

Innovatief
Leiderschap



*De overgang naar
een nieuw tijdperk*

Innovatief Leiderschap

Een nieuw tijdperk breekt aan



- Kosmische overgang van Vissen naar Waterman

- Het Vissentijdperk loopt van het jaar 0 tot ongeveer nu

Het Vissentijdperk:

- Kenmerkt zich door onderwerping en leren door lijden.
- Geloof in oorzaak en gevolg en gaat ervan uit dat het ondergaan van het lijden verlichting brengt
- Is vrij passief, het individu gaat op in het collectief

Het Watermantijdperk:

- Kenmerkt zich door het geloof dat je zelf kan bepalen wat de uitkomst van een proces is
- Individu staat voorop
- Leerproces is jezelf zijn (authentiek) met respect voor de (individualiteit van ander)
- Groepsbewustzijn bestaat uit de verbindingen tussen al deze unieke individuen

Manifestatie van kosmische veranderingen in het zichtbare:

- Klimaat en Biologie
- Cultuur en Economie
- Wetenschap:
 - Kwantumfysica toont aan dat onze geest de baas is over materie (alles is energie)
 - De kleinste deeltjes bevatten nog ruimte waarin zich nog kleinere deeltjes bevinden (kwantums)
 - In kwantums ligt het bewustzijn verscholen
 - Deze deeltjes hebben geen vast bewegingspatroon, maar zijn met onze intenties te beïnvloeden

Wat speelt er

Een nieuw tijdperk brengt een nieuwe tijd



- Toename van de Schumann-resonantie. Er wordt beweerd dat deze nu al boven de 13 Hz is uitgekomen.
- De Schumann-resonantie wordt als volgt berekend:
$$\text{lichtsnelheid/omtrek aarde} = 300.000/40.000 = 7,5 \text{ Hz (7,83 Hz)},$$
- Wetenschappers zijn geschokt nu ze hebben ontdekt dat een minuscuul deeltje, een zogenoemde neutrino, sneller is gegaan dan de lichtsnelheid. Als de ontdekking van de onderzoekers klopt, ondermijnt deze de relativiteitstheorie van Albert Einstein.
- Betekent dit dat of de omtrek van de aarde bijna de helft bedraagt of dat de lichtsnelheid bijna is verdubbeld? Hoe het ook is, als de Schumann-resonantie 13 Hz bedraagt duren onze dagen minder dan 16 uur.



En daar staan we dan

Innovatief Leiderschap

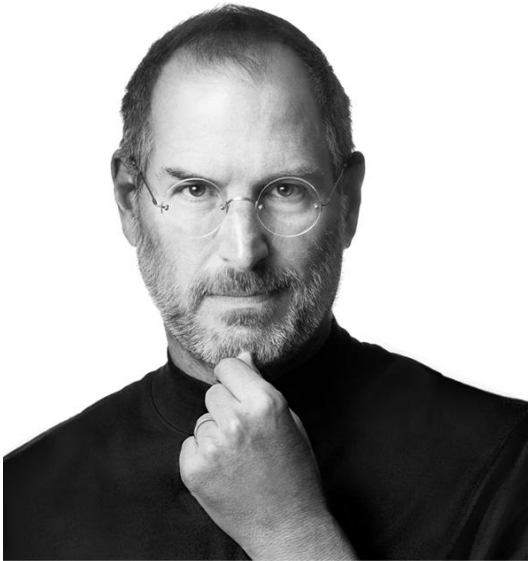
Een nieuw tijdperk vraagt om oude wijsheden



“Oude tradities zagen de tijd als een eindeloze dans van cycli – grote golven van energie die door het universum pulseren en op hun reis verleden en heden verbinden. Moderne wetenschap (fysica) lijkt het hiermee eens te zijn”. Greg Braden

