

De mythe van bezield leiderschap

door
Egbert Brons

Bezield leiderschap staat de afgelopen jaren steeds meer in de belangstelling. Organisaties hebben zich in de vorige eeuw vooral gestort op dat wat management nu precies is. Tegenwoordig lijkt het of iedere manager wil leren om een bezield leider te zijn. Het beheersen van alle aspecten van management heeft niet de oplossingen geboden waar naar gezocht werd. Het volgende station is dus leiderschap en wel bezield leiderschap. Althans dat is de gedachte.

Inmiddels is wel duidelijk wat het verschil is tussen management en leiderschap. Management gaat over doen en het bereiken van resultaten. En dat bij voorkeur in groepsverband. Leiderschap voegt nog een aantal extra dimensies toe. Het gaat dan naast doen en het bereiken van resultaten om begrippen als bezieling, zingeving, visie, gevoel, authenticiteit, emotie en niet te vergeten om charisma. Want een bezield leider dient charisma te hebben.

De meeste mensen weten wel charismatische leiders te benoemen. Van oorsprong is charisma een theologisch begrip en wie het begrip optimaal wil gebruiken komt uit bij de sacrale aspecten van leiderschap – het overgangsgebied tussen religie en bestuur. Een echte charismaticus is degene die van buiten komt en het anders wil. Dat is de paradox: charisma laat zich niet vormen door wat de ander wil, ondanks het feit dat de charismaticus alleen kan bestaan bij de gratie van zijn aanhang.

De cursussen, trainingen en workshop op het gebied van bezield leiderschap schieten als paddenstoelen uit de grond. Echter, tot nu toe ben ik niemand tegengekomen die na het volgen van zo'n training door zijn of haar collega's betiteld wordt als bezield leider en dat is omdat bezield leiderschap niet te leren is. Eigenlijk bestaat het ook gewoon niet. Leiderschap is namelijk een bijproduct van bezieling.

Als manager kun je benoemd worden, je wordt echter gekozen tot leider. Al of niet expliciet. In de politiek is dat het meest duidelijk: er wordt een politiek leider gekozen. Er wordt een keuze gemaakt en men schaart zich achter de leider. Als na zo'n keuze blijkt dat de leider niet bezield is, ontstaat er al gauw gemor en voor dat je het weet, wordt er weer een nieuwe leider gekozen in de hoop dat dit wel de juiste is. En slechts zelden is dat het geval.

Wanneer ontstaat bezieling en wanneer bezield leiderschap?

Bezieling is doen wat je met je hele lijf voelt. Dat wat jij belangrijk vindt om in de wereld te zetten en met alles wat tot je mogelijkheden behoort, ook daadwerkelijk wil realiseren. Desnoods tegen de gevestigde orde in.

Leiderschap ontstaat doordat anderen er voor kiezen om jou te volgen. De ideeën die je hebt spreken anderen aan. Het doel waar je naar streeft wordt herkend. En jij bent degene die voorop loopt. Vol met energie, want je doet dat waar je hart van zegt dat het goed is om te doen. Leiderschap gaat dan niet over zorgen dat je iedereen meekrijgt. Dat is meer iets voor managers.

Leiderschap betekent dat er ook mensen zijn die het hartgrondig met je oneens zijn. Die je doelen volstrekt verkeerd vinden. En ondanks dat weet je dat je door dient te gaan. Desnoods zonder iedereen mee te krijgen. Het is namelijk nooit je bedoeling geweest om volgers te krijgen.

Als iemand daadwerkelijk bezield is, wordt dat door anderen gevoeld. En word je geaccepteerd zoals je als mens bent. Met je positieve en minder positieve kanten. Beide kanten van jezelf hebben tenslotte gemaakt dat je je eigen bezieling gevonden hebt.

Een echte training over bezield leiderschap gaat dan ook niet over leiderschap maar over bezieling. Vinden dat wat jou raakt. Dat waar jij je sterk voor wilt maken. Dat wat jou tomeloze energie geeft. En daarvoor dien je alles wat je ooit geleerd hebt over management en leiderschap los te laten. Eerst dient de zoektocht naar jezelf te beginnen. Zodat je kan worden wie je echt bent. Want als je bent geworden wie je bent, doe je vanzelf die dingen die daar bij horen. Je kunt namelijk niet meer anders.

Je ziet dan ook vaak dat mensen die zichzelf steeds beter ontdekken volstrekt nieuwe keuzes maken in hun leven. Het oude past ze niet meer. Dikwijls wordt er van baan veranderd, van huis, vrienden en soms van partner. En in veel gevallen zelfs alles tegelijk. Er treedt een steeds grotere zuiverheid op in wie ze zijn en de omgeving verandert dus mee. Het gezegde ‘verander de wereld, begin bij jezelf’ dient dan ook juist op deze manier gezien te worden. Het gaat niet om voorbeeld gedrag. Het gaat om je eigen authentieke gedrag dat er voor zorgt dat je omgeving zich aan jou aanpast.

En als dan het moment komt waarop je weet wat je te doen hebt, kan leiderschap ontstaan. Mensen sluiten zich bij je aan. Dat kan met steunbetuigingen: “goed dat je dit doet” of met praktische hulp en voor je het weet is er een groep van mensen om je heen die je draagt in dat wat je te doen hebt. Je hoeft dan ook niet te vertellen wat ze te doen hebben. Ze vertellen jou waar ze je in kunnen en willen steunen. En je kunt het hen op hun eigen manier laten doen. Wat er voor zorgt dat ze zelf verantwoordelijkheid nemen. Leiderschap is dan ontstaan op de manier zoals het bedoeld is: gedragen door de groep, waardoor bezieling ook daadwerkelijk ervaren wordt.