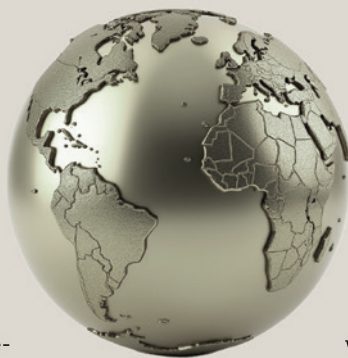


## Kun je als leider de wereld verbeteren?



Als er iets de afgelopen tijd wederom helder is geworden, dan is het dat olie en vuur nog steeds een gevaarlijke combinatie zijn. In verschillende landen – waaronder die van ons – verhardt de samenleving en is er een groeiende polarisatie. Het is wij tegen zij en standpunten lijken zich steeds dieper in te graven, wederzijds onbegrip en gebrek aan nieuwsgierigheid maakt dat de sociale cohesie verzwakt.

Als burger van Nederland hebben we allen een rol te spelen in hoe we onze maatschappij er uit willen laten zien. En in de kern geldt voor velen: liefde en vertrouwen vormt een plezierigere basis dan haat en wantrouwen. Ik richt mijn hoop op een gezondere samenleving dan ook op de rol of zelfs morele plicht van bestuurders en leidinggevend.

Wat kun je dan doen? Het komt neer op je eigen morele kompas: dat wat je als persoon, maar ook als leider nodig en goed vindt voor de maatschappij en daar naar handelt. Vaak gestoeld op de ethische principes zoals rechtvaardigheid, eerlijkheid, wijsheid, gelijkwaardigheid en respect.

Als bestuurder of leidinggevende heb je een micro-samenleving te leiden. Wederzijds begrip en vertrouwen zijn ook daarin de kern en dragen bij aan een prettig werkklimaat. Dit gebeurt door de dialoog met elkaar op te zoeken, vanuit een gelijkwaardig perspectief en zo polarisatie tegen te gaan. Mensen die goed in hun vel zitten op het werk, nemen dat veelal ook mee naar huis. Sterke positieve waarden waar medewerkers op hun werk mee te maken hebben, worden zo ook meegenomen naar andere rollen die deze mensen hebben in hun leven. Daarmee heeft het kort gezegd ook een positief effect op onze samenleving.

Dat vraagt om een open houding en zelfreflectie van bestuurders en leidinggevend. Ben ik er echt voor iedereen? Ben ik benaderbaar? Zeggen dat de deur open staat is niet voldoende en een gelijkwaardige dialoog vraagt ook veel oefening.

Loop rond, over verschillende locaties, lunch met medewerkers, loop een middag mee, kortom: zorg voor echt contact. Spreek met mensen op de werkvloer, van schoonmaker tot manager, van administratief medewerker tot buitendienst. En vraag naar drijfveren, overtuigingen, trots, waar mensen blij van worden in het leven, waar ze zich zorgen over maken. De mens als geheel.

Breng mensen samen. Niet in formele overlegstructuren, maar besluit eens met een handjevol mensen over een specifiek onderwerp door te praten. Bespreek hoe dat binnen je organisatie of team verbindt of kan verbinden, vrij van oordelen. Of het nou gaat over religie, het zijn van mantelzorgers naast het werk, het effect van leeftijd op het beroep, of gemeenschappelijke ambities: het gesprek zelf – in een veilige setting – zorgt voor begrip en vertrouwen.

En help elkaar als bestuurders en leidinggevend. Welke twijfels heb je? Hoe kun je jezelf beter laten helpen en ondersteunen? Welke eigen patronen en overtuigingen zitten in de weg om jezelf en de organisatie nog beter op weg te krijgen? Ook jij staat er niet alleen voor en kwetsbaarheid is helpend om elkaar nog beter in het zadel te krijgen. Tegenkracht moet je – zeker als bestuurder – goed organiseren. Vanuit organisatiebelang en met het oog op een gezonde toekomst is nieuwsgierigheid in elke rol van belang.

Heb ik als adviseur die morele plicht dan niet? Zeker wel. Ik zie het als onze plicht om onze klanten – waaronder jou – ook hierop uit te dagen en patronen zichtbaar te maken. Evenals dat ook ik binnen onze eigen organisatie eenzelfde micro-samenleving probeer te laten bloeien.