Innovatief Leiderschap

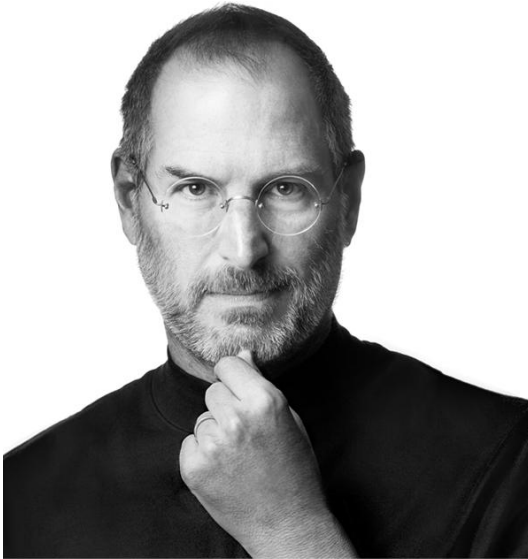
En de wijsheden van nu



A lot of people in our industry haven't had very diverse experiences. So they don't have enough dots to connect, and they end up with very linear solutions without a broad perspective on the problem. The broader one's understanding of the human experience, the better design we will have.

Innovatief Leiderschap

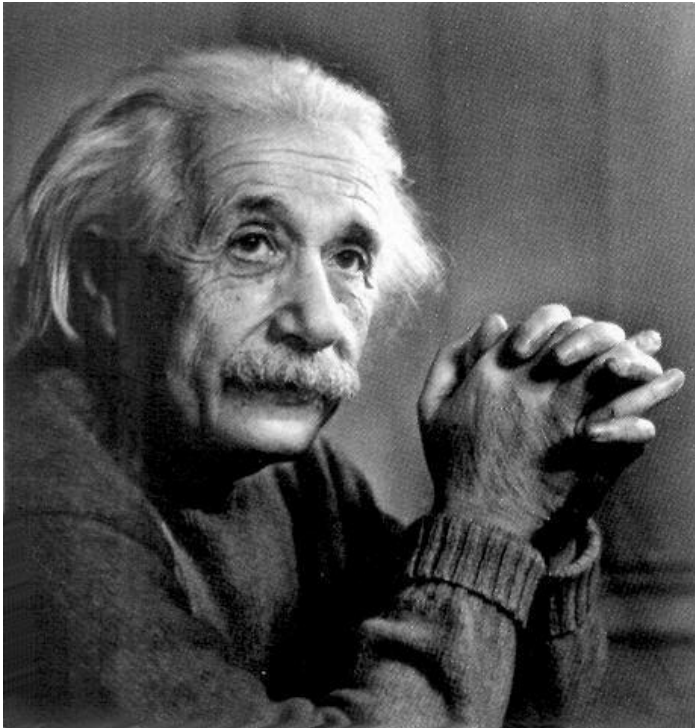
Over de toekomst



Again, you can't connect the dots looking forward; you can only connect them looking backwards. So you have to trust that the dots will somehow connect in your future. You have to trust in something - your gut, destiny, life, karma, whatever. This approach has never let me down, and it has made all the difference in my life.

