

Het orakel leiderschap

Paul Kortman & Peter Kemperman

Voorwoord

Wie van te voren wil weten wat te doen laat zich leiden door een orakel. Nog beter is het natuurlijk om zelf je eigen orakel te zijn. In dat geval weet je namelijk van te voren wat het orakel bedoelt en bovendien ben je in staat je eigen verantwoordelijkheid volledig te nemen.

De rol van orakels in de geschiedenis is fenomenaal. Kregen ze niet altijd gelijk? Ik besluit na het schrijven van de eerste twee zinnen van deze alinea wat op internet op te zoeken over het Orakel van Delphi om dit voorwoord wat op te leuken met wat dieper gaande informatie. Voor me verschijnt on-line het NRC Handelsblad Scholieren en links bovenin de pagina prijkt de datum van vandaag. Hoe is het mogelijk. Als eerste "hit" waar Google mee terugkomt nadat ik mijn vraag lanceerde. Vandaag heet het hoofdartikel: "Etheen liet orakel van Delphi brabbelen." Dat heb ik weer. Synchroniciteit. Ik citeer:

"In de oude Griekse stad Delphi zetelde een orakel, dat volgens de overleveringen voorspellingen deed die altijd uitkwamen. Het succes kwam van een spleet in de aarde die wonderlijke gassen produceerde. De Grieken geloofden dat het de adem van Apollo was die in de gedaante van een slang achter de spleet verborgen zat. Oudheidkundigen hebben altijd aangenomen dat deze mythe niets met de werkelijkheid te maken had. Maar de geofysicus Jelle de Boer, groef dieper dan de archeologen. Hij ontdekte de spleet en weet zeker dat er vroeger etheen uit de aarde omhoog walmde."

Verderop in het artikel blijkt dat Etheen dezelfde werking heeft als Lachgas, maar dat men er maar niet mee experimenteert omdat het zo explosief is. Nou lijkt me dat ook niet nodig. Als orakelen alles te maken heeft met het verruimen van de geest en dus met het vergroten van het bewustzijn, dan kunnen we ook orakelen zonder deze geestverruimende middelen tot ons te nemen. We kunnen namelijk ook ons bewustzijn permanent ontwikkelen. Dit heeft tot voordeel dat we niet verslaafd raken aan geestverruimende middelen en bovendien niet het risico lopen te ontploffen. Er zijn vele wegen die tot Delphi leiden. Etheen is het pad der verslaving; iets nodig hebben om iets te Zijn. Ofwel het niet kunnen Zijn zonder. Dit leidt tot het voorkomen van het niet hebben van het middel, om zo de pijn van het niet Zijn te kunnen vermijden. Het andere pad is voor hen die vertrouwen hebben in zichzelf, diegenen die geduldig zijn en weten dat een lange termijn ontwikkeling beter is dan het op korte termijn bevredigen van een behoefte.

Echte leiders hebben een heldere visie; zij hebben helder zicht. Voor wie helder wil zien is er slechts één pad. Het pad van het orakel van het Zelf. Je ziet pas helder wanneer je niets zeker weet en derhalve in alles kunt geloven. Zeker in datgene dat jij zou willen verwezenlijken.

"Wanneer je niets zeker weet zie je helder."

Als je een tegenstrijdigheid op deze pagina ontdekt denkt te hebben, hebt je de paradox nog niet doorzien. Stel je dan open en vertrouw erop dat je nieuwe inzichten hierover vanzelf krijgt tijdens het lezen van dit boek.

Het orakel heeft gesproken!

Inleiding

Dit boek begint met *bijna* dezelfde tekst als waar “Bommetje, een aanslag op je ego” eindigde.

De transformatie is gestart.

Kennis is de verslavingsvorm van weten.
Kennis vergaren komt voort uit de antiwaarde
angst niet te kunnen begrijpen, beredeneren,
verklaren.

Evengoed is het een gevolg van de antiwaarden
schuldgevoel en schaamte: de illusie niet goed
genoeg te zijn of niet te kunnen.

Wellicht hebben wij de parameter kennis
gecreëerd om de beleving te benaderen, te
kunnen denken iets te weten.

Dit illusoire weten resulteert daardoor in het
tegenovergestelde van wat we juist willen
bereiken: resultaat. Identificeren is
doormodderen.

Het bekende “kennis is macht” illustreert dit,
nu wij weten dat macht gehoorzaam en
afhankelijk maakt en daardoor de creativiteit,
het Zelf, gevangen zet.

Met dit “Bommetje” transformeert materie
tot stromende energie, waardoor je een
wijdere blik krijgt en wederom ruimte creëert
voor je creatieve en scheppende aard.

Dit is de weg van denken naar doen; van
visie naar manifestatie.

1. Leiderschap en communicatie

Over leiderschap zegt het orakel:

“Leiderschap is een maatgevende parameter bij organisatie ontwikkeling.”

In dit boek zal ik steeds de werkomgeving als voorbeeld stellen. Uiteraard is het zo dat voor iedere willekeurige andere omgeving hetzelfde geldt. Dit hoofdstuk had dus ook kunnen beginnen met:

“Leiderschap is een maatgevende parameter voor de landscultuur ontwikkeling.”

Maar het geldt net zo goed in de familie sfeer.

“Leiderschap is een maatgevende parameter voor de familiecultuur.”

Er is veel over leiderschap geschreven in termen van Hebben, zoals bijvoorbeeld het Hebben van bepaalde leiderschapseigenschappen, -trekken of -stijlen. Ik zal in dit hoofdstuk aan een aantal auteurs refereren om de smaak van Hebben goed te begrijpen om vervolgens een volstrekt andere weg te kiezen, die van Zijn. Verder citeer ik hier en daar schrijvers, die ook op de Zijn-toer lijken te zitten. Ook bij die citaten zijn echter vragen. Ik wil namelijk niet sec beschrijven wat een leider is, maar hoe ieder mens zich op enig moment tot leider kan ontwikkelen, want daar zit voor jou als lezer de echte toegevoegde waarde. Het naperen van anderen is volgen. Het kunnen volgen van jezelf is leiden. De opsomming van de citaten geeft dus zeker geen compleet beeld van wat er de afgelopen decennia over leiderschap geschreven is. “It’s just enough to get a hang of what IS and at the same time it enables you to get ready and enjoy the refreshing flavour of new insights.” Jawel, dit boek is van Nederlandse bodem en ook dat smaakt anders, dan wanneer je gewend bent al het lekkers van ver te halen.

Citaten en commentaren.

‘Leiderschap bestaat uit de interpersoonlijke invloed die in een situatie wordt uitgeoefend en via het communicatieproces wordt gericht op het bereiken van bepaalde doelen.’ (McAfee en Champagne in: Veen e.a., 1991) Doorgaans gebruiken leiders hiervoor bewust of onbewust macht om medewerkers in de gewenste richting te sturen. French & Raven (1959) hebben binnen de sociaal psychologie als eerste het onderscheid in vijf typen macht gemaakt; beloningsmacht (1), bestraffingsmacht(2), legitieme macht(3), referentiemacht(4) en deskundigheidsmacht(5). French voegde daar in 1970 informatiemacht(6) aan toe.

Als je op deze manier naar macht kijkt, stel je dat er zes mogelijkheden zijn om met macht je omgeving te beïnvloeden. Je werkt dan impliciet met de metafoor: “macht is bezit”, macht is HEBBEN. Zonder die machtspositie zullen deze vormen van leiderschap dus niet bestaan. Bezien vanuit de metafoor “macht is bezit”, macht is hebben, kunnen we kanttekeningen plaatsen bij machtsgedreven leiderschap. Voor mensen die lijden onder macht van anderen of dit soort machtsgedreven leiderschap, heb ik in 2003 met Jenny Biemans het “Machtsspel” ontwikkeld. Tijdens dit spel zijn de spelers zelf de pionnen op het bord. Zij worden keer op keer aan specifieke machtsituaties blootgesteld en ervaren dit alsof het realiteit is. Gelijktijdig ervaren ze hoe ze anders met de situatie kunnen omgaan, waardoor men de macht over zichzelf herwint en behoudt.

Ik definieerde zo een 7^e type macht die fundamenteel verschilt van de zes typen van French & Raven. Deze definitie: “Macht is het vermogen mezelf te veranderen cq. meZelf te ontdekken.” Dit is namelijk het enige type macht dat niets te maken heeft met Hebben, maar alles met ZIJN. Deze 7^e macht is dus het vermogen onszelf zo te ontwikkelen, zoveel (af) te leren, dat we groeien en gelijktijdig teruggaan naar authenticiteit. Dit is de “macht” van de ware leider. Dit is meesterschap.

In later onderzoek naar trends in leiderschap werd uitgegaan van het idee dat leiders bepaalde universele kenmerken (de trek-benadering) zouden hebben die hen tot leiders maken (Den Hartog e.a., 1997). Deze kenmerken werden als stabiel beschouwd, aangeboren en van toepassing op elke situatie. Er werd gepoogd om gedragskenmerken te identificeren en te meten, zodat leiders van niet-leiders onderscheiden zouden kunnen worden. Het was de bedoeling om een soort super profiel van de leider op te stellen. Het aardige is dat men door gebrek aan empirische ondersteuning het vertrouwen in deze methode verloor. Mijns inziens volstrekt terecht overigens. We weten allemaal dat echte leiders vanzelf boven komen drijven en de enige andere reden om zo'n profiel te produceren komt voort uit de waan dat leiderschap langs de assen van zo'n profiel te reproduceren, maakbaar zou zijn.

In de stijlbenadering wordt het gedrag van leiders bekeken in plaats van eigenschappen te belichten. De kwaliteit van leiderschap wordt hier in relatie gebracht met de stijl van leiding geven. Zo kan een leider ‘relatiegericht’ met aandacht voor het individu of ‘taakgericht’ leidinggeven. De optimale leider, zo werd gesteld, geeft hoog taakgericht en hoog relatiegericht leiding. Den Hartog (1997) e.a. stelden dat dezelfde stijl van leidinggeven onder alle omstandigheden optimaal zou zijn. Kritiek richtte zich dan ook op het feit dat menselijk gedrag en dus ook het gedrag van leiders, context afhankelijk is, ofwel afhankelijk van de situatie waarin iemand verkeert. Ondanks het feit dat situatiekenmerken werden toegevoegd aan deze benadering is het menigeen toch al snel duidelijk, dat ook hier in de waan geleefd wordt dat het managen van leiderschapsgedrag in het bewuste met de ratio maakbaar zou zijn. De hoeveelheid parameters die een mens bewust kan verwerken is daar echter veel te beperkt voor.

Wat is dat toch met veel van onze wetenschappers, dat ze menselijk gedrag dat zo dynamisch is, in statische modellen trachten te gieten. Nog steeds volgen hele volksstammen dit soort ideeën over leiderschapeigenschappen en -gedragskenmerken. De grote generatie managers die leiderschapskwaliteiten tracht te ontwikkelen wil ik graag voor een debacle behoeden. Kijk verder dan je neus lang is. De mensen die je straks leiden, volgen dit soort ideeën namelijk niet. Zij brabbelen niet over authenticiteit, inspiratie of bezieling, zij Zijn het en weten hoe er te komen (en dit is slechts een understatement). Ze hoeven dat dus niet te zeggen. Nu ik dit schrijf moet ik ineens denken aan een lichtreclame van een private bank op het vliegveld van Genève. Daarop staat de tekst: “Money talks wealth whispers.”

Het wordt pas echt saillant als uit onderzoek van weer andere wetenschappers blijkt dat aan (leiderschaps-)eigenschappen en/of gedragstijlen bijna nooit consistente resultaten te verbinden zijn. Dat idee had ik al. De hoeveelheid parameters die in een onderzoek worden meegenomen zijn slechts een schaarse vertegenwoordiging van het werkelijk aantal variabelen. We zagen toch ook hoe gedrag van leiders context afhankelijk is. Bij sociaalgerichte en participatieve leiders vinden we redelijk tevreden medewerkers. Dat is de enige relatie tussen leiderschap en resultaat die tamelijk constant lijkt. En dan nog met de nadruk op “lijkt”.

Maar goed, er van uitgaande dat eerder genoemde relatie bestaat, wat maakt dan dat medewerkers van sociaalgerichte en participatieve leiders meer tevreden zijn dan andere medewerkers? Is het omdat deze leiders meer zichzelf zijn, waardoor hun medewerkers meer kunnen Zijn? Ja, nu zet ik een kader en ik wijs u er graag op. Dit soort kaders beïnvloed namelijk ons denken en dat is precies wat volcontinu gebeurt. Ben je dan nog wel eigen en is het nou niet die eigenheid waar het bij leiderschap om gaat? Het is juist de eigenheid waar iedereen naar verlangt en de herkenning hiervan in een ander die doet volgen. We doen dit volgen vaak onbewust in de hoop zelf ook ooit zo eigen te zijn met ons zelf.

*“Authenticiteit is de eigenheid, waar iedereen naar verlangt en
herkend wordt in de ander.”*

Veel verder terug, in de jaren `80 was er een nieuw soort leiderschapbeeld zichtbaar dat door Bryman het ‘Nieuwe Leiderschap’ genoemd werd. Binnen deze theorie staat inspirerend leiderschap centraal. Wat is dan inspirerend leiderschap? Als mogelijk antwoord herhaal ik een zin uit de vorige alinea: “Het is juist de eigenheid waar iedereen naar verlangt en de herkenning hiervan in een ander, doet volgen. We doen dit volgen onbewust in de hoop zelf ook ooit zo eigen te zijn met ons zelf.” Inspirerend zijn voor anderen is dan een gevolg van authenticiteit.

Volgens Bryman zijn ‘Nieuwe leiders’ charismatisch, transformationeel, inspirerend. Het zijn visionairs. Ze inspireren medewerkers en brengen hen tot grote hoogte door het communiceren van een spraakmakende visie.

Dit klinkt fantastisch, maar ook hier dienen we te waken onszelf niet te verliezen in de waan waarin we zo veel management goeroes graag volgen; maakbaarheid. In ‘*Het psychologisch contract in organisaties*’ (Makin e.a. 1997) , geven Trist en Beyer een opsomming van kenmerkende patronen, voor oud en nieuw leiderschap. De patronen die zij herkennen lijken hout te snijden, maar nog steeds wordt geen antwoord gegeven op vragen als: “Hoe wordt ik een goede leider?” Of. “Wil ik een leider zijn?” Of. “Heb ik het wel te willen of ik een leider wil zijn? Misschien wil ik het nu niet, maar groei ik er ooit vanzelf in omdat ik het ben en op weg naar mijn levensdoel in mijn missie kan komen te staan?”

Over communicatie:

Superman

Alweer een citaat. Hou nog even vol en stel je open voor Hafkamp. Doe dat ook als je kunt aangeven wat het verschil is tussen leiders en managers, want dat houdt nog niet in dat er geen Leider-managers zouden kunnen bestaan. Okay, Hafkamp heeft het over supermensen.

“De leider-manager is een bezielde manager. Hij heeft alle kwaliteiten van een gewone manager, maar is bovendien creatief, innovatief en visionair. De leider-manager is zowel rationeel als intuïtief en vanwege zijn op de toekomst en transformatie gerichte instelling is hij spiritueel te noemen. Door zijn grote mate van vitaliteit en charisma is hij een inspiratiebron voor zijn werknemers. De leider-manager weet duidelijkheid aan verandering te koppelen, overzicht aan chaos en verandering aan reflectie. Met grote zorg en empathie bundelt hij de krachten van het bedrijf”(Hafkamp, 1996).

Alweer een vraag. Waar vindt je voldoende van deze supermannen en –vrouwen om alle leiderschapsposities te bemannen? En.... Superman is niet maakbaar, maar zou een mens zich tot supermens kunnen ontwikkelen?

Hoe word je creatief, innovatief, visionair, zowel rationeel als intuïtief, op de toekomst en transformatie gericht en spiritueel? Hoe wordt je inspirerend? Hoe wordt je gepassioneerd en raak je bezielde?

Het antwoord op al die vragen is mijns inziens bewustzijnsontwikkeling en persoonlijkheidsontwikkeling. We weten dat ieder mens in aanleg alle persoonlijkheid - en gedragskenmerken in zich heeft en deze tijdens zijn leven verder ontwikkelt. Deze ontwikkelen vanuit de eigen missie leidt naar authenticiteit. In eerste instantie zullen bepaalde kenmerken verder ontwikkeld zijn dan anderen, maar dat wil niet zeggen dat je ze niet in je hebt en desgewenst verder zou kunnen ontwikkelen. Door ons op enig moment in een bepaald persoonlijkheidstype te laten plaatsen stappen we in een voor onze ontwikkeling beperkend kader. Ik raad iedereen ten zeerste af in zo'n kader te blijven zitten. Wie dit wel doet mag zich realiseren dat hij een wel heel sterke externe oriëntatie heeft, dit erg gericht is op wat anderen zeggen. Op zich niets mis mee, maar wellicht is een leiderschapsrol dan nog wat hoog gegrepen. Immers, wat maakt dat je jaren in dit hokje wenst te vertoeven? Is het de erkenning door anderen of de rechtvaardiging voor je gedrag? Erken jij dan wel dat je in aanleg alles in je hebt? Erken jij je Zelf op deze manier?

Laten we het nieuwe leiderschap eens nader bekijken. We doen dit door vooral te beseffen dat leiderschap alles met communicatie te maken heeft. Als je veel vraagtekens had bij dit eerste hoofdstuk mag je beseffen dat het tijd wordt om eens uit de kaders te stappen waar je doorgaans in leeft, want anders begrijp je niets van wat komen gaat. Als ik in het volgende hoofdstuk praat over interne communicatie dan heb ik het namelijk niet over een e-mail aan al je medewerkers. Interne communicatie gaat over jou. Over wat jij tegen jezelf zegt en hoe jij de verbinding maakt tussen je denken en je voelen, want daar komt je gedrag vandaan.

Bovendien heeft vanaf nu de term nieuw leiderschap niets meer te maken met de term nieuw leiderschap uit de jaren '80. Nieuw leiderschap heeft in dit boek verder betrekking op het leiderschap van de nieuwe mens. De nieuwe mens die zich thans aan ons openbaart en die net als de Cro-magnon mens destijds met de Neanderthaler deed, de oude mens, de mens die gericht is op Hebben, zal outperformen en overleven.

2. Leiderschap is eigenschap

De kracht van communicatie openbaart zich wanneer we ons bewust worden van de wijze waarop we met onszelf communiceren. Onze interne communicatie, ons denken en ons voelen, brengen we naar buiten als gedrag; ons spreken en ons doen, ook wel externe communicatie genoemd. Door middel van deze externe communicatie maken we dus in principe onze persoonlijke belevingswereld openbaar, zowel positief als negatief. Wanneer we dit doorzien leren wij ons vermogen te vergroten om aan te sluiten bij de belevingswereld van anderen en wordt onze communicatie krachtiger.

Het doen en laten van de mens wordt voor een belangrijk deel bepaald door mentale programmering. Deze programmering komt o.a. tot stand door de opvoeding en de sociale context waarin ervaringen worden opgedaan. Deze programmering is veranderbaar en af te leren. Anderzijds wordt ook gesproken over persoonlijkheid. Toch wil ik je verzoeken daar niet al te lang bij stil te staan. Persoonlijkheid wordt vaak gezien als onveranderbaar. Wellicht is dat zo, maar welk gedrag schrijven we dan toe aan die persoonlijkheid. Het is beter gewoon te accepteren wat is en te wensen wat je anders zou willen. Door vervolgens te geloven dat zulks mogelijk is, merk je achteraf wel wat veranderd is.

Binnen de context werk heeft het gedrag van het management bijvoorbeeld direct zichtbare effecten op het gedrag van de medewerkers. Als gevolg van machtsverschil tussen manager en medewerkers vertaalt zijn gedrag zich namelijk door. (Kortman P. en Kemperman P., 2005.) Ons gedrag wordt hoofdzakelijk bepaald door onbewuste processen. Door ons hiervan in toenemende mate bewust te worden en onszelf te managen op het eigen gedrag vergroten we ons vermogen om in contact te zijn met onze omgeving.

'Een bezielde manager kenmerkt zich door een grote vereenzelviging met de 'ziel van de organisatie'. Hij ervaart zichzelf als een instrument van een hogere orde en weet op doeltreffende, inspirerende wijze zijn geestelijke rijkdom, zijn charisma, met het materiële te verenigen. Hoe groter zijn bezieling, des te groter zal zijn leiderschap zijn' (Hafkamp, 1996)

De echte leider ontwikkelt zich steeds verder, in iedere persoon die zich bewust is van zijn eigen vermogens en daar ook volledig de verantwoordelijkheid voor neemt. De echte leider weet, begrijpt, gelooft, handelt en ervaart zijn vermogens ongeacht de omgeving waarin hij verkeert en acteert vanuit deze persoonlijke kracht.

“Geboren leiders bestaan niet. Er zit een echte leider in iedereen die geboren wordt.”

Echt leiderschap is evenmin te reproduceren door ons te verbeelden een leider te zijn wanneer we de kenmerken uit ons hoofd geleerd hebben. Dit leidt slechts tot oordelen en beoordelen van anderen. Hierdoor stopt het waarnemen en dientengevolge de ontwikkeling en dat terwijl echt leiderschap een constante ontwikkeling is. **Er bestaan dus klaarblijkelijk geen eigenschappen voor echt leiderschap.** Als dat wel zo zou zijn, zou leiderschap te reproduceren zijn. Zouden leiders eenheidsworst zijn. Het gaat echter om authenticiteit. De ware leider is echt! Is zichzelf! Is authentiek!

“Er bestaan geen eigenschappen voor echt leiderschap. De ware leider is echt!”

Leiderschap is dus één eigenschap in zichzelf. Leiderschap is de eigenschap. Leiderschap is Eigenschap.

“Leiderschap is eigenschap.”

Wat je hebt (wat je bent) kun je geven. Alleen de mens die z'n eigen leven leidt kan anderen leiden. De mens die vertrouwt op z'n eigen vermogens inspireert anderen. Dit is de weg van denken naar doen; van visie naar resultaat.

“Alleen de mens die z'n eigen leven leidt kan anderen leiden.”

Wanneer we vinden dat we anderen horen te leiden op grond van wat onze kennis en kunde, blijven we in de rigiditeit van het IQ hangen en reproduceren we alleen maar. Dan meten we alles af aan wat anderen ooit hebben gezegd en staan we dus ver van onze authenticiteit. Immers, hoe authentiek zijn we wanneer we binnen de kaders van anderen opereren om maar door anderen erkend te worden. Hoe hard heb je die erkenning dan nodig. En waarom? We hebben de parameter kennis namelijk gecreëerd om de beleving te benaderen, te kunnen denken iets te weten. Kennis is dus de verslavingsvorm van weten. Kennis vergaren komt voort uit de antiwaarde angst: de angst niet te kunnen begrijpen, beredeneren, verklaren. Evengoed is het een gevolg van de antiwaarden schuldgevoel en schaamte; de illusie niet goed genoeg te zijn of niet te kunnen, alsof we onszelf iets moeten bewijzen. Dit is doormodderen, terwijl leiderschap over doorbreken gaat.

Het bekende “kennis is macht” illustreert dit. We weten immers dat macht gehoorzaam en afhankelijk maakt en daardoor de creativiteit, het Zelf, gevangen zet. Echte leiders brengen echter het beste, het Zelf, in anderen boven. Dit gaat derhalve zonder kennis en dus ook zonder machtsvertoon. Het beste is het gevolg van goed voorbeeld, grenzeloos vertrouwen en het erkennen van het recht op een eigen belevingswereld. Het erkennen van het Zelf. Doordat we zoals gezegd met onze externe communicatie onze interne belevingswereld openbaar maken, maken we ons Zelf pas openbaar wanneer we ons Zelf zijn. Dat is authenticiteit.

“Authenticiteit is ons vermogen om in contact te staan met ons Zelf en daardoor in contact met onze omgeving.”

Authentiek leiderschap heeft dus niets te maken met het HEBBEN van eigenschappen, maar met het ZIJN van je Zelf. Degene zijn die je bent, dat ben je zelf. De weg naar authentiek leiderschap is dus de weg naar authenticiteit in z'n algemeenheid. De weg naar compleetheid. Met andere woorden. Authentiek ben je pas wanneer je dat ontwikkelt wat je nog niet ontwikkeld hebt. Authentiek ben je dus pas wanneer je dit erkent en ook zo handelt. Door het ontwikkelen van slechts zeven of acht eigenschappen of door het totaal niet ontwikkelen van eigenschappen omdat je ze al denkt te hebben ben je dus ver verwijderd van wat authenticiteit is. In plaats van te spreken over het hebben van eigenschappen is het bovendien dus handiger om te spreken over gedragskenmerken. Het gedrag dat kenmerkend is voor iemand die authenticiteit nastreeft laat zich door de volgende paradox het best omschrijven. Authentiek zijn is erkennen dat je het nooit bent. Wanneer je denkt dat je er bent stopt immers het leren, je ontwikkeling, je groei.

“Authentiek zijn is erkennen dat je het nooit bent.”

Wanneer dit te abstract is en je wenst toch een richtlijn van een ander, denk dan eens goed na over de volgende paradox:

“Authentiek ben je wanneer je hetzelfde doet als alle anderen die authentiek zijn, namelijk JeZelf zijn.”

3. Ontwikkelen van eigen vermogens

Het ontwikkelen van onze vermogens gaat hand in hand met de wijze waarop we met pijn omgaan. Zie maar eens hoe zelfverdedigingmethodieken zelfontplooiing kunnen bevorderen.

Er was ooit een serie op televisie, Kung Fu, waarin David Carradine de rol van Kane vertolkte. Hoe vaak hij z'n meester vragend aankeek. Hoe vaak hij boos werd. Achteraf bleek dat altijd uit onbegrip en onvermogen voort te komen. Het lukte hem niet om de steen uit de hand van zijn oude leermeester weg te grissen.

“When you can take the pebble out of my hand it will be time for you to leave.”

Ik begin hier zeer bewust over. Het is heel goed mogelijk dat jij straks boos wordt en dit boek in een hoek smijt. Bedenk dan dat je dit doet uit onbegrip. Zeker, je zult me beledigend vinden, maar de vraag is wat jij daar mee opschiet en wat je er vervolgens mee doet. Ga je smijten? Leg je het boek beheerst weg? Geef je het kado aan een ander, of begrijp je dat het gevoel van weerstand in je de voorbode is van leren. Wil je tot meesterschap komen dan zul je pijn ervaren.

