

Subconscious Impact visie op leiderschap

‘Een goed leider ben je als een ander jou (onbewust) ‘goed leiderschap’ toedicht’

Leiderschap staat of valt met de perceptie die een ander van je heeft. Hoe perceptie tot stand komt is allesbehalve een bewust en rationeel proces...

Sinds een jaar of twintig heeft de wetenschap bewezen dat mensen voor het overgrote deel van de tijd onbewust zijn. Dat betekent dat ze voor 98% van de tijd geleid worden door emoties en irrationele gedachten. We hanteren het werk van Daniel Kahneman als fundament van ons gedachtegoed (Nobelprijswinnaar voor de Economie, 2002).

Wat we inmiddels weten is dat die onbewuste, irrationele mens zeer beperkt gevoelig is voor een goede uitleg, heldere argumentatie en logische redeneringen... Nu zou je denken dat je in een professionele context van mensen mag verwachten dat ze rationeel handelen als hun leidinggevende zegt dat er een belangrijke verandering doorgevoerd moet worden. Of dat ze een bewuste afweging maken als ze feedback krijgen op hun handelen. De wetenschap laat zien dat dit niet het geval is.

En vanuit het perspectief van de manager gezien: misschien weten we ergens wel dat mensen hoog emotioneel handelen. Maar waarom blijven we dan toch over de as van ratio en logica vertellen en uitleggen waarom die verandering zo belangrijk is: PUSH.

Het mechanisme van push is zo universeel voor de mens: we proberen een ander in beweging te krijgen door (met ratio) te duwen. We hebben alleen niet in de gaten dat we drukken op het defensiemechanisme van de ontvanger dat de bestaande manier van kijken beschermt. En met onze goedbedoelde en waardevolle adviezen, steekhoudende argumenten en feitelijke onderbouwingen creëren we als leidinggevende juist het tegenovergestelde effect: verwijdering, een gebrek aan veiligheid, weerstand en medewerkers die nog dieper in hun loopgraaf gaan.

Push draagt over het algemeen (tegen de verwachting in!) juist niet bij aan een perceptie van gewaardeerd leiderschap. Het houdt je impact laag.

De vraag is dus hoe je een perceptie van **goed leiderschap** in de hand werkt in de ogen van je collega's. Het antwoord ligt in PULL. Een combinatie van een grondhouding en 35 gesprekstechnieken die dóór het defensiemechanisme van je gesprekspartner komen en landen op de plek waar ze een eerlijke kans krijgen: het onbewuste besliscentrum. Pull is een leiderschapscommunicatiestijl die verstrekkende gevolgen heeft. Met pull creëer je een veilige verbinding in het onbewuste brein van de ander. Je weet daar intrinsieke motivatie, urgentie en belang te creëren. Duurzame impact (of gedragsverandering zo je wilt) is het gevolg.

Met pull verander je de perceptie die de ander van jou als leider heeft. Je hebt zelf invloed tot op welk niveau je die perceptie wilt veranderen: wil je je invloed als leider vergroten? Of wil je naar gelijkwaardige samenwerking groeien? Hieronder zie je de perceptiepiramide: de perceptie van de ander bepaalt onbewust hoeveel invloed die persoon jou als leider toestaat.

‘Hoe bereid is de ander om iets van je aan te nemen? Dit wordt in hoge mate bepaald door hoe bereid jij bent om iets van die ander aan te nemen...’

Pull werkt niet alleen in 1-op-1-gesprekken met individuen. Pullen werkt ook zeer krachtig in teamsessies, vergaderingen, workshops, online, offline, presentaties, trainingen, zeepkistpresentaties, scrumsessies, standups, functionerings- loopbaan en POP-gesprekken, dialoogsessies en zelfs in geschreven tekst.

Pulltechnieken gebruik je idealiter vanuit een gelijkwaardige grondhouding: een leider die anderen graag stimuleert en inspireert om samen resultaten te bereiken. Omgekeerd werkt het ook: als je grondhouding nog een duwtje in de goede richting kan gebruiken, dan draagt pull daar in sterke mate aan bij. Keer op keer zorgt pull voor een correctie op de vooringenomen biases van je eigen onbewuste brein als leider. Waardoor waarderend pullen een volgende keer gemakkelijker is.

*Hoever gaan we in **impact**?*

Elk mens blijft zijn eigen keuzes maken. Maar we kunnen wel impact krijgen door de bestaande denkkaders van anderen te verruimen en nieuwe denkwijzen aan te reiken die een eerlijke kans krijgen. Andere keuzes en ander gedrag zijn het gevolg.

Leiderschapscommunicatie bij Subconscious Impact

Hieronder vind je de leiderschapsonderwerpen die we met Subconscious Impact raken:

- Een perceptie van (gewaardeerd) leiderschap in de ogen van de medewerker;
- Het vermogen om urgentie, belang, motivatie op de juiste plek te krijgen (mensen in beweging);
- Eigenaarschap op de juiste plek weten te leggen;
- Een stevig en gewaardeerd team smeden;
- Mensen bewegen in de richting die voor de organisatie relevant is;
- Weerstand voorkomen én oplossen als die zich aandient;
- Veiligheid creëren om de onderstroom effectief te agenderen;
- Effectief aanspreken: de ander coachen naar inzicht en groei;
- Duidelijk en effectief de vaste kaders in een verandering voor het voetlicht brengen.

Meer informatie?

Liever eerst persoonlijk contact? Bel 035 - 203 1172 of mail training@subconsciousimpact.com.