



Egowijs Leiderschap Route

Onderweg leer je:

- De kracht uit uzelf te halen zodat u zorgt voor vloeiende samenwerking
- De code te kraken om uw team en/of organisatie blijvend excellent te maken
- De talenten in uw organisatie optimaal te ontwikkelen



“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

| | |
|---|-----------|
| Welkom | 3 |
| De Egowijs Leiderschap Route | 4 |
| Wat deze route uniek maakt | 5 |
| Het programma | 6 |
| Persoonlijk meesterschap | 6 |
| Basisvertrouwen en teamflow | 7 |
| Egowijs Leiderschap in actie | 8 |
| Investing | 9 |
| Wat zeggen anderen over de leergang? | 10 |

Versie 2.6 AK|BS



Welkom

In organisaties die langer dan 25 jaar floreren, zien we leiders en mensen die zich nauwelijks door hun ego laten leiden en eigenlijk egowijs zijn. Wij ondersteunen leidinggevend en naar Egowijs Leiderschap met co-creatie in teams en de ontwikkeling van een "Good to Great" organisatie. Zowel in kleine als grote organisaties, profit en non profit, startende en snel groeiende organisaties.

Gebaseerd op duizenden jaren inzicht, diepgaand onderzoek en langdurige beproevingen bij diverse leidinggevend onthuld de Egowijs Leiderschap Academie (ELA) hoe leiders het team en de organisatie blijvend excellent kunnen maken. De [Egowijs Leiderschap Route](#) heeft een doorlooptijd van één jaar.

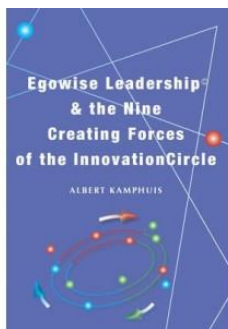
Na de Egowijs Leiderschap Route kan ingeschreven worden voor kopstudies zoals "De kunst van het veranderen", "Waarheid versus valse hoop", "Business Model Generation" en "Training typeherkenning". Deze hebben ieder een doorlooptijd van minimaal een half jaar. Ons opleidingsprogramma kan in totaal tot vijf jaar in diverse opleidingsbehoeften voorzien.

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.

Voor achtergrondinformatie zie:

1. Is de InnovatieCirkel [valide en business wise](#)? De InnovatieCirkel aanpak laat zien hoe geweldige resultaten te bereiken
2. [Video interviews](#) met oud-deelnemers
3. De gratis [whitepapers](#) over Egowijs Leiderschap
4. [Namen](#) van organisaties die deelgenomen hebben



De InnovatieCirkel is gebaseerd op de principes van de beste van de beste leiders en organisaties

De Egowijs Leiderschap Route

Als je interesse hebt om de potentie van jezelf en je organisatie maximaal te benutten, dan gunnen we jou en je organisatie onderstaande leiderschapsroute. Je leert je mensen actiever te motiveren, te zorgen voor goede samenwerking tussen alle betrokkenen, de juiste strategische keuzes te maken en te zorgen voor een krachtige uitvoering. Leiding geven aan innovatie en verandering voor een grootse organisatie.

De volgende resultaten kun je verwachten:

1. Je krijgt inzicht in hoe je jezelf naar meesterschap leidt. Geen hypes, maar bewezen inzichten om jezelf van goed naar geweldig te brengen. Gedurende de leiderschapsroute stel je een persoonlijk ontwikkelingsplan op dat ook ver na de training je helpt in je talent te blijven.