Hoestend en keelschrapend wordt de man wakker. Het liefst zou hij in z'n bed willen blijven, dat is goed te horen. Nee, hij is niet ziek in de zin dat het logisch is om in bed te blijven. De ziekte waar deze man aan lijdt is ontevredenheid. Hij is ontevreden over van alles en verwijt het anderen. Hij verzet zich tegen de wereld waar hij het slachtoffer van is. Hij kan er immers niets aan doen. De anderen doen toch raar tegen hem. Zonder zich af te vragen hoe het komt dat anderen raar tegen hem doen komt hij luidt keelschrapend de trap af en vraagt onmiddellijk z'n omgeving vooral niet te doen wat ze op dat moment juist wel doen. De één wordt gevraagd zachter te praten en een ander om niet zo te wapperen met de krant. Nummer drie zou wel eens met z'n mond dicht kunnen eten en al dit commentaar hindert de keelschrapende man echter niet de ene hap na de ander in z'n mond te stoppen, alsof het praten met volle mond niet tot de algemeen geldende regels behoort. De regels waar iedereen zich volgens hem aan dient te houden. Als hij te horen krijgt dat hij zelf met volle mond praat is de rechtvaardiging: "Ik ben verkouden."

Ken je ze? De slachtoffers, verslaafden en doormodderaars. Natuurlijk, kijk maar eens in de spiegel. Dan zie je er één. Oké, misschien lijkt je niet helemaal op de man in het voorbeeld, maar als je dit direct wegwuift ben je net zo min als hij bereid aan zelfonderzoek te doen. Ook jij hebt namelijk slachtoffergedrag. Ook jij hebt verslavingen en ook jij draait bij tijd en wijle in cirkels rond. En natuurlijk, wanneer ik in de spiegel kijk herken ik dit ook bij mezelf. Het feit dat je dat van jezelf niet ziet geeft alleen maar aan dat het nog onbewust gedrag is.

“Wie zijn lijden accepteert is tot leiden in staat.”

Wil je echter de jou bekende vermogens verder ontwikkelen en nog niet ontdekte nieuwe vermogens ontginnen, zul je bereid moeten zijn jezelf aan een volcontinu proces van zelfonderzoek bloot te stellen.

Je omgeving helpt je daar ongemerkt bij, wanneer je bereid bent je omgeving als spiegel te zien voor je eigen gedrag. (Kortman P. en Kemperman P. 2005). Je eigen lichaam is echter ook een prima spiegel. Wanneer je dingen doet die niet goed voelen kun je ze in het vervolg beter

laten. Luisteren naar je gevoel is dus heel belangrijk wanneer jij je eigen vermogens verder wilt ontwikkelen en dichter bij jezelf wilt komen te staan. Dichter bij authenticiteit wilt komen.

Nu is dat luisteren naar het lichaam niet beperkt tot het luisteren naar het gevoel dat je krijgt wanneer je iets niet moet doen. Als je dit namelijk al lange tijd nalaat, voelt het Zelf zich afgewezen en zal het dit ongenoegen kenbaar maken in de vorm van lichamelijke klachten, zoals het hoesten en proesten van de man in ons voorbeeld. Wanneer deze man zou luisteren naar de pijn die hij van zijn omgeving ervaart en z'n ongenoegen niet domweg zou rechtvaardigen met een "Ik ben verkouden", dan zou hij de negatieve neerwaartse spiraal waarin hij zit ombuigen tot een positieve opwaartse en zou het hoesten snel afnemen. Het is duidelijk dat de man in het voorbeeld niet doet waar hij voor bedoeld is. Hij staat niet in zijn nut (missie) en hij projecteert z'n innerlijke onvrede op z'n omgeving. Dit gedrag leidt tot het afnemen van zijn vermogens ofwel dit gedrag leidt tot ziekte. Wanneer hij dan ook nog volhardt in de slachtofferrol zullen meer ernstige ziekten zorgen voor een nog snellere afname van zijn vermogens en uiteindelijk volgt de dood. Zo leidt lijden tot de dood.

"Wanneer het lijden leidt, leidt het naar de dood."

Wanneer we het lijden echter accepteren en onderzoeken, heeft het leren tot gevolg en dan leidt lijden tot leven. Leven en leren zijn blijkbaar elkaanders synoniemen. Leven is dus leren; het continu verder ontwikkelen van onze vermogens en het ontdekken van nieuwe. Pijn is dus niet iets dat we moeten vermijden. Pijn is iets dat verdwijnt door het juist te onderzoeken, waardoor we de ware oorzaak achterhalen en daar dan ook iets aan doen. De man in ons voorbeeld kan dat doen door te doorzien dat hij ontevreden is over zichzelf om vervolgens van koers te veranderen en te gaan doen waar hij wel tevreden mee is.

Zolang er geen pijn is, zijn we in ontwikkeling. Wanneer pijn ontstaat staan we stil en valt er blijkbaar iets te leren. Toch is het een normaal menselijke reactie om pijn zo gauw mogelijk weer kwijt te willen raken en te voorkomen het ooit weer te krijgen. Op zich is daar ook niets mis mee, maar de wijze waarop we dat trachten te bereiken is bepalend voor het succes van de pijnbestrijding en het succes van het leren.

Wil je werkelijk authentiek zijn dan is het zaak deze weg te gaan. Door te denken dat je dit op korte termijn kunt bereiken door te leren wat anderen onder authenticiteit verstaan houd je jezelf behoorlijk voor de gek. Je beweegt je, anders gezegd, op glad ijs, want je zult continu bang zijn ontmaskerd te worden en zelfs dat zul je dan ontkennen. Onze maatschappij is overigens wel voor het overgrote deel zo ingericht. Ze zal je altijd trachten te laten geloven dat er een snellere weg is. Dit is gebaseerd op het feit dat de meeste mensen graag korte termijn wondermiddeltjes wensen en daar speelt de commercie handig op in. Kijk maar eens naar alle afval middeltjes. Vandaar dat wij de co-training, waarin wij mensen begeleiden naar authenticiteit, 'De kortste klap naar meesterschap' hebben genoemd. Deze co-training zet een vliegwiel in beweging dat mogelijk een leven lang draait. Zo niet, dan kun je het altijd na een paar jaar nog eens doen. Het is overigens daadwerkelijk de kortste klap naar meesterschap al duurt het een leven lang.

"De kortste klap naar meesterschap duurt een mensenleven."

Het mooie is wel dat er na drie dagen al zoveel is veranderd, dat er van een heuse transformatie sprake is. Dit wil echter niet zeggen dat je er bent. Je bent er namelijk nooit. Je wordt wel

steeds beter en al heel snel wissel je met een surrogaat leider van koppositie. Wat heel snel is hangt af van de wijze waarop je met “pijn” omgaat.

Er zijn grofweg een drietal strategieën om met pijnlijke gevoelens en pijn om te gaan:

- Je ervoor afsluiten het letterlijk ontkennen van je gevoel.
- Je pijn verlichten door behoeftenbevrediging± het onderdrukken van je gevoel.
- Je pijn ervaren en ervan leren; voelen wat je voelt.

In ons dagelijks leven mixen we deze strategieën doorgaans. De mix bepaalt de snelheid waarmee we leren. En dus ook de mate waarin de pijn zal terug keren. In de komende hoofdstukken wordt duidelijk wat er zoal onder die strategieën valt. Let wel, er is geen sprake van goed of fout, er is geen oordeel, geen schuldvraag. De meeste mensen hanteren een gecombineerde strategie. Er zijn zelfs geen slechte of goede resultaten. Ieder individu bepaalt namelijk zelf wat voor hem goed of slecht is. Dit mag in alle gevallen zijn. Het is wel zo dat wanneer iedereen zelf bepaalt wat goed of slecht voor hem of haar is, ieder individu ook zelf verantwoordelijk is voor het persoonlijk resultaat. Niemand anders valt daar iets te verwijten, noch hoeft iemand anders bedankt te worden.

4. Pijn strategieën

Je zult merken dat, wanneer je de volgende pijnstrategieën verkent, er in wezen altijd sprake is van een mix. Soms volgen de strategieën elkaar op een bepaald pad op, wisselen ze elkaar af, of komen ze naast elkaar voor. Er is geen volgtijdelijkheid. Er is slechts dat wat is, op het pad dat wordt betreden, en geen enkel pad is gelijk.

Ontkenning van het gevoel.

Wanneer de nadruk komt te liggen op het afsluiten voor, of het ontkennen van het gevoel, zal op termijn de pijn groter worden. De ziel spreekt tot het lichaam, dat er geluisterd dient te worden. Emotionele pijnen kunnen zelfs tot fysieke pijnen leiden, die uiteindelijk ziekten en in de ergste geval de dood tot gevolg kunnen hebben. Voor het zover komt treedt echter eerst de volgende strategie in werking.

illustratie

Onderdrukking van het gevoel.

De nadruk komt te liggen op behoeftenbevrediging, ofwel het onderdrukken van pijn. Men ervaart het leven als doormodderen. Er is sprake van ontwikkeling daar, waar men de verslavingen die leiden tot de behoeftenbevrediging doorziet. Veelal zijn verslavingen het gevolg van het langdurig volgen van de eerste strategie, het zich afsluiten voor emotionele of lichamelijke pijn. De verslaving geeft dan een tijdelijk verhoogd gevoel van gelukzaligheid, maar op den duur zakken de pieken in gelukzaligheid, die door behoeftenbevrediging tot stand komen onder het basis niveau van gelukzaligheid en zo leidt de verslavingsstrategie de eigenaar ervan naar het putje.

Onderzoeken van het gevoel.

Wanneer de nadruk ligt op het beleven en onderzoeken van emotionele pijn door middel van zingevingvragen, zal men antwoorden krijgen die de kwaliteit van leven verbeteren en de pijn doen afnemen c.q. laten verdwijnen. Het nemen van bijvoorbeeld een pijnstillertje of een medicijn is bij mensen die deze strategie volgen niet per definitie verkeerd en ook zij ervaren dat medisch handelen zelfs levensreddend kan zijn. Mensen met deze strategie voorzien echter wel dat er ook zoiets bestaat als een medicijnverslaving en zijn zich zeer bewust wanneer zij mogelijk gevolg geven aan een verslaving, of wanneer zij juist verstandig zijn wanneer ze zichzelf medicatie toestaan. Het gaat bij mensen die deze strategie volgen wel altijd in combinatie met zelfreflexie. Er is altijd sprake van de vraag: “Wat maakt dat ik verdriet heb?” Of. “Wat maakt dat ik zo’n hoofdpijn heb?” “Wat maakt dat ik kanker heb?” Het lijkt wellicht tegenstrijdig, dat iemand met deze strategie ook kanker zou krijgen, maar onthoudt dat het logisch is, omdat we ons nu eenmaal niet van al onze onbewuste processen bewust kunnen worden. Bovendien bedient ieder mens zich van een mix van strategieën en kan een specifiek pad dat naar kanker leidt door iemand met overwegend deze strategie toch een leven lang ontken of niet doorzien zijn.

Wanneer we bijvoorbeeld stress voor lief nemen is het goed mogelijk dat het teveel aan stress dat we accepteren tot deze ziekte leidt. Ik weet dat ik nogal wat geleerden over me afroep door dit te zeggen, omdat dit verband helemaal niet is aangetoond. Het nog niet hebben kunnen aantonen van een verband wil echter niet zeggen dat zo’n verband er niet is. In het licht van al wat is hebben wetenschappers namelijk nog praktisch niets aangetoond. Het zou dus verstandig

zijn om de referentiemacht van de wetenschap alleen te gebruiken als iets wel is aangetoond en dan nog bestaat de vraag, of dat wat aangetoond is altijd 'waar' is.

Het zal inmiddels duidelijk zijn dat het bewust werken met de laatste strategie de snelheid van leren vergroot; het bewustzijn ontwikkelt zich en de persoonlijkheid ontwikkelt zich eveneens. Wanneer een mens zichzelf meer en meer doorziet wordt de interne communicatie helderder en daarmee ook het gedrag. Het is dit heldere gedrag dat inspirerend werkt op anderen.

Illustratie denken/voelen/spreken/doen naar het zelf

5. Holistische zelfreflectie.

Het begrip pijn uit het vorige hoofdstuk kun je uiteraard ruim zien. Zo is emotionele pijn niet alleen de ervaring van emoties als gevolg van motivatie door anti-waarden als angst, schuldgevoel of schaamte, zoals ik dat in Bommetje deel 1 beschreef. Maar zaken als jalousie of simpelweg een irritatie hebben als spiegel een grote waarde voor ons ontwikkelproces. Soms spelen irritatie en jalousie door elkaar heen. Ik zal dit duidelijk maken aan de hand van onderstaand voorbeeld.

The selfmade man en de studente.

Tijdens mijn ontmoeting met een selfmade man, die ik zeer waardeer en een studente die ik ook zeer waardeer, gebeurde er het volgende.

De studente vertelt over haar kritische levensvisie. Ze vertelde dat anderen dit vaak vertalen als rebels en dat ze om die reden wil leren hoe ze kritisch kan zijn, zonder continu in conflicten verzeild te raken.

Ze vertelt bovendien, dat ze daarom goed begrijpt waarom er tegenwoordig veel mensen uit het schoolsysteem vallen. Docenten die ons verouderde schoolsysteem in ere houden, begrijpen de veranderde studieaanpak van de meeste studenten van tegenwoordig niet meer.

Het valt op dat de studente niet sec naar het schoolsysteem wijst. Ze begrijpt dat haar visie ook iets over haarzelf zegt. Zelf heeft ze op het moment van de ontmoeting met de selfmade man al ontdekt wat ze er zelf aan kan doen en heeft daar ook een aanvang mee gemaakt. Doordat ze ontdekt heeft wat studenten er zelf aan kunnen doen om toch binnen een verouderd systeem te kunnen functioneren, heeft ze besloten deze mogelijkheid tijdens haar stageperiode verder uit te werken en als nieuwe kans aan te bieden aan drop-outs.

De selfmade man vindt dit onzin. Hij vindt dat deze drop-outs zelf maar hun weg moeten vinden, want dat heeft hij ook altijd gedaan. Ieder z'n mening zeg ik dan met alle respect. Het is echter wel grappig om te ontdekken dat de selfmade man er vrijwel dezelfde levensvisie op na houdt als de studente en dat zijn bedrijfsstrategie gelijk is aan de strategie die de studente kiest voor haar stage. Lees maar.

De selfmade man onderbouwt zijn mening als volgt: "Ik heb altijd zelf opportuniteiten gezien en gepakt. Dat zou iedereen moeten doen, dat heet je verantwoordelijkheid nemen. Ik hou er dus ook niet van anderen wat voor te schrijven." En dan komt het, want zijn levenshouding maakte het voor hem mogelijk om een eigen bedrijf te beginnen. Verderop in zijn monoloog vertelt hij hoe positief zijn levensvisie voor hem heeft gewerkt. Hij zegt: "Ik zie hierdoor opportuniteiten die anderen niet zo gauw zien en die biedt ik ze dan aan. Zo verdien ik mijn brood. Ik vertel hen hoe belangrijk die opportuniteiten voor hen zijn."

De selfmade man valt voor de onderbouwing van zijn mening dus terug op zijn levensvisie en zegt dat de doelgroep van de studente het zelf moet uitzoeken omdat hij dat ook altijd heeft gedaan. Hij doorziet zijn eigen illusie echter niet. Hij heeft niet door dat hij zich zakelijk op exact dezelfde doelgroep richt als de studente. Beiden richten zich immers op de medemens die in hun ogen opportuniteiten missen en beiden menen die medemens nieuwe kansen aan te moeten bieden. (Ze pakken het niet perse op dezelfde manier aan, maar het gaat bij bewustwording om de vorm van onze communicatie en niet om de inhoud.)

De irritatie en de jalousie - ik moest het zelf uitzoeken en zij worden geholpen - van de selfmade man waren energetisch te sterk voor de studente en ik besloot in te grijpen. Op dat moment irriteerde ik me mateloos aan het zinloze energetische geweld van de selfmade man en werd boos op hem. Tja, en wat zegt die boosheid nu over mij? Ik vraag me af waarom het me irriteert dat hij haar zo overrompelt, terwijl hij er in wezen gelijke strategieën op na houdt als de studente. Waarom ervaar ik de pijn van irritatie, waarom ervaar ik de pijn van boosheid? Wat is het dat hij heeft dat ik in mezelf niet kan herkennen. Dan dringt het tot me door. Ik ben verbaal ook heel sterk. Ik kan ook over anderen heen walsen. Ik heb weliswaar geleerd te luisteren en waar te nemen, maar dat neemt niet weg dat ik op momenten nog steeds ongevraagd zeer sterk bij anderen kan binnenkomen. Doordat de selfmade man in mijn beleving met teveel geweld binnenkwam bij de studente, ontdekte ik weer iets van mijn eigen schaduwzijde.

Ik had er voor kunnen kiezen niet boos te worden, me in te houden en mijn gevoelens van irritatie te onderdrukken (pijnstrategie 1) hierdoor blijven externe conflicten uit, maar velen van ons hebben niet door dat op deze wijze juist interne conflicten ontstaan die met der tijd blokkades zullen vormen. Blokkades die ons afhouden van onze authenticiteit..

Ik had er voor kunnen kiezen mijn irritatie als terecht te bestempelen en mijn boosheid als niet meer dan logisch. Door de weg van zelfrechtvaardiging te kiezen had ik echter niets geleerd. Die zelfrechtvaardiging is voor veel mensen het verslavingsgedrag bij uitstek (pijnstrategie 2). Dit is de manier waarop velen van ons met pijn omgaan. In feite is het een strategie, die is ontstaan vanuit de acute behoefte de pijn van zelfafwijzing te verzachten. Even niet te hoeven voelen dat we delen van onszelf in feite afwijzen. Dit had ertoe kunnen leiden dat ik hem had willen wijzen op zijn "blindheid", vanuit de behoefte ook erkenning van hem te krijgen. Ik had dit kunnen doen onder het mom hem daarmee te willen helpen. Ik zou dan echter niemand geholpen hebben. Hem niet en mezelf niet. Door mijn bereidheid mijn eigen pijn te onderzoeken (pijnstrategie 3) kwam ik door dit voorval dichterbij mezelf en hielp ik in ieder geval mezelf en ontnam ik de selfmade man in ieder geval zijn leermoment niet. Bovendien leerde ik dat ik blijkbaar net als de selfmade man en de studente in de bres spring voor anderen en dat is wat ik in hen beiden zo bewonder. Ik sprong in de bres voor de studente. Dat mag ik nu in mezelf bewonderen. Ook hier werd iets van mijn (positieve)schaduwzijde zichtbaar voor me.

Later leerde ik zelfs dat mijn hulp aan de studente voor haar niet nuttig was geweest. Ik had haar door mijn hulp mogelijk zelfs een leermoment onthouden. En dan te bedenken dat ik altijd zeg anderen pas te helpen als ze er om vragen. Daar kan ik nu gelukkig niet meer zeker van zijn en dat is ook een hele mooie leerschool. Ik irriteer me daardoor namelijk niet meer aan mensen die dat wel doen. Ik zie het wel, maar het irriteert me niet. Het doet geen pijn en dat betekent dat ik de controle op dit punt durf los te laten en durf over te geven aan iets dat groter is dan ik.

Mijn interne communicatie wordt hierdoor een stuk helderder en hierdoor dus ook de wijze waarop ik in mijn omgeving sta en hoe ik daar mee omga. Helderheid stelt me in staat om 'dat wat is' te zien zoals het is en het ook te accepteren, in plaats van dingen te zien zoals ik ze graag zou willen zien. Dit is een stap dichterbij mijn eigen meesterschap. Door dit voorval zie ik mijn vermogen tot zelfregulatie en autonomie en eveneens mijn vermogen mijn lot in eigen hand te nemen. Grappig, want dat is precies de levensvisie van de selfmade man. Daarnaast voel ik vertrouwen in mezelf en in anderen. Door te geloven dat dit de weg is naar alles wat ik ben, zal ik het ook zijn.

Tot dusver ging het over zelfreflexie en nog niet over holistische zelfreflexie? Door de ander te gebruiken als spiegel voor het eigen gedrag leren we over onszelf. Door ook nog te kijken naar de oorzaken van deze gedragspatronen en gelijk ook naar de gevolgen ervan op het groepsgedrag, wordt duidelijk welke verandering in groepsgedrag we kunnen bewerkstelligen door ons eigen gedrag te veranderen. Dat is holistisch. Bovendien worden we gewaar welke gevolgen dit kan hebben voor onze relaties. Zowel binnen de context waarin we bewust de verandering teweeg brengen, als ook in alle anderen.

Een voorbeeld:

Het Management Team (MT) van een zeer grote onderneming worstelt (ja nog steeds) met de vraag hoe de medewerkers in beweging te krijgen zijn. Volgens het management communiceren de medewerkers niet open en eerlijk. De norm 'afpraak is afspraak' wordt door medewerkers volgens hen alleen met de mond beleden. Dit alles terwijl het management team hen alle ruimte zegt te geven. Zij besloten niet met ons in zee te gaan, omdat de oplossing volgens hen niet bij het MT gezocht moest worden, maar bij een gedragsverandering van de medewerkers, terwijl wij juist wel naar het MT kijken en de verandering daar, supporten door medewerkers ook te laten groeien. De holistische aanpak dus. Volgens hen moesten medewerkers echter gewoon leren luisteren. Lees hieronder mijn feedback aan de vertegenwoordiger van dat MT, na het telefonisch onderhoud waarin het bovenstaande ter sprake kwam.

'Beste P,

Het was weer een bijzonder gesprek, dat, wat altijd leuk is, een aantal grappige zaken heeft opgeleverd.

- 1. Jij vindt dat mensen zelf de keuze moeten hebben dat te kiezen waar ze aan toe zijn.*
- 2. Jij bent ervan overtuigd dat een minder diepgaande aanpak dan de onze beter is.*
- 3. Jij hebt geen behoefte om te praten over een mix van onze aanpak en anderen.*

Wat ik je graag teruggeef, is het volgende:

Door voor ons de deur te sluiten is er een grote groep medewerkers die niet datgene kan kiezen waar ze aan toe zijn. Je doet op deze wijze een grote groep medewerkers tekort. Om maar niet te spreken van jezelf (punt1)

Note: veel medewerkers hadden namelijk aangegeven ook een traject bij ons te willen volgen. Grappig, want dat is toch wat dit MT wilde?! Het lag toch niet aan hen maar aan de medewerkers.

Bovendien neem ik waar dat dit niet de eerste keer is dat jij (en anderen) jezelf en medewerkers tekort doen. Als het je bijvoorbeeld werkelijk ernst is met "Afspraak is Afspraak", dan wil ik je herinneren aan het commitment dat het voltallige management team, jij dus ook, gaf op 18 november 2005. Daar beloofden jullie aan een officiële vertegenwoordiging van jullie medewerkers dat jullie naar de co-training zouden komen.

Willen jullie werkelijk dat doen waar je voor zegt te staan, zul je dat ook daadwerkelijk moeten doen. Dat betekent:

- zelf afspraken nakomen,*
- zelf open en eerlijk communiceren*

- werkelijk mensen de kans geven dat te kiezen waar ze aan toe zijn.

Zolang dat niet gebeurt, is het voorbeeld gedrag van het managementteam incongruent met hetgeen met de mond beleden wordt. Het zal je bekend zijn dat medewerkers voorbeeldgedrag volgen.

Het lijkt me goed om nog eens na te denken of je niet toch met ons wilt spreken over onze aanpak. Je zei dat je genoten hebt van de keren dat we elkaar ontmoet hebben en dat je geniet van onze aanpak. Ik vraag me dan ook serieus af welke waarde jou motiveert om de deur nu plotseling dicht te doen.

Fijn weekend en graag tot gauw.

Hartelijke groet,

PK

Note: In bovengenoemd MT speelt de angst niet goed genoeg te zijn als centraal thema. Directe feedback wordt door dit team niet gebruikt als kans om te leren, maar verheft de pijn niet erkent te worden. Deze pijn wordt vermeden door te weigeren naar henzelf te kijken. Wanneer dit team even in de pijn blijft zitten komt het tot de conclusie dat hun belangrijkste "Leadership principles" eigenlijk een opsomming van persoonlijk waarden zijn. Waarden die thans hun aandacht hebben omdat ze vinden er momenteel te weinig van te krijgen. Zij ontmoeten te weinig openheid en eerlijkheid, omdat ze zelf geen open- en eerlijkheid communiceren. Ja, het wordt wel met de mond beleden, maar de daden zijn tegengesteld. Grappig is ook dat het hen irriteert wanneer anderen in hun beleving zaken slechts met de mond beleiden en niet met daden. Enige vorm van zelfreflectie is blijkbaar nog niet tot deze mannen doorgedrongen. Bovendien hadden ze dan mogelijk ook doorzien waarom ze weinig openheid en eerlijkheid ontmoeten.. We krijgen immers allemaal wat we geven.

Wanneer een leider zo naar zichzelf en zijn omgeving leert kijken zal hem echter veel meer gaan opvallen. Bijvoorbeeld de relatie tussen ziekte en organisatiegedrag.

Voor veel mensen zal het bovenstaande nog goed te volgen zijn geweest. Het wordt doorgaans pas echt lastig, wanneer emotionele pijnen gevolgd worden door lichamelijke pijnen. Allereerst is daar voor velen de ontkenning dat er enig verband bestaat tussen emoties en lichamelijke pijn. Dat het grootste deel van ons zorgbudget echter opgaat aan, aan stress gerelateerde ziekten, is hen blijkbaar nog niet opgevallen. Het is inmiddels toch alom bekend dat stress de belangrijkste boosdoener is bij ziekten. Natuurlijk er zijn meerdere factoren die meespelen. Sterker nog, één en dezelfde ziekte zou bij verschillende patiënten het gevolg kunnen zijn van voor het merendeel andere verschillende parameters. In alle gevallen blijkt echter dat stress een belangrijke invloed heeft op de ontwikkeling van ziekten. Dit wil niet de-facto zeggen dat iedereen die een ziekte heeft deze dankt aan stress. Dit is een te simpel oorzaak-gevolg denken. Daar zit de medische wereld vol van en daar zitten tegenwoordig nog maar weinig mensen op te wachten. Wel zou het geld voor een campagne tegen stress beter besteed zijn dan een zelfde budget voor een campagne tegen roken. Zou de reden waarom dat niet gebeurt een financieel-economische zijn? Dit lijkt me zowel mogelijk als ook kortzichtig.

