



(Vlnr.) Dirk Vyncke (erevoorzitter Vyncke) en Paul Meert (infotainer)

Op zoek naar de stilte en zichzelf

Leiderschap heeft wellicht te maken met techniek, ervaring en kennis, maar authentiek leiderschap wortelt in de persoonlijkheid. Geen wonder dat nogal wat managers tegenwoordig op zoek gaan naar de connectie met hun authentieke zelf.

"Ik hoorde tijdens een VKW-Outlooksessie een ondernemer zeggen dat hij doet wat hij graag doet. 'Ik heb dus nog nooit van mijn leven gewerkt', zo zei die man. Wel, dat is het inzicht dat we moeten nastreven en doorgeven via VKW", zo vertelt ons Dirk Vyncke. Het is niet de eerste keer dat we de erevoorzitter van het bedrijf Vyncke uit Harelbeke horen zeggen hoe belangrijk het is dat zijn mensen zich 'jeunen'. Die aandacht voor zaken die je doet uit volle goesting, is één van de aspecten die Vyncke herkent in de filosofie achter een programma dat Paul Meert tegenwoordig verzorgt, o.m. voor een aantal VKW-leden: 'Managen én leven zonder tijd, zorgen en ego', een 'Andere Wijze Om...' te kijken naar de zaken, en meer bepaald naar het leven in het algemeen. Infotainer Paul Meert hangt zijn 'Andere Wijze Om...' -programma op aan het KAN-principe.

KAN

'KAN' is een letterwoord voor Keuze, Aandacht en NU, en meteen een metafoor voor drie principes die belangrijk zijn voor goed leiderschap. Wij Kiezen immers

Altijd en Alles NU, hoewel...

Paul Meert: "95 % van de tijd zijn wij met onze gedachten niet in het nu! De eerste fase van onze AWO-sessies maakt de deelnemers hiervan bewust en brengt ze in het NU. Hiervoor wordt ook sterk de nadruk gelegd op het cruciale belang van Time-Out Management, eerder dan Time Management. Wat langere (en soms 'verplichte' of ongewilde) time-outs helpen ons met de belangrijkste waarom-vragen en het ontdekken van de voor ons 'juiste dingen', de kortere helpen ons om het verleden los te laten en de toekomst op positieve wijze te visualiseren. Elk uur een time-out van 5 minuten vinden velen een goed idee. Dat zal helpen om onze aandacht op peil te houden. Veel van wat fout gaat,



(Foto Johan Martens)

Paul Meert (infotainer)

of waarom wij klanten of medewerkers verliezen, heeft te maken met een gebrek aan aandacht. Meert legt verder de link met 'interne aandacht' of 'intrinsieke motivatie', ook wel flow of bevoegenheid genoemd, waarbij we de zaken en taken met 'goesting' doen en a.h.w. in een tijdloze dimensie komen. Belangrijk hierbij is waar wijzelf onze aandacht in élk NU-moment op richten en als leidraad nemen: ons ware hogere spirituele zelf of ons lagere valse of illusoire ego.

Keuzes

In zijn sessies beklemtoont Paul Meert ook het belang van bewuste keuzes te maken. "75% van de mensen nemen immers geen eigen keuzes, en laten zich eerder leiden door de omgeving of externe factoren." Op procesmatige en luchtige wijze helpt Meert de deelnemers om die 'juiste' keuzes te maken, eerder dan in de rat race door te gaan met (in het ergste geval) de verkeerde dingen te doen of de dingen alleen maar juist te doen. "Dat leidt gegarandeerd, maar al te dikwijls, naar een depressie of burn-out. Mensen die geen eigen keuzes willen of durven maken, hebben vaak de mond vol van 'externe' zorgen en problemen, wat een enorme verspilling van energie met zich meebrengt."

We komen hier natuurlijk op het terrein van het persoonlijke en dat in de context van een professionele training? Paul Meert: "We huldigen inderdaad altijd het P³-principe, dat hier staat voor Professioneel, Privé en Persoonlijk. De verankering in het persoonlijke zorgt ervoor dat de aange-reikte inzichten blijven doorwerken op de lange termijn. Dat deze 'andere wijze' ook 'kan' gebruikt worden op alle terreinen en in alle fasen van het leven bevordert sterk de acceptatie ervan door alle medewerkers."

Stilte & Leiderschap

Wie ook af en toe de tijd stilzet en nadenkt over keuzes, is Barbara Torfs. Zij werkte daarvoor niet samen met Meert, maar koos voor de cursus met 'Stilte & Leiderschap'. Barbara Torfs, marketingmanager van Torfs Schoenen, besliste vorig jaar om een specifieke training te volgen om haar leiderschap te verstevigen. Binnen het management-team van Torfs is er traditioneel veel aandacht voor die menselijke kant van het ondernemerschap en zijn ook de sessies over groepsdynamica en persoonlijkheidsontwikkeling heel gewoon.