Innovatief Leiderschap

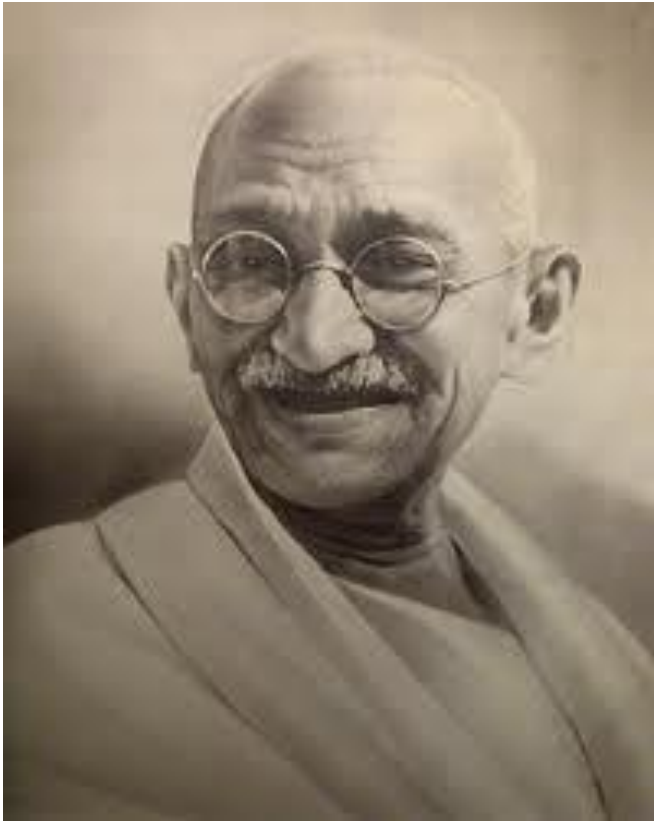
Met uitdagingen



De intuïtieve geest is een godsgeschenk; het rationele verstand een dienaar. We hebben een maatschappij geschapen die de dienaar vereert en het geschenk is vergeten (Albert Einstein)

Innovatief Leiderschap

En helder weten



“De wereld biedt
genoeg voor ieders
behoefte, maar niet
voor ieders hebzucht”.

Ghandi

Innovatief Leiderschap

In een veranderend tijdperk



Ons weten zegt

Innovatief Leiderschap

Bovenstroom en onderstroom



1. Organisaties kennen zichtbare en onzichtbare processen.
2. Organisaties kennen een individuele en collectieve kant.

Deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en elk van deze vier kwadranten is een ander aspect van dezelfde werkelijkheid.

	Individueel	Collectief	
Bovenstroom	Functie en positie Bevoegdheden Invloed en macht	Aansturing Processen Controleren	Zichtbaar
Onderstroom	Vertrouwen en angst Verwachtingen Motivatie Intuïtie en weten	Cultuur Dynamiek Committent Verbinding	Onzichtbaar
	Ik	Wij	

Innovatief Leiderschap

Wat zien we:



	Individueel	Collectief	
Bovenstroom	Functie en positie Bevoegdheden Invloed en macht	Aansturing Processen Controleren	Zichtbaar
Onderstroom	Vertrouwen en angst Verwachtingen Motivatie en liefde Intuïtie en weten	Cultuur Dynamiek Committent Verbinding en cocreatie	Onzichtbaar
	Ik	Wij	

Ken Wilber, 1997

Innovatief Leiderschap

En toch



Voor welk percentage is de CEO verantwoordelijk voor de financiële resultaten ?

ca.14%

Na het overlijden van een ouder van een topman daalt de rentabiliteit met ?

ca. 7 %.

Hoeveel managers typeert zichzelf als een nieuwe manager ?

Ruim 53%

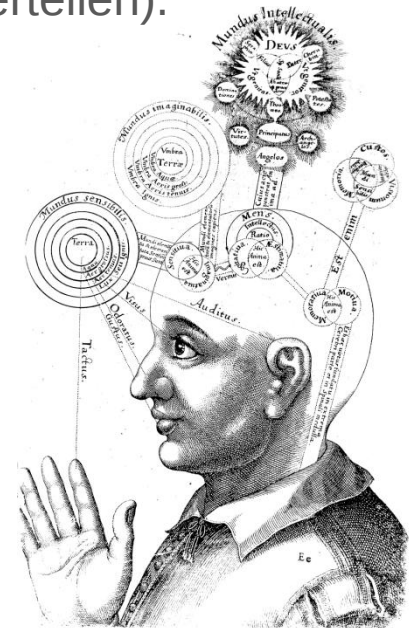
Hoeveel tijd hebben mannen nodig voor het vaststellen van de eerste indruk ?

39 milliseconde

Hoeveel onthoud je van een gelezen verhaal ?

5-10 %

- subjectieve reflectie op indrukken uit de buitenwereld
- (weten van wat je ziet, hoort of voelt en daarover kunnen vertellen)
- of op eigen mentale processen
- (weten van wat er in je omgaat en daarover kunnen vertellen).

