

16.

“Werken om te leven, niet leven om te werken.” Dat zijn woorden die in de Christelijke bijbel worden toegeschreven aan Jezus van Nazareth. Hoe sympathiek deze boodschap misschien ook klinkt. Hij is gedateerd.

In zijn tijd waren ‘leven’ en ‘werken’ (blijkbaar) tegengestelde begrippen. De polen van een balans. Het ene (leven) komt van binnen uit en het andere (werken) komt van buiten op je af? Willen versus moeten. Je ‘moet’ werken om te kunnen leven.

In onze tijd zijn leven en werken geen tegenstellingen meer, maar momenten van zelfexpressie. Vragen als “Hoe wil ik leven en werken?”, “Wat moet ik van mijn omgeving?” en “Wat betekent dat voor wat ik wil?” volgen elkaar op.

17.

Leiders stimuleren zichzelf en hun medewerkers altijd te luisteren naar wat ze willen. Vooral als ze iets van de ander moeten. Als je weet dat je intenties kloppen, kun je alles aan de ander vragen.

18.

“Werken is leven. Dat ervaar ik aan den lijve. Sinds ik besloot te stoppen met werken, is mijn werk als een betaalde hobby. Ik kan er immers geestelijk en materieel van leven.”

Als je werk niet je hobby kan zijn, als je het alleen voor het geld doet, zit er niets anders op dan een scherpe scheiding te maken tussen werk en privé, tussen moeten en willen.

19.

Het is tijd voor een nieuwe arbeidsethiek. In het oude arbeidsethos staan ‘hard werken’ en ‘zweaten voor je geld’ centraal. We kennen de uitspraak: “van hard werken is nog nooit iemand dood gegaan.”

In een omgeving van fysieke arbeid klopt dat helemaal. De meeste professionals tegenwoordig bewegen echter te weinig, eten verkeerd, omdat ze te veel en te hard werken en te weinig bewegen.

Veel professionals blijven vanwege het geld hangen in een omgeving waar ze zich vervelen of waar ze het te druk hebben. Burn-out en bore-out hebben dezelfde verschijnselen.

In de nieuwe arbeidsethiek staan voor mij zelfexpressie, talentontwikkeling, plezier, verlangen ... centraal. Tijdens je werk doen wat je leuk vindt. De diversiteit aan talenten is zo groot dat corvee niet meer bestaat. Samen komen we er wel uit.

Als professionals daarnaast tijdens het werk ook fysiek bewegen nemen ze ‘de tekorten’ van het werk (verveling of overbelasting) niet meer mee naar huis.

20.

Iedere organisatie heeft in deze tijd de morele opdracht een positieve bijdrage te leveren aan het milieu. De eigen kennis en ervaring in te zetten en het misbruik van onze planeet te beperken.

Ook dat is moreel leiderschap.

Gewenst gedrag belonen is effectiever dan ongewenst gedrag bestraffen. Dat werkt in het klein en in het groot.

Als bedrijven en organisaties voor hun schone producten minder belasting hoeven door te rekenen aan hun klanten verkopen ze steeds meer van hun schone. En als consumenten ook het voordeel van de schone producten ervaren in hun portemonnee ...

21.

Leiderschap en boosheid is een wankel evenwicht. Het is niet productief als je het te veel laat zien en ook niet als je het te weinig laat zien.

Hoe kanaliseer je als leider je boosheid, laat je het op een productieve manier zien? Hoe maak je (bijvoorbeeld) je 'morele verontwaardiging over ongewenst gedrag' effectief bespreekbaar. Dat is een hele uitdaging.

Boosheid kent vaak een onderlaag van teleurstelling en verdriet. "Ik ben niet boos maar verdrietig." Hoe laat je het onderliggende verdriet zien? Hoe spreek je als leider teleurstelling effectief uit? Ook dat is moreel leiderschap.

22.

Boosheid kun je ook als een misverstand zien. Een verwarring van aanleiding en oorzaak.

Een boze persoon houdt iemand anders verantwoordelijk: "Ik ben boos omdat jij ...!" Als de boze persoon zicht realiseert dat het ongewenste gedrag van de ander alleen maar aanleiding voor het eigen gevoel is, zal ie zoiets zeggen als: "Ik word boos omdat ik ...!"

In het eerste geval kiest 'de boze persoon' (onbewust) de aanval en in het tweede geval kiest deze (bewust) voor reflectie. Bij leiderschap is het tweede veel effectiever.

Als een leider zegt "ik ben boos omdat jij ..." versterkt hij het verschil in macht. Het begin van escalatie. Als een leider zegt "ik word boos omdat ik me onmachtig voel" is deze transparant, kwetsbaar, een voorbeeld voor anderen.

23.

De energie kanaliseren, de energie op je eigen werk richten, dat is het enige dat je als leider met je boosheid kunt doen. Het wordt dan zelfs zinvol.

24.

Samenwerken is alleen mogelijk als collega's contact met elkaar durven te maken.

"Je moet jezelf in de ander durven zien, zonder in die ander te verdwijnen." (Stef Bos)

Contact. Als collega's zich aan elkaar laten zien en duidelijk kunnen maken wat er 'van binnen' speelt. En als het leiderschap daarover een gesprek mogelijk maakt. Contact.

25.

Als een noodzakelijke verandering aansluit bij het verlangen van alle betrokkenen. Bijvoorkeur het verlangen van waarde te zijn, er toe te doen in de organisatie, dan heeft groeien (leren) in de organisatie een kans. Leiders weten waar 'hun mensen' naar verlangen, ze vragen er regelmatig naar.

26.

Angst voor pijn of verdriet is vaak een drijfveer om dwars te liggen bij een noodzakelijke verandering. Echte leiders zijn niet bang voor het verdriet van een collega, geven daar zelfs alle ruimte en gelegenheid toe. Immers, als medewerkers bij verdriet niet mogen huilen over de gewenste verandering, wordt die snel taboe binnen de organisatie.

27.

Als iedere volwassene verplicht is om vrijwilligerswerk te doen of een goed doel te ondersteunen door zich actief in te zetten, dan levert dat meer dan alleen maatschappelijke betrokkenheid en verbinding op. Goed doen geeft zin aan alle andere activiteiten van de vrijwilliger.

28.

Teveel mensen op deze wereld hebben honger. Wanneer gaan bedrijven actief een bijdrage leveren, vanuit hun eigen specifieke kennis en ervaring, aan de vermindering van de honger in de wereld? Goed doen is ook een taak van bedrijven, niet alleen van de individuele medewerker.