

Leiderschap in tijden van corona

Enkele gedachten Birgit Verstappen, Broze mei 2020

Deze corona crisis, en elke andere crisis, vraagt niet om een geheel nieuw leiderschap. Het vraagt om leiderschap dat ook in tijden van rust en voorspoed gewenst is. Een crisis maakt ons alleen extra alert op wijs leiderschap.

Alleen samen

Dé slogan in deze corona crisis: '*alleen samen staan we sterk*', sluit naadloos aan bij hoe de werkelijkheid in elkaar zit, ook als we niet in crisis verkeren! Alles is met elkaar verbonden. Het ene raakt aan al het andere. Dat wordt met deze crisis heel duidelijk en voor iedereen zichtbaar.

Waar bij bijvoorbeeld de huidige ecologische crisis het heel lang mogelijk is geweest de onderlinge samenhang te ontkennen en de gevolgen af te wentelen en onder de mat te schuiven, bij de corona crisis is dat niet mogelijk. Het SAMEN treedt scherp naar voren. Een besef van samen betekent, naast zorg dragen voor jezelf, ook zorg dragen voor de ander. Zowel voor de individuele ander, als verantwoordelijkheid dragen voor het geheel. Niet alleen een *must do* voor de leider. Het geldt voor iedereen! Alles hangt onontkoombaar met alles samen, of we dat nu willen of niet. Door *samen* te benadrukken, ontstaat gedeelde verantwoordelijkheid. Iedereen is van waarde, doet ertoe, heeft impact op het geheel. We hebben blijkbaar een pandemie nodig om ons deze fundamentele verbondenheid, dat alles onderling verbonden is en dat dus iedereen ertoe doet, opnieuw te realiseren. Met iedereen bedoel ik: de grotere levensgemeenschap, niets of niemand uitgezonderd. En met realiseren bedoel ik: deze diepe verbondenheid beseffen én actief uitdragen en incorporeren in visie, beleid en concreet handelen.

Individualiteit-in-verbondenheid

Corona vraagt om dit soort wijs leiderschap met ruimte en aandacht voor jezelf en voor iedere medewerker op zich. Verbondenheid betekent immers niet het uit het oog verliezen van individualiteit. Het gaat om individualiteit-in-verbondenheid.

Een van de facetten van succesvol leiderschap is het oordeel loos aandachtig aanwezig zijn. Iedereen zal anders met deze crisis omgaan. Oordeel niet over hoe een ander zich ertoe verhoudt, maar neem het waar en pas je benadering van de ander erop aan. Oordelen scheidt, het gevoel van samen verdwijnt en het vertrouwen in jou als leider wordt aangetast. De authenticiteit van de ander, het gevoel er te mogen zijn zoals zij of hij is, komt er door onder druk te staan. Er bestaat kans dat er maskers opgezet worden. Dat kost de organisatie inzet en creativiteit. Dus niet: gelijke monniken, gelijke kappen! Om maar een grote spirituele leider uit de 5^e eeuw aan te halen: Benedictus van Nursia. Respecteer het individu, differentieer, vraag wat nodig is of helpend. En durf zelf ook aan

te geven wat jij nodig hebt. Als jij je open en kwetsbaar durft opstellen, mag een medewerker dat ook.

Anker in het levende NU

Een wijze leider heeft de vaardigheid om mee te bewegen, te volgen, te schakelen naar wat nodig is. Afstemmen op wat zich hier en nu aandient. We hebben het leven en de toekomst niet in de hand. Dat is altijd al zo, maar deze crisis maakt dat voor iedereen voelbaar. Het vraagt van ons een *go with the flow*. Het leven is een als een stroom, een rivier, voortdurend anders, levend, levendig, verrassend, soms kabbelend, soms wild stromend afhankelijk van de omstandigheden. Alles is voortdurend in verandering, dat betekent niet dat we in het meebewegen daarmee richting en oriëntatie op een einddoel hoeven verliezen. Het vraagt echter wel van ons om niet vooruit te lopen. Het vraagt ons te verankeren in en te voeden met de kracht van het NU, waardoor vele toekomstscenario's opgehouden worden.