In feite zouden op arbeidsovereenkomsten spreuken dienen te staan in de trant van: "Werk kan stress veroorzaken", "Stress kan kanker veroorzaken", "Stress kan de dood tot gevolg hebben", "Stress kan impotentie veroorzaken" en "Stress vergroot de kans op hart - en vaatziekten." De meeste werkgevers doen bovendien niets aan stresspreventie en veel werknemers ontbreekt het

aan eigen verantwoordelijkheidsgevoel op dit vlak (net als bij roken). Oja, bedrijf X heeft een fitness ruimte en bedrijf Y doet aan RSI-preventie. Bedrijven erkennen dus wel dat werk stress kan opleveren, maar in plaats van een gedegen lange termijn strategie, gebaseerd op het terugdringen van de stress, geven ze “aspirientje”, zodat de behoefte om de stress even niet te voelen, bevredigd wordt (pijnstrategie 2).

In feite zouden de bedrijven die iets tegen stress willen doen beter kunnen kiezen voor zelfbewuste leiders. Voor mannen en vrouwen die de korte termijn visie van aandeelhouders, analisten en medewerkers durven te trotseren en werkelijk bereid zijn welzijn boven welvaart te stellen. Zij erkennen dat dit de enige weg is waarop de lastigste spanningsboog, die tussen motivatie en prestatie, te managen is. Zij hebben namelijk de visie dat welvaart niet zal uitblijven wanneer werknemers zich gelukkig voelen. Zij durven te vertrouwen. Zij hebben immers zelfvertrouwen. Zij vertrouwen op overvloed, omdat de organisaties die zij leiden geen energie verloren laten gaan aan behoeftebevrediging. Daardoor zullen zij hun onderneming in korte tijd voorbij de grenzen van het thans mogelijke leiden. Wederom is er de vraag: “Waar zijn deze zelfbewuste leiders?” Waar zijn de mannen en vrouwen die zelf iets durven te vinden, die zelf kunnen zien en het lef hebben hun eigen weg te gaan, want daar gaat het om.

“De hype rond leiderschap heeft meer weg van conformisme aan de heersende sociale orde, dan van authenticiteit en zelfontwikkeling en dat terwijl authenticiteit nou net het hoofdthema van deze hype is.”

Voel jij je aangesproken, of juist niet. NIET WEGLOPEN NU. LEES DOOR! Of dat nu komt door de zender of de ontvanger laten we maar in het midden. Het is nu eenmaal zo dat ons brein ons zelf betekenis laat geven. Door onszelf te zeggen op de goede weg te zijn denken we niet zoveel te hoeven leren. Wanneer we echter ons gevoel erin zouden betrekken komen we tot hele andere denkbeelden. Het is lastig om via een boek met emoties te werken, zodat echt leren mogelijk wordt. Laat ik daarom zeggen dat wanneer je nog steeds de korte termijn welvaartsgedachte aanhangt je nog mijlen ver af staat van authenticiteit. Authentieke leiders verkiezen welzijn boven welvaart en vertrouwen erop dat welvaart er evengoed zal zijn.

“Het Hebben van authenticiteit past dan wel binnen de korte termijn welvaartsgedachte, doch authentiek kun je slechts Zijn.”

Laat ik je eens de suggestie doen om de gevoelens die nu bij je bovenkomen te onderzoeken, net zoals ik dat deed na mijn ontmoeting met de selfmade man en de studente. Ik ben bereid als voorbeeld te dienen. Ik vertel over mijn eigen pijn en ik ben verre van conformistisch. Ik zoek geen conflict, ik zoek de confrontatie. Ik wil met je praten over waarlijk leiderschap en het geeft geen pas je naar de mond te praten als jij dat wilt bereiken. Laat ik je wat meer vertellen over wat emoties met je immuunsysteem doen.

In “Bommetje, een aanslag op je ego” (2005) schreef ik over onze IQ gedomineerde samenleving en de noodzaak je EQ en SQ te ontwikkelen. Ik beloofde er in een volgend boek op terug te komen. Nou bij deze dan. Het kunnen omgaan met emoties is van belang voor een goed immuunsysteem, een goed functionerend zenuwstelsel en voor zelfvertrouwen. Het is dus noodzakelijk om hier wijs mee om te gaan. Het ontwikkelen van EQ is daarbij van belang (door emoties in onszelf te erkennen kunnen we ons inleven in anderen), terwijl een zeer ontwikkeld EQ ons in de val van zelfopoffering kan leiden. Onze spirituele intelligentie, SQ, dient mede daarom ook ontwikkeld te worden. Dit kan onder meer door onszelf continu af te vragen hoe zinvol onze inleving in gevoelens van anderen op enig moment is. Het feit dat ik opkwam voor de studente bleek voor niemand zinvol. Ik offerde mezelf op door mijn reputatie

als Zelf-manager in de waagschaal te stellen. Dit was allemaal EQ. De latere vragen die ik mezelf toen stelde hadden alles te maken met SQ. Maar hoe zit dat nu met ons immuunsysteem?

Het is gebleken dat door het uitrazen van woede of boosheid de cellen van ons immuunsysteem sterk in hun activiteit geremd worden. Het onderdrukken van woede of boosheid heeft trouwens hetzelfde effect. Het is dus van evident belang dat we leren onze emoties te beheeren en dat we afstappen van de ridicule gedachte dat we ons moeten beheersen. Zo is er niets mis mee, beste “authentieke” leider, wanneer je op gepaste tijden een traantje laat of in gezelschap laat blijken door iets geraakt te zijn. Zo is er niets mis mee eens boos te zijn. Al deze emoties zijn authentiek menselijk. Je pokerface mag nu wel eens de kast in. Onze emoties zijn namelijk het gevolg van signalen van de hersenstam, het oudste deel van onze hersenen waar alle basisfuncties geregeld worden op het gebied van spijsvertering, rust, ademhaling en voortplanting. Hier komen de impulsen vandaan om te vechten, te vluchten, te vreten of te vrijen. Die impulsen bereiden ons lichaam voor op zo’n activiteit en dat gebeurt à la minute en met grote precisie. Toen we onze grote hersenen ontwikkelden leerden we deze impulsen te censureren. Zo weten we dat we niet hoeven te vluchten voor een leeuw die achter tralies zit. We weten ook dat we beter de kooi niet kunnen binnengaan. Jammer genoeg gebruiken we hetzelfde censuurmechanisme om emoties als angst, woede en enthousiasme te onderdrukken terwijl de impulsen daartoe terecht zijn. Veel van ons handelen is gericht op het voorkomen van problemen. Onze regelgeving is geheel ter voorkoming van problemen. Het is duidelijk dat we overwegend door angst worden gemotiveerd, maar niemand zegt bang te zijn. De angst wordt dus onderdrukt en daarmee de volle potentie van ons immuunsysteem. Door al dit onderdrukken zoeken we mogelijkheden om de druk toch kwijt te raken. De explosieve ontladingen die we ons toestaan wanneer we denken dat het kan, ondermijnen ons immuunsysteem nog verder.

De meeste dieren hebben minder goed ontwikkelde grote hersenen dan wij en gelijktijdig kan ik stellen dat zij authentieker zijn dan wij. Zij vallen meer terug op hun instinkt. Het feit dat wij alles wat we gaan doen afmeten aan wat we volgens anderen “moeten” doen en “niet mogen” doen, heeft ons afgebracht van authenticiteit (dus wij stinken erin). Willen wij authentiek zijn is het zaak weer meer op ons Zelf te vertrouwen, dan op het censuurmechanisme, onze ratio. Het is onze uitdaging onze grote hersenen voor ons te laten werken en niet tegen ons. De censuur door de ratio doodt namelijk onze authenticiteit.

“Censuur doodt authenticiteit.”

“Authenticiteit vertrouwt intuïtie.”

“Niet mogen” en “moeten” zijn synoniemen. Gelukkig hebben we lak aan heel veel regels als anderen even niet kijken. Gelukkig vinden we vaak dat iets wat niet mag voor ons niet geldt, anders was de psychische schade aan de mensheid allang niet meer te overzien geweest. Censuur is niet mogen denken, voelen, spreken en doen. Censuur tracht zowel de interne – als de externe communicatie te blokkeren. Deze censuur kan zowel van buitenaf als door de persoon zelf zijn opgelegd. Wanneer enige vorm van censuur niet wordt erkend zal deze authenticiteit in de weg staan.

Er zijn vele wegen die naar Rome leiden als het gaat om het opheffen van de effecten van censuur. In de begeleiding van veranderingsprocessen bedienen we ons van veel verschillende manieren. Doorgaans kiezen we een werkwijze die past bij de belevingswereld van de te begeleiden persoon. Heel vaak blijkt dat niet zozeer de gebruikte techniek, maar meer de energie van de begeleider bepalend is voor het succes. Een begeleider die werkt vanuit een

overtuiging van verbondenheid en gedreven wordt door waarden als liefde, eenheid en harmonie boekt betere resultaten dan iemand die enkel en alleen wat therapeutische technieken beheerst. Ook hier geldt dat het niet gaat aangeleerde vaardigheden van de begeleider, maar om liefde, eenheid en harmonie die als vanzelf door bewustzijnsontwikkeling sterker ontwikkeld zijn.

Het ziet er dus naar uit dat we het nut van onze grote hersenen nog niet volledig begrepen hebben en nog niet in staat zijn er naar behoren mee om te springen. Het is dus heel goed mogelijk dat onze grote hersenen (de cortex) op totaal andere wijze gebruikt kunnen worden dan wij op dit moment vermoeden. De ruimte die nodig is om de grote hersenen beter te gebruiken ontstaat wanneer we ons bewuster worden van wat ons motiveert en daar zijn we heel slecht in. Jij bent daar heel slecht in. Je censuurmechanisme, je ratio is immers corrupt. Met je ratio oordelen over waar jij op dit moment staat, is dus het toppunt van zelfbedrog. Het is uitermate slecht voor je immuunsysteem en mijlen ver af van authenticiteit.

Om je een idee te geven wat een beter gebruik van onze grote hersenen voor je kan betekenen neem ik je mee op excursie in mijn gedachtewereld. In het volgende hoofdstuk laat ik leiderschap ogenschijnlijk even voor wat het is om een uitstapje te maken. Tijdens dit uitstapje zal echter blijken dat mijn gedachtewereld in werkelijkheid mijn visie is. Zo heeft het uitstapje dus alles met authentiek leiderschap te maken.

6. Mijn visie

Al van kleinst af aan heb ik gedachten en visioenen over superieure vermogens.

- Weten wat een ander denkt.
- Het op energetische wijze genezen van mezelf en anderen.
- Het bewust kunnen regelen van mijn metabolisme, hartslag en bloeddruk.
- En het gevoel in verbinding te staan met anderen of iets anders.

De fascinatie hiervoor is altijd gebleven, maar is wel een tijdlang onderdrukt, omdat het me niet leek te helpen in het huidige door IQ gedomineerd paradigma. Enige jaren geleden bleek het onderdrukken van mijn passie hiervoor niet langer mogelijk. Gelijk met mijn weer openstelling voor de ongekende superieure vermogens van de mens begonnen wetenschappers in richtingen te zoeken die mijn ideeën zouden kunnen ondersteunen. Ik was me daar niet van bewust tot ik recent begon te vertrouwen op het feit dat ik niet meer hoefde te zoeken naar belangrijke informatie, maar dat de informatie die voor mij van belang was vanzelf en op het voor mij geschikte moment beschikbaar zou zijn en vanzelf onder mijn aandacht zou komen. Dat blijkt te kloppen. Zonder enig zoeken krijg ik op een wonderbaarlijke manier, iedere dag beetjes informatie aangereikt, die ik mag gebruiken en maak ik die dingen mee die ik nodig heb om mijn passie verder te ontwikkelen en uit te dragen.

Het uitstapje.

Dat we naast IQ en EQ ook over spirituele intelligentie (SQ) beschikken stond voor mij al vast, maar in juli 2004 merkte ik op dat er ontdekt is dat er zich een tertiair proces in de hersenen afspeelt van **Synchrone Neurale Oscillatie** ofwel **Coherente Neurale Oscillatie** met een frequentie van 40Hz, die het gehele brein de mogelijkheid geeft de ervaringen (seriële neurale verbindingen van het secundaire proces (ratio) en associatieve neurale verbindingen van het primaire proces (emotie) te coördineren en in een ruimer zingend kader te plaatsen (SQ), dat we bewustzijn kunnen noemen. Dit is interessant om te weten, maar het geeft nog geen antwoord op de vraag waar dit bewustzijn dan vandaan komt. Zonder antwoord op die vraag gaat deze ontdekking namelijk over niets meer en niets minder dan over een paar oscillerende neuronen. Er zijn verschillende visies die tot een antwoord op deze vraag zouden kunnen leiden, maar slecht één daarvan vind ik zeer interessant, omdat die aansluit op de kwantumtheorie en het holistische denken.

Als we er vanuit gaan dat materie niet de geest scheidt en de geest ook niet de materie, maar dat ze beide voortkomen uit iets fundamenteelers, dan kun jij je wellicht ook voorstellen dat alles een soort protobewustzijn in zich heeft. Dit protobewustzijn kan zich vervolgens tot een volledig bewustzijn ontwikkelen binnen bepaalde structuren zoals de hersenen. Er moet zich dan in de hersenen een overbruggingsverschijnsel voordoen van protobewuste ruwe materie naar afzonderlijke neuronen en vervolgens naar coherent oscillerende neuronen. Omdat de elektromagnetische velden, veroorzaakt door deze oscillerende neuronen, interfereren met de elektromagnetische velden van iets fundamenteelers (en van anderen op ieder holistisch niveau) ervaren we bewustzijn en lijkt het alsof onze bewuste geest zetelt in onze hersenen. Holistisch gezien zijn dus alle kennis en alle kwaliteiten van dit fundamenteelere in proto-vorm in ons vertegenwoordigd, maar komen deze, afhankelijk van de frequentie van de elektromagnetische velden van het individu al dan niet tot uitdrukking. De geest manifesteert zich op deze wijze in alle levende “materie” waar het bovenstaande of een soortgelijk overbruggingsverschijnsel zich voordoet. Het fundamenteelere waaruit materie en geest beiden

voortkomen noemen wij god. Het goddelijke manifesteert zich ook op holistische wijze, in een lichaam met geest, als de ziel. Wanneer we als delen van het geheel leren samen te werken, niet op de wijze die thans gebruikelijk is (concensus), maar door synchroon te leren oscilleren (coherentie), ook met anderen (co-creatie, zie hoofdstuk 8 *Neanderthalers*) zullen we meer en meer van die vermogens gebruik leren maken. Onze drang naar welvaart en dus het denken dat alles maakbaar is staat deze ontwikkeling in de weg, doch wijst tevens op de mogelijkheden die er zijn, maar die zich nog niet in ons beperkte bewustzijn kunnen openbaren. Een voorbeeld:

Het Internet manifesteert zich vanuit de maakbaarheidsgedachte en is derhalve de verslavingsvorm van de behoefte aan een bewuster contact met een collectief bewustzijn en weten. Haar bekabeling en communicatieprotocollen zijn een vaag aftreksel van het natuurlijke electro-magnetische netwerk rond onze aarde en daarbuiten. Ik noem Internet een vaag aftreksel, omdat het een statisch geheel is dat niet kan wedijveren met de dynamiek van het leven. Men tracht de behoefte aan een meer dynamisch geheel te bevredigen door nieuwe technologische ontwikkelingen, maar echt dynamisch zal Internet nooit zijn. Het bevredigt weliswaar onze niet aflatende behoefte aan communicatie, maar doet dat op een wijze waarop iedere verslaafde tijdelijk bevrediging vindt. We zullen op deze wijze dus geen langdurig geluk en vreugde ervaren. Gelijktijdig steken we hierdoor geen energie in de ontwikkeling en herontdekking van de onvoorstelbaar dynamische communicatiemogelijkheden waar we van nature over zouden kunnen beschikken zodra we ons er voldoende bewust van worden. Alles is er namelijk al en wacht op herontdekking. Zoals kwantumfysici zeggen: "We leven in een wereld van mogelijkheden. We hoeven slechts te kiezen en te vertrouwen."

Kijk ook eens naar een relatie tussen telepathie, ons vermogen om door middel van uitwisseling van elektromagnetische golven met elkaar te communiceren en vergelijk dat eens met wat de techniek heeft voortgebracht: de mobiele telefoon.

Ik laat nu de inzichten van anderen helpen bij de co-creatie van de eigen visie. Door ook deze te laten zijn, cumuleren ze tot een nieuw geheel. Zo schrijven Danah Zohar en Dr. Ian Marshall in hun boek *Spirituele intelligentie*: "De kwantumtheorie beschrijft gedrag van materie dat onbepaalbaar en holistisch is. Dit kwantumholisme houdt in dat vele individuele deeltjes van een kwantumsysteem zo volledig geïntegreerd zijn, dat ze zich gedragen als een enkelvoudig, geïntegreerd geheel. Net zoals bijvoorbeeld de grenzen van individuele fotonen in een laserstraal. Ze overlappen elkaar zo dat de straal zich gedraagt alsof er één groot foton aanwezig is. Daarom is een laserstraal zo geconcentreerd. De laserstraal maakt onderdeel uit van een speciale klasse kwantumstructuren die alle over deze eigenschap van extreem kwantumholisme beschikken. Ze staan bekend als Bose-Einstein condensaten. Wanneer we er vanuit gaan dat de hersenen ook over zo'n kwantumstructuur beschikken, zouden alle of in ieder geval grote hoeveelheden neuronen de mogelijkheid hebben zich synchroon te gedragen en als een geheel functioneren. Een dergelijke kwantumactiviteit zou de speciale eenheid van het bewustzijn kunnen verklaren."

Bewustzijn, tja. Dat dit de speciale eenheid van bewustzijn verklaart valt te bezien. Het zou ook zo kunnen zijn dat bewustzijn zich binnen deze structuur manifesteert. Als dat zo is, wordt de onbewust aanwezige oceaan van mogelijkheden, op enig moment en voor een beperkt gedeelte, waargenomen door of binnen de kwantumstructuur van onze hersenen. Hummm... Zou ons onbewuste de 'wolk' van mogelijke posities zijn van het bewuste?

Naast een verklaring voor de eenheid van het bewustzijn komen er bij mij nu ook allerlei verklaringen voor belevingen op gang van mogelijke gaven die wij onszelf ontzegd hebben, maar die we wel, of anders gezegd nog steeds bezitten. Als een laserstraal z'n kracht ontleent aan de individuele fotonen die door overlapping van elkanders grenzen coherent oscilleren en zo als een superkrachtig geheel gaan functioneren, dan kunnen de neuronen in onze hersenen, die vlak onder de oppervlakte van de cortex in elkaar verstrengeld zijn (elkanders grens overlappen) door middel van de apicale dendrieten ook door coherente oscillatie tot één golfbeweging van bepaalde frequenties komen, waardoor ook sterk geconcentreerde krachten ontstaan omdat ze als geheel gaan functioneren. (Zohar D. en Marshall Ian, 2000)

Neem dit idee eens mee naar de werking van leiderschap. De visie van de leider, dat waar de leider in gelooft, zal zich sneller kunnen manifesteren naarmate het aantal volgers groeit. Zie het energetisch. Wanneer golven van een gelijke frequentie elkaar ontmoeten, ontstaat één golf van die frequentie, maar met een grotere amplitude: een groter vermogen. Gedachten zijn energiegolven. Wanneer de amplitude toeneemt door coherente gedachten van anderen (co-creatie, zie hoofdstuk 8), zal de scheppingskracht die leidt tot de manifestatie van de leiderschapsvisie toenemen. Het zal duidelijk zijn dat dit niet maakbaar is, ofwel het overtuigen van anderen en het managen van hun gedrag, om zo iets te bereiken, zinloos is. Derhalve kan dit slechts zijn wanneer de coherente gedachten door waarden, zoals liefde, harmonie en eenheid, zijn geïnitieerd. Immers, antiwaarden als angst schuldgevoel en schaamte leiden tot het gedrag van het voorkomen van zaken, ofwel tot regelgeving. Regelgeving is afkomstig van overtuigingen (inzichten). Overtuigingen die een ander blijkbaar door middel van regels wens op te leggen. Van coherente oscillatie is dan geen sprake.

Bovenstaande is alleen mogelijk als er inderdaad sprake is van kwantumstructuren in de hersenen. Dit is nog niet waterdicht aangetoond, maar er zijn wel hele sterke aanwijzingen die in deze richting wijzen. (Bovendien is enig bewijs hiervoor absoluut niet noodzakelijk wanneer het geloof sterk genoeg is. Immers, alles is.) Zo wordt de oscillatie van neuronen tot stand gebracht door ionen die ion-kanaaltjes in het neurale membraan passeren. Omdat ionen elektrisch geladen zijn, produceren ze elektrische velden zodra ze die kanaaltjes passeren.

Deze activiteit leidt tot elektrische oscillatie in het neuron zelf.

Het elektrische veld van de hersenen als geheel, waarin dus die oscillaties van 40Hz worden aangetroffen, is een collectieve vorm van deze oscillaties van afzonderlijke neuronen. Zou het elektrische veld van de hersenen een elektrisch kwantumveld zijn? En zijn de oscillaties van 40 Hz coherente kwantumoscillaties? (Zohar D. en Marshall Ian, 2000)

Michael Green, professor physical chemistry van de City University of New York green@sci.cuny.cuny.edu, suggereert dat de activiteit in de neurale ion-kanalen op gang wordt gebracht door *kwantum tunnelling*. Dit is een proces waarin een deeltje/ion zich een weg baant door een energiebarrière. Een ion doet dit door in een golf te veranderen en vervolgens weer als deeltje aan de andere kant te voorschijn te komen. Inderdaad, er is dus zeer waarschijnlijk sprake van kwantum activiteit in de afzonderlijke ion-kanaaltjes. De structuur van de apicale dendrieten is grensoverschrijdend en lijkt bedoeld om afzonderlijke neuronen als een geheel te laten functioneren. (Vergelijkbaar met de fotonen in een laserstraal.)

Wij mensen, onze hersenen, bestaan uit elektromagnetische energie en materie, maar wat is materie anders dan energie wanneer we beseffen dat "materie-deeltjes" zich een weg kunnen banen door een energiebarrière door in een elektromagnetische golf te veranderen. Met e.e.g.-

apparatuur (e.e.g.; elektro-encefalogram) kunnen we de elektrische activiteit in de hersenen meten, maar met het magneto-encefalogram meten we de daarmee verbonden magnetische activiteit. De meg-apparatuur is exacter, omdat magnetische velden niet door de schedel of andere bovenliggende structuren worden gehinderd. Moderne meg-apparatuur kan in één keer de hele schedel bestrijken. Onderzoek met behulp van meg-technologie heeft veel informatie opgeleverd over complexe oscillerende ritmes en de functies ervan op het gebied van beweging, visuele voorstellingen, auditieve opdrachten, concentratie en bewustzijn.

Als we (elektro)magnetische velden van hersenactiviteit buiten de schedel zonder hindernis kunnen meten, kunnen we aannemen dat (elektro)magnetische velden van buiten de schedel gemakkelijk met die van de hersenen interfereren. Een vermogen mee te oscilleren met deze velden van buiten onszelf, leidt dan tot een gewaarwording van eenheid met hetgeen buiten ons lichaam bestaat, waardoor wij de betekenis, de zin, het gevaar of het nut ervan kunnen ervaren. Een groeiend bewustzijn zal naar mijn gevoel gelijktijdig tot het ontwikkelen van deze vermogens leiden. We ontwikkelen zo bijvoorbeeld het vermogen aardstralen te voelen en te exploiteren als bijvoorbeeld informatienetwerken. We kunnen dan elektromagnetische golven/energie oppikken en hergebruiken voor bijvoorbeeld medische toepassingen. We zullen leren die vermogens alleen daarvoor aan te wenden wanneer we ons daar bewust voor openstellen, zodat we het niet hoeven te ervaren als we die ervaring niet wensen. We kunnen dan ook andere elektromagnetische golven als radiogolven oppakken wanneer we dat wensen, of we zijn bij machte radioactieve straling buiten te sluiten. We kunnen dan licht absorberen en geconcentreerd weer uitstralen, zodat we geen kunstmatig elektrisch licht meer nodig hebben en incidenteel kunnen we dat zo geconcentreerd dat we laserstraalachtige vermogens ten toon spreiden. We kunnen dan materie verplaatsen zonder het fysiek aan te raken (dat doen we trouwens al, want volgens de kwantummechanica raken we niets aan) en onszelf verplaatsen door materie. We stemmen dan moeiteloos af op de hersenactiviteit van onze medemens, andere levende wezens en ogenschijnlijk dode materie.

We communiceren zelfs zonder te spreken en zonder elkaar te zien met zowel menselijk als ander leven. Hierdoor zijn we ook in staat collectief coherente neurale oscillatie van eenzelfde frequentie te vertonen, waardoor de vermogens die ieder van ons binnen de kwantumholistische structuur heeft kunnen laten functioneren als ÉÉN GEHEEL. Co-creëren wat nu een nieuwe tendens lijkt te worden, is voor de natuur reeds miljoenen jaren een vanzelfsprekendheid. Hierdoor zal de kracht van deze vermogens exponentieel toenemen. Een verkeersfile zou zich dan als één geheel in een fractie van een seconde in beweging kunnen zetten en al gauw daarna ontdekken we dat autorijden niet de manier is om ons te verplaatsen. Dit komt doordat we leren dat we door middel van kwantum tunnelling alle materie in golven kunnen omzetten om die vervolgens na het passeren van een virtuele tunnel weer als materie tevoorschijn kunnen laten komen.

