

'Groot Leiderschap is Egoloos'

Door Tomas Vieira

Heb je de overvloed aan boeken over management en leiderschap al opgemerkt? Ik vind het merkwaardig dat de meeste van ons in theorie wel weten wat goed management en leiderschap is, maar blijkbaar zijn we niet in staat het uit te voeren! Vandaar de voortdurende stroom aan publicaties over en cursussen voor management. Een gedeeltelijke reden hiervoor is dat we eigenlijk de blokkade tegen groot leiderschap niet aanpakken. Wat is de oorzaak van slecht management en leiderschap? Waar komt het vandaan? Is het enkel technisch? Is het een gebrek aan ervaring, bekwaamheid en kennis? Gedeeltelijk, maar niet helemaal. De meeste van de boeken over management en leiderschap die ik gelezen heb, schrijven over strategieën voor goed management en kwaliteiten voor goed leiderschap. Ze besteden veel tijd aan 'wat' te doen en 'wanneer' en 'hoe' het te doen. Zelfs de 'Wie' in termen van eigenschappen en kwaliteiten wordt beschreven als een eenvoudigweg 'doen', wat ook de eigenschap is die je moet toepassen. Laten we eerlijk zijn, als we gelijk welke kleine groep van managers bijeen zouden laten komen en hen vragen om de eigenschappen van een grote leider of manager op te sommen, dan zouden ze waarschijnlijk voor 90% met dezelfde antwoorden komen. Dit zegt ons dat we 'weten' wat het betekent een groot leider te zijn, maar dat we het eenvoudigweg niet kunnen uitvoeren! Waarom? Het is niet genoeg te weten dat goed management inclusief is als je een manager hebt die geen vertrouwen heeft en die zich niet bewust is van jouw blokkades tegen vertrouwen. Het baat niet een manager te vertellen dat hij moet innoveren, wanneer hij of zij in angst geworteld is om dat te doen vanuit vroegere ervaringen die nog onbewust zijn, niet onderzocht en daarom geprojecteerd in het heden en uitstrekkend naar de toekomst! We leven in een wereld die dweept met vorm: hoe je eruit ziet, je kleedt. Wat is je opleiding? Wat heb je bereikt? Aan hoe veel sollicitaties heb je deelgenomen waarbij je naar je falen gevraagd werd en wat je daaruit geleerd hebt? Hoe veel interviewers vragen je over je angst te praten en hoe je daarmee omgaat? En ik heb het hier niet over druk. Ik heb het over beslissingen treffen. Wat is de intentie achter beslissingen?

Om een groot leider te zijn moet je een groot deel van je ego, het valse zelf, afgebouwd hebben. Het deel van jezelf dat geobsedeerd is met gelijk hebben, met eerst zijn, dat nooit fouten mag maken, allemaal maskers voor onzekerheid en gebrek aan ware zelfzekerheid. Een grote leider neemt de zaken niet persoonlijk op, zodat hij of zij kan luisteren en open staat voor frisse ideeën. Hij of zij is inclusief. Inclusief zijn eist vertrouwen en je kan anderen niet vertrouwen als je niet eens jezelf vertrouwt. Goed luisteren wordt vaak een kunst genoemd. Waarom? Omdat de luisteraar zich meestal al in een defensieve positie bevindt voor de vergadering en daarom al aan het kijken is hoe een voordeel te halen of zijn/haar gelijk te halen. De meeste van ons zijn niet eens aanwezig voor de meeste conversaties. Iemand die een deel van het ego afgebouwd heeft is aanwezig, open en zonder verdediging. Dit komt vanuit een innerlijke zekerheid die weet dat hoe de vergadering ook loopt, dit hem of haar in de ware betekenis niet raakt (het is geen leven of dood en het is niet zijn/haar identiteit). In communiceren zijn we ons ook niet bewust dat alle geesten verenigd zijn. Als je een gesloten geest hebt voor een vergadering, dan verloopt die meestal niet goed, omdat de andere partij dit al lang opgevangen heeft. Het is duidelijk in je non-verbale communicatie vanaf het ogenblik dat je de kamer inloopt. Waar ik met dit alles naartoe wil is dat je, ondanks alle

boeken en cursussen die er bestaan, geen goede leider kan worden zonder het engagement om aan jezelf te werken. Dit is vroeger reeds gezegd geweest, maar werd gehoord een 'deel' te zijn van het totale pakket aan bekwaamheden, ervaring en kennis. Het ego hoort het als dat het een klein onderdeel is van het pakket. Wat ik wil zeggen is dat aan jezelf werken het *grootste* deel is om een groot leider te worden, boven bekwaamheden en kennis. En aan jezelf werken betekent het ego afbouwen. Toegewijd zijn alle waarden, overtuigingen en ervaringen die je geaccumuleerd hebt en aangenomen hebt als een deel van de 'Ik' die je denkt te zijn, onder de loep te nemen en hen allemaal te durven onderzoeken binnen een context van of zij nog nuttig zijn of op angst gebaseerd. In de zakenwereld is er een tendens om risicomangement te gebruiken om angst te maskeren. Angst is een zelf opgelegde beperking. Het is het gebruik van gegevens uit het verleden om toekomstige calamiteiten te projecteren en het limiteert pure creativiteit en inspiratie. De evolutie voor het verbeteren van persoonlijk succes in management en leiderschap heeft de implementatie van coaching en mentoring geboren zien worden. Ik ondersteun dit zo lang een coach zijn cliënt uitdaagt om naar verouderde en nutteloze gedachten en overtuigingen te kijken. Zie je, het gaat niet om te leren groter materieel, monetair en zelfs relationeel succes te manifesteren, want als je niet kijkt hoe het ego je in het verleden gesaboteerd heeft, dan zal het je blijven saboteren in de toekomst. Daarom zal zelfs coaching je niet noodzakelijk helpen, tenzij je coach ook werkt aan het loslaten van het ego en op de hoogte is van zijn verraderlijke effecten. Dus, als je een groot leider wilt worden, maak je dan minder zorgen om je technische vaardigheden, ervaring en kennis en vergroot je focus op het elimineren van het ego, de stem van angst en schaarste, diegene met de valse trots en de nood om altijd gelijk te hebben. Grote leiders hebben de interne zekerheid om zich met mensen te omringen met gelijke of grotere vaardigheden, kwalificaties en kennis. Zij hebben een optimistische benadering die gebaseerd is op een onthechting van wie zij zijn en hun rol op het werk. Met andere woorden, grote leiders weten dat hun identiteit niet vastgeklonken is aan wat zij doen. Omdat zij weten dat zij niet hun werk zijn, staan ze meer open voor verandering, vernieuwing en de impulsen van ware creativiteit en inspiratie. Ze worden niet gehinderd door het verleden of bezwaard door de toekomst.

Info: www.takemetotruth.com.