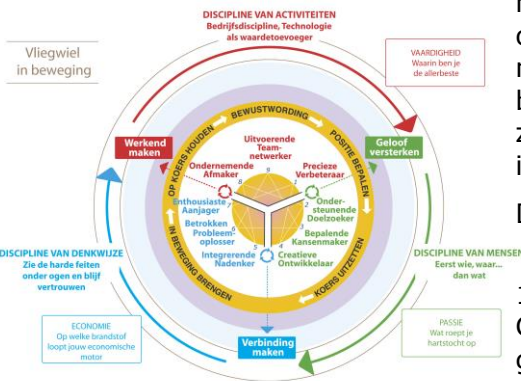
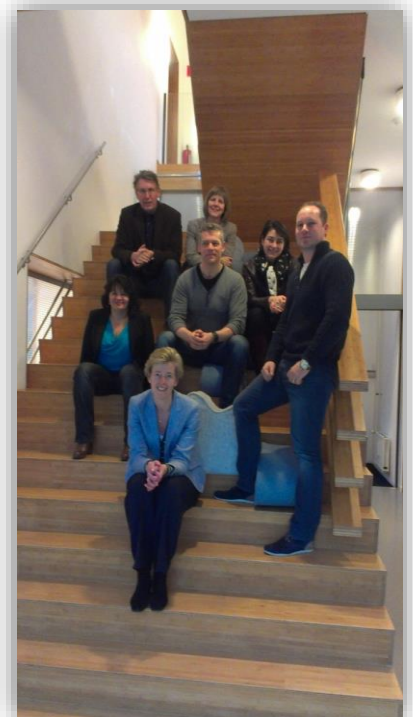
2. Je haalt bij je mensen eruit wat er in zit. We leren je een 'taal' die jullie basisvertrouwen versterkt. Door je vervolgens handvatten te geven over hoe je goed met je mensen communiceert en gezamenlijk tot een besluit komt, zorg je ervoor dat ze hun beste ideeën en inzichten met je gaan delen.

3. Je weet van een groep individuen een team te maken. Zodat je synergie binnen je organisatie bereikt en je het 'vliegwiel' naar buitengewone prestaties in beweging brengt. Van 'gewoon' werken naar inspirerend excelleren!

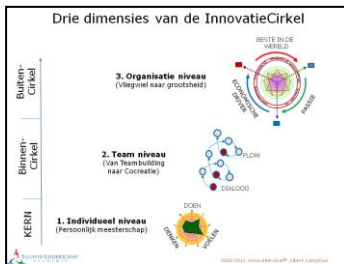
4. Innovatie wordt "daily business". Geen eindeloze verbeterprojecten of strategiesessies meer. Wel het bepalen van nieuwe mogelijkheden door gedisciplineerde en teams die hun verantwoordelijkheid nemen.

5. Je brengt de 'lerende' organisatie in de praktijk. Je inspireert anderen, vergroot het leervermogen, doorbreekt twijfel, frustratie en stress. Leidinggeven wordt een plezier om te doen.

6. Je ontwikkelt een cultuur waarin commitment en gezamenlijkheid gemeengoed wordt. Je leert de verschillen tussen je mensen te stimuleren en constructief te gebruiken. Een cultuur die zich richt op het verkrijgen van grootsheid.



Wat deze route uniek maakt



De route heeft als vertrekpunt de principes van “De InnovatieCirkel” met als kern jouw persoonlijke ontwikkeling. Het geeft je een betrouwbaar inzicht in hoe je jezelf en de mensen met wie je samenwerkt naar grootsheid leidt. Onze [aanpak](#) is integraal op persoon, team en organisatie.

Aan de hand van het Enneagram, krijg je het inzicht om aan de slag te gaan. Het Enneagram is een dynamisch persoonlijkheidsmodel die je vertelt hoe jij en je mensen in hun grootsheid komen. [De InnovatieCirkel](#) geeft je de route om teams & organisaties te laten excelleren.



De groep waarin je samen leert, is de sleutel tot succes. De groep laat je kennismaken met alle blokkades en (potentiële) kwaliteiten die mensen kennen. Je kunt daardoor zien en ervaren waar het talent schuilt. Instant leer je dan hoe je binnen je eigen team of organisatie anders kunt gaan handelen om die talenten te ontketenen.

Door de veiligheid die we creëren, geven de groepsleden je feedback op je gedrag, inspireren ze je op een andere manier naar de mensen binnen je organisatie te kijken en maken ze je deelgenoot van hun eigen ervaringen. Bovendien ontvang je ideeën en informatie die je zonder de groep nooit zou krijgen.

De leiderschapsroute is voor jou als.....

...je ervoor open staat om buiten de gebaande paden te treden en je leidinggevende vermogens naar een compleet nieuw en hoger niveau te brengen. In dat geval moedigen we je aan deel te nemen. In het algemeen krijg je de beste resultaten als:

1. Je leidinggevende bent van een organisatie. In veel gevallen ben je zelf onderdeel van een team, bijvoorbeeld als mt-lid.
2. Je wilt weten hoe je passie, innovatie en ondernemerschap bij je mensen kunt ontketenen.
3. Je bereid bent je bril af te zetten. Wat we zien, blijkt in veel gevallen maar een beperkt zicht op de realiteit te geven. Observeren, evalueren en vanuit andere standpunten bekijken, vind je een goede manier om te leren en naar de realiteit te kijken.
4. Je je leerervaringen deelt met je medegroepsleden. Via internet doe je tussentijds verslag van je opdrachten en opgedane inzichten. We hebben gemerkt dat hoe meer tijd je in dit verslag stopt en feedback geeft aan je medecursisten hoe beter je leerrendement wordt.