Inter dimensionaal reizen doet z'n intrede. Iets dat tot de tijd bekend stond als astraal reizen, maar niet erkend werd door de wetenschap. Eerst zullen we oude technieken gebruiken om tot coherentie van neurale oscillaties van een bepaalde frequentie te komen. Sjamanistische klankschalen, drumritmes, dansen, mantra's, oscillerend licht, hypnotisch taalgebruik en intense intermenselijk contact á lá tantra en ademhalingstechnieken. De wetenschap zal echter spoedig daarna ontdekken welke frequenties van belang zijn en met welke apparatuur deze het beste kunstmatig op te wekken zijn. Deze toepassingen komen vervroegd uit de laboratoria omdat wetenschappers collectief ontvankelijk worden voor de wijsheid dat het altijd hebben van een oordeel, het bij voorbaat uitsluiten van ideeën van anderen, het niet samenwerken met "zonderlinge" figuren en niet wetenschappers belemmerend werkt op hun leer- en

transformatievermogen. Gelijktijdig met deze artificiële technische producten ontwikkelen Nieuwe Tijds Denkers (waarlijk authentieke leiders) echter simpele neurale commando's, gedachten die ze integreren in hun gedachtestructuren. Hierdoor kunnen zij vrij snel veel supervermogens inzetten zonder gebruik te hoeven maken van kunstmatige technische hulpmiddelen. De technische hulpmiddelen die anderen dan nog gebruiken zijn voor hen net als een kunstbeen of een pacemaker. Hierdoor zal een paradigmasprong plaatsvinden.

In plaats van dominant IQ georiënteerd, leren we opnieuw te vertrouwen op onze gevoelens en emoties. We kunnen in het hier en nu correcte betekenis geven aan ervaringen die binnen alsook buiten ons lichaam plaatsvinden, maar kiezen daar alleen voor wanneer het ons op dat moment tot nut is en laten die betekenis onmiddellijk los als het nut voorbij is. Lichamelijke symptomen weten we te vertalen naar de oorsprong in de geest, waardoor we bij ziekte niet alleen aan symptoombestrijding doen, maar ons ook bewust worden van de onbewuste oorzaak. Volledige genezing van alle ziekten zal hierdoor terstond mogelijk worden.

Wanneer na verloop van tijd het lichaam niet meer ziek wordt en ons bewustzijn volgroeid lijkt, ontstaat het vermoeden dat ons lichaam als signaleringssysteem voor bewustzijnsontwikkeling z'n langste tijd heeft gehad. Omdat ons fysieke bestaansrecht hierdoor in het geding komt ontstaat opnieuw angst en ebt het vertrouwen weg. Er zal dan een einde komen aan een tijd van extreem snelle ontwikkeling.

Door angst gestuurd zullen we opnieuw trachten wat IS te organiseren op een manier die ons wegleidt van wat we niet wensen; de pijn voortkomend uit de angst voor het onbekende. Door onze existentie drang zal wetenschappelijk onderzoek zich dan gaan richten op technieken om onze te verwachte 'uitroeiing' te voorkomen. Dit leidt opnieuw een IQ gedomineerd paradigma in, waar na verloop van tijd wederom een ommezwaai in komt omdat men ontdekt hoe eeuwig te leven. Nieuwe Tijds Denkers van die tijd laten zien hoe de bewuste koppeling van lichaam en geest ook gebruikt kan worden voor een bewuste ontkoppeling van het lichaam door de geest. Immers, door te beseffen wat de geest is, worden we ons bewust dat er geen harde koppeling is, anders dan in een beperkt bewustzijn. Hierdoor wordt het mogelijk elkanders lichaam te ervaren door de geest aan het lichaam van de ander te "koppelen" en vice versa. Deze sensatie is leuk zolang die nieuw is, maar wordt opgevolgd door een periode waarin de geest ieder gewenst lichaam kan aannemen op de momenten dat daar behoefte aan is. Als het besef doordringt dat dit een bewust eeuwig leven inhoud stoppen wetenschappers met de zoektocht naar middelen om het eeuwig leven in het lichaam, dat oorspronkelijk aan de geest gekoppeld was, mogelijk te maken.

De van een lichaam ontkoppelde geesten kunnen ook weer coherent oscilleren en zich gezamenlijk manifesteren in iedere gewenste materiele vorm en een geheel vormen. Dit geheel kan op enig moment weer een lichaam zijn met één geest. We ervaren dan de onmetelijke mogelijkheden van transformatie. We ervaren dat ieder deel alles in zich heeft van het geheel en dan is de cirkel voor de zoveelste maal rond. Feitelijk betreft het geen cirkel, maar een spiraalvormige beweging, waardoor we na iedere volledige slag een abstractieniveau, ofwel dimensie, hoger uitkomen. Hierdoor zijn steeds minder woorden nodig.

We worden ons allen bewust van dit collectieve bewustzijn, dat transformatiecycli eindeloos kan herhalen en dat uiteindelijk leidt tot eindeloze expansie van het lichaam, zoals ook de expansie van het heelal oneindig is. Op dit punt ontdekken we dat het heelal niet is ontstaan uit een oerknal, maar door transformatie van de deeltjes die zich in een eindeloze spiraalbeweging expandeert en z'n oorsprong heeft in het fundamentele waaruit ook materie

en geest ontstaan zijn. Kort hierop realiseren we ons allemaal dat het heelal een lichaam is als het onze, dat net als het onze transformeert en expandeert. Wij zullen ons realiseren dat wij in onszelf lichamen hebben die ons als heelal beschouwen. Onze drang door het heelal te reizen neemt dan af, omdat alle antwoorden die daar te vinden zijn ook in onszelf te vinden zijn. Bewustwording van ons lichaam en onze geest blijkt dan, zoals ook nu al, de weg om onze drang naar kennis te bevredigen. Door ons open te stellen voor anderen, ons niet af te zonderen, door te geloven in een van ons gescheiden buiten, raakt deze kennis exploratie in een stroomversnelling. Door vandaag zo te leven en te genieten van ons lichaam en onze geest en er goed voor te zorgen, kunnen we vandaag al ervaren wat we dan, ooit, zullen gaan ervaren. Dit beseft maakt een einde aan het tijdsdenken dat uitsluitend zin heeft om de effectiviteit van maakbaarheid te meten in een door IQ gedomineerd paradigma.

Ik begrijp het wanneer je enthousiast bent geworden van de mogelijkheden die ik je tijdens dit uitstapje heb voorgehouden. Het is ook begrijpelijk wanneer je dit wat ver vond gaan. Hoe dan ook. Ik hoef je niet te overtuigen. Als je er je voordeel mee denkt te kunnen doen volg je gewoon. Het is mijn visie. Het is wat ik zie. Het is waar ik in geloof en dus wat zich voor mij manifesteert.

“De wetenschap bevredigt onze behoeften en helpt zo onze verslavingen te doorzien.”

Als dit zo is dan zou ik kunnen stellen dat de wetenschap onze verslavingen (pijnstrategie 2) dient. Gelijktijdig is het dezelfde wetenschap die mij helpt dit te doorzien door mij resultaten voor te houden die mij als spiegel dienen. In de technologische ontwikkelingen die ik zo bewonder mag ik mijn eigen menselijk vermogens herkennen die zich thans nog in mijn eigen schaduw verborgen houden.

7. Zelferkenning

In hoofdstuk 5, voordat we op excursie gingen, bleek al dat erkenning van onze gevoelens en emoties door onszelf leidt tot erkenning van het Zelf en dat dit van het grootste belang is op weg naar authenticiteit. Ieder individu zal zichzelf, maar ook anderen dienen te erkennen. Door het Zelf te erkennen stellen we onszelf in staat anderen te erkennen.

Dat is heel wat anders dan wat we doorgaans doen. De meeste mensen in onze samenleving werken er namelijk harder aan door anderen erkent te worden. Conformisme, in het pulletje vallen en politieke correctheid, zijn daarbij geijkte instrumenten. Daarna zoeken we constant de herbevestiging van anderen voor de door ons ingezette koers en wanneer die niet zomaar komt, grijpen we naar de volgende reeks gedragingen: het overtuigen van anderen, het geven van adviezen met de bedoeling erkenning te krijgen en het managen van anderen, ofwel de ander zo sturen dat we in diens gedrag iets van erkenning kunnen lezen. Wanneer dat niet lukt gaan we over tot het verwijderen van de ander om maar niet meer geconfronteerd te worden met diens afwijzing. *Maar is het wel de afwijzing door die ander? Of zie jij in de ander de afwijzing door jou van jouw Zelf.*

Als je denkt dat dit kiezen voor het Zelf is, heb je het mis. Het is namelijk het kiezen voor het Ego. Het Ego dat zich niet bewust is dat het de onmacht, die je voelt, camoufleert. Jij wendt **macht** aan, omdat jij je eigen onmacht niet wil of kan zien. Die macht gaat gepaard met **'hebzucht'**; het van anderen willen krijgen wat jij nodig hebt ter erkenning. **Die macht gaat tevens gepaard met 'boosheid', wanneer je iets afwijst (niet wilt hebben) en/of met een 'neutrale opstelling', omdat je niet weet (of je het wel of niet wilt hebben). Of het gaat gepaard met 'trots' wanneer je jezelf als meest belangrijk ervaart, of met 'jalousie',** wanneer je het gevoel krijgt dat anderen datgene krijgen wat jij nodig denkt te hebben, of wanneer jij een ander boven jezelf plaatst. Ik zeg nodig denkt te hebben, want je houdt jezelf voor de gek. Jouw Zelf wordt door jou voor gek gezet. Jij ontkent jouw authenticiteit en zult dat tegenover anderen ontkennen. **Jij richt je op de ander** en hebt geen tijd voor jouw Zelf.

“In onze strijd tegen de afwijzing door anderen, wijzen we onszelf af en doen we er gelijktijdig alles aan het tegendeel hiervan aan onszelf en anderen te bewijzen. Het bewijs hiervoor ligt in dit gedrag opgesloten.”

De eerste doorbraak naar authenticiteit is het doorzien van de bovenstaande, cursief gedrukte, paradox. Per slot van rekening geef je zo het Zelf de erkenning, voor wat het je al zo lang tracht te vertellen. Uiteraard volgt er meer. Het zal inmiddels duidelijk zijn dat authenticiteit in feite een zeer veel omvattend begrip is. Wanneer authenticiteit het erkennen van het Zelf is, betekent het bijvoorbeeld voor mij ook het erkennen van alle in mijn persoonlijke visie veronderstelde vermogens. Het is zelfs zaak te erkennen dat we vermogens hebben die zich nog nooit bij een mens geopenbaard hebben, maar die er ongetwijfeld zullen zijn.

Na deze eerste doorbraak richting authenticiteit is het nodig continu te werken aan een heldere interne communicatie tussen je gevoel en je ratio. Je zult moeten werken aan het verdiepen van je bewustzijn. Hierdoor komt steeds meer van wat in je eigen schaduw lag en daardoor voor jou onzichtbaar was, in het licht. In Bommetje, een aanslag op je ego, wordt dit uiteen gezet. Zo ligt **'waanzin'** in de schaduw van SQ, **'opoffering'** in de schaduw van EQ, **'rigiditeit'** in de schaduw van IQ. **Jij richt je op je Zelf** als je hiermee aan de slag gaat.

Door deze weg te gaan zul je merken dat je naast je ‘persoonlijk positieve en negatieve schaduwzijde’ slechts een eigen ‘illusie’ van de werkelijkheid ziet en wat je onder geven, ontvangen en delen verstonde meer weg heeft van **‘nemen of genomen worden’**. Bovendien kom je er achter dat je in tegenstelling tot wat je dacht, eerder gemotiveerd wordt door antiwaarden als **‘angst’**, **‘schuldgevoel’** en **‘schaamte’** dan door waarden als ‘geluk’, ‘liefde’, ‘eenheid’ en ‘harmonie’.

Wanneer je dit pad gaat merk je dat je steeds na een cirkel beweging lijkt terug te komen bij af. In een vooraanzicht blijkt het echter steeds hetzelfde punt op een hoger niveau te zijn er is dus sprake van een spiraalvormige ontwikkeling. In een bovenaanzicht blijkt weer iets meer zichtbaar van wat gebeurt, want je ontdekt dat je persoonlijke ontwikkeling een spiraal beweging kent die geprojecteerd in het platte vlak veel weg heeft van een slakkenhuis. De doorbraken die je bereikt, zijn dan ook steeds groter al voelt dat niet altijd zo.

In z’n algemeenheid komt authenticiteit neer op het aanvaarden van al dat is en dat alles is. Dat is alles. Hoe strijdig dingen soms ook lijken, ook eenheid is. Door iets of iemand te ontkennen sta ik mijn eigen authenticiteit dus in de weg, want blijkbaar is er dan iets in mijzelf dat ik nog niet erken. De emoties die je kreeg bij het lezen van mijn visie kun je in ieder geval alvast onderzoeken. Mogelijk ontdekt je dan binnenkort dat je tot meer in staat bent dan je kortgeleden nog voor mogelijk hield.

De les die hieruit te leren valt is dat oordelen ons leren stopt. Door te veronderstellen dat mijn visie niet meer is dan een aardige aflevering van Star Track maak jij het voor jezelf wel erg moeilijk om authentiek te zijn. Het orakel dat we in het voorwoord raadpleegden voor we op weg gingen sprak immers:

“Wanneer je niets zeker weet zie je helder.”

Ik weet niet of wij die vermogens hebben. Ik acht het mogelijk. Ik sluit niets op voorhand uit. Door het te geloven ervaar ik ze zelfs. Jij weet ook niet of we die vermogens hebben, maar door ze te ontkennen zul je ze ook nooit kunnen ervaren, zelfs niet wanneer ze bestaan. We krijgen dus beiden gelijk, maar welk gelijk wil je in het kader van leiderschap het liefst. Wil je eerst zien en dan geloven, of geloof je eerst en zie je het daardoor. Het eerste is doormodderen terwijl het tweede doorbreken is. Het eerste is volgen het tweede is leiden. Graag onderstreep ik deze uitspraak met een voorbeeld uit het verleden.

Walt Disney is, geloof ik, tweehonderd keer een bank binnen gestapt voordat hij eindelijk iemand vond die zijn idee om een pretpark te realiseren wilde financieren. Hij werd keer op keer voor dromer versleten. Toen het park uiteindelijk daadwerkelijk in aanbouw was overleed Walt. Bij de opening van Disney World stond zijn zoon Roy de pers te woord. Een journalist zei begripvol tegen Roy, hoe jammer hij het wel niet vond voor zijn vader, dat hij dit prachtige park nooit zelf had mogen zien. Roy antwoordde daarop: ”Het is dat mijn vader het zag waardoor anderen het nu ook kunnen zien.”

Dat is leiderschap! Iets zien wat anderen niet zien om het vervolgens te verwezenlijken zodat zij het ook kunnen zien. Net als mijn visie in het vorige hoofdstuk. Door het te zien is de eerste stap gezet in de richting van de manifestatie ervan.

Door niet te durven zien wat anderen niet zien, lekken we energie. Het Zelf wordt namelijk niet erkent wanneer we ons op een ander richten. Het niet erkennen van het Zelf is in feite de

waanzin die ons uitput, terwijl velen van ons juist bang zijn voor waanzinnig te worden versleten, wanneer ze iets zien wat een ander niet ziet.

“Het is niet waanzinnig te zien wat anderen niet zien, maar de angst voor waanzinnig versleten te worden wanneer je iets ziet wat anderen niet zien.”

Een authentiek leider zit niet te wachten op erkenning van anderen. Een authentiek leider durft te zeggen wat hij ziet, zonder de angst voor waanzinnig te worden versleten. Ik vraag me af hoeveel “authentieke” leiders nu nog graag voor authentiek versleten willen worden.

Ik schrijf het buzzword bewust tussen aanhalingstekens, omdat de motivatie van veel zogenaamd authentieke leiders, ego managers, voortkomt uit hebzucht. Niet alleen in de zin van welvaart, maar ook in de zin van zucht naar erkenning. De erkenning van anderen omdat ze die zichzelf niet kunnen geven of zelfs onthouden. Zij voeden hun ego met erkenning door anderen. In een serie stripboeken voor de manager van nu, die we op dit moment ontwikkelen, noemen we de egostrelende hoofdrolspeler Jan Willem, een Piemelpoetser. De tweede hoofdrolspeler heet Puk en zoals ieder nu verwacht zal naast “Suske en Wiske” straks ook “Puk en de Piemelpoetsers” in de schappen van de boekhandel liggen op weg naar de boekenkast van de zelfbewuste manager.

Het zoeken naar erkenning van anderen heeft alles te maken met het uitbreiden van onze comfort zone, de ruimte waarbinnen we ons veilig voelen. Hoe meer we die op deze wijze uitbreiden, des te meer erkenning er nodig zal zijn van anderen. Het mag duidelijk zijn dat we hier met een verslaafde, een ego-manager te maken hebben, die zich op deze wijze uitstapjes uit z'n comfort zone veroorlooft (pijnstrategie 2). Er zal voor zo'n “leider” niet veel nodig zijn om zich oncomfortabel te gaan voelen.

Door onszelf echter een oncomfortabel gevoel toe te staan zodat we het kunnen onderzoeken (pijnstrategie 3), zullen we ons snel comfortabel voelen in oncomfortabele situaties. Door vervolgens in het hier en nu de situatie te accepteren en te beseffen dat we iets anders mogen wensen, zal de situatie zich positief voor ons ontwikkelen en wordt een doorbraak bereikt. Ook dat is een deel van de weg naar authenticiteit.

We zijn dus eigenlijk maar slecht af wanneer we erkenning van onszelf door anderen najagen. Erkenning door de één leidt overigens tot afwijzing door een ander. Daardoor komen we dan ook steeds in oncomfortabele situaties terecht en wordt het lastig buiten onze comfortzone te opereren. Waarom zoeken we in vredesnaam nog naar erkenning door anderen. Waarom kiezen we niet gelijk voor dienstbaarheid ofwel ego-opoffering? Waarom verkiezen de meeste mensen Zelf-opoffering boven ego-opoffering? Bar nietwaar, of is het juist heel begrijpelijk? Is dit namelijk niet het lastigste wat er is, anders zijn dan de massa?

Natuurlijk is ego-opoffering moeilijk, maar wie zei dat het bereiken van authenticiteit makkelijk is? Wie heeft gezegd dat authentiek leiderschap of dienstbaar leiderschap een commodity is? Als het gemakkelijk wordt hebben we geen authentieke leiders meer nodig om anderen te leiden, want dan leidt iedereen gewoon zichzelf. Ik heb gezegd dat je op weg naar authenticiteit zult leren omgaan met je gevoelens, je emoties, je psychische en fysieke pijnen. Je zult jezelf gaande weg onder ogen komen en er is niemand die strenger over jou oordeelt dan jij zelf. En ook dat mag je gaande het traject leren loslaten, want het gaat immers om erkenning van het Zelf en niet om de veroordeling ervan. Zo moeilijk is de weg naar

authenticiteit. Het mag dan moeilijk zijn, maar het is te doen. Wanneer jij dit erkent, dit ziet, zul jij in staat zijn deze weg te gaan.

Dienstbaarheid of het opofferen van het ego zorgt voor compassie en mededogen. Mededogen betekent het gedogen van anderen. Leven en laten leven. Dit bereik ik door mezelf continu te onderzoeken en te transformeren. Doordat ik verander verandert mijn spiegelbeeld op de omgeving. Naarmate ik het Zelf meer erken wordt mijn spiegelende buitenkant als het ware transparanter, totdat ik geheel transparant ben. Er weerspiegelt niets meer en dus ben ik één met mijn omgeving. Dat is dienstbaarheid. Dat is authenticiteit. Dat is de ultieme comfortzone; lekker comfortabel in het centrum: dichtbij, om en in het Zelf.

Steeds weer komen de drie pijnstrategieën, die in hoofdstuk 4 aan de orde kwamen, terug. In feite zijn deze een onderdeel van ons handhavingsmechanisme of onze overlevingsstrategie. Deze overlevingsstrategie van de leider of cultuurdrager, die voortkomt uit zijn persoonlijke visie, zien we weerspiegelt in de bedrijfsstrategie, terwijl de bedrijfsvisie waar deze bedrijfsstrategie uit voortkomt vaak tegengesteld is aan de persoonlijke visie van de leider of cultuurdrager.. Met andere woorden, iets is corrupt. Kijk ter illustratie nog maar eens naar het voorbeeld van de selfmade man en de studente in hoofdstuk 5.

De persoonlijke visie van de selfmade man leert ons dat hij vindt dat anderen net als hijzelf hun eigen boontjes maar moeten doppen. Hij zegt dat hij hierdoor heeft geleerd opportuniteiten te zien voordat anderen ze zien. Zijn bedrijfsvisie is echter tegengesteld aan zijn persoonlijke visie, immers via zijn bedrijf wil hij anderen juist hulp bieden, desnoods zelfs ongevraagd (net als mijn ongevraagde hulp aan de studente). Zijn bedrijf kan dit doen omdat de selfmade man opportuniteiten ziet die anderen niet zo snel zien. Via zijn bedrijf kan hij deze opportuniteiten te gelde maken. Grappig genoeg is het zijn persoonlijke visie dat het niet helpen van anderen hen juist het vermogen leert te ontdekken zichzelf te helpen, waardoor ze zelf opportuniteiten zien en daarbij dan geen hulp meer nodig hebben.

Het zal degene die reeds beseft dat ons bewustzijn corrupt is, niet verbazen. Ons bewustzijn is in staat alles recht te lullen wat krom is. Nu schijnt dat hele volksstammen geen boodschap hebben aan hun gevoel, zal het je niet verbazen dat de ratio binnen het corrupte bewustzijn gewoon zijn corrupte gang kan gaan. Ziekten, verslavingen, overmatige regelgeving en kostbare vertragende vaak zelfs verstikkende procedures zijn het gevolg. Allemaal gemotiveerd door antiwaarden die door het corrupt bewustzijn aan ons gepresenteerd worden als waarden. Dit is de reden waarom onze belangrijkste waarden ook een hoge jeukfactor of irritatiegraad hebben. *Neem bijvoorbeeld een persoon die zichzelf nauwelijks respecteert. Als resultante zal hij respect als belangrijke waarde hebben en van anderen eisen dat ze hem met respect behandelen, omdat hij het zichzelf niet kan geven. Daarnaast zal hij zelf lang niet iedereen met respect behandelen.* Het is evident dat bij zulk een “leiderschap” de hierboven omschreven nadelige gevolgen de proporties kunnen aannemen zoals wij ze thans in onze samenleving kennen. Voorbeelden te over.... Al het wijzen naar anderen en het denken voor anderen. Denk daar maar eens over na.

Een authentieke leider is zich echter terdege bewust van zijn vermogens en dus ook de corruptie van zijn brein. Hij staat daardoor in zijn missie en zal zich sterk verbonden voelen met de missie van het bedrijf. De uit de missie voortvloeiende persoonlijke en bedrijfsmatige visie en de daar weer uit resulterende leefstrategie en bedrijfstrategie zullen derhalve niet corrupt zijn. Om dit inzichtelijk te maken ontwikkelden wij een workshop van één dag,

Business Hologram Planning. In “Bommetje, een aanslag op je ego” wordt hier uitvoerig aandacht aan besteed.

Het is de oplettende lezer opgevallen dat ik bij de authentieke leider praat over leefstrategie in plaats van overlevingsstrategie. Dit doe ik omdat de authentieke leider waarlijk door waarden gedreven wordt en in het licht van het Zelf leeft. Dit in tegenstelling tot minder verlichte personen, die in de schaduw van hun negatief eigen geloof leven en feitelijke door antiwaarden als angst, schuldgevoel en schaamte gedreven worden. Het negatief eigen geloof is de door het individu zelf ontwikkelde illusie over zichzelf, die de persoon zijn zicht op zijn Zelf ontnemt. Ook hieraan wordt in “Bommetje, een aanslag op je ego” aandacht besteed.

Mensen trekken het bovenstaande wel eens in twijfel. Zij vinden de natuur zo mooi dat ze zich niet kunnen voorstellen dat die zo ‘imperfect’ zou zijn. Ik heb het echter niet over imperfectie. Ik heb het juist over perfectionering; ontwikkeling; evolutie. Sinds het ontstaan van de mensachtigen is er immers veel veranderd. Evolutie leidde tot onze soort, de Homo Sapiens. Het is logisch om aan te nemen dat we ons verder zullen ontwikkelen. Dankzij of ondanks ons bewustzijn. Of dat zal geschieden door afsplitsing, samenvoeging of overheersing, doet evolutionair gezien in mijn beleving weinig ter zake. Het tot in de puntjes analyseren van wat was leidt echter hoofdzakelijk tot reproductie van wat was en dus nauwelijks tot vooruitgang. Bovendien wordt door al dat geanalyseer de grote lijn uit het oog verloren. Het is dus zaak beiden te doen; nadenken over het verleden en vooruit voelen. Al wat is, het denken en voelen evolueert en al wat evolueert is. Punt.

Trek eens een parallel in relatie tot leiderschap. We kunnen vreselijk ons best doen te analyseren wat een leider nou een leider maakt, maar dat maakt leiderschap heus niet maakbaar. Bovendien bekijken we als we analyseren alleen hetgeen dat was en nooit dat wat zal zijn, terwijl leiderschap uitsluitend gaat over wat nog niet is maar zal zijn; dat is wat visie is. Immers, wanneer we leiderschap hadden geanalyseerd in de tijd van de Neanderthalers en er aan hadden vastgehouden, hadden we nu niet meer bestaan. De Neanderthalers zijn immers uitgestorven.

*Leiderschap kun je niet verwerven door het te analyseren.
Leiderschap gaat namelijk niet over wat was, maar over wat zal zijn;
leiderschap gaat over visie.*

Leiderschap heeft immers niets met het volgen van andermans mening te maken, maar met gevolgd worden. Bovendien is, zoals we allen weten, de grootste ‘concurrent’ degene die we (nog) niet kennen. Doorgaans zijn we dat zelf. Immers, ons negatief eigen geloof staat de manifestatie van het authentieke zelf in de weg. De enige ‘concurrent’ waar we bij businessplanning rekening mee zouden moeten houden.