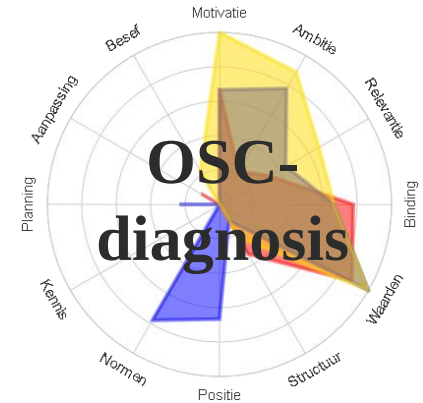
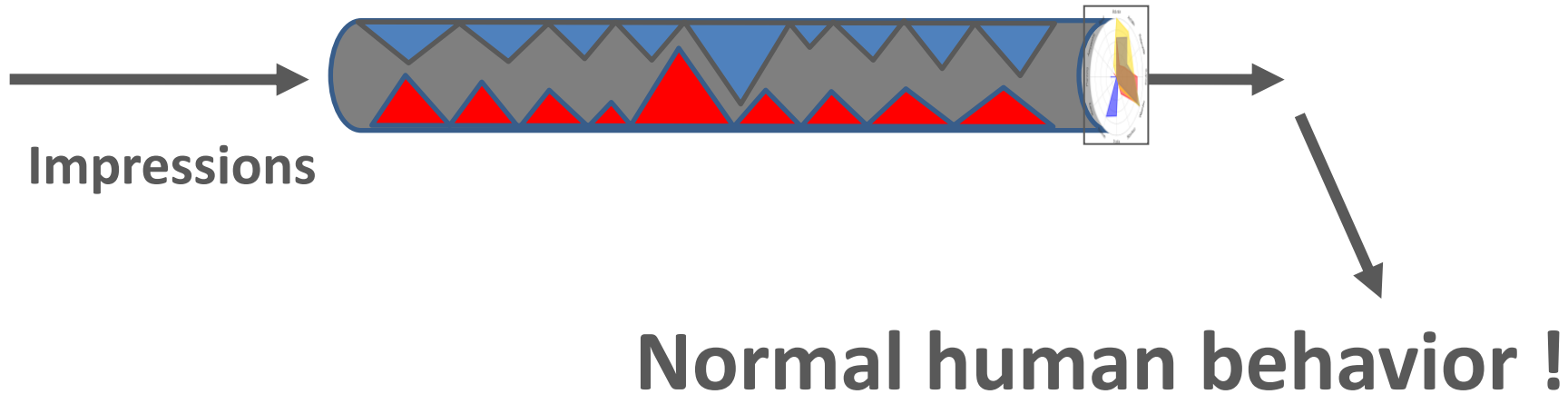


