

Programma Persoonlijk Leiderschap

Nathalie Gispén

3 redenen om een traject Persoonlijk Leiderschap aan te gaan

1. Autonomie, maar niet in je eentje

Persoonlijk leiderschap is het vermogen om richting te geven aan je leven door het vermogen jezelf te kennen, je richting te kiezen en verantwoordelijkheid daarvoor te nemen.

Persoonlijk leiderschap is gebaseerd op de gelukkige synthese van 2 basisbehoeften van de mens: enerzijds onze behoefte aan **autonomie** – we willen graag ons leven richting geven, eigen keuzes maken en onze dromen verwezenlijken. Anderzijds onze behoefte aan **intimiteit** met belangrijke anderen. Deze 2 basisbehoeften staan soms op gespannen voet met elkaar, vaak zonder dat we ons daarvan bewust zijn – daarom is het belangrijk dat we er van tijd tot tijd bijzondere aandacht aan geven.

2. Het grote en het kleine leven – jezelf op koers houden

Persoonlijk leiderschap komt tot uiting in zowel de dingen van het ‘grote leven’ als die van het ‘kleine leven’. Bijvoorbeeld: je levensfilosofie, je mensbeeld, je waarden, je drijfveren, je ambities, je doelstellingen in het leven, dit zijn de grote dingen van het leven. Maar in hoe je omgaat met anderen in het dagelijks leven komt je persoonlijk leiderschap ook haarscherp naar voren: hoe je nee zegt, confronterende feedback geeft of niet, je fout toegeeft en sorry zegt, vertelt wat jij nodig hebt of waar je kwetsbaar in bent, aandacht geeft (of niet), anderen erkent en bedankt, besluiten neemt; dit alles hoort bij het ‘kleine’ leven van alledag waarin je je persoonlijk leiderschap tot expressie laat komen. Beide aspecten krijgen volop aandacht in dit traject. In andere termen: je leert de *Why*, *How* en *What*¹ van jezelf en je gedrag kennen – alles wat jou op de koers houdt die jij wenst.



3. Leiderschap en Persoonlijk Leiderschap

Persoonlijk leiderschap is een voorwaarde om in een veeleisende en dynamische omgeving te kunnen werken en leven. In een leiderschapsfunctie wordt daar een extra beroep op gedaan; je persoonlijk leiderschap en je impact als leidinggevende zijn sterk verbonden. Daarbij vraagt de veranderende omgeving waarin je acteert dat je steeds anticipeert op die veranderingen, betrokken bent bij de processen die spelen in jouw organisatie en ‘jouw mensen’ optimaal laat functioneren. De impact die je als leidinggevende hebt op het welbevinden van je medewerkers is groot – des te belangrijker dat je, ook onder sterke druk, uit je oude patronen kunt blijven en in het hier-en-nu alle opties kunt blijven zien.

Ontwikkeltraject Persoonlijk Leiderschap

Wanneer je groeit in je persoonlijk leiderschap, ben je in staat om je leven en je werk bij te sturen zodat het weer op de koers ligt die jij voor ogen hebt. Zo vergroot je je autonomie en je invloed binnen de context waarin jij leeft, met respect voor het verleden dat jou gevormd heeft.

Als je persoonlijk leiderschap toont, geef je richting aan je eigen leven door:

¹ Zie Simon Sinek, <https://www.youtube.com/watch?v=IPYeClXpxw&list=FLcCI20c4RBcdZYFTzR6QtaA&index=6>

1. Jezelf te kennen – wie ben ik?
2. Je richting te kiezen – wie wil ik zijn?
3. Je verantwoordelijkheid te nemen – wat ga ik doen?

In de drie modules van het traject krijg je allerlei tools om deze vragen te beantwoorden. NB de modules worden qua inhoud en duur aangepast aan je vraag en kunnen zowel voor groepen als voor individuen gemaakt worden.



Stap 1 Ken jezelf: Wie ben ik?

Nadenken over de oorsprong van je handelen, de redenen waarom je doet wat je doet, is een belangrijke voorwaarde voor persoonlijk leiderschap. Liggen je drijfveren in het verleden of in het 'hier-en-nu'? Passen je huidige omstandigheden nog bij je drijfveren? Door je innerlijke dialoog (die je bewust of onbewust continu voert) expliciet te maken, word je je bewust van de oorsprong van de overtuigingen, waarden en normen die jou sturen. Je kunt op zoek gaan naar het ontstaan van je gedragspatronen – wanneer heb je het besloten; met welk voor jou belangrijk doel? En je kunt onderzoeken of je dat doel ook kunt bereiken door constructiever, effectiever gedrag dat beter past bij wie je nu bent. Op deze manier breng je krachtige en duurzame verandering aan in je leven en werk.