Niettemin kunnen we uit de geschiedenis wel degelijk iets leren. Grappig genoeg lijkt dit een open deur, maar als dat zo is, waarom hebben we dan nog niets geleerd over leiderschap? Waarom kaarten we alleen maar na? Waarom denken we nog leiderschap te kunnen overbrengen, te kunnen doceren? Niets in de geschiedenis wijst daar op. Wat we wel zien in de geschiedenis is dat leiders zelfstandige denkers waren. Wat we ook kunnen zien is dat in onze huidige samenleving nog niet iedereen zelfstandig denkt. De huidige individualisering van de samenleving zou er op kunnen duiden dat het aantal zelfstandige denkers groeiende is. Dat is logisch. We zouden dat ook evolutie kunnen noemen. Zelfstandige denkers kunnen evengoed gezamenlijk een doel nastreven, maar worden niet gehinderd door de behoefte aan

erkenning door anderen; aan consensus. Ze zullen derhalve sneller hun doel bereiken. Als dit 'waar' is en dat is het, want het staat nu beschreven, dan vergt zo'n ontwikkeling ander leiderschap. Dit vraagt om leiders die niet streven naar consensus, maar naar coherentie. Het maakt niet uit wat de ander denkt, als we een gezamenlijk doel wensen te bereiken kunnen we elkaar versterken. Het vertrouwen dat ieder individu op eigen wijze zal bijdragen en dat die wijze okay is, staat borg voor succes. In zo'n groeps cultuur is geen sprake van wantrouwen. Wantrouwen jegens een ander wordt in zo'n cultuur gezien als iets van de persoon zelf, van diegene die wantrouwend is en zegt niets over degenen die hij wantrouwt. De wantrouwende persoon wordt zo met zichzelf geconfronteerd en leert hierdoor snel. Hierdoor groeit het aantal personen met vertrouwen, vandaar dat zo'n groeps cultuur werkelijk gebaseerd is op waarden.

Het ziet er naar uit dat de Homo Sapiens outperformed zal gaan worden door een soort die minder of geheel niet geleid wordt door een corrupt bewustzijn, of zich zelf zo zal ontwikkelen dat men het huidige corrupte bewustzijn gaat doorzien. Het mag duidelijk zijn dat ik onze soort op afstand bekijk.

Als we dit doorzien wordt duidelijk dat de wil om leider te zijn niet zal leiden tot leiderschap, maar dat nieuwe leiders zullen ontstaan uit de mensen die zich op persoonlijk vlak sneller ontwikkelen dan anderen. Noem het maar een versnelde evolutie binnen een generatie, doorgaans aangeduid met transformatie. Dat is namelijk wat de geschiedenis ons leert. Vandaar wat geschiedenis in het volgende hoofdstuk.

8. Neanderthalers

Wetenschappers steggelen nog altijd over de vraag of Neanderthalers onze voorouders waren, of dat zij een uitgestorven nevensoort zijn. Het is mij om het even. Het is in ieder geval zo dat de best aangepaste soort, de Homo Sapiens, nu leeft en dat deze alleen zal voortbestaan als hij zich blijft aanpassen.

De Homo Heidelbergensis leefde van 800.000 tot 150.000 jaar geleden en wordt gezien als de voorganger van zowel de Neanderthaler (200.000- 28.000 jaar geleden) als de Homo Sapiens. Betrouwbare fossielen zijn echter maximaal 500.000 jaar oud. De schedel van deze soort duidt op de aanwezigheid van grote hersenen. De hersenen van de Neanderthaler waren zelfs groter dan die van de Homo Sapiens Cro-Magnonensis (vanaf 40.000 jaar gelden). Beide soorten leefden dus enige tijd naast of met elkaar totdat de Neanderthaler volstrekt verdween, door wat voor oorzaak dan ook.

Het is bekend dat Neanderthalers leefden in grotten, dat ze samenwerkten tijdens de jacht en dat ze al door middel van taal communiceerden ofwel daar fysiek toe in staat waren. Niets duidt er echter op dat ze er al een eigen belevingswereld op na hielden. Er zijn namelijk geen muurschilderingen of andere kunstuitingen gevonden. De Neanderthaler leefde waarschijnlijk volledig in het moment; nam waar en reageerde. Iedere Neanderthaler moest hoofdzakelijk sterk en hard zijn om te overleven. Het waren uitstekende jagers. De leider was doorgaans de sterkste en/of beste jager. Blijkbaar deed de Neanderthaler nog maar heel weinig met zijn grote hersenen, want veel van wat hij deed, met uitzondering mogelijk van taal, was het gevolg van functies van de hersenstam. Als we in die tijd leiderschap hadden geanalyseerd en er aan hadden vastgehouden, hadden we nu niet meer bestaan. De Neanderthalers zijn immers uitgestorven.

De Cro-Magnonmens had wat kleinere grote hersenen dan de Neanderthaler, maar deed er beduidend meer mee. Er wordt gezegd dat zij door de bank genomen wellicht minder goede jagers waren, maar doordat zij mogelijk de beste jagers fulltime lieten jagen de Neanderthalers toch outperformeden. Blijkbaar had de Cro-magnonmens al het inzicht dat taken het beste verdeeld konden worden op basis van persoonlijke vaardigheden. In de nieuwsbrief van 11 maart 2005 van "De Stichting voor Nederlandse Archeologen" las ik het volgende: "Het was vooral een efficiënte organisatie die van de vroege mens een overlever maakte, schrijven economen Bulte, Horan en Shoghren in een artikel in ScienceDirect. "Zelfs als de Neanderthaler een betere jager was, kon de mens hem verdringen door de beste jagers fulltime op jacht te sturen en andere taken te delegeren aan mindere jagers." Bovendien leidden taakverdeling en handel tot bijvoorbeeld beter onderdak en kleding en dus betere overlevingskansen.

Waarom de vroege mens de Neanderthaler verdrong blijft in grote lijnen onduidelijk. Wetenschappers schrijven het uitsterven van de Neanderthalers doorgaans toe aan een betere aanpassing van de mens aan zijn omgeving, de survival of the fittest. De Tilburgse econoom Bulte en zijn Amerikaanse collega's denken daar anders over. Zij baseren hun hypothese op economische modellen waarin zowel biologische kenmerken zoals vruchtbaarheid en jaagcapaciteit en economische kenmerken zoals handel en verdeling van taken zijn opgenomen. De vroege mens handelde tienduizenden jaren geleden al in ivoor, steen en schelpen. Dat deden zij over vrij lange afstanden, terwijl de Neanderthalers in kleine groepen leefden en niet handelen. Dat zou uiteindelijk een doorslaggevende factor zijn gebleken."

Toch stierf deze vroege mens ook uit. Tenminste, dat wordt gezegd. We zeggen immer dat de Homo Sapiens nog de enig levende menselijke soort is. Wanneer we kijken wat leiderschap bij deze vroege mens behelsde, dan kunnen we aan de wijze waarop hun samenleving georganiseerd was toch opmaken dat er sinds dien qua leiderschap niet veel veranderd is. Nog steeds verdelen we taken op basis van persoonlijke vaardigheden. Nog steeds maken we gereedschappen cq technische ‘hulpmiddelen’ en nog steeds drijven we handel. Nog steeds bepaalt een kleine groep wat een ander in hun beleving wel of niet kan. Nog steeds dragen we kennis over, ofwel vertellen we dat het goed is hoe het was en nog steeds laat de huidige mens zich dat aanleunen. We teren dus nog steeds op het onderscheidende vermogen dat ons 30.000 jaar geleden deed ‘winnen’ van de Neanderthaler. Nog steeds houden we daaraan vast en nog steeds laten we ons aanleunen dat er anderen zijn die over ons oordelen. Anderen bepalen of wij al dan niet goed genoeg zijn om een taak te vervullen. Nog steeds laat de huidige mens zich dus in een hokje plaatsen en nog steeds plaatst zij op haar beurt de ander ook weer in hokjes. Een strategie die ooit noodzakelijk was om te overleven leidt zo vanzelf tot de ondergang. Immers, als Neanderthalers hadden ingezien dat er een andere, betere weg was, hadden ze nu nog geleefd. Dat is wat de geschiedenis ons leert, tenminste als we het willen zien. Als we bereid zijn naar de vorm te kijken in plaats van naar de inhoud. Als we bereid zijn te leren in plaats van te analyseren. Als we dus stoppen met analyseren te zien als synoniem van leren. Uit de geschiedenis blijkt immers altijd, wanneer we over een lange periode kijken, dat juist totaal nieuwe inzichten leiden tot voortbestaan en dat het rigide vasthouden aan het oude vertrouwde uiteindelijk tot de ondergang leidt.

Wat leren we dan van de geschiedenis als het gaat om leiderschap? Gaan wij vasthouden aan onze analyses over leiderschap? Gaan wij rigide vasthouden aan hetgeen we denken te weten? Of zijn wij zoveel intelligenter dan de Neanderthalers dat we werkelijk beseffen dat analyseren het **volgen** van het oude is en derhalve niets met leiderschap te maken heeft?

De stap in de evolutie die we thans mogen maken is die van ‘overleven’ naar ‘leven en laten leven’. Het idee dat een klein deel van de samenleving bepaalt wat goed is voor het geheel is niet meer van deze tijd. Hoe kan bijvoorbeeld een overheid zeggen dat de maatschappij behoefte heeft aan hoog opgeleid personeel. Wij zijn die maatschappij. Vertel me liever uw behoefte. Ik heb nog nooit iemand die over zichzelf sprak horen zeggen dat hij er behoefte aan heeft dat anderen opgeleid worden. Wat ik wel hoor is dat mensen met al waar ze behoefte aan hebben geluk hopen te vinden. Geluk is dus belangrijk. Echt leiderschap ziet dit collectieve verlangen en helpt bij het vinden van dat geluk. Dit kan allen door zelfontplooiing en zelfontplooiing is makkelijker in een sociale context waar het individu mag zijn. Werkelijk leiderschap geeft het voorbeeld waardoor zo’n omgeving zich kan manifesteren. Werkelijk leiderschap ondersteunt dus de groei van het individu naar complete zelfacceptatie en zelfbeschikking als middel om het gemeenschappelijke doel, geluk, te behalen.

Werkelijk leiderschap ondersteunt de groei van het individu naar complete zelfontplooiing als middel om het gemeenschappelijke doel te behalen.

Het ‘vak’ adviseur en adviseren in z’n algemeenheid heeft dan ook zijn langste tijd gehad. Sinds de Homo-Magnonensis kent de mens het fenomeen individuele belevingswereld. We kunnen dat opmaken uit de muurschilderingen die veelvuldig zijn aangetroffen. Ieder advies is het gevolg van een individuele belevingswereld. Iedere belevingswereld manifesteert zich door middel van gedrag en dat gedrag leidt tot resultaat. Een advies, hoe goed het ook klinkt, sluit niet naadloos aan bij de belevingswereld en het gedrag van de ontvanger en zal derhalve

ook niet functioneren zoals het bedoeld is. Ik weet dat het moeilijk te aanvaarden is, maar vertel me dan eens hoe goed jij de adviezen van anderen hebt opgevolgd. Ter voorbereiding op onze co-training “De kortste klap naar Meesterschap” vragen wij de deelnemers in de voorbereiding het volgende: “Welk advies van een ander heb je hogelijk gewaardeerd en nooit opgevolgd? Welke reden had je daarvoor?” Slimmeriken zeggen ons dan dat we niet vragen naar een advies dat ze wel opvolgden. Als we vervolgens die vraag stellen komen er geen voorbeelden, of wordt het voorbeeld dat komt later weer geschraapt als we vragen hoe lang ze het advies opvolgden. We mogen gaan inzien dat wij mensen ondanks adviezen van anderen altijd handelen naar eigen inzicht. Het is dus wijzer om zoveel mogelijk inzichten te laten zijn. Het zal ons sneller verder brengen dan anderen te vertellen dat hun inzichten niet kloppen. Dat laatste blijkt namelijk ‘verloren’ energie. Daarnaast leidt het in mijn beleving tot demotivatie van de adviseur. Ik adviseerde ook en doe dat, god helpe mij, nog steeds. Ik ben inmiddels wel zover dat ik de nuttelosheid ervan doorzie. Mijn oude adviesgedrag mag slijten en ik begrijp dat het niet één twee drie volledig verdwenen is. Ik heb er 48 jaar over gedaan zulk gedrag op te bouwen en te rechtvaardigen en het zal wel even duren voor mijn systeem opgeschoond is. Een recent voorbeeld vind ik in een brief aan een dierbare vriendin.

Lieve vriendin

Ik had vandaag een mooi gesprek met Piet waardoor ik me realiseerde dat advies geven niet helpt en alleen maar leidt tot een groter gevoel van onmacht bij degene die het advies geeft en degene die het poogt op te volgen. Advies lijkt soms nuttig en dan wordt het goed ontvangen, maar elk advies is iets dat past bij de belevingswereld en het gedrag van degene die het advies geeft. Omdat advies het gedrag niet kan veranderen en juist gedrag resultaat bepaalt is het geven van advies zinloos.

Toen ik me meer ging verdiepen in jouw leven en je advies ging geven, groeide bij mij het gevoel van onmacht. Ik zag je er aanvankelijk naar handelen, maar je boekte niet de resultaten die ik ermee dacht te kunnen boeken. Bovendien viel het je zwaar zo 'n advies langdurig te volgen. Logisch ook, want jij bent jij. Mooi zoals je bent. Stoppen met adviezen en er voor je zijn terwijl jij leert en nieuwe inzichten ontwikkelt voelt dan ook beter. We zijn allemaal zelf verantwoordelijk voor ons 'beter voelen' en dat daardoor een ander zich ook vaak beter voelt is gewoon meegenomen.

Vandaag ben ik weer bij mezelf gekomen en besef dat ik jou en anderen het meest dien door goed voor mezelf te zijn en me ook zo te voelen. Van mezelf te houden en bij alles in mezelf te kijken. Dat is de weg..... die weg volg ik.....

Liefs P

29 december 2005

De bekroning op bovenstaande voorbeeld is haar reactie op deze brief. Ze zei namelijk: *”Ik had toch al gezegd dat je meer dan genoeg deed door er voor me te zijn.”* Als ik naar haar geluisterd had, was ik degene geweest die een goed advies had gevolgd. Dit had echter niet geleid tot leren aan mijn kant. Doordat ik nu zelf het inzicht heb, verandert mijn gedrag ten aanzien van het geven van adviezen. Ik beseft nu dat adviezen niet alleen zinloos zijn, maar ook het leren van het individu in de weg staan. Ik stond feitelijk haar leren in de weg en zij het mijne. Tenminste als wij elkaar zouden aanspreken op het opvolgen van wederzijdse adviezen. Gelukkig is de werkelijkheid verre van zwart/wit. Zij en ik leren veel van elkaar omdat we mogen zijn en ‘fouten’ mogen maken, niet omdat we proberen elkaar kennis bij te brengen. De resultaten van ons leren zijn daardoor beter.

Het aanvaarden van een advies is in wezen het weigeren van eigen verantwoordelijkheid. Door een advies te aanvaarden leggen we een stukje verantwoordelijkheid bij de ander en dat terwijl leiderschap alles te maken heeft met het nemen van (eigen)verantwoordelijkheid.

Ik weet dat in onze huidige samenleving advies wordt gezien als legitieme leer methode in een bepaalde fase van de leercyclus (Kolb). Adviseurs worden gezien als helpers bij beslissen (Lerend organiseren, Wierdsma, A.F.M. en Swieringa, J. 2002). Het is inderdaad zo dat wanneer we analyseren hoe we thans het leren van anderen begeleiden, de adviseur die plaats inneemt als helper bij leren. Ik ben het met die analyse volstrekt eens. Ik zet echter vraagtekens bij de gedachte dat het daarom ook de juiste weg is, zeker wanneer we het geven van advies belichten binnen de context van een boek over leiderschap. Dat we het nu zo benaderen wil helemaal niet zeggen dat het niet beter kan. Ik pleit er ook niet voor om mijn inzichten op dit gebied te laten prevaleren boven de algemeen geldende op dit moment. Ik pleit er voor om meer inzichten te laten Zijn. Ik zeg dat we geen consensus hoeven na te streven op dit punt en geen enkel ander punt. Hoe meer inzichten, hoe rijker ons pallet. Hoe rijker ons pallet hoe groter de keuzemogelijkheden.....door zelf te kiezen zonder advies is er minder eenheidsworst ofwel meer variatie. Meer variatie leidt sneller tot leren dan te trachten iedereen dezelfde weg te laten volgen. Over het volgen van mensen hoeven we ons namelijk geen zorgen te maken. Mensen volgen authentiek leiderschap. Hierdoor ontstaat een coherente groep die automatisch succesvol zal blijken. Uiteindelijk volgen anderen op hun beurt weer het succes van de coherente groep. Mensen volgen blijkbaar automatisch succes. Succes maakt uiteindelijk de leider zichtbaar. Wat we mogen inzien is dat variatie belangrijk is, zodat zich steeds nieuwe leiders kunnen aandienen en we niet generaties lang de helden van weleer blijven volgen. Veel leiders van nu maken zich collectief schuldig aan volggedrag en dat terwijl ze verondersteld worden te leiden. Zij volgen de principes en inzichten van leiders van weleer, gemakshalve vergetende dat zij die leider niet zijn. Zij mogen zich realiseren dat zij anderen alleen kunnen leiden wanneer zij zichzelf volgen.

Je kunt alleen leiden wanneer je jezelf volgt.

Het zal duidelijk zijn dat dit inzicht een heel ander licht werpt op bijvoorbeeld ons onderwijs. Zou het feit dat er veel mensen uit het schoolsysteem vallen te maken hebben met een verouderd opleidingssysteem. Wellicht ziet de jongere generatie dat het huidige reproductieve leersysteem, al bijna 400 jaar voor de overdracht zorgt van zowel kennis als de beperkende kaders van onze voorouders. Dit leersysteem staat in feite hun ontwikkeling in de weg. Vanuit een dergelijk bewustzijn is de grote hoeveelheid drop-outs te verklaren. Jammer, want met wat coaching is dat niet nodig. Coaching geeft ruimte aan de belevingswereld van het individu en is in die zin tegengesteld aan goedbedoelde adviezen, die het individu juist beperken in de eigen belevingswereld. Door deze coaching wordt dan niet alleen voorkomen

dat er mensen buiten het systeem vallen, maar leert naast het individu het systeem zelf ook. Hierdoor kan het inzicht ontstaan dat een zelflerend systeem, een systeem dat nieuw weten creëert en ondersteunt (constructivisme en co-creatie), functioneler is dan een reproductief schoolsysteem. Bovendien worden jonge mensen zo ondersteund in het ontwikkelen van een eigen visie en draagt het schoolsysteem bij aan de ontwikkeling van leiderschap. Past de wijze waarop wij thans mensen trachten op te leiden dan nog wel bij ons als geëvolueerde soort? Het antwoord op deze vraag is reeds gegeven door de introductie van het sociaal constructivisme als hernieuwde visie op onderwijs. Deze visie ondersteunt ons vermoeden dat een sec reproductief onderwijssysteem zijn beste tijd heeft gehad.

Note: Prof. Dr. Fred Korthagen, bijzonder hoogleraar in de didactiek van het opleiden van leraren aan de universiteit van Utrecht zegt hier het volgende over: "Leren is een fenomeen dat verder reikt dan een leertaak binnen een bepaald tijdsbestek voor een bepaald schoolvak. Dit heeft tot gevolg dat we aanvaarden dat leerresultaten niet meer met huidige systemen te meten zijn. Traditionele denkkaders kunnen dus belemmerend werken. Daarom is het verstandig niet slechts kritisch langs de zijlijn te staan, maar scholen te voorzien van bruikbare theorie en met praktijkgericht onderzoek rond deze nieuwe ontwikkelingen. Er moet dan wel meer gebruik gemaakt worden van benaderingen die de leerling niet allen vanuit de relatie denken en handelen bekijken (het huidige dominante paradigma), maar de leerling ook beschouwen vanuit de dimensies van voelen en willen (behoefte en motivatie). Ik pleit voor een geïntegreerd perspectief, waarin flow, inspiratie en bezieling ook als volwaardige concepten mee mogen doen. Zolang dit echter weerstand oproept binnen sommige academische kringen, zal de kloof tussen wetenschap en praktijk niet gedicht worden. De praktijk wacht daar gelukkig niet op en soms loopt de praktijk dus terecht voor de wetenschap uit." De wetenschap heeft hier een uitdaging. (uit: Didactief nr5 / mei 2005).

Interessant voor ons (Paul en Peter) is wel dat de zienswijze van Korthagen volstrekt aansluit bij de wijze waarop wij het bedrijfsleven begeleiden bij leren. Dat onze werkwijze binnen het onderwijs is opgefallen blijkt ondermeer uit de verwijzing naar "Bommetje, een aanslag op je ego" in de eindrapportage van het Project Uitvals Preventie van Cyrille van Bragt in opdracht van de Raad van Bestuur van Fontys Hogescholen. Zij is tevens degene die ons (Paul en Peter) op het spoor van Korthagen zette. In ditzelfde artikel citeert Korthagen tevens Mihaly Csikszentmihaly, hoogleraar aan de Univesiteit van Chicago, die net als wij constateert dat wanneer mensen samenwerken tijdens hun leren er een proces ontstaat dat wordt aangeduid met de term co-creatie. "Er treedt een cumulatie op van inzichten, maar ook van enthousiasme en inspiratie. Er begint 'iets te stromen' – dit wordt flow genoemd – en het geheel van de groep blijkt dan meer dan de som der delen. (Zie ook "Bommetje, een aanslag op je ego). Iedereen die reeds een co-training bij ons volgde, heeft zelf het enorme effect van co-creatie en flow op zijn persoonlijke ontwikkeling mogen ervaren. Een van onze deelnemers, een regio directeur van de Rabobank, beschrijft dit als volgt: "Ik heb het gevoel dat ik de hele taart heb gekregen terwijl mijn collega's die ervoor kozen hun persoonlijke ontwikkeling elders te laten begeleiden, genoeg hebben mogen nemen met een kruimel."

Wanneer we de nieuwe onderwijsvisie combineren met de opvatting van onze regering dat de maatschappij behoefte heeft aan hoogopgeleide mensen, dan wordt het idee van een mallemolen pijnlijk voelbaar. De maatschappij wordt blijkbaar niet meer gezien als een verzameling mensen, maar als een economisch systeem. Dat het huidige economisch systeem bestaat bij de gratie van analyses en dus snel veroudert, wordt in de volgcultuur waarin we leven niet doorzien. Een kwantum sprong, zoals de Cro-magnonmens die maakte ten opzichte van de Neanderthaler zullen we niet meemaken als wij nieuwe leiders ontberen.

Note: Het feit dat er zoveel volgers en nauwelijks leiders zijn heeft mede te maken met het oude reproductieve onderwijssysteem en de wijze waarop wij onze kinderen hebben opgevoed; voordoen en niets minder dan een exacte kopie verwachten. Reproductie.

Zolang we blijven kijken hoe de buurman het doet en vervolgens dat gedrag trachten te kopiëren zijn we volgers. Het heet niet voor niets denigrerend na-apen. Durf je alles wat je ooit geleerd hebt op scherp te stellen? Durf je het aan daar zaken van los te laten? Durf jij het aan andere inzichten te prediken, dan collectieve, door de elite gecensureerde, inzichten? Durf jij te aanvaarden dat we in een wereld leven van mogelijkheden en dat hetgeen waar jij

in gelooft, waar jij voor kiest, zich zal manifesteren? Besef jij dat alles waar je in gelooft door de tijd aan je bevestigd zal worden? Durf je zo sterk te geloven in dat wat je wenst dat je erop vertrouwt dat het zich zal manifesteren? Heb je het geduld daarvoor? Durf je lange termijn te denken en durf je gelijktijdig ten volle te leven? Dan ben jij wellicht een leider. Als je nu ook nog weet wat je te doen staat, ben je het. Jij hebt geen adviseur nodig. Jij weet. Ik heb het niet over kennis, maar over een ander weten. Jij ziet met je ogen dicht. Jij zult wellicht ooit door wetenschappers beschreven worden als de eerste mens die doorzag waar die enorme hoeveelheid hersenen voor bedoeld waren en de eerste die in staat bleek ze vollediger te exploiteren. Nieuwe Tijds Denkers zijn van analyses losgekoppelde onafhankelijke denkers. Zij zijn de ware authentieke leiders.

“Authentieke leiders zijn onafhankelijke denkers; vrij van analyses van anderen.”

9. De nieuwe mens

Het is 1 januari 2006. Vanuit liefde wens ik ons allen een gelukkig nieuwjaar en verder. Moge onze ogen zich openen en onze wonden zich sluiten:

"Het valt de oude mens moeilijk volledige verantwoording te nemen voor zijn gedrag, met name als dat gedrag niet het gewenste resultaat oplevert. Doorgaans zoekt de oude mens die verantwoording, de oorzaken, dan buiten zichzelf en wijst hij een 'schuldige' aan. Door steeds de schuld buiten zichzelf te leggen probeert hij zijn gedrag te rechtvaardigen. Hij denkt zo zijn eigenwaarden trouw te kunnen blijven.

Ieder mens is echter verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag. Wanneer wij die verantwoordelijkheid nemen zijn we pas echt trouw aan onze waarden. Zo verstevigt het nemen van die eigen verantwoordelijkheid ons gevoel van eigenwaarde. Dit is uiteindelijk de weg om ons prettig en gelukkig te voelen. Dit is de enige weg.

"Wie de oorzaak buiten zichzelf zoekt, kwetst z'n gevoel van eigenwaarde".

De schuld bij een ander leggen om ons fijn te kunnen voelen is het gedrag van de oude mens, de verslaafde mens. Deze is niet op weg zich prettig of gelukkig te voelen, maar bezig zijn pijn even te ontlopen, niet begrijpend waarom hij zich zo vaak onplezierig voelt. Door deze pijn te ontlopen in plaats van toe te laten, te accepteren, zal ze alleen maar in hevigheid toenemen. Zo wordt "het korte termijn fijn voelen" het "lange termijn lijden".

Zo blijkt de ogenschijnlijk makkelijkste weg uiteindelijk de moeilijkste en de moeilijkste de makkelijkste. Zo zullen de eersten de laatsten zijn en de laatsten de eersten."

Reeds enkele duizenden jaren worden inzichten als deze verkondigd. Toch is de oude mens niet collectief in staat gebleken deze inzichten ten gunste van zijn doel, geluk, te integreren in zijn gedrag. Uiteraard zijn er stromingen die ernaar streven dit collectieve doel te verwezenlijken. Zou het feit, dat het ondanks dat nog niet gelukt is, te maken hebben met leiderschap?