Bewustzijn

Een voorbeeld: ik vertel het volgende over de CEO

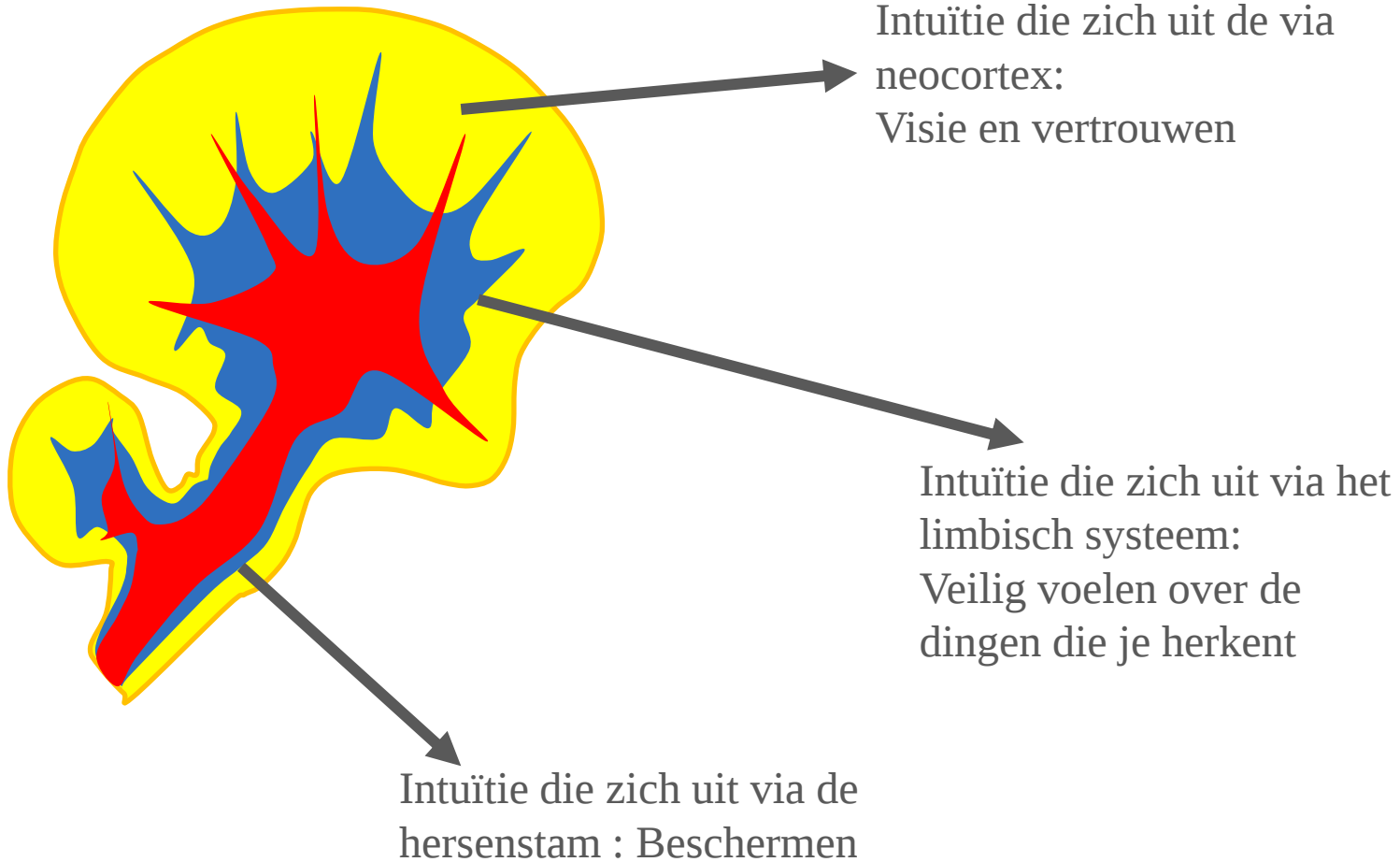
- Vaak een ander horloge draagt
- Het niet nodig vindt op de begrafenis van de vrouw van de CFO te zijn omdat hij een belangrijke zakelijke bespreking heeft
- Van mening is dat zijn achtergrond en opvoeding hem van nature geschikt maken de contacten met de autoriteiten te onderhouden
- Er op staat alleen op de foto in het jaarverslag te staan
- Je vertelde dat zijn ega eveneens van mening is dat hij veel te weinig verdient

