoek wijst uit dat excellente organisaties gecreëerd worden door mensen die zich nauwelijks door hun ego laten leiden en eigenlijk egowijs zijn. Hierdoor ontketenen ze hun talenten, kunnen ze omgaan met onaangename feiten en balanceren ze in vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Het gevolg hiervan is een enorme zelfdiscipline waarmee resultaten worden gecreëerd, die vele malen het gemiddelde van de markt zijn.

### **McKinsey: Scott Keller & Colin Price—Beyond Performance 2011**

Hoe geweldige organisaties aan de ultieme voorsprong bouwen.

Gebruik makend van het meest diepgravende onderzoek op het gebied van organisatie effectiviteit en verandermanagement totnogtoe, zetten Keller en Price harde wetenschap achter hun idee: dat de gezondheid van een organisatie net zo belangrijk is als haar performance. De schrijvers hebben ruim 10 jaar onderzoek gedaan en hebben hun conclusies getrokken op input van meer dan 600.000 executives en medewerkers van meer dan 500 organisaties over de wereld, 900 academische boeken en artikelen en in de praktijk werken met meer dan 100 klant-organisaties.

In het voorwoord refereert Gary Hamel over dit boek als "een nieuw manifest voor het denken over organisaties"

- de winstgevendheid van bedrijven die consequent op gezondheid sturen, is ruim twee keer zo groot als bedrijven die alleen maar voor het korte termijn succes gaan;
- ruim 70% van alle verandertrajecten faalt als gevolg van gebrekkige aandacht voor zachte factoren;
- Het vermogen in de organisatie om af te stemmen, uit te voeren en jezelf te vernieuwen zou net zoveel aandacht moeten krijgen, als de kwartaalcijfers, zo zeggen de onderzoekers.
- de zachte factoren kunnen (en zouden moeten) net zo rigoureuus gemanaged worden als de harde factoren.

*“Maar liefst zeventig procent van de ondernemingen zijn niet gezond” – Colin Price van McKinsey*

## Wat zeggen anderen over Egowijs Leiderschap?



**Phlipine Vinke** (makelaar en bestuurslid NVM) – Enneagramtype 8

*"Egowijs leiderschap is een geweldige vorm van time management. Als je stopt met jezelf in de weg zitten, is er ruimte voor een heleboel andere dingen. zoals persoonlijke groei en ondersteuning voor de mensen om je heen."* -



**Jan den Boer** (projectmanager Rabobank Nederland) – Enneagramtype 7

*Toen ik op een seminar in 2008 iemand voor in de zaal zag opstaan en (voor mij) de kern van de discussie raakte, was ik verkocht. In de pauze zocht ik die persoon op, en dat bleek Bart te zijn. Ik vroeg mij af wat zijn motivatie was en hoe hij tot bepaalde inzichten was gekomen.*

*Zo raakten we aan de praat over Leidinggeven, het Enneagram en de Innovatiecirkel.*

*Na bijna 3 jaar trainen ben ik nog steeds geboeid en gebonden door de wijze waarop Bart en Albert je meenemen in een zoektocht naar Essentie. Het grote verschil met alle modellen die ik vóór het Enneagram heb gezien is de gelaagdheid die erin zit en de koppeling met psychologische gezondheidsniveaus. Dit maakt het zo compleet dat je nooit uitgestudeerd raakt.*

*We richten ons bij de trainingen niet op de theorie (hoewel we goede boeken tot onze beschikking hebben) maar werken doorlopend aan reflectie en intervisie met elkaar. Nog steeds ben ik telkens geraakt door de directheid waarmee Albert zijn vlijmscherpe observaties kan brengen. Soms een beetje pijnlijk (maar dat zegt iets over mij...) maar altijd feedback zoals het hoort te zijn...neutraal en zuiver objectief.*

*Wanneer het stopt? Wanneer ben ik klaar? Ik weet het niet...dit gaat vast nog heel lang duren. Maar elke dag ben ik er mee bezig en vervelen gaat het nooit. Zoals Albert zegt...je kunt er wel komen...maar je kunt er niet naartoe.*

*Volgend jaar dus weer inschrijven op de Leiderschapsroute en Egowijs. Voor mij is dit de optimale vorm van persoonlijk groei"*