Maar dit keer had Barbara Torfs behoefte om dit niet in de bekende groep te doen, maar op eigen initiatief en in een training die gericht was op zelfreflectie. "Daarvoor had ik al geproefd van een aantal mogelijke opleidingen, maar uiteindelijk heb ik gekozen voor de cursus 'Stilte & Leiderschap'. Een groot deel van de sessies bestond uit meditatieoefeningen, waarbij twee dagen lang amper werd gesproken en waar ik op zoek ging naar de stilte in mezelf. Door die sessies leerde ik naar de dingen te kijken zonder heftige emoties en zonder meteen te willen ingrijpen. Het kwam er echt op aan om een centraal punt van stilte te vinden van waaruit ik mijn omgeving kon observeren. Dat noemen we 'de ruimte hebben' en het hoort bij de klassieke leiderschap skills van luisteren (ruimte geven) en actie ondernemen (ruimte nemen). Ik mag wel zeggen dat ik die laatste twee redelijk goed onder de knie heb. Maar om te groeien als leider moet er ook meer zijn. Sommigen hebben die innerlijke rust van zichzelf en dat zijn de natuurlijke leiders, vaak ook op basis van hun charisma. Anderen zoeken die stilte in hun hobby. Ik heb ervoor gekozen om dit op te bouwen met deze training en ik neem nu regelmatig de tijd om weer op zoek te gaan naar die stilte", zegt Barbara Torfs.

"Mensen die geen eigen keuzes willen of durven maken, hebben vaak de mond vol van 'externe' zorgen en problemen."

Afstand van het operationele

Die evolutie heeft Barbara Torfs geholpen om moeilijke momenten in het beroeps- en privéleven beter te beheersen. Op professioneel niveau bestond het besef al langer dat de medewerkers meer ruimte moesten krijgen om zelf hun taken in te vullen. "Maar delegeren is niet de oplossing, want het enige wat je dan doet, is taken van het ene bureau naar het andere verschuiven. Het komt er echt op

aan om los te laten, afstand te nemen van de operationele details”, zegt Barbara Torfs.

Dat dit de meeste managers niet makkelijk valt, is haast vanzelfsprekend. Ze zijn gewoon om werknemers aan het werk te zetten en de zaken nauwgezet op te volgen. Zo ook Barbara Torfs. “Ik ben van nature eerder een controlerende manager die snel tot de actie overgaat. Tijdens de cursus kregen we na de twee dagen stilte enkele oefeningen over onze positie in de groep en het geven en ontvangen van aandacht. Dat is erg confronterend, maar tegelijk kreeg ik het inzicht dat door afstand te nemen ik de manier had gevonden om mezelf te aanvaarden en daarmee om te gaan.”

Torfs had lange tijd een zeer kleine marketingafdeling die stilaan is gegroeid door de geleidelijke aanwerving van jonge mensen die onder directe controle van Barbara Torfs werkten. Die extra werknemers waren nodig om de e-commercestrategie van het bedrijf te realiseren. “De komst van een ervaren marketeer vorig jaar betekende een grote stap voor ons. Dergelijke profielen moet je ook anders managen en hen niet dwingen om te werken volgens je eigen methodes. Dat betekende dat ik de controle voor een stuk moest afgeven. Ik had aanvankelijk moeite met die gedachte, maar uiteindelijk is dat allemaal veel beter gegaan dan verwacht. Het komt omdat ik daar ook bewuster meer omga nu. Tegelijk moet ik zeggen dat de nieuwe collega dat ook fijngevoelig heeft aangepakt.”

De balans tussen werk en privé

Al die ontwikkelingen hebben ook een effect op het evenwicht tussen werk en privé. De stress is nu heel wat beter onder controle, de uitbreiding van het team verlicht de taak van de marketingmanager en tegelijk is er meer ruimte voor reflectie op de strategie en de werking van de afdeling. “En dat is heerlijk werken. Eerlijk gezegd, ik had dat ook nodig. Ik voelde dat ik mezelf aan het opbranden was en zonder verandering had ik het niet lang meer volgehouden. Ook de relatie met mijn man kwam daardoor onder druk, maar hoewel het effect van de training na verloop van tijd weer wegebt, is hier toch een kentering ten goede opgetreden. Mijn man is heel blij met wat ik geleerd heb in die training. Ikzelf ben nog het meest tevreden dat ik op tijd die stap heb gezet”, zegt Barbara Torfs.

Spirituele dimensie

Tijdens het gesprek verwijst Barbara Torfs regelmatig naar haar neef Wouter, de CEO van Torfs Schoenen. Het is op zijn initiatief dat de missie- en strategiesessies van het bedrijf



Barbara Torfs (marketingmanager Torfs Schoenen)

(Foto Tiny Bogaerts)

een spirituele dimensie krijgen, waarbij een analyse naar de kernwaarden van het bedrijf niet los kan worden gezien van een reflectie van de betrokken mensen over zichzelf en hun rol in het bedrijf. Aan het eind van het interview met Barbara komt hij er nog even bij zitten. “Mijn aandacht voor die persoonlijkheidsontwikkeling is verbonden aan mijn diepe overtuiging dat een bedrijf alleen mee evolueert met de mensen en de leiders die er werken. Wanneer zij zich als persoon ontwikkelen, kan het bedrijf daar alleen maar baat bij hebben. Daarbij geloof ik er ook niet in dat de financiële of operationele kant de essentie vormt van een bedrijf. Het bedrijf moet een plaats zijn om samen te werken, waar het fijn is om naar een gemeenschappelijk doel te werken. Het moet meer zijn dan je tijd te verhuren.”

Proeven

Vanuit de optiek heeft hij de strategievergadering vaak aangevuld met inbreng van verschillende trainers en bureaus die een specifieke aanpak voorstelden. “Op die manier konden de teamleden kennismaken met diverse manieren van persoonlijkheidsontwikkelingen. Zelf volg ik geregeld ook zo’n training en ik wilde hen daar vrijblijvend van laten proeven. Als ze willen, kunnen ze dan zelf een pad kiezen om zichzelf te ontwikkelen, zoals Barbara dat heeft gedaan. Ik moedig dit alleen maar aan,” zegt Wouter Torfs.

Peter Ooms