Undigested
Impressions



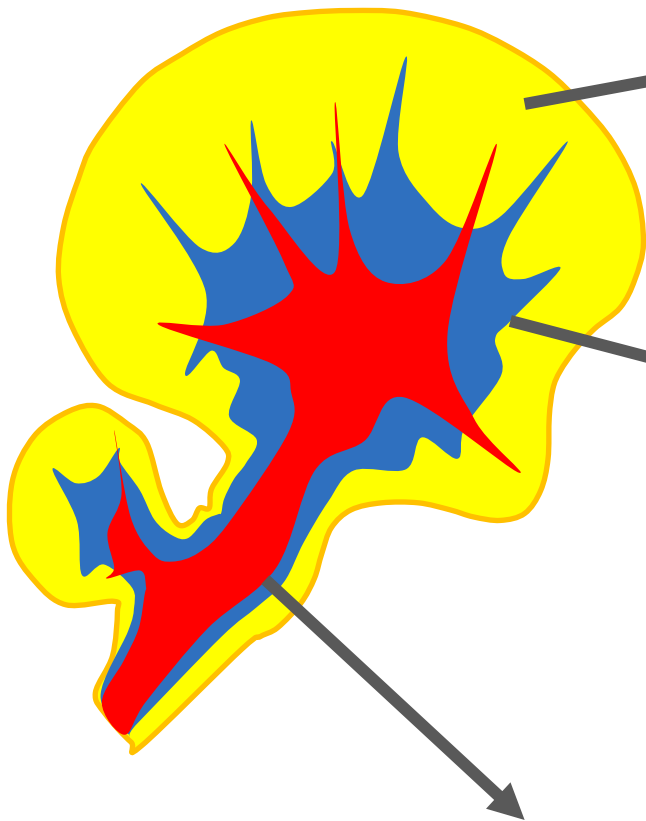
Bewustzijn

De impressie doet zijn werk



Bewustzijn

Met als mogelijk gevolg



Intuïtie die zich uit via de neocortex: signaleert vanuit neutraliteit

Intuïtie die zich uit via het limbisch systeem:
Bekend, studiegenoten,
helemaal goed.

Hersenstam Intuïtie :
Gevaar ! Misbruik !

Bewustzijn

Dus:

- Intuïtie inzetten vraagt om eigendom.
- Zodat je gaat herkennen welke intuïtieve signalen via je hersenstam en limbisch brein worden afgegeven.
- Deze gaan altijd over jou zelf en niet over het systeem waar je toezicht op houdt.
- Zij hebben een impact op heldere analyses en onderzoek en ze kunnen de werking van de “cortex intuïtie” beïnvloeden
- De intuïtie die via de cortex signalen afgeeft werkt vanuit vertrouwen, visie en ruimte en geeft zeer relevante informatie over het systeem waar je toezicht op houdt.



Bewustzijn

Dus:



Aan de slag met je intuïtie !



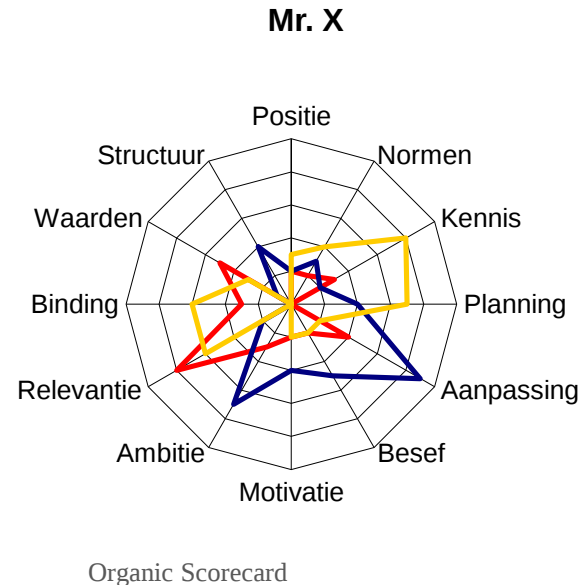
Bovenstroom en Onderstroom

te verbinden

DNA Profiel

In een veranderend tijdperk

- Jij bent wie je bent
- Het is niet goed of slecht
- Het is zoals jij het nu doet
- Het is een foto
- Het laat zien wat je belangrijk vindt
- Waar jij energie insteekt