Veel leiders van deze stromingen leiden hun volgelingen op een wijze, waarop hun voorgangers ook leiding gaven. Door de millennia heen is er van echt leiderschap dus eigenlijk geen sprake meer. Nog steeds volharden leiders in het oude voorbeeldgedrag. Het gedrag dat de mensheid niet daar heeft gebracht waar het zijn wil. In die zin gedragen veel leiders van deze stromingen zich identiek met veel andere leiders van vandaag. Religieuze leiders volharden net als wereldlijke leiders in de weg die ooit, lang geleden, door een echte leider werd ingeslagen. Dit maakt onze huidige leiders tot volgers. Religieuze leiders zijn daar eerlijk over. Zij noemen zichzelf volgeling. Wereldlijke leiders pretenderen werkelijk te leiden, terwijl ze feitelijk volgen.

Opvallend is het ook dat zowel kerkelijk als wereldlijk oud leiderschap het 'juiste' pad adviseert. Dit oude leiderschap spreekt zich uit over goed en fout in de hoop anderen te helpen bij hun leren. Hun intentie kan in mijn beleving niet anders dan eerbaar zijn en ik zal de laatste zijn om over hen te oordelen. Met bijzonder veel respect kijk ik naar de wijze waarop zij vaak tegen wil en dank volharden in hun belevingswereld. Maar waar brengt deze volharding hen en hun volgelingen? Ik stel mezelf dus de vraag of volharding of doorzettingsvermogen wel een leiderschapseigenschap is. In het licht van een juiste analyse van 'oude leiders' klopt het vast wel, maar in het licht van dit voorbeeld, de rigiditeit van

leiders door de eeuwen heen, kan doorzettingsvermogen evengoed als kortzichtig en dom worden gezien. Bij zo'n breed scala van betekenissen voor hetzelfde woord, doorzie ik de 'waanzin' van analyses en advies.

We hebben dit in de geschiedenis keer op keer zien gebeuren waar leiders volhardend optraden en de wet voorschreven. Op de korte termijn leken de oude leiders succesvol, maar kijken we over een periode van eeuwen heen dan zien we altijd ondergang. Natuurlijk komen dan de analyses op de proppen en wordt ons verteld waarom het fout ging. Ook dat is standaard gedrag, volg gedrag. Het is immers dit nakaarten dat altijd achteraf moet zorgen voor de rechtvaardiging van ons halsstarrige geloof.

Door nu eens naar de vorm van dit fenomeen te kijken in plaats van ieder voorval te analyseren en de verschillen te zoeken in wat er precies gebeurde (de inhoud), zijn we in staat onze eigen inzichten over leiderschap te transformeren. We zien dan het voorbeeldgedrag van de leider van de oude mens, dat als volgt getypeerd kan worden:

- gericht op de korte termijn
- alles moet snel
- vooruit denkend
- gericht op voorkoming van pijn
- transformatie beperkend
- gericht op hebben
- gericht op overleven
- gericht op en afhankelijk van inhoudelijke data en advies
- gebaseerd op macht

Als we een adviseur zien als een helper bij leren en we zien dat leiders van de laatste millennia oordelen en adviseren, dan mogen we leren dat advies wellicht even helpt om een stapje verder te komen bij een beslissing, maar dat we dat voor iedere volgende beslissing zullen moeten herhalen en er in feite alleen korte termijn winst wordt geboekt. Dit dwangmatig handelen is kenmerkend voor verslavingsgedrag. Van echt leren en transformeren is bij advies blijkbaar geen sprake.

Dit inzicht opent de weg tot een ander gedrag van de helper bij leren. We hoeven geen adviezen te geven. Het aanhoren van de adviesvrager en het stellen van vragen is waardevoller. Er als helper bij leren zijn voor degene die advies vraagt is voldoende..... hij weet de antwoorden. Tijdens het vragen stellen kunnen suggesties gedaan worden. Een suggestie is iets anders dan een advies. De intentie van een advies is het geven van een mogelijke oplossing, terwijl de intentie van een suggestie het plegen van een interventie is om vaste denkpatronen te doorbreken.

Note: Binnen het onderwijs zien we ook tendensen in deze richting. Binnen ROC's wordt bijvoorbeeld ook gewerkt richting een meer coachende vorm van helpen bij leren. Dit vergt overigens wel het een en ander van het transformerende vermogen van de huidige leiding en van de docenten. In feite wordt hen gevraagd hun bewustzijn in versneld tempo te ontwikkelen. Het is te hopen dat er fondsen beschikbaar komen om de ontwikkeling van de vakmensen binnen het onderwijs in zo een richting afdoende te begeleiden. Immers niets is maakbaar, dus ook het vermogen van leerkrachten om leerlingen coachend te begeleiden zal de tijd moeten krijgen om te ontwikkelen.

Over zes jaar of misschien pas over 200 jaar zullen wetenschappers beschrijven waarom de oude mens uiteindelijk verdween en de nieuwe mens excelleerde. Zij zullen wellicht de

parallel trekken tussen de Neanderthaler en de oude mens, omdat wetenschappers van dan niet sec naar data en inhoud kijken. Zij zien de overeenkomst in vorm tussen de Neanderthaler die beter kon jagen dan de Cro-Magnonmens en de oude mens die beter op geld kon jagen dan de nieuwe mens. Toch won de nieuwe mens net als ooit de Cro-magnonmens deed, omdat de nieuwe mens, net als de Cro-Magnon mens, totaal anders te werk bleek te zijn gegaan. Dat is evolutie. Dat is wat de geschiedenis ons leert. De antwoorden zitten niet in de nitti gritti details, maar ze zitten in de grote lijn; onze gedragspatronen.

De nieuwe mens zoekt de antwoorden in zichzelf. Houdt zichzelf verantwoordelijk voor zijn gedrag en wat het hem oplevert. Weet dat wanneer hij iets niet wil, niet anderen, maar hijzelf zal moeten veranderen. Deze nieuwe mens beseft waar hij op deze punten nog kan en mag leren en beschouwt dat als de weg naar een gelukkiger en uiteindelijk ook welvarender leven. De nieuwe mens werkt aan (zelf)vertrouwen, kiest zijn eigen overtuigingen en weet dat zich datgene manifesteert waar hij in gelooft. Bovenal heeft hij geduld, omdat hij keer op keer de rust in zichzelf weet te bewaren en te herstellen. Door geduld te hebben heeft hij geleerd dat dingen juist sneller gaan en hij eigenlijk minder lang geduld hoeft te hebben. Deze nieuwe mens respecteert de ander en diens mening. Hij beschouwt die als van de ander en is daar gelukkig mee. Hij weet dat iedereen denkt en voelt wat hij zelf wil en dat juist dat de basis is voor samenwerking. Deze nieuwe mens heeft geleerd vooruit te voelen en terug (na) te denken.

Het is logisch dat deze mens zich tot andere leiders aangetrokken voelt dan de oude mens. Deze nieuwe mens bewondert de persoon die beter dan hijzelf in staat is zich op deze wijze te manifesteren. Deze nieuwe leiders op hun beurt beseffen dat zij slechts leiden zolang zij leren van hun volgers. Macht is vervangen door respect en wijsheid.

“Lijden leidt tot leren en de bereidheid te lijden is leiderschap.”

We zien dan het voorbeeldgedrag van de leider van de nieuwe mens dat als volgt getypeerd kan worden:

- gericht op de lange termijn
- gunt vooruitgang tijd
- vooruit voelend
- gericht op bereiken van geluk
- transformatie bevorderend
- gericht op zijn
- gericht op leven en laten leven
- gericht op het herkennen/herinneren van gedragspatronen (vorm)
- gebaseerd op respect en wijsheid

Uiteraard heb ik bij het verkrijgen van dit inzicht ogenschijnlijk gelijke gedragspatroon laten zien als de wetenschappers die tot de conclusie kwamen dat een adviseur een helper bij leren is. Ik heb net als zij data geanalyseerd. Ik werkte weliswaar met een ander raster, maar ook dat is wetenschappers eigen. De trendbreuk zit hem in het feit dat ik afwijk van de behoefte aan inhoudelijke data en me concentreer op (gedrags)vormen. Ik bekeek een veel langere periode en concentreerde me op de vorm van de geschiedenis en niet op de inhoud. Geen onderzoek is namelijk rastervrij. Niet het mijne en niet dat van anderen. Hier is de volgende les die de oude mens mag leren. Als het resultaat van wetenschappelijk onderzoek rasterafhankelijk is en de conclusies het gevolg zijn van persoonlijke interpretaties, is er van

wetenschappelijk bewijs, goed beschouwd, geen sprake. Wat zou u een ander nu nog willen adviseren? Is ieder advies dat we een ander geven niet gericht op het verkrijgen van bevestiging van onze eigen belevingswereld door anderen? Is dit wellicht de reden waarom ons gevoel van onmacht groeit als we keer op keer geconfronteerd worden met de ervaring eigenlijk niets te kunnen veranderen? En toch verandert alles constant! Hoe komt dat dan? Is het volgen van die natuurlijke ontwikkelingen niet waar leiderschap om draait? Dat lijkt een bruikbare paradox:

“Echt leiderschap volgt natuurlijke ontwikkelingen.”

Alles wat we geloven zal zich manifesteren. De wetenschap is in feite een hulpmiddel voor de verslaafde mens. Doordat ons geleerd is dat er zoiets als wetenschappelijk bewijs is, leggen we de verantwoording om te geloven buiten onszelf. We leren zo nooit te erkennen dat ons geloof sterk genoeg is om de werkelijkheid, die we wensen, te creëren. We zullen dus ook nooit dat onbewuste stukje negatief zelfgeloof los kunnen laten als we dit niet voorzien. We blijven zo afhankelijk van het geloof van anderen. De wetenschapper gelooft iets en doet zijn best dat te bewijzen. De verslaafde geconditioneerde mens kan alleen nog maar voorwaarts als een selecte groep het broodnodige bewijs geleverd heeft. Dat dit bewijs verkregen is door onderzoek, dat niet rastervrij kan zijn, vergeten we gemakshalve. Bovendien wordt vergeten dat de mensheid zijn capaciteit om te evolueren zo enorm minimaliseert. Dat we door gebrek aan verantwoording voor en vertrouwen in onszelf, ons leren beperken en dat we accepteren, dat we de sociale context mede creëren die ontsnappingspogingen met geweld teruggedrukt in de chaos. Dat is gelijk het enige dat nooit zal veranderen. Al voor het ontstaan van het universum werd iedere ontsnappingspoging uit de chaos getrakteerd op zwaartekracht. Zo liepen vele ontsnappingspogingen op niets uit, totdat de ontsnapte door volumevergroting, verlaging soortelijk gewicht, aan die zwaartekracht wist te ontsnappen. Het is die volumevergroting die geleid heeft tot de behoefte snel en op korte termijn te groeien. Het is een diep overlevingsbesef dat het snel moet. Wat de verslaafde mens echter niet ziet is dat deze behoefte er uiteindelijk toe leidt dat de snelheid uit de groei, het leren, gaat en dat we als oude mens zo terug dreigen te vallen in de chaos. De oude mens mist het geloof, het vertrouwen en het geduld om te beseffen dat de natuur beter in staat is aan chaos te ontsnappen dan onze grote hersenen, althans, de manier waarop wij ze nu gebruiken. Aangezien onze grote hersenen ook een uiting zijn van de natuur mogen we aannemen dat ze bedoeld zijn de natuur te ondersteunen in het voortbestaan. Dat zulks niet de houding van de oude mens is, geeft te denken.

Er is een nieuwe mensheid aan het ontstaan. Een mensheid die dit doorziet en een toereikend aantal leiders voortbrengt om voldoende energie te leveren voor een volgende kwantumsprong. Echte leiders zijn helpers bij leren. Daar zijn veel geleerden het wel over eens. Echte leiders zijn dus veranderaars, want leren en veranderen zijn synoniemen van elkaar.

Ik mag nog veel leren. Dat besef maakt me een nieuwe mens. Uit het voorstaande leer ik dat ik zelf ook nog steeds oordeel en adviezen geef. Dat maakt me een oude mens. Het lijkt onvermijdelijk, maar is dat wel zo? Als ik het sec op mezelf betrek wellicht wel, maar wanneer ik mezelf zie als onderdeel van het grote geheel, als schakel in het proces, weet ik dat ik bijdraag. Als ik naar de jongeren van nu kijk, zie ik een grote verandering op dit punt. Evolutie is een natuurverschijnsel. Door evolutie te aanvaarden leidt ik. Als ik weiger mee te transformeren lijdt ik.

10. Authentiek leiderschap

Om te begrijpen waar het in het leven en dus ook bij leiderschap om gaat, is het handig om in termen van energie te gaan denken. We steken energie in van alles en nog wat. We steken energie in alle zaken die onze aandacht hebben. We doen dat vaak lukraak, zelfs zonder ze in lijn te zien met wat we werkelijk wensen: onze intentie. Via de ratio worden ons allerlei methoden aangereikt om hier structuur in aan te brengen. Deze methoden zijn de verslavingsvorm van zelfmanagement. Allerlei vaardigheden, zoals het opsplitsen van alles wat op je “to do list” staat, zoals het bekende belangrijk/onbelangrijk en urgent/niet urgent matrixje, zijn in feite extra “to do’s” en vergen dus extra energie. Energie die ook doelgericht gebruikt had kunnen worden. Dat is niet perse goed of fout, maar wel een feit. In onze co-trainingen ervaren de deelnemers dat zulke methoden onnodig tijdsintensief en energie consumerend zijn. Door de emotie te ervaren die ontstaat wanneer de energie automatisch vanuit de intentie stroomt naar de zaken die aandacht behoeven, worden we ons bewust dat we zonder methodieken beter af zijn. We leren dat ons gevoel ons zegt of we op het juiste pad zitten. Door te leren hiernaar te luisteren zal ons handelen intuïtiever worden. Het aangeleerde maakt plaats voor het succesvolle en inspirerende Zelf.

“Energy flows where attention goes as determined by intention.”

Als leider weet ik dat alles waar ik in geloof zich zal manifesteren. Daar valt niet mee te marchanderen. Zelfs wanneer ik zeg ergens in te geloven, maar mijn gedachten zijn die meer van twijfel dan van waar geloof, dan nog klopt het. In dat geval zal de twijfel zorgen dat wat ik wilde geloven zich niet manifesteert, maar wel het resultaat van mijn twijfel of ongelooft. Het kan ook zo zijn dat de twijfel niet overheerst en dat waar ik in geloof zich toch manifesteert. De tijd van conceptie van de gedachte, de overtuiging, het geloof, tot aan manifestatie is dan alleen langer en/of vergt meer energie.

“Als een rotsvast geloof leidt tot snelle manifestatie, maar deze vasthoudendheid evengoed kan leiden tot rigiditeit, wanneer is mijn geloof dan rotsvast en wanneer is het rigide?”

Als een rotsvast geloof leidt tot snelle manifestatie, maar deze vasthoudendheid evengoed kan leiden tot rigiditeit, wanneer is mijn geloof dan rotsvast en wanneer is het rigide? Voor mij is dit een wezenlijke vraag, omdat dit issue, zolang we het ons niet bewust zijn, hoofdzakelijk bestierd wordt door ons corrupte brein en zo de manifestatie van hetgeen we geloven juist in de weg kan staan. Als we het ons wel bewust zijn ontstaat het besef dat natuurlijk leiderschap ‘Is’, wanneer de ratio de plek krijgt die het verdient. De ratio is niet de baas over ons leven, maar wij als individu zijn de baas over onze ratio. De ratio staat ons ten dienste. Door de overdreven, uit angst voortkomende, behoefte aan controle kennen we, bij alles wat we doen, onze ratio een te belangrijke rol toe. Door ons bewust te worden dat die vorm van controle een illusie is, wordt het ons mogelijk waarlijk te accepteren en te ontdekken dat we vertrouwen kunnen hebben.

Alsof het bovenstaande nog niet complex genoeg is gaat het in onze werkelijkheid niet om één ding dat we wensen. We geloven in tal van zaken. Dat zijn onze overtuigingen. Hoe vaak zeg je niet: “Zie je wel, heb ik het niet gezegd”, of “ik wist wel dat ik gelijk zou krijgen”. In al die overtuigingen, plezierig of niet, steken we energie en daarnaast nog eens extra om anderen te overtuigen dat waar wij zelf in geloven juist is en dus hun afwijkende overtuiging niet kan kloppen.

Waarom steken we energie in overtuigingen die ons weghouden van datgene wat we wensen? En waarom steken we energie in het overtuigen van anderen, terwijl we die energie ook kunnen gebruiken ten behoeve van de manifestatie die we wensen, in dat wat we wensen te scheppen?

De eerste vraag laat zich beantwoorden met: “Dat komt door onze verslavingen; pure behoefte bevrediging.” Om de tweede vraag te kunnen beantwoorden, moeten we eerst maar eens kijken naar wat er gebeurt wanneer we een ander tracht te overtuigen of te beïnvloeden. Kijk naar hoe je energie dan stroomt. Stroomt die naar die zaken die je naar je doel brengen? Nee, echt niet. Kijk ook eens naar je energieverbruik. Visualiseer dat eens. Kijk vervolgens eens naar je energie wanneer je anderen gaat controleren op het feit of ze wel overtuigd blijven van jouw geloof; de energie die je erin steekt wanneer ze in jouw beleving anderen “negatief” beïnvloeden. Kijk eens hoe je energie stroomt wanneer je oordeelt dat iemand een ander “negatief” beïnvloed. Kijk er eens naar waarom je de beïnvloeding van die ander negatief vindt. Is het niet omdat er bij jou dan energie wegvloeit? Maar wie heeft de deur daarvoor opengezet? Ben je dat niet zelf?

Echt leiderschap vergt een diepgaand besef van wat is.

Echt leiderschap is niet maakbaar maar kan mede door het beantwoorden van de bovenstaande vragen ontwikkeld worden. Echt leiderschap vergt een diepgaand besef van wat is. Het bewustzijn van een natuurlijk leider zal op vele fronten dieper zijn dan dat van zijn volgelingen. Gelijktijdig beseft de leider dat hij op zijn beurt ook volgeling is. Hij volgt de dynamiek van de natuur. Beseft dat alles vloeibaar is. Dat alles wat is door elkaar loopt. Dat alles effect heeft op alles en dat de ratio dat niet op eigen houtje kan managen. Dat hij niets zeker kan weten en gelijktijdig alles wat hij gelooft kan laten ontstaan. Hij heeft geleerd te vertrouwen en geduld te hebben. Hij beseft dat hij zijn visie niet verwezenlijkt door vooraf een pad (met meetpunten) te definiëren, maar dat hij creëert met gedachtenkracht. Hij schept zijn eigen realiteit, omdat hij beseft in een wereld vol mogelijkheden te leven. Hij beseft dat hij voor mogelijkheden kan kiezen. Hij beseft dat twijfel geen duidelijke keuze betekent. Hij bant twijfel niet uit door te zeggen dat hij dat zal moeten om succesvol te zijn, maar door te kiezen voor dat, waar hij geen twijfel ervaart op het moment van kiezen. Hij durft te kiezen voor zijn eigen gevoel. Durft te vertrouwen op zijn eigen gevoel. Hij kiest niet voor roem, omdat erkenning door anderen ondergeschikt is aan de erkenning van het zelf. Hij zal geroemd worden door wat hij bereikt en door velen verguisd op weg naar dat doel. Hij zal dat zo niet ervaren, want hij ontmoet in zijn beleving steeds medestanders omdat daar zijn energie op gericht is. Hij laat weerstand zijn, zodat hij met zijn ziel en zaligheid, met al zijn energie, kan werken aan de verwezenlijking van zijn (levens)doel.

In “Bommetje, een aanslag op je ego” stelden we dat een mens krijgt wat hij geeft. Zie wat er gebeurt wanneer we die stelling combineren met de stelling hierboven over echt leiderschap. De echte leider krijgt vertrouwen en geduld omdat hij het geeft. De echte leider verzamelt mensen om zich heen die creëren met gedachtenkracht. Mensen die echte keuzen maken en bij twijfel voor iets anders kiezen. Mensen die niet proberen anderen van hun gelijk te overtuigen, omdat zij zichzelf te zeer lief hebben en zichzelf geen energielek wensen te bezorgen. Mensen die met ziel en zaligheid co-creëren en zo ook hun eigen (levens)doel verwezenlijken.

Het lijkt wellicht complex, maar wanneer je het idee loslaat alles te moeten overzien, zul je de schoonheid ervan ervaren. En het wordt nog mooier en complexer, want soms kunnen we niet kiezen..... en wat dan? Wat als de keuzemogelijkheid altijd paden met twijfel oproept? Onderzoek dan eens of je werkelijk twijfel voelt, of dat deze twijfel wordt ingegeven door de ratio, jouw denken. Twijfel in dit verband voedt de angst. Het is dit gevoel van angst dat ons laat twijfelen, maar dat is iets anders dan het gevoel van twijfel. Herinner je dan dat niet de ratio de baas is over jou, maar jij bent de baas over je ratio. Twijfel voelen op het moment van kiezen voelt voor mij anders dan twijfel die ontstaat door mijn denken. De hierdoor ontstane onzekerheid is niet een twijfelen aan het doel, maar meer over hoe het pad zal zijn op weg naar het doel. Die twijfel heeft meer te maken met de vraag of een pad wel direct naar het doel leidt. Die twijfel heeft met pijn te maken. Het niet weten of na de keuze de pijn zal afnemen als gevolg van leren, of dat de pijn op de langere termijn zal terugkeren en toenemen, omdat er op dat punt meer te leren valt. Je kunt je nu afvragen of deze analyse wel tot iets leidt. Merk eens hoe je ratio door deze tekst wordt meegenomen in een maalstroom. Is deze qua vorm te vergelijken met jouw maalstroom als je twijfelt over een keuze? En waar leidt dat dan naar toe? Dus.....

Zolang we nog niet kunnen voelen wat de juiste weg is, dan is die keuze op dat moment nog een brug te ver. De twijfel zelf, is vaak al onhoudbaar pijnlijk en dwingt ons soms een keuze te maken, ook al blijkt dat achteraf 'verkeerd'. We zijn dan tenminste van de acute pijn verlost. Dat dit niet de snelste weg is naar het doel, zal duidelijk zijn, maar doe het eens anders als je pijn hebt. Er is dus geen sprake van goed of fout, maar het is wel een feit dat we hetgeen we wensen te bereiken uitstellen als we er voor blijven kiezen de pijn te vermijden; als we blijven kiezen voor onze verslavingen. Leef eens voort in een oncomfortabele situatie, je zult dan snel merken hoe deze naar comfort leidt.

Wanneer we even teruggaan naar de pijnstrategieën van hoofdstuk 4, dan wordt duidelijk dat we pijn mogen ervaren om ervan te leren en dat we er daardoor snel, op constructieve wijze af zullen komen. Blijft de pijn, of komt deze terug, dan heeft het onderzoeken nog niet voldoende opgeleverd. Ik geloof dat het goed is ook zo'n situatie gewoon te laten bestaan. Het besef dat we niet verder komen wanneer we niet kiezen kan op dit moment echter door ons corrupte brein worden aangewend om vanuit de behoefte verder te komen toch maar te kiezen. Besef dat de corrupte ratio dit dan doet om de acute pijn tot een einde te brengen. De ratio onderbouwt dit met de gedachte, vanuit het waardenbesef te willen bereiken, dat het in dit geval niet gaat om vermijden. Niets is echter minder waar. Bovendien hoeven we niet gelijktijdig op alle fronten te groeien. Er is nooit sprake van één keuze op enig moment. Door de pijn die zo'n issue veroorzaakt, kan het wel degelijk lijken alsof het uitsluitend om die keuze gaat op dat moment. Er zijn echter altijd meer zaken waar parallel aan gewerkt kan worden. Wellicht voelen ze minder acuut, omdat de pijn minder heftig is, of er in het geheel geen pijn gevoeld wordt. Besef dan dat heftige pijn doorgaans te maken heeft met behoeftenbevrediging en dat behoeftenbevrediging duidt op een verslaving, ofwel leidt tot gedrag ter vermijding van pijn. Voor het bereiken van het werkelijk doel, dat waar het in je leven om gaat, is het belangrijk die verslaving te doorzien, zodat energie niet meer wordt aangewend voor het vermijden, maar voor het bereiken. Wanneer dat inzicht helder wordt kan de pijn zijn, zonder dat de verslaving die eraan ten grondslag ligt, zorgt voor een energielek.

Bij dit bewustzijnsniveau zijn we in staat ongemakkelijke dingen te laten bestaan zonder de behoefte te voelen ze acuut op te lossen. De beloning dient zich aan als na korte tijd blijkt dat de antwoorden vanzelf komen. Door namelijk aan minder pijnlijke issues te werken waar vast en zeker gelijke gedragspatronen aan ten grondslag liggen, komen de inzichten die leiden tot

het helen van ‘grotere’ issues vanzelf. Zo stellen we onszelf in staat na korte tijd toch zonder twijfel in het moment de keuze te maken die we eerder nog niet zonder twijfel aankonden.

Wanneer we dit eenmaal ervaren hebben en ons bewustzijn verder groeit, zien we ook dat onze visie nooit een strak ingelijst schilderij kan zijn. Een visie is dynamisch als het leven zelf. Dat wat zich manifesteert als gevolg van ons geloof, onze gedachtenkracht, kan qua beeld behoorlijk afwijken. Toch helpt het maken van een plaatje wel. Wanneer we van tijd tot tijd de vorm aanschouwen in plaats van de inhoud, zal blijken dat we vaak al enige tijd in ons doel staan zonder dat we ons dat gerealiseerd hadden. Dan blijkt dat waar we in geloofden allang werkelijkheid is en zich dus, zonder dat we er erg in hadden, al manifesteerde. Wanneer we dat niet doen en blijven focussen op het beeld, zal blijken dat we de rest van ons leven achter een doel aan kunnen lopen zonder te ervaren dat het zich manifesteert. Dat is makkelijk te begrijpen, wanneer je zo’n schilderij met uitgestrekte arm voor je houdt. Als je er naar toe loopt terwijl je het vasthoudt zul je immers ervaren dat je voor eeuwig kunt doorlopen zonder dichterbij het schilderij, jouw doel te komen. Zo’n weg naar je doel is rigide. Door steeds naar de vorm te kijken en te onderzoeken wat het bereiken van dat doel jou oplevert, zul je ervaren dat de weg er naar toe jou dat oplevert wat je belangrijk vindt en dat dus je geloof werkelijkheid wordt.