Resultaten zijn belangrijk zeker, maar het proces is in het hier en nu. Dit verdient je onverdeelde aandacht, mede vanuit het besef dat de resultaten voortvloeien uit al dat waaraan vandaag gehoor gegeven wordt. Biedt de plots thuiswerkende medewerker je volle vertrouwen, wees bereikbaar, biedt veiligheid maar blijf ook nu uitdagen. Boor het potentieel van de medewerker aan juist door hem/haar uit te dagen vanuit het diepe vertrouwen in veerkracht, en creativiteit. Geef kaders aan wie ze nodig heeft en laat ruimte aan wie een eigen pad weet te bewandelen.

Waardeer en complimenteert. Houdt de focus op het positieve. Al wat je aandacht geeft groeit. Negatieve energie holt je van binnen uit. Dat straalt je dan weer onbewust en ongewild uit naar de medewerker. Focus op het negatieve heeft een remmende invloed op flexibiliteit en lichamelijk en psychisch welzijn. Daar wil je als leider part noch deel aan hebben. Onderzoekend, luisterend, gericht zijn op: Wat is hier en nu nodig? Het vraagt om pas op de plaats, tijd nemen om goed te luisteren, zowel naar jezelf, als naar de geluiden van de verschillende medewerkers en klanten.

Vertrouwen

De weg naar binnen *juist nu* niet overslaan, maar nog intensiever dan normaal bewandelen als voeding voor leiderschap dat stabiel is en gecentreerd als resultaat. Dat wil niet zeggen dat je als leider alle oplossingen bij de hand moet hebben. Het is integendeel een belangrijk moment om opnieuw te doorvoelen dat het een illusie is dat we aan het roer staan. Het niet-weten is een blijvend gegeven, en overgave aan dit fundamentele niet-weten kan een adequaat middel zijn om door te dringen tot een diepere laag, een diep vertrouwen. Het houdt ons verbonden met het levende, dat zich niet laat vastzetten. Het gaat om vertrouwen en rust, in al het niet-weten, in wat er ook gebeurt. Een diep weten dat het goede ons draagt. Dat vraagt om een sprong in iets dat verder reikt dan dat wat in onze mensenhand ligt. Kun je een diep oer vertrouwen in jezelf wakker roepen, durf je je

toe te vertrouwen aan het leven, aan de stroom, aan de bron, aan de Weg, aan don't know mind, aan ...?

Oefenen, oefenen, oefenen

Yoga, taichi, meditatie, mindful wandelen, er zijn zoveel oefeningen om voeling te krijgen met het levende Zijn. Om rust te ervaren in alle beweging en onzekerheid van de wereld. Om de intrinsieke motivatie aan te boren van alle medewerkers is het belangrijk dat je zelf gecentreerd bent, alleen dan kun je een krachtige boodschap overbrengen.

Door genoemde meditatieve oefeningen ontstaat een zeker *detachment*: als je die innerlijke afstand, dat *detachment* niet hebt, dan val je samen met de crisis en de omstandigheden, je kunt dan slechts reactief zijn, je wordt met elke golf meegevoerd, zo kun je geen leiding geven. Dit betrokken detachement vraagt om jezelf te verankeren in iets dat dieper is dan de oppervlakte, iets dat levend is, beweeglijk en veranderend.

Genoemde spirituele oefeningen helpen je daarbij, uiteindelijk kunnen ze leiden naar zelfverwerkelijking.

Het wereldse 'ik', dat zo graag objectiveert, fixeert, begrijpt en beheerst, durft zich over te geven en toe te vertrouwen aan de stroom die nooit statisch, vast-staand, be-grijpbaar en be-heers-baar is. En juist in dit toestaan en loslaten kunnen we de eenheid van het Zijn ervaren dat altijd gewoonweg ís. Een ervaring van eenheid en je gedragen weten waardoor de stroom mag stromen en we mee durven bewegen in dat wat is. Juist als we durven ontspannen zien we de kansen die deze en iedere andere crisis in zich draagt.