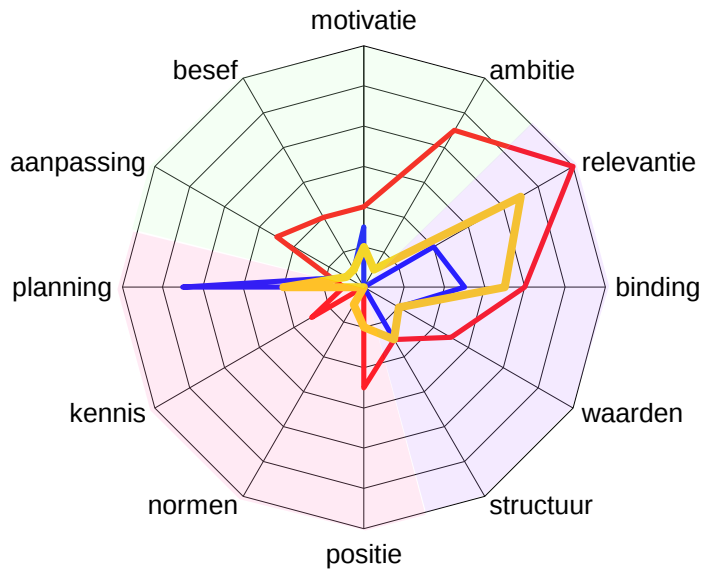


DNA Profiel

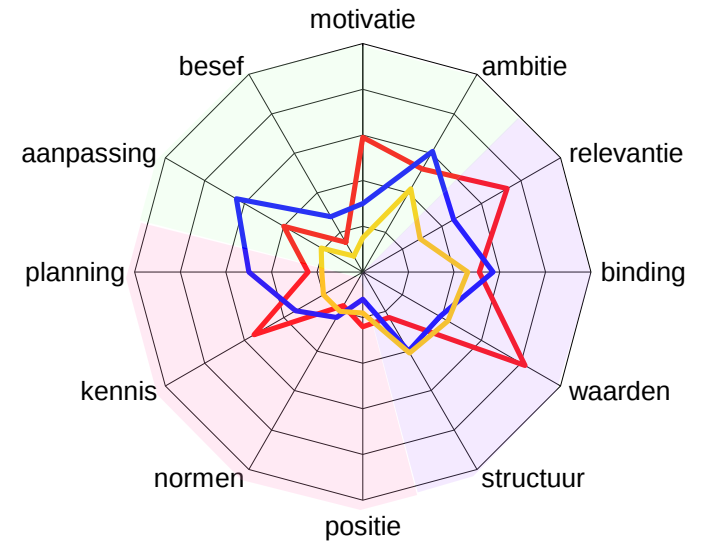
De dynamiek



Leider

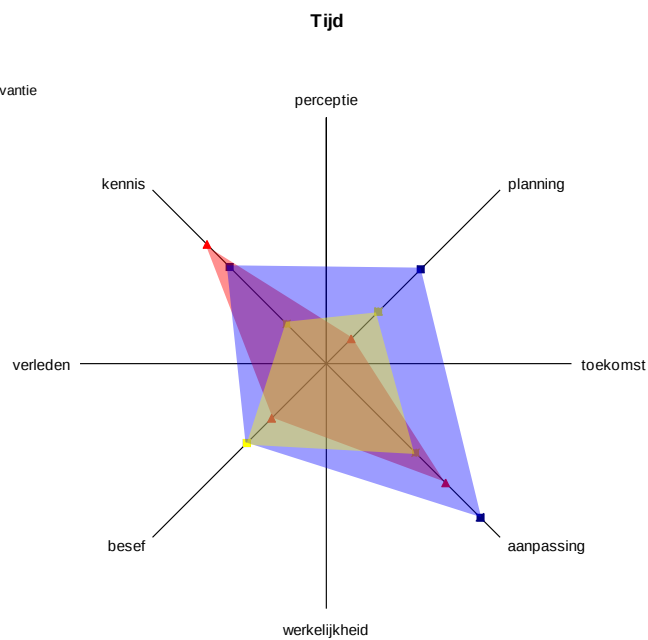
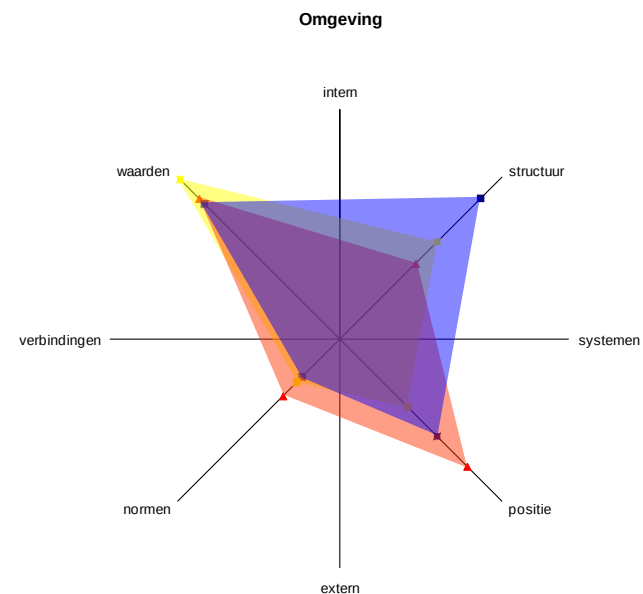
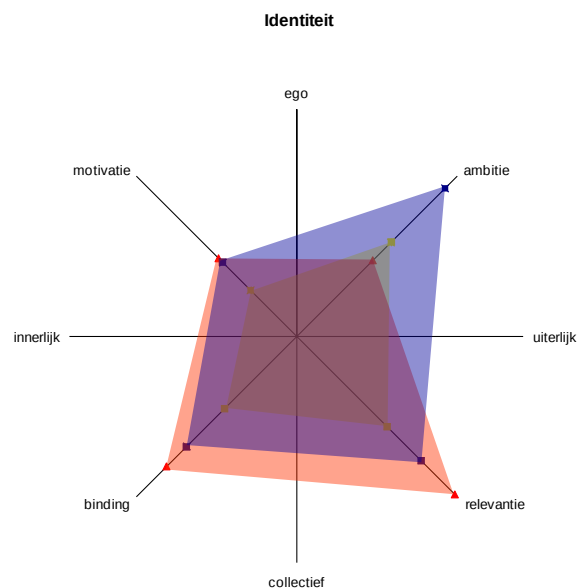


