

‘Nog een stuk over leiderschap... alles is toch al geschreven?’, bedenk ik me steeds en tot op dit moment vanavond, waarop ik dit stuk schrijf. De reden dat ik er toch aan begin is, omdat dat ik ervaar dat de stukken over leiderschap altijd maar een klein deel van het onderwerp beslaan... vaak zelfs alleen het uitvoerende gedeelte. Zoek de definitie van leiderschap maar eens op. Kennelijk is het een lastig te beschrijven onderwerp en nodigt het uit om “leiderschap” heel instrumenteel te maken. In dit stuk wil ik graag letterlijk bij het begin beginnen.

Als jongeling doorlopen we een opvoeding en scholing. Dit zijn zaken die ons zogenaamd socialiseren. We leren om ons te gedragen in een sociale setting. En als we geluk hebben, allemaal in een hele liefdevolle omgeving. Het is goed te weten dat een kind in de eerste zeven jaar van zijn of haar leven een basaal gevoel van veiligheid ontwikkelt, dit uitgaande van een stabiele en liefdevolle omgeving waarin er geen onderstroom van stress is. Heden ten dage een bijzonder goed! Kinderen hebben namelijk een feilloos waarnemingsvermogen. Ook als zaken niet uitgesproken worden, voelen kinderen haarscherp of zaken al dan niet veilig zijn.

Aangekomen op school, dienen de volgende uitdagingen zich aan; groepsvorming, aanpassing, structuren en inperking. Sir Ken Robinson, heeft een ontluisterende uiteenzetting gegeven: [‘changing education paradigms’](#).

We vormen onze kinderen naar het gemiddelde. Een enorm achterhaald systeem van vlak na de tweede wereld oorlog, toen Nederland zo snel mogelijk ‘handjes’ nodig had om het land weer op te bouwen. Er mag wat mij betreft serieus gekeken worden hoe educatie opnieuw vorm gegeven kan worden... en als ik een beetje richting mag geven, ik ben erg gecharmeerd van het Finse model.

Het studiecentrum voor bedrijf en overheid heeft zelfs een stuk gepubliceerd: ‘Schoolsysteem Finland: [zeven waardevolle lessen voor Nederland](#)’. Het lijkt wel of de beleidsmakers zich niet beseffen dat educatie een directe impact heeft op de toekomstige samenleving... sociaal en economisch. De politiek is hypocriet en corrupt in deze (en zeer wel mogelijk ook in andere zaken). Er wordt gesproken over fatsoenlijkheid, normen en waarden. Ik ervaar dat dit met zeer grote regelmaat met voeten getreden wordt. Daar waar persoonlijke belangen meespelen, staat de integriteit onder druk zo lijkt het.

En nu zijn we dan aangekomen bij ‘leiderschap’. ‘Leiderschap’ zoals ik dat bedoel.

Een kind dat opgroeit, is een onderzoeker, is eerlijk, niet gecompliceerd, houdt van oprechte aandacht, wil met iedereen vriendjes zijn, is direct en ondubbelzinnig. Het houdt geen rekening met de gevoelens van de ander -de ontvanger van zijn boodschap-, discrimineert niet, intimideert niet, handelt niet bewust ten koste van anderen en is zeer egocentrisch. En zoals al gezegd, gaan we het vervolgens opvoeden en onderwijzen. Het wordt er alleen maar ingewikkelder op.

Saillant detail; als we vragen aan een gemiddelde werknemer, ‘hoe ziet jouw favoriete leidinggevende eruit, wat voor een persoon zou dat moeten zijn?’, krijgen we toch echt terug dat het iemand moet zijn die verrekt veel heeft van een niet geschoold en in liefde opgevoed kind.... En die zijn er nauwelijks of niet... Leiders dienen namelijk ontwikkelde mensen te zijn... zie je de ironie?

Leiderschap vergt moed, moed om je te beseffen dat je identiteit los staat van je lichaam. De wetenschap dat je handelen voortkomt uit je geest. Dat je recht wilt doen aan je uniciteit. Het vraagt tevens om verdieping... een zoektocht naar je ware beweegredenen, jouw ‘waarom’ en dat kost inspanning en ruimte, omdat ze gedurende een lange tijd enorm zijn ingewikkeld. Maar wat het jou oplevert is waardevol en het gevolg van je inspanning zal altijd succes opleveren! Dat is waar echte ontwikkeling en leiderschap over gaat. Het gevolg is authenticiteit, je bent ontdaan van opsmuk en kan handelen uit de ware geest van een volledig mens en leider. Jij als leider die er is om elk van zijn mensen te helpen hetzelfde te bewerkstelligen ten aanzien van diens ontwikkeling.

Kun je je voorstellen wat het voor jou, je medewerkers en je doelstellingen zou betekenen als je jouw ontwikkeling werkelijk gevolg geeft? Nog los van alle energie die vrijkomt.

Groet, Xavier Y. Zeilinga
(Februari 28, 2018)