Blijven geloven ongeacht de deviatie tussen verwachting en realisatie, leidt tot onvoorwaardelijkheid. Deze onvoorwaardelijkheid leidt tot de manifestatie van het geloof. Immers, wanneer de verwachting lager is dan de realisatie zal dit leiden tot positieve emoties. Wanneer echter de verwachting hoger was dan het gerealiseerde kan dit leiden tot negatieve emoties. In feite zijn de woorden positief en negatief verkeerd gekozen. Beiden emoties kunnen namelijk zowel tot doormodderen als doorbreken (manifestatie van het geloof) leiden. Het vermogen te begrijpen dat dingen zijn zoals ze zijn en dat het goed is wat het ook is, zorgt voor de onvoorwaardelijkheid van het geloof en voorziet de leider van het vertrouwen dat zijn geloof, zijn visie, zich zal manifesteren. Het is ook dit vermogen dat de leider in staat stelt om te gaan met de belangrijkste spanningsboog, namelijk optimale motivatie ongeacht de deviatie tussen verwachting en realisatie.

11. Nieuw leiderschap en de effecten

Proto-leiderschap zit in alles dat is, maar kan zich slechts tot volwaardig leiderschap ontwikkelen binnen de structuren (lees electro-magnetische dynamiek) die dit mogelijk maken. (Proto, in de kwantumleer, betekent: ‘in aanleg aanwezig’.) Iedere mens beschikt over de mogelijkheid zo’n dynamiek in zichzelf te laten ontstaan. De vermogens die hierbij gebruikt worden zijn denken en voelen. De fase na proto-leiderschap ontstaat, wanneer iemand verder “kijkt” dan wat algemeen geaccepteerd wordt. Of dit zich tot leiderschap zal ontwikkelen hangt echter af van wat er daarna met de gedachten en gevoelens, die hierdoor weer ontstaan, gebeurt. Het is bijvoorbeeld belangrijk dat de gedachte meer wordt dan enkel een gedachte. Wanneer deze gedachte keer op keer bevestigd wordt met een “ja” groeit de gedachte uit tot overtuiging. Deze “onorthodoxe” overtuigingen noem ik de visie. Ik zeg onorthodox, omdat het hier overtuigingen betreft die nog niet algemeen geaccepteerd of ondersteund worden. Gaat het om een algemeen aanvaarde overtuiging dan is van een eigen visie geen sprake. Een eigen visie staat dichter bij het individu dan een visie ontwikkeld door een ander. Het propageren van een door een ander ontwikkelde visie is een vorm van leiden die dichter staat bij managen, volgen, dan bij leiden. Een eigen visie werkt maximaal inspirerend op anderen en doet natuurlijker volgen.

“Leiderschap is manifest wanneer iemand verder kijkt dan wat algemeen geaccepteerd wordt.”

De leider ziet dus wat anderen nog niet zien en doet wat nodig is, zodat anderen ooit ook zullen zien wat hij zag, ver voor het zich manifesteerde. Als ik zeg dat alles wat ik geloof zich zal manifesteren, dan bepaalt de kracht van mijn gedachten allereerst of dit werkelijk zal zijn. Is die kracht zo groot dat anderen die onbewust waarnemen, dan is er sprake van charisma. Dit is de basis voor het aantrekken van nog meer gedachtenkracht, het vertrouwen van anderen in de leiderschapsvisie, ter ondersteuning van de manifestatie van dat wat de leider gelooft. Merk dat dit iets anders is dan het overtuigen van anderen. De leider hoeft niet te overtuigen. De leider wordt gevolgd. Een leider doet volgen.

“Charisma manifesteert zich, wanneer mijn gedachtenkracht de gedachten van anderen synchroon laat oscileren.”

Uiteraard is het niet zo dat de leider vanaf dag één door iedereen wordt gevolgd. Een leider maakt zich daar echter niet druk over. Hij weet dat niet iedereen dat hoeft te doen. Wanneer de gedachtenkracht groeit neemt het aantal “aanwijzingen” richting een manifestatie toe en zullen meer mensen zich aansluiten waardoor de gedachtenkracht nog verder toeneemt en zich weer meer mensen zullen aansluiten. Deze opwaartse spiraal leidt onvermijdelijk tot manifestatie. Wanneer er binnen het team deelnemers zijn die trachten anderen te overtuigen van een andere handelwijze, wordt er gedachtenkracht aan het bereiken van de manifestatie onttrokken, omdat er energie in andere richtingen wordt aangewend, maar er blijft altijd iets van een individuele bijdrage over dat dient ter manifestatie. Iedere volgeling is dan ook welkom. De één draagt meer bij dan de ander, maar in essentie draagt iedereen bij. Wie anderen meer wil laten bijdragen draagt zelf daardoor minder bij. De zinloosheid van dit wijzen naar anderen is evident. Voor de leider is dit gedrag, het overtuigen van anderen funest, want een leider wordt in ieder voorbeeld gevolgd. Derhalve hebben “leiders” die trachten anderen te overtuigen teams met een kleiner creatievermogen en zijn dus minder sterk in het realiseren van de visie. Dit is de reden waarom consensus niet de weg van een

groot leider is. Grote leiders vertrouwen op de kracht van het co-creëren. Als iedereen hetzelfde doel voor ogen heeft, dan draagt iedereen bij. Uiteraard geldt voor iedereen: doe wat je gelooft, de rest is bijzaak. Wie gelooft te moeten sleutelen aan de performance van anderen en een voorstander is van bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkelplannen voor medewerkers, om zo de leiderschapsvisie te helpen verwezenlijken, moet dat vooral doen. Zo iemand is weliswaar z'n eigen (aangenomen) visie, het feit dat aan de performance van anderen gesleuteld kan worden, aan het verwezenlijken, maar draagt, zolang hij in de leiderschapsvisie gelooft, ook bij aan het verwezenlijken daarvan.

*Een visie is een illusie die werkelijkheid wordt,
doordat het geloof erin zo sterk is dat het zich manifesteert.*

De bijdrage per medewerker kan echter ook in z'n totaliteit omhoog gebracht worden. De grote van de bijdrage wordt namelijk bepaald door het voorbeeldgedrag van de leider. Als men zou wensen dat een individu of een team beter zou gaan performen is het zinvoller dat de leider van zo'n team naar z'n eigen gedrag kijkt, dan te kijken naar het gedrag van de teamleden. Het is zaak dat de leider de gewenste houding heeft, zodat ook dit voorbeeld gevolgd kan worden ter optimalisatie van het systeem waarin niet overtuigd hoeft te worden, maar gewoon gevolgd wordt. De nieuwe mens heeft zo'n levenshouding. Dit volgen is natuurlijk en laat de volger alle vrijheid te doen wat hij zelf denkt dat goed is, om het doel te verwezenlijken. Dit gevoel van vrijheid van geest resulteert in een hoge mate van creativiteit in de organisatie. Creativiteit laten zijn, vergt vertrouwen en een houding van leven en laten leven. Omdat mensen niet te overtuigen zijn dat ze zo'n of een andere houding zouden moeten aannemen, is het zaak dat de leider zo'n houding heeft. Zo'n houding is natuurlijk voor de nieuwe mens. Waar de oude mens nog bezig is met overleven handelt de nieuwe mens al vanuit een levenshouding van leven en laten leven. Wanneer de leider zo'n nieuwe mens is en dit gedrag uitstraalt, zullen steeds meer medewerkers in dit gedrag volgen. Doordat meer medewerkers naar zichzelf gaan kijken en minder naar anderen om de performance te verbeteren, wordt de uitstraling van deze levenshouding sterker. Hierdoor zullen nog meer medewerkers dit gedrag gaan volgen. Het scheppend vermogen cumuleert. Op deze wijze gaat steeds minder energie verloren in het "corrigeren" van anderen en zal meer energie aangewend worden ter vergroting van de eigen bijdrage richting het collectieve doel; de manifestatie van de leiderschapsvisie.

Door deze transformatie c.q. evolutie van leiderschap wordt er daadwerkelijk minder energie versnipperd en ook minder energie gestoken in het voorkomen van de versnippering ervan. Hierdoor neemt de werkdruk af, terwijl gelijktijdig de prestatie toeneemt. Als gunstige bijkomstigheid neemt de stress af en snijden wij indirect in de grootste en meest bizarre kostenpost van het bedrijfsleven; verzuim.

Wanneer we dit fenomeen vervolgens holistisch bekijken, zien hoe deze vorm van nieuw leiderschap doorwerkt in de totale samenleving. Laten we als voorbeeld eens kijken naar de zorgsector, want het grootste deel van ons zorgbudget gaat op aan stress gerelateerde ziekten. Wat zou er veranderen wanneer ons land door nieuwe leiders geregeerd zou worden, leiders die meer energie steken in het bereiken van doelen en minder in (het oplossen van) problemen.

Nieuw leiderschap staat in schril contrast met de waanzinnige hedendaagse theorie over bezuinigen. Nu trachten we namelijk het zorgbudget te verkleinen door stress te verhogen en dus onze gezondheid nog verder onderuit te halen. Dit laatste maakt de zorg natuurlijk alleen

maar duurder. Immers, waar kosten lager moeten streeft men naar een hogere opbrengst per medewerker. Deze vorm van optimalisatie zorgt juist voor stress en dus hogere ziekte- en verzuimkosten. Wanneer in een volgende ronde dan de kosten nog verder naar beneden moeten, omdat blijkt dat de bezuinigingsoperatie niet geslaagd is, is de spiraalbeweging richting het putje een feit.

Uiteraard zullen we als samenleving bevestiging zoeken voor ons handelen en de schuld van deze mislukking buiten onze verantwoording leggen. In het voorbeeld van de zorg wijzen we dan op zaken als een hogere gemiddelde leeftijd, toenemend overgewicht, en bijvoorbeeld rookverslaving. We gaan hiermee voorbij aan het feit dat we hiermee de essentie missen, maar gaan dit 'onheil' wel met enorme budgetten te lijf alsof het de essentie betreft. Neemt nou het geld dat we steken in de anti-rook campagne en de wijze waarop we daarmee anderen dan onszelf de schuld van onze slechte gezondheid in de schoenen schuiven. Begrijp me goed, ik vind roken heel dom. Ik heb het zelf lang genoeg gedaan om te weten hoeveel beter ik me voelde toen ik ervan af was, maar als ik heel eerlijk ben, dan zouden we alle waarschuwingen die we op pakjes sigaretten verplicht stellen eigenlijk beter (of ook) verplicht moeten stellen op ieder arbeidscontract, totdat bedrijven niet meer gaan voor de welvaart illusie, maar beseffen dat nieuw leiderschap garant staat voor een hoger welzijn van de medewerkers en evengoed, zo niet beter, zorgt voor concurrerende resultaten. Wanneer we zo'n cultuur ontwikkelen gaan het zorg budget en de kosten voor verzuim vanzelf naar beneden. Roken is weliswaar een veroorzaker van ziekten aan hart- en bloedvaten, van impotentie en van problemen met de luchtwegen, maar hetzelfde en zelfs meer kan van stress gezegd worden en daar staan meer mensen aan bloot dan aan sigarettenrook. Nu mag u zelf trachten antwoord te geven op de vraag waarom we wijzen naar sigarettenfabrikanten, terwijl we weten dat de werkcultuur die we gezamenlijk in stand houden in onze samenleving een veel grotere boosdoener is. Probeer daarop eens antwoord te geven zonder "ja maar" en zonder excuses. Ik wed dat het je niet lukt.

Onze kievitienpolitiek zorgt ervoor dat alle aandacht gaat richting de rokers en de verkopers en makers van rokertjes, terwijl we op die manier onszelf schromelijk tekort doen. Daar lijken we niet mee te zitten zolang we maar niet verantwoordelijk worden gehouden voor de shit waarin we ons bevinden. De oude mens blijft liever in z'n eigen problemen ronddobberen, dan dat hij zelf de verantwoording neemt voor verbetering van z'n eigen leven. Wie denk dat die oude mens het op termijn kan volhouden zit er behoorlijk naast. Net als de Neanderthaler door de Cro-magnonmens voorbij werd gestreefd zal ook de nieuwe mens de oude mens achter zich laten. Ben jij een 'nieuwe mens' of houd je krampachtig vast aan wat je denkt te weten.

Note: In het broedseizoen vliegen kieviten bij naderend onheil op uit het veld om herrie te veroorzaken op een plek ver van hun nest. Ze doen dit zodat mogelijke belagers ieder spoor bijster raken.

Nieuw leiderschap leidt dus tot het ontstressen van de samenleving. Een hogere productiviteit en veel lagere kosten. Het is zowel vanuit een welzijn - als welvaart principe meer dan zinvol nieuw leiderschap te erkennen en te laten ontwikkelen. Het continu zoeken naar optimalisatie van het eigen gedrag staat borg voor een nieuwe hogere beschaving, waar normen en waarden niet op de agenda van politici staan, maar als eigenwaarden door ieder individu in zichzelf ontdekt en nageleefd worden. Het is een beschaving waar meer rust heerst en evengoed een hogere productiviteit is. Het is ook een beschaving waar productiviteit niet het allerbelangrijkste meer is, wat ten goede komt aan de rust en de verdere ontwikkeling van ieder individu en dus aan deze samenleving. Het is een beschaving waar ruim voldoende energie beschikbaar is voor zowel de realisatie van doelen als voor de ontwikkeling van

andere vermogens. Deze hogere beschaving is reeds in de maak. Miljoenen mensen werken inmiddels aan hun eigen ontwikkeling omdat ze beseffen dat dit de weg is naar zowel succes als een betere samenleving. Dit samengaan van de welvaarts- en welzijnsvisie is de basis voor die hogere samenleving. Zij die deze slag niet kunnen maken produceren nageslacht dat niet langer aangepast is aan de evolutie van de mensheid. Deze takken zullen derhalve verdwijnen.

12. De authentieke leider en verandertrajecten

Waarlijk nieuw leiderschap is waarlijk authentiek leiderschap. Waarlijk authentiek leiderschap toont dienstbaarheid. In hoofdstuk 7 “Zelferkenning” werd al duidelijk dat persoonlijke ontwikkeling de weg is naar authenticiteit. Velen van ons hebben de drive om zich persoonlijk te ontwikkelen. Zo vinden bijvoorbeeld trainingen en cursussen voor Enneagram en Kernkwadranten gretig aftrek bij de manager met leiderschapsambities. Maar.....

Hoe komt het nu dat we bij zo’n grote vraag naar methoden voor persoonlijke ontwikkeling en zo’n groot cursus aanbod er toch een gebrek is aan authentieke leiders?

In cursussen die doorgaans gevolgd worden om ons te helpen ons te ontwikkelen gaat het in feite om onze voorkeurs- ofwel overlevingsstrategieën. Deze worden ontleend aan ons zogenaamde persoonlijkheidstype. Tijdens deze cursussen richt de deelnemer zijn aandacht op zaken die hij of zij gemakkelijk van zichzelf herkent en vanuit zijn gedrevenheid tot ontwikkeling ook erkent.

Zo’n overlevingsstrategie heeft ontegenzeggelijk voordelen, want deze bracht de eigenaar wat hij tot nu toe bereikte. Hierdoor strelen de voordelen van de strategie ook jammer genoeg het Ego, de schil die wij ontwikkelden in onze drang door anderen erkent te worden. In plaats van de weg van Zelf-erkenning te gaan, wat de bedoeling is, blijven velen zo helaas op het pad van Ego-erkenning en dus het pad van doormodderen. De nadelen van zo’n strategie noemen we dan bijvoorbeeld onze valkuilen. De term valkuil kunnen we inmiddels gemakkelijk rechtvaardigen, omdat de meerderheid weet, dat iedereen ze heeft. Hierdoor is in feite een maatschappelijk aanvaardbare verslaving ontstaan, immers, het gaat hier om een dwangmatigheid die helpt de scheuren in het Ego te dichten. En zo helpen ook de valkuilen mee vooral dat te blijven doen wat de cursist altijd al deed. Zie hier de waanzin als hij zo denkt andere resultaten te behalen.

Het blijft voor de meeste deelnemers dus bij herkennen en erkennen en daardoor is de beoogde verandering gedoemd te mislukken. Immers doordat de pijn, waarvoor de strategie ooit ontwikkeld werd, wordt vermeden en dus niet voortdurend wordt ervaren, wordt de oorzaak van het lijden niet doorzien en blijft de overlevingsstrategie nodig. De erkende valkuilen kunnen dan slechts met de ratio worden gemanaged. De mogelijkheden van de ratio zijn echter beperkt. Kan de ratio zeven (plus of min twee) parameters managen, het onbewuste waarschijnlijk miljoenen. Zodra het aantal parameters toeneemt en dat is in vrijwel iedere normale werksituatie al het geval, zullen alleen nog, de in het hier en nu, acute parameters rationeel gemanaged worden en vervalt vrijwel direct de controle over de valkuil, of wordt het proces van denken naar doen vertraagd of zal zelfs in zijn geheel stagneren. (Dit levert negatieve stress op). De eigenaar blijft zo op het pad van het vermijden van de pijn. Het pad van het doormodderen.

Wanneer we een stap verder gaan en de pijn, die normaal gesproken door de overlevingsstrategie wordt vermeden, ervaren wordt, laat deze de overlevingsstrategie transformeren tot een leefstrategie. De eigenaar wordt dan niet meer gemotiveerd door de anti-waarde angst, angst voor de pijn, maar waarlijk door een waarde. Doorgaans is dit de waarde waardoor de eigenaar altijd al dacht gemotiveerd te worden. Dat is hoe ons corrupte brein werkt. (Kortman P. en Kemperman P., 2005.) Door deze transformatie verdwijnt de aan de strategie gerelateerde valkuil en behoeft deze dus ook niet meer bewust gemanaged te worden. De aan de strategie gerelateerde vermogens blijven en worden met meer energie gevoed, omdat er geen energie meer gaat zitten in de beperkingen. Het proces van denken naar doen kent nu geen tijdsbelemmering meer. Hierdoor stroomt de toegenomen energie vrijelijk. Dit zijn de stappen naar authenticiteit. Dit maakt het verschil tussen authentiek gevonden worden en waarlijk authentiek zijn.

Ik besef heel goed dat er nu reacties kunnen zijn, bijvoorbeeld de reactie dat het enneagram wel degelijk wijst op de pijn (angst), waardoor de overlevingsstrategie werd ontwikkeld. Dat klopt ook wel, maar wijzen op een type angst dat een persoonstype “eigen” is, is iets heel anders dan zelf de pijn te ervaren en er vervolgens door te leren. Het is niet voor niets dat zoveel managers met een gerust hart naar een enneagram cursus gaan en dat een veel kleiner aantal daadwerkelijk het besef en de moed heeft dat echte transformatie van de persoon (en dus ook de organisatie) op een veel dieper niveau plaatsvindt. Mensen die bang zijn met zichzelf geconfronteerd te worden geven immers al toe bang te zijn. Ze wensen blijkbaar die angst in stand te houden, omdat ze geloven dat die angst altijd nog beter is dan de confrontatie met zichzelf. Wat zij jammerlijk genoeg niet in de gaten hebben is dat zij niet bang zijn voor de confrontatie met zichzelf, het Zelf, maar de confrontatie met de illusie die ze over zichzelf gecreëerd hebben. Die illusie is per definitie negatief en wordt niet voor niets het negatief eigen geloof genoemd. Wat ze tevens niet begrijpen is dat het bereiken van authenticiteit voor hen nog een brug te ver is. Ze blijven liever in het doormodderpatroon van het overtuigen en managen van anderen. Doordat ze zichzelf niet erkennen tonen ze conformistisch gedrag in de hoop door anderen erkent te worden. Authentieke mensen daarentegen beseffen dat ze anderen niet kunnen en ook niet hoeven te overtuigen. Dat ze uitsluitend zichzelf kunnen overtuigen en managen en daardoor in staat zijn anderen te leiden. Hierdoor zijn authentieke mensen in staat zichzelf te erkennen. Dit erkennen van het Zelf is anders dan het zich op de borst slaan van de ego-manager. Wanneer iemand zichzelf erkent en dus de erkenning van anderen niet nodig heeft, zal hij zijn zelferkenning niet adverteren. De behoefte daartoe ontbreekt immers.

Nogmaals, het wijzen op een type angst dat een persoonstype “eigen” is, is iets heel anders dan zelf de pijn te ervaren en er van te leren. Het eerste heeft veel weg van een advies en zorgt doorgaans bij de eigenaar voor het gevoel erkent te worden door de “samenleving”. De vraag: “En hoe verander ik dat nu, hoe kom ik van die angst af?”, blijft echter bestaan, terwijl het waarlijk ervaren van de pijn leidt tot persoonlijk leren en het erkennen van het Zelf door jezelf en het verdwijnen van de pijn. Het verschil zit in het daadwerkelijk nemen van eigen verantwoordelijkheid en het besef dat iedere keuze impliceert dat die eigen verantwoordelijkheid groter wordt. Op deze weg wordt de mens geconfronteerd met de hoeveelheid verantwoordelijkheid die hij werkelijk aan kan. Zoals je wellicht voelt vraagt authentiek leiderschap een bijzonder groot eigen verantwoordelijkheidsbesef. De enige manier om dit te bereiken is door ons bewustzijn sterk te verbreden en hierin zit hem nou net de kneep.

Door de universele geneigdheid van de mens om zich met iedere opvolgende toestand te identificeren, versmalt ons bewustzijn juist. Hoe sterker we ons identificeren, hoe sterker vernauwd ons bewustzijn wordt en hoe sterker we het contact met de werkelijkheid hebben verloren. Ik citeer je een stukje uit het boek van Don Richard Riso en Russ Hudson dat als titel “De wijsheid van het enneagram” heeft:

“Hoe sterker we ons met ons zelfbesef identificeren, hoe sterker we er in opgesloten komen te zitten en hoe sterker we vergeten dat we andere keuzen hebben en op andere manieren kunnen leven. We focussen ons uitsluitend nog op bepaalde kwaliteiten uit het totale pakket van onze menselijke potenties, alsof we zeggen: “Ik belichaam deze kwaliteiten, maar niet die; ik ben zus, maar niet zo.” Aldus ontwikkelen wij een bepaald zelfbeeld, een zelfdefinitie – een voorspelbaar persoonlijkheidstype.”

Note: Over het hierboven bedoelde zelfbeeld, de zelfdefinitie, schrijft Ken Wilber in z'n boek ‘Zonder Grenzen’: *“Hoe dieper ik doordring in me zelf, des te verder verwijder ik me van mezelf. Al wáárnemend ontdek ik dat het 'zelf' dat ik kan voelen, zien, of kennen (het zelf waarvan ik dagelijks de getuige ben) helemaal niet mijn Ware Zelf is. Het is 'n vals zelf, een illusie, een misleiding. We hebben ons in onwetendheid vereenzelvigd met 'n verzameling kenbare objecten: ons lichaam, onze geest onze persoonlijkheid, in de veronderstelling dat deze objecten ons ware 'zelf' uitmaken.”*

Het Zelf waar in dit boek aan gerefereerd wordt dient dus vergeleken te worden met het hierboven beschreven ‘ Ware Zelf’. Persoonlijkheid, Het valse Zelf, is vergelijkbaar met wat in dit boek het Ego wordt genoemd.

Zie hier de paradox van het werken met wellicht goede, maar vaak slecht toegepaste methoden.

“Persoonlijkheidsontwikkeling leidt tot verbreding van ons bewustzijn, terwijl de identificatie ermee tot versmalling ervan leidt.”

Het Enneagram is bedoeld voor persoonlijkheidsontwikkeling en verbreding van ons bewustzijn, maar laat de beoefenaar zich eerst identificeren met een persoonlijkheidstype, wat leidt tot versmalling van het bewustzijn. Wanneer je deze paradox doorziet besef je waar de crux zit, ofwel de potentiële valkuil van de “Enneagram volgeling”. Getuige de titel van het boek wordt de wijsheid toegekend aan het enneagram, een model. Het zou van een breder bewustzijn getuigen de wijsheid in het Zelf te erkennen in plaats van die toe te kennen aan een model. Uiteindelijk is het toch ook de bedoeling een breder bewustzijnsniveau te bereiken, wat niet lukt wanneer we ons identificeren met door anderen gedefinieerd beeld van onszelf.

Note: Bovenstaande paradox geldt natuurlijk ook voor Kernkwadranten en evengoed voor de 16 persoonlijkheidstypen van Jung.

Wellicht kunnen we stellen, dat we pas in het hier en nu ZIJN, wanneer we iedere identificatie loslaten; zelfs de identificatie met ons zelfbeeld. Immers, ook een zelfbeeld werkt als een kader en kaders zijn op enig moment blokkades. Dit is een fraaie paradox, want is er zonder identificatie met het Zelf wel sprake van erkenning van het Zelf? Nee?..... Of juist ja?, want als we allemaal alle vermogens en gedragskenmerken in potentie in ons hebben en daarin geloven, ben jij, net als ik, een manifestatie van het Zelf. De acceptatie van iedere manifestatie van het Zelf leidt tot de openbaring ervan.

“Authenticiteit is de openbaring van het Zelf aan een manifestatie van het Zelf.”

De acceptatie van het bovenstaande lijkt nu noodzakelijk, doch de identificatie ermee is waanzin.

Leer/ verandertrajecten in de organisatie.

Wanneer je even teruggrijpt naar hoofdstuk 1 van dit boek lees je:

“Leiderschap is een maatgevende parameter bij organisatie ontwikkeling.”