Team



DNA Profiel

Team Scores



DNA Profiel

De pragmatiek



Instroom:

het aannemen van mensen:

- met een steviger blauw/gele score op motivatie
- met meer blauw/geel op relevantie
- met meer blauw/geel op positie
- met meer geel/rood op planning en aanpassing
- Geen familie/vrienden van medewerkers aanstellen om familiecultuur (ons kent ons) te doorbreken.
- check uitkomsten van OSC individu aan team uitkomsten - voor nuance

Communicatie:

- Meer beeld geven bij context over het hoe en waarom van de gekozen richting en aanpak
- Geef inzicht in waar deze aanpak toe leidt
- Vragen naar wat nodig is om dit te realiseren
- Luister en wees duidelijk over wat wel en niet realiseerbaar is
- Wees duidelijk over wat van mensen wordt verwacht
- Communiceer en respecteer deadlines
- Via korte lijnen, bij voorkeur eerst face to face, ear to ear, zodat feedback/toetsing mogelijk is

Beloning:

- beloon kwantitatief en kwalitatief resultaat

Ontwikkeling:

- Ontwikkelen van blauw/geel op motivatie. Mensen met een stevige ik weten wat zij waard zijn en blijven makkelijker staan in veranderingen.
- Leren te gaan staan voor wie je bent
- Mensen mee krijgen door:
- Te zijn wie je bent
- Open te staan voor anderen, vragen stellen ipv oordelen
- Leren hulp te vragen en te geven waar nodig
- Leren het “verhaal” te vertellen.
- Leren spelen
- Leren creëren
- Samenwerken, samen delen en samen doen
- Op praktische wijze meer (theoretisch) kader geven – inzicht i.p.v. overzicht

Doorstroom:

- check OSC team met OSC individu: welke waarde voegt kandidaat toe
- zie ook instroom

Uitstroom:

- ondersteun bij creëren nieuwe toekomst

DNA Profiel

Ontwikkelprogramma's



Theater	Advies	Ervaren is leren op de diepere laag Je hoofd onthoudt 10% Je lijf onthoudt 90%	De Opstelling	Innovatie
Presence	Praktijk kennis		Energy Check	Impro - viseren
Marshall Arts	On the job coaching		Gezien Worden	Kansen Zien
Stem	Theorie		People Dynamics	Creatie