**Mark van den Broek** (directeur opleidingspartners) – Enneagramtype 3

*"De leiderschapsroute is voor mij gestart als een grote eyeopener"*



**Bart Ratgers** (manager QNH) – Enneagramtype 5

*"Met het enneagram in het achterhoofd en de hernieuwde inzichten ben ik begonnen aan een lange reis om meer en meer te handelen vanuit mijn natuurlijke kracht (mijn essentie). Steeds vaker ben ik mij bewust van het handelen vanuit mijn eigen ego en de gevolgen hiervan en ook steeds vaker kan ik hierop pro-actief anticiperen. Met een glimlach om de mond kan ik nu meer midden in het leven staan."*



**Henk Klaucke** (gemeentesecretaris)- Enneagramtype 8

*"Met Albert en Bart is er een soort winning team ontstaan die in staat is om individuen en een groep mensen blijvend vooruit te helpen."*



**Dick Visser** (manager Wonen, Woningstichting Het Grootslag) – Enneagramtype 3

*"Mijn waarde hangt niet van anderen af. De eerste maanden van de training heb ik kennis kunnen maken met mijn persoonlijkheidstype. Wat zijn mijn kwaliteiten, wat zijn mijn angsten. Het lezen van mijn persoonlijkheidstype 'de bereiker' in 'De wijsheid van het enneagram' van Riso en Hudson, voelde als 'thuis komen'. Geweldig om te lezen waarom ik de dingen doe zoals ik dat doe. Mooi ook om te stoeien met ego en essentie. Nu elf maanden later ben ik niet van mijn ego af, noch van mijn faalangst. Ik heb het wel een plaats kunnen geven en ik realiseer me veel beter dan daarvoor, wat ego en essentie met me doen en op welke momenten mijn ego een loopje met me neemt. Het komt er kort gezegd op neer dat ik me voorheen 'groot maakte als ik me klein voelde' en ik nu 'klein(er)' kan zijn als ik groots ben'. Daarmee lukt het me steeds beter om echt contact te maken met mijn omgeving. Ik straal kennelijk iets anders uit als ik mijn essentie nader. Mensen horen en voelen dat!"*



**Gerco van der Wilt** (manager Achmea) - Enneagram type 7

*Ik ontleen nog steeds veel inzicht aan de 3,5 jaar training en toepassing. Het blijft intrigerend te zien als je mensen voorhoudt of er iets aan de hand is en ze kijken je min of meer verrast aan dat je begrijpt waar ze mee stoeien. En vooral de subtiele oefeningen waarmee ze eerst bewust en dan bekwaam worden.*

*Heel veel dieper en persoonlijker dan het platte houding & gedrag assortiment dat we standaard aanbieden. Competenties, terwijl het er juist om gaat de kracht van de persoon echt te benutten.*



**Annelies Bolken** (projectmanager QNH) - Enneagram type 8

*Toen ik mij vaker kwetsbaarder durfde op te stellen gebeurde er rare dingen...er kwam ruimte waardoor anderen mij wilde helpen, er kwam ruimte om ook met dingen op te houden en er kwam ruimte om weer gelukkig te worden. Zo heb ik mijn leidinggevende rol bij mijn werkgever QNH neergelegd. Wat voelde ik me kwetsbaar, en nu nog, om dat te doen. Maar ook om binnen het bedrijf werkzaam te blijven, 'terug' te gaan naar een rol van consultant en mij in te zetten.*

*Ik ben nu weer gelukkig in mijn werk. Ik doe nu waar ik echt plezier in heb en goed in ben. Ik heb hierdoor veel meer waarde voor het bedrijf doordat ik veel beter in staat ben om anderen te helpen. Nu lukt het mij om mijn ego in mijn achterzak te stoppen en klanten echt te helpen zodat zij zelf in beweging kunnen komen op weg naar waar zij zelf naar toe willen. Ik oordeel niet over wat zij willen en of ik dat wel of niet het beste vind. Ik respecteer de klanten waar ik over de vloer kom en zoek naar waar ze het met elkaar over eens zijn ten aanzien van het doel en de weg daar naar toe. Ik laat ze dat inzien zodat ze er samen voor kunnen gaan. Hierbinnen help ik ze met elkaar te vinden en inhoudelijk kennis. Ik vind het heerlijk om zo te werken, het namelijk altijd leuk en de resultaten zijn er ook altijd!*