- **Je kompas kennen:**
 - weten wie je bent (karakter, waarden, visie),
 - hoe je werkt (denk- en communicatiepatronen, stijl, contact met anderen / effect in de werkomgeving),
 - wat je bedoeling is en welke gedragskeuzes daarbij horen voor jou.

Deze module maakt gebruik van Transactionele Analyse, een psychologische theorie waarin onze persoonlijkheid en onze drijfveren op herkenbare en direct bruikbare wijze uitgelegd worden.



Figuur 1 Transactionele Analyse - Functioneel model van de Ego toestanden

Stap 2 - Kies je richting: Wie wil ik zijn?

Zodra je je bewust bent van je innerlijke drijfveren, kun je kiezen wat je ermee doet. Het vermogen om besluiten te nemen, een pad in te slaan en dat te volgen, kenmerkt een leider. Wie wil jij zijn, hoe wil jij dat jouw leven eruit ziet en hoe ga je dat bereiken? Dit betekent wel dat je mogelijk afscheid moet nemen van andere opties. Kiezen is ook: de helft verliezen... Het vraagt moed om dat onder ogen te zien. Blijf je voor de splitsing staan wachten of waag je het erop?

- **Je koers uitstippelen**
 - identificeren welke keuzes je in je werk en je privé wilt maken (je 'Vijf Grote Stenen' vinden)
 - een hoogstpersoonlijk Assignment opstellen
 - onderzoeken hoe jij in jouw omgeving het best mogelijke resultaat kan bereiken door te kiezen wat je wel en niet doet.



In deze module werken we onder meer met de [7 Habits van Stephen Covey](#).

Stap 3 Neem je verantwoordelijkheid: Wat ga ik doen?

Wanneer reflectie en verantwoordelijkheid nemen leiden tot de wens om je gedrag te veranderen, blijkt het 'hoe' meestal niet zo moeilijk of ongrijpbaar als het zich eerst liet aanzien. Toch lopen veel mensen vast in de daadwerkelijke uitvoering van hun wens. De omgeving komt hier namelijk weer in beeld: de positieve maar ook negatieve invloed die de ander op ons kan uitoefenen. In de laatste fase van het traject ga je je keuzes implementeren, met de soms zo nodige stok achter de deur.



- **Op weg gaan**
 - een persoonlijk assignment uitvoeren
 - hulpbronnen identificeren en inschakelen
 - jezelf kwetsbaar opstellen zodat je kunt leren
 - je omgeving vragen om je te steunen in je gedragsverandering

4. Transactionele Analyse

Ik werk in dit traject graag met de concepten uit de Transactionele Analyse (TA). Voor mij als ontwikkelaar van mensen in organisaties is TA de belichaming van Persoonlijk Leiderschap. Want de doelstelling van TA is het vergroten van persoonlijke autonomie met behoud of verbetering van intimiteit. Dus autonomie in contact met anderen in je omgeving (want in een hutje op de hei is het natuurlijk lekker makkelijk autonoom zijn 😊).

Uitgangspunt van de TA is dat mensen hun leven leiden op basis van besluiten die zij zelf genomen hebben over zichzelf en hun plek in de wereld. Deze besluiten nam je al op vroege leeftijd en naar beste vermogen: ze waren je beste oplossing toen. Intussen zijn ze onbewust geworden, een automatische piloot bijna; ze helpen je problemen die je tegenkomt op te lossen. Het probleem is dat deze besluiten soms verouderd zijn en dat ze nu tot ineffectief gedrag leiden. Omdat ze onbewust zijn, ze hebben ze daardoor des te meer invloed op je huidige handelen. In dit traject word je je van die besluiten bewust en kun je ze, waar nodig, herzien en nieuwe besluiten nemen die je ondersteunen in je leven nu. Zo kun je nieuw, effectiever gedrag aanleren om je doelen te bereiken. Geïntegreerd in je denken en voelen, geen tips of tricks, maar werkelijke verandering op een diep niveau.

Je verlaat de gebaande paden en slaat een nieuwe weg in. Soms nog met een U-bocht; maar door te blijven oefenen kies je de nieuwe weg steeds vaker en steeds sneller!