Het programma

De leiderschapsroute bestaat uit 10 losse dagen en duurt ruim 10 maanden. De eerste drie bijeenkomsten gaat over het verkrijgen van meesterschap bij jezelf. De volgende zeven bijeenkomsten gaat over hoe je je team in flow krijgt en je organisatie van goed naar geweldig brengt.

De volgende drie etappes nemen we in de leiderschapsroute:

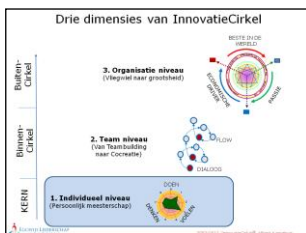
- 1. Persoonlijk meesterschap**
- 2. Basisvertrouwen en teamflow**
- 3. Egowijs Leiderschap in actie: Toepassing Innovatiecirkel**

We werken met individuele leeropdrachten, verschillende werkvormen als visualisaties, mindfulness, ademhalingstechnieken maar vooral met aan het werk gerelateerde 'huiswerk' opdrachten. We ronden de training af met een eindopdracht waar je gedurende de training aan werkt. Tussen de bijeenkomsten door ben je met de andere deelnemers actief in onze web community.

Persoonlijk meesterschap

Geen team kan beter worden dan de beperkingen van diegene die haar leidt. Bouwen aan een grootse organisatie of team vergt inzicht in wie je in essentie bent, hoe je verdedigingsmechanismen opereren en waarom deze je automatisch maar onbewust, beschermen en belemmeren.

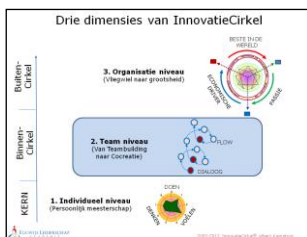
Als eerste etappe van de leiderschapsroute nemen we daarom de weg naar 'binnen'. In de eerste drie dagen kom je in dieper contact met je essentiekwaliteiten, de werking van je persoonlijkheidsdynamiek en hoe jouw weg naar persoonlijk meesterschap eruit ziet.



| | |
|--|--|
| <p>Dag 1: Wie ben ik?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Introductie en kennismaken: persoonlijkheid en excellence in team en organisatie • De (h)erkenning van de eigen bijzondere persoonlijkheid met zijn talenten en leerpunten. Wie ben ik en wie is de ander? • De golfbeweging in je levensloop herkennen • Hoe word je een Egowijs Leider? 'Aanwezigheid' en essentie. |
| <p>Dag 2: Bewegende talenten:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Verdieping Enneagram: Herkennen van persoonlijke kwaliteiten van jezelf • Psychologisch gezondheidsniveau: wat betekent dat voor jou (en voor je team)? • Wat betekent dat voor onze beslissings- en communicatievoorkeuren? • Wat persoonlijk meesterschap betekent en kan brengen |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Dag 3: De Leider in zijn team: | <ul style="list-style-type: none"> • De Leider in zijn essentie • Inspireren: essentie interventie versus ego defensie • Passie als visie fundament • Werken met de dynamiek van de InnovatieCirkel |
|---------------------------------------|---|

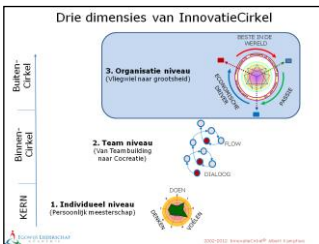
Basisvertrouwen en teamflow



Als je de persoonlijkheidsdynamiek van jezelf herkent leer je een 'taal' die niet alleen toepasbaar is op jezelf maar ook op de mensen aan wie je leidinggeeft en mee samenwerkt. Hiermee vergroot je het basisvertrouwen van de mensen om je heen aanzienlijk. Bovendien krijg je met deze taal het inzicht hoe je het werkelijke talent van hen 'wakker' schudt. Deze dan ten volle te benutten is een belangrijke stap om de snelheid van handelen te vergroten binnen een inspirerende werkomgeving. Dag 4, 5, 6 en 7 behandelen dit inzicht.

| | |
|--|---|
| Dag 4: Samenwerking als co-creatie: | <ul style="list-style-type: none"> • Basisvertrouwen en een lerende cultuur • Welke persoonlijkheden (enneagramtypes) heb ik in mijn team en wat betekent dat? • Welke samenwerkingstalenten zijn helpend, welke ontbreken in mijn team, afdeling? • Ontwikkelingspotentieel van het team bepalen |
| Dag 5: Je team van Good naar Great: | <ul style="list-style-type: none"> • De Leider en zijn team: Patronen in teamcommunicatie • Besluitvorming vanuit persoonlijke voorkeuren - succeskans of beperking? • Status van je team: behandeling teamontwikkelingsniveau • Samenwerkingsdynamiek InnovatieCirkel |
| Dag 6: High performance: | <ul style="list-style-type: none"> • Leiderschapsstijlen en high performance motivering • Verschillen in motivatie en communicatie • Inspireren: essentie interventie versus egodefensie • Passie als visie fundament |
| Dag 7: Hoe krijg je het vliegwiel van samenwerken aan de praat? | <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsdynamiek InnovatieCirkel • Ontdekken van jullie passie, economic driver en vakmanschap • Inrichten van een denktank |

Egowijs Leiderschap in actie: Toepassing Innovatiecirkel Meesterschap Strategie



Om als organisatie te excelleren heb je een drietal elementen nodig: talent en passie; de allerbeste willen zijn en een economisch getal om je voortgang te meten. Dit proces wordt in gang gezet door de InnovatieCirkel die we je tijdens bijeenkomst 8, 9 en 10 leren toepassen. Jullie resultaten zullen zich sterk verbeteren omdat de InnovatieCirkel de volgende randvoorwaarden creëert:

- Het haalt uit je mensen wat er in zit, zodat ze hun beste inzichten en ideeën met je delen
- Het basisvertrouwen en wederzijds respect wordt versterkt, zodat een open dialoog tot stand komt
- Innovatie en draagvlak voor verandering wordt gestimuleerd vanuit de organisatie zelf. Het openen van nieuwe mogelijkheden in de markt wordt gedreven door gedisciplineerde teams die hun verantwoordelijkheid nemen
- De aanpak is rechtstreeks afgeleid van vele onderzoeksprojecten naar grootse organisaties, waarbij wij met name van het werk van Collins, Gallup Research Institute en McKinsey gebruik hebben gemaakt.

| | |
|---|--|
| <p>Dag 8: InnovatieCirkel en Good to Great: Bespreken van de vorderingen van je team</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Team motiveren in groei teamfases • Wat is de situatie, wat is er al anders, hoe verder interveniëren? • Wat heb je nodig? |
| <p>Dag 9: Oefenen met visie en strategie richting Good to Great</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Presentatie invulling Good to Great elementen eigen (werk)situatie • Wat heb je aangepakt en hoe was je daarin aanwezig? • Waar zit de leerkans? |
| <p>Dag 10: Eindopdracht</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Getoetst wordt of je het geleerde in de praktijk hebt gebracht. |

Investingering

Het is een stevig programma tegen een redelijke prijs: Totaal kost de route € 7500,00 exclusief BTW. Hiervoor krijg je 20,5 trainingsdagdelen, opdrachten op maat en een groep van gelijkgestemde en gedreven deelnemers. Een certificaat van deelname wordt aan het einde uitgereikt. De locatie is bij Zin in Vught. Voor data en aanmelding zie de [website](#).

Heeft dit programma garanties?

Ja, onder voorwaarden. Dit programma is bedoeld om je leidinggevende vermogens naar een nieuw niveau te brengen en je organisatie een doorbraak te geven. Je hebt daarom groepsbijeenkomsten en allerhande opdrachten die je in je eigen omgeving moet uitvoeren. Als je daarin volledig participeert dan ontvang je de resultaten zoals bovenaan beschreven.

Daarentegen....., als je weinig aanwezig bent en werken aan de opdrachten niet tot je prioriteiten behoort, dan geven we de garantie dat deze leiderschapsroute niet voor je gaat werken.



Wat zeggen anderen over de leergang?



Philipine 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!