Ook wanneer we het hebben over groepen individuen, de organisatie die je leidt bijvoorbeeld, gaat de paradox van bewustzijnsversmalling op. Daar is het echter vaak nog extremer. Verandertrajecten zijn verworpen tot een tamelijk rationeel gebeuren waar het hokjes denken nog verder gaat dan bij individuele verandertrajecten al het geval is. Door het definiëren van hokjes voor groepen individuen of methodieken, wordt ‘veranderen’/ontwikkelen, ondanks de ogenschijnlijke differentiatie van het begrip, nog generieker. Alhoewel doorgaans expliciet gesteld wordt dat verandering (van mensen) niet maakbaar is, doet de impliciete boodschap ons een andere belofte. Ook hiervoor geldt dus dat je best aan zoiets kunt beginnen, zolang je je realiseert dat je daarna extra hard zult moeten werken aan die bewustzijnsverbreding in je organisatie om te zorgen voor daadwerkelijk transformatie. Prof. Dr. L. de Caluwé, van het concept veranderen in 5 kleuren, stelt dat zijn witdrukfase, waarin de verandering verinnerlijkt wordt en waarin mensen (eigen) betekenis geven aan de verandering, essentieel is. Het belang van die fase heeft hij, naar eigen zeggen, eerder door middel van onderzoek aangetoond (De Caluwé, 1997). Daar er deze overeenkomst is met ons denken en dat van De Caluwé en bovendien vanwege het algemene inzicht dat identificatie leidt tot bewustzijnsversmalling, wil ik je de vraag stellen of het wel verstandig is geld uit te geven aan verkenning en implementatie van een methodiek ter verandering, die mogelijk onnodig is en bovendien de noodzakelijke bewustzijnsverbreding in de weg staat. Het introduceren van een methodiek om verandering mogelijk te maken is namelijk al een verandering in zichzelf en vraagt om identificatie. Ik ga ervan uit dat je gewend bent om constante verandering in jouw organisatie heel goed zelf te begeleiden. Daar heb je immers je aanstelling aan te danken. Ik zie daarom geen reden waarom je energie zou moeten steken in jouw identificatie met concepten van buiten jouw eigen organisatie. Dit heeft namelijk bewustzijnsversmalling tot gevolg en dat is nou net wat je niet wilt als je daadwerkelijk wilt veranderen. Wellicht is het daarom verstandiger te streven naar transformatie van de organisatie door bewustzijnsverbreding, zodat je naast het feit dat dit sowieso belangrijk is in een verandertraject, je bovendien in staat bent het model op waarde te schatten waar anderen jou van trachten te overtuigen, of waar jij anderen van tracht te overtuigen.

Ik realiseer me dat maakbaarheid ook ‘Is’ en dus onderdeel uitmaakt van de eenheid. In relatie tot authentiek leiderschap wil ik je echter vragen waar jij in gelooft. Geloof jij dat de wijsheid om te veranderen in een model zit, of geloof jij in je eigen wijsheid. Het is hoe dan ook goedkoper en het kost jou en je personeel minder tijd om verandering vanuit jouw authenticiteit te laten ontstaan en tevens te ontsluiten in 3-10% van je medewerkers. Bovendien is de investering niet hoger dan € 60,= tot € 200,= per werknemer (anno 2006) en die tijd dat jij en je mensen er mee bezig zijn wordt dan meer dan goed gemaakt door het resultaat. Wanneer je niet vertrouwt in je eigen kunnen is het zinvoller dat te leren, dan je ziel en zaligheid uit handen te geven aan resultaat verslindende adviseurs. Je wilt toch dat het resultaat oplevert, wat is anders jouw nut. Maak eerst werk van het ontwikkelen van je eigen authenticiteit. Dat is de ultieme weg naar resultaatverbetering voor jezelf en indirect voor je organisatie en anderen in het algemeen.

“Als je denkt iets te ‘weten’ stopt het leren en als je denkt bij te moeten leren stopt dat ‘weten’ het geloof in jezelf.”

Wie deze paradox doorziet begrijpt ook het orakel dat in de inleiding zei: “Als je het niet zeker weet zie je het helder.” De enige manier bij veranderen in de organisatie, is er blijkbaar voor te zorgen, dat het geloof in jezelf toeneemt, zodat jij je ook bij twijfel comfortabel voelt. Wie weet het namelijk wel? Bewustzijnsverbreding voor jou als leider en zo’n 3 tot 10 % van je medewerkers is, dus een belangrijke stap en meteen ook de stap die doorgaans niet genomen wordt. Het is hierdoor dat verandering tegenwoordig geen constant dynamisch proces meer is. Door onze dwangmatige behoefte te controleren, te managen, is het verworpen tot een digitaal proces, waar alles statisch gemanaged wordt terwijl de omgeving dynamisch verandert. Hierdoor zijn schoksgewijze verandering schering en inslag. Zoals ik André Wierdsma eens grappend hoorde zeggen: “Voor welke reorganisatie werk jij?”

Ik wil je graag op nog iets attenderen waarvan iedereen zich bewust zou kunnen zijn. Na zo’n slag van bewustzijnsverbreding heb je de keuze je organisatie terug te laten vallen op het statische management proces dat je naar de volgende reorganisatie zal leiden. Je kunt er ook voor kiezen een lineair lerende organisatie te blijven. (“Lerend Organiseren”, Wierdsma & Swieringa 2002 en als noodzakelijke aanvulling “Bommetje, een aanslag op je ego”, Kortman & Kemperman 2005). Het nadeel dat de Caluwé beschrijft bij zijn “groendrukdenken”, het feit dat zo’n verandertraject veel tijd kost, bestaat dan immers niet. Bovendien wordt duidelijk dat de zogenaamde snelle methoden eigenlijk de langst durende zijn, daar ze steeds herhaald dienen te worden.

Als laatste wil ik je wijzen op het sturende karakter van de kaders die specialisten in veranderen regelmatig zetten. Bijvoorbeeld het hierboven genoemde kader dat groendrukdenken cq. lerend organiseren veel tijd zou kosten. Zo’n kader zetten, in een bedrijfscultuur waar alles korte termijn is, is manipulatief. Ik twijfel echter niet aan hun goede intentie. .

Er worden meer van dit soort kaders gezet. Bijvoorbeeld dat het witdrukdenken slecht zou passen bij een visie van geplande verandering, door te stellen dat bij dit denken planning, sturing en management in zekere zin irrelevante begrippen zijn. Ik belicht dit specifieke kader niet voor niets. Dit is immers een boek over leiderschap. Een authentiek leider is de minst beperkte mens in de organisatie. Zowel intern, zijn eigen bewustzijn, als extern, door statische regels en procedures. Hij/zij is degene die managers laat managen, terwijl hij of zij een spanningsboog creëert door natuurlijke permanente verandering mogelijk te maken. Het is gelijk ook om deze reden dat verandertrajecten niet thuishoren in de portefeuille van een operationele manager/directeur. Immers, organiseren is vastzetten van wat is, terwijl leren loslaten is van wat ooit was. Dus:

“Een manager beheert wat is, terwijl een leider vertrouwt op wat zal zijn.”

Door verandering beheersbaar te willen houden, te willen plannen en sturen, wordt duidelijk dat we met een manager te maken hebben en dat van gewenste verandering, ondanks grote inspanningen en kosten, geen sprake zal zijn. Bij iedere verandering vragen we namelijk ook om verandering van menselijk gedrag. Het plannen sturen en managen heeft medewerkers geleerd een strategie te ontwikkelen met een rigide houding ten aanzien van wat ze ooit geleerd hebben. Ze danken er hun promotie en positieve beoordeling aan. Dit is het grootste obstakel bij verandering. Dit is wat mensen onzeker maakt.

Bij veel verandertrajecten wordt deze rigiditeit helaas verder gestimuleerd, waardoor de organisatie nog meer rigide wordt om uiteindelijk log en bureaucratisch te worden, met als gevolg een steeds slechtere concurrentie-positie.

Immers, bij veel verandertrajecten worden middelen ingezet waarvan we denken dat ze werken, omdat we ze altijd hebben ingezet. Hieronder de selectie van dit soort middelen die de organisatie inflexibel, log, bureaucratisch, negatief en onzeker maken.

- Belangen bij elkaar brengen door middel van consensus
- Vanuit machtspositie verandering doordrukken
- Mensen op rationele wijze overtuigen van eigen belang
- Alles zoveel mogelijk stabiel houden tijdens het veranderen
- Straf-, lokmiddelen en ruilbeloning.
- Motiveren door promoveren of statusverhoging
- Mensen pas wat teruggeven als ze zelf wat geven
- Mensen bewust maken van hun tekortkomingen.

Voelde je bij het lezen hiervan de dualiteit die deze maatregelen oproepen? Dualiteit is een ander wordt voor conflict.

Toch zullen veel professionele consultants, in de hoop hun kans op aansluiting bij de klant te vergroten, juist deze methoden belichten. Het risico voor een verkeerde keuze is groot wanneer managers/directeuren deze keuze zelf mogen maken. Het vraagt namelijk nogal wat lef, eigen verantwoordelijkheid, van een manager om een proces in gang te zetten dat niet te beheersen is. En.... goede, winstgevende, verandering is niet maakbaar en dus niet te managen.

“Verandering ontstaat; wat Is wordt gemanaged.”

Als leiders op dynamische wijze invulling geven aan het beheren (niet beheersen) van de spanningsboog tussen dat wat is en gemanaged wordt en hetgeen dat zich zal ontwikkelen, vraagt dat om een bijzonder verantwoordelijkheidsbesef. Hoe dichter mensen bij hun authenticiteit komen, hoe meer verantwoordelijkheid zij in staat zijn te dragen. Natuurlijke lineaire verandering is alleen mogelijk in een organisatie-cultuur met een flexibele attitude.

Wanneer een organisatie rigide is moet de verandermethode echter niet aangepast worden aan de rigide cultuur, omdat dit de situatie alleen maar verergerd. Het is zinvoller, sneller en productiever de cultuur te laten ontwikkelen van rigide naar flexibel. Dit lukt alleen door middel van bewustzijnsverbreding. Enige scepsis kan ik me voorstellen, omdat methoden voor bewustzijnsontwikkeling te vaak vanuit dezelfde maakbaarheidsgedachte worden ingezet. Door je bewust te worden van de “paradox van bewustzijnsversmalling”, wordt echter ook de weg naar een flexibele attitude van medewerkers, ten aanzien van verandering, zichtbaar.

Wanneer het doorbraakpotentieel hiervan nader wilt bestuderen en ervaren, is er een vierdaags programma dat je kunt volgen. In het kort komt het er op neer, dat de wijze waarop de mens leert, ook de wijze is waarop een organisatie verandert. Holistisch doorgeredeneerd, worden het SQ, EQ en IQ van de mens in de organisatie als volgt vertegenwoordigd:

SQ – Leiderschap, EQ – peoplemanagement en IQ – businessmanagement. Afhankelijk van het bewustzijnsniveau/verantwoordelijkheidsbesef kunnen deze functies al dan niet in één persoon verenigd zijn.

13. Transformatie van materie

Dit is een boek over authentiek leiderschap. Dit is dus een boek over transformatie van het individu en in het verlengde daarvan de transformatie van jouw organisatie en de samenleving in zijn geheel. Het is een boek dat je de weg wijst naar Zijn, omdat we in die staat van Zijn, authentiek zijn. Dat is wat een leider tegenwoordig wenst te zijn; authentiek. Het is dus een pad weg van het (willen) Hebben of niet (willen) Hebben. Weg van macht, hebzucht en jalousie. Weg van het materiële en richting 'flow', ofwel het vrijelijk stromen van onze (gezamenlijke) energie. De weg naar coherente samenwerking. De weg naar co-creëren. Kort gezegd, een boek over de transformatie van materie. De transformatie van materie tot energie.

Laten we eens kijken hoever je nu bent als het gaat om authenticiteit. Hoe goed ben je nu al in staat anderen te erkennen doordat jij jezelf erkent. Laat ik je eens aan een assesment onderwerpen. Ik doe dat als volgt. Ik daag je uit.

Kun jij de ideeën erkennen van mensen, die de wijsheid van de Maya's bewonderen, als iets dat (ook) is. Ik heb het niet over de wijsheid van de Maya kalender, ik heb het over de wijsheid van de Maya's. De kennis die ze hebben getracht vast te leggen om het zo over te brengen. Iets wat wij vandaag de dag ook nog proberen, gezien de hype rond kennismanagement. Hun overlevering kun je afwijzen of erkennen. Kies je voor afwijzen, dan wijs je slechts de betekenis af die jij geeft aan de door hen opgetekende kennis. Je weet namelijk nooit zeker hoe de Maya's het ooit bedoeld hebben. Het is dus de betekenis die je er zelf aan geeft die je afwijst. Je wijst dus je Zelf af. Je gaat zo af van authenticiteit.

Ben je er echter toe in staat de kennis van de Maya's te erkennen als iets dat is, zonder er direct betekenis aan te geven, zorgt deze acceptatie voor het kaderloos opslaan van de Maya kennis. Dan ben je op weg naar authenticiteit. Door zo te zijn stel jij jezelf in staat hun kennis later te gebruiken binnen een voor jou nuttige en passende context. Mogelijk ontstaat op deze wijze jouw persoonlijke visie. Dat wat jij ziet voordat anderen het zien en dat wat door jou toedoen zich voor anderen ook zal manifesteren. Dat is authenticiteit. Het is jouw scheppend vermogen.

“Authenticiteit is ons scheppend vermogen.”

Het niet direct betekenis geven zorgt voor een betere waarneming. Daarnaast is het dan mogelijk om in plaats van identificatie en de daarbij horende onvermijdelijke bewustzijnsversmalling, de kennis van de Maya's te laten zijn ten dienste van bewustzijnsverbreding of –verdieping zo je wenst. Dan kom je wellicht op het idee dat het 13^e baktun dat in 2012 start en zich volgens de Maya's zal kenmerken door de transformatie van materie, niet staat voor de Apocalyps, ofwel de vernietiging van de aarde, maar voor een volgende bewustzijnsfase op weg naar eenheid.

Note: Een grote Maya periode die een Baktun genoemd wordt, bestaat uit 144.000 dagen. Dat is ongeveer 394 jaar. Het huidige Baktun begon in 1618 en duurt tot 2012. In astronomisch opzicht reist ons hele zonnestelsel in die tijd om het centrum van de melkweg heen, en om het centrum van de sterrengroep de Pleiaden.

Door onze transformatie richting authenticiteit, de transformatie van materie naar stromende energie, neemt onze scheppende kracht immers toe. Herinner je het scheppende vermogen van de Maya's maar eens. En dan openbaart zich plotseling de eenheid.

Apocalyps en schepping; de ogenschijnlijke dualiteit die samen eenheid vormen. Datzelfde geldt voor chaos en orde. Voor materie en energie. Voor hebben en zijn. Voor lijden en vreugde. Er is feitelijk geen verschil tussen beiden ogenschijnlijke uitersten. Het verschil zit namelijk uitsluitend in ons zelf. Het zit namelijk in de betekenis die wij het geven en waar wij ons geloof op baseren. Het geloof dat zich zal manifesteren.

Doordat er mensen geloven in chaos is er chaos. Doordat er mensen geloven in orde is er orde. Doordat ze er beiden zijn is er ook dualiteit en dus is ook dualiteit onderdeel van de eenheid. Dat geldt ook voor alle andere ogenschijnlijke tegenstellingen. Dus ook voor materie en energie.

Stel je nu voor dat in het jaar 2012 een periode begint waarin we daadwerkelijk werk maken van de transformatie van materie naar energie. Dat in die periode uiteindelijk het bewustzijnsniveau bereikt wordt waarop beseft wordt dat materie niets anders is dan energie die vast zit en niet meer vrij kan stromen. (Einstein: $E=MC^2$, zie atoombom). Stel je voor dat dit bewustzijn in staat is deze vastgezette energie weer stromend te krijgen in de richting van onze doelen, dan is dit het ultieme flow-denken dat richting geeft aan de manifestatie van dat waar wij in geloven. Een manifestatie die start bij 'de meest bewuste van een groep', de authentieke leider.

“Een authentieke leider is het meest bewuste individu van een gemeenschap.”

Voordat ik hier stapsgewijs dieper op inga, wil ik eerst het orakel nog een keer aan het woord laten:

“Als onze pijn veroorzaakt wordt door hebben of niet hebben, zal bij de transformatie van materie pijn transformeren naar vreugde. Vanaf dat moment leidt het lijden niet meer tot leren, maar zal vreugde ons ten deel vallen en zal vreugde ons leiden bij het leren.”

De periode van 2002 tot 2012 worden de meesterjaren genoemd. Wie in deze periode meesterschap verwerft zal de wereld van het 13^e Baktun leiden. Het is nu 2006. Wil je in 2012 de leiding hebben moet je nu beginnen, maar laat ik je waarschuwen. Als je de leiding wilt hebben zul je falen, want Hebben is niet de weg. De enige weg om te gaan is de weg naar het Zelf. Leiderschap vindt je niet aan de horizon, maar in je Zelf. Wanneer je leert je eigen leven te leiden (in plaats van te lijden), zul je in staat zijn anderen te leiden.

Die weg begint voor jou waar je nu staat. Als uit bovenstaande assesment komt dat je verre van authentiek bent vrees dan niet. Het is namelijk geen wedstrijd en tijd speelt dus geen enkele rol. Hij die qua bewustzijn voorop loopt als het gaat om transformatie van materie staat namelijk nog steeds bloot aan de tegengestelde kracht. De kracht die energie blokkeert en dus materialiseert. De kracht die getriggerd wordt door ons vermogen ons te identificeren met iedere volgende situatie. Nogmaals het is geen wedstrijd. Als je er een wedstrijd van maakt verlies je. Door je te focussen op anderen verlies je immers je Zelf uit het oog.

Vandaag de dag heeft bij de meeste mensen de kracht van identificatie de overhand. De transformatie van materie begint wanneer ons bewustzijn het niveau heeft bereikt waarop de kracht van identificatie afneemt ten opzichte van ons vermogen materie te transformeren. Hierdoor neemt immers ons vermogen om materie te transformeren toe. Na onze herkenning en erkenning van deze kracht en het bewust ervaren ervan, kunnen we hem loslaten. Doordat we met persoonlijkheidsontwikkeling vaak niet verder komen dan herkenning en erkenning

van wat is, wordt de pijn niet lang genoeg ervaren om er daadwerkelijk van te leren en is er van loslaten geen sprake. Als het dan ineens gaat om het loslaten van het vermogen tot identificatie wordt het tamelijk complex, want loslaten blijkt voor de meeste van ons een hele tour. Bovendien leidt de ‘verkeerde wijze van loslaten’ eerder tot ontkenning van het vermogen tot identificatie en dus tot het verwerpen van het Zelf.

Wat is dan loslaten?

Het proces van loslaten resulteert in het verdwijnen van interne blokkades, die het vrije stromen van onze energie in de weg staan. We hebben het dan vaak over energetische barricades, maar wanneer zo’n blokkade lang ontkent wordt of lang niet is ontdekt materialiseert die energetische barrière. Ik beseft dat, wanneer je moeite hebt met loslaten, deze beschrijving je niet veel verder helpt. Het enige wat helpt is te leren hoe je lang genoeg in je pijn kunt blijven, zodat je op enig moment ervaart hoe plotseling de pijn afneemt doordat het ontstaan ervan tot je doordringt. Alhoewel je dit proces meerdere malen zult moeten ervaren om er bewust mee om te kunnen gaan, zal ik toch proberen te beschrijven hoe het loslaten in elkaar steekt.

Wanneer je lang genoeg in je pijn blijft, wordt je op enig moment duidelijk welke identificatie leidde tot de pijn die je op dat moment ervaart. Op het moment dat je daar achter komt verdwijnt de pijn als sneeuw voor de zon.

Iedere identificatie leidt uiteindelijk tot Hebben of niet Hebben. Nadat jij je hebt geïdentificeerd met iets of iemand wil je namelijk ook alle kenmerken, die daar in jouw beleving bij horen, hebben. Zo erken je de groep waar je graag onderdeel van uitmaakt en waar je op jouw beurt ook weer graag door erkend wordt. Wanneer jij je bijvoorbeeld identificeert met een voetbalclub, wil je wellicht graag het shirtje dragen op de tribune of een gekleurd petje op doen. Wat je in ieder geval wilt is dat jouw club wint. Dat is wat je wilt hebben en het niet hebben ervan zorgt voor een negatieve ervaring ofwel pijn. Er zijn ook zaken die je niet wilt hebben. Bijvoorbeeld het shirtje van de tegenpartij. Wanneer je dat shirtje aan zou hebben op de tribune, zou dat ook een negatieve ervaring, ofwel pijn, opleveren. Wat je ook niet wilt is dat jouw club verliest. Door te begrijpen dat deze behoefte te hebben of juist niet te willen hebben voortkomt uit de identificatie met de club, kan het doorzien van die identificatie leiden tot het loslaten van de identificatie en daardoor tot het loslaten van de blokkade en daardoor verdwijnt de pijn en stopt het lijden.

Wanneer jij je identificeert met iets belangrijks, zoals je baan en je functie, en je doet dat langdurig, dan kan het verliezen van die functie leiden tot geestelijke klachten (als gevolg van energetische barrières) en lichamelijke klachten (als gevolg van gematerialiseerde energetische barrières). Overspannenheid en lichamenlijk lijden zijn dan onderdeel van het proces dat zal leiden tot loslaten van de identificatie en daardoor het kunnen loslaten van de uiterlijke kenmerken. Innerlijke blokkades verdwijnen hierdoor en daarmee de pijn.

“Pijn wordt veroorzaakt door het blokkeren van een energiestroom.”

In zulke soort gevallen keerde de wal het schip, waardoor het genezingsproces van loslaten begon. Hoe dan ook, deze genezing zorgt voor een nieuwe start, die ondersteund wordt door het flink stromen van energie, wat het bereiken van nieuwe doelen mogelijk maakt. De vraag die ik jou stel is echter of je dat risico wilt lopen? Ofwel, ben je zo slim om nu al het pad naar authenticiteit in te zetten, of geloof je dat jou zoiets niet overkomt en dat je op de manier

waarop je nu bezig bent, lang van je pensioen zult genieten? Als dat laatste het geval is mag je jezelf vragen of je durft te leven en de controle durft los te laten. Is dat zo, dan heb je gelijk en zul je genieten. Niet alleen later, maar nu al. Heb je echter het idee controle te moeten hebben en dat leven overleven is, dan ben je sinds de waarneming van Darwin (1809-1882 een half Baktun geleden) niet meer geëvolueerd en zul je leren dat je geen controle kunt hebben. Jij zult dus ook leren, maar omdat je er niet zelf voor koos, zal het 'toeval' je vanuit liefde dwingen om te leren. Met de transformatie van materie naar stromende energie beleven we namelijk ook de transformatie van 'het overleven van de sterkste' naar 'het leven van het groter bewustzijn'. Het transformatie van het 'lijden' naar de 'vreugde'. Tot die tijd wordt moed slechts veroorzaakt door iets dat tijdelijk belangrijker is dan de angst voor pijn.

Strength and Courage

It takes strength to be firm,
It takes courage to be gentle.

It takes strength to stand guard,
It takes courage to let down your guard.

It takes strength to conquer,
It takes courage to surrender.

It takes strength to be certain,
It takes courage to have doubt.

It takes strength to fit in,
It takes courage to stand out.

It takes strength to feel a friend's pain,
It takes courage to feel your own pain.

It takes strength to hide your own pains,
It takes courage to show them.

It takes strength to endure abuse,
It takes courage to stop it.

It takes strength to stand alone,
It takes courage to lean on another.

It takes strength to love,
It takes courage to be loved.

It takes strength to survive,
It takes courage to live

(auteur onbekend)

Het ultieme loslaten is dus het proces waarbij een gematerialiseerde energie wordt omgezet in stromende energie. Het vermogen tot ultiem loslaten is dus het vermogen dat we reeds

bezitten en verder mogen ontwikkelen, waardoor de transformatie van materie veel meer omvattend zal zijn dan ik tot nu toe beschreef en wellicht meer dan we thans kunnen bevatten. Het orakel zegt het volgende:

“De electro-magnetische energie van de bewuste nieuwe mens kan aangewend worden om gematerialiseerde blokkades van de oude mens op te heffen.”

Wanneer ik teruggrijp op mijn visie die in hoofdstuk 6 aan de orde kwam, wordt duidelijk dat wanneer we dit vermogen verder ontwikkelen, de mogelijkheden eindeloos zullen zijn. Deze vooruitgang boeken we echter alleen, wanneer we transformeren van Hebben-georiënteerde mensen (de oude mens) naar Zijn-georiënteerde mensen (de nieuwe mens). Door ons te richten op zijn, zullen we meer zijn dan we ooit kunnen hebben. Zou het zover gaan dat dit ook leidt tot de transformatie van het fysiek lichaam naar een volledig energetisch ‘lichaam’?

Wie na deze inwijding in het 13^e baktun nog kiest voor hebben en dus blijft hangen in Darwin’s “Survival of the fittest” zal merken dat de wal het schip keert. Gelijk wordt wederom duidelijk dat door te blijven hangen in oude waarnemingen en analyses de vooruitgang achter blijft. Immers, het ‘fysieke’ dat bij Darwin’s waarneming nog de belangrijke parameter is, wordt door transformatie van materie ondergeschikt aan de ‘geest’.

Door je te identificeren met Darwin’s theorie, zijn de kaders die jouw leren beperken gezet. Jouw leren wordt beperkt, doordat je bewustzijn versmalde door die identificatie. Uit deze laatste regels mag je concluderen dat leren het verdiepen van je bewustzijn is en niets te maken heeft met het opslaan en reproduceren van kennis.

Ons onderwijssysteem past zich inmiddels al aan deze inzichten aan. Onder de noemer sociaal constructivisme vindt in Nederland de hervorming van het onderwijs plaats. Coaching zal hierbij in toenemende mate van belang zijn, want met de groei van ons bewustzijn valt te verwachten, dat men zal gaan wijzen op het remmende effect van bewustzijnsversmalling door onze universele geneigdheid tot identificatie. Dit is slechts nodig totdat het vermogen tot transformatie van materie dominant wordt over onze universele geneigdheid tot identificatie.

14. Transformatie van verleden en toekomst naar ‘hier en nu’.

Naast de ondersteunende functie van de voorbeelden in het vorige hoofdstuk is dat hoofdstuk een voorbeeld in zichzelf. Dat geldt, zoals je wellicht hebt gemerkt, voor dit gehele boek. De voorbeelden die ik aandraag zijn het gevolg van het *vermogen van mijn hersenen om te herinneren*. Door mijn visie te geven op bijvoorbeeld de transformatie van materie, demonstreer ik *het vermogen van mijn hersenen te construeren*. Dat is het voorbeeld in zichzelf. Door visie en herinnering te mixen in het hier en nu, creëer ik het hier en nu.

Note: Het vermogen van mijn hersenen is MIJN vermogen!

Wanneer ik vasthoud aan analyses en meningen wordt ik vanuit het hier en nu het verleden in getrokken. In een poging me toch in het hier en nu te manifesteren, probeer ik anderen van die analyses en meningen te overtuigen.

Wanneer ik me identificeer met iedere nieuwe gedachtenconstructie, versmalt mijn bewustzijn evengoed, maar wordt ik de toekomst in gezogen. Ook dan zal ik in een poging mezelf in het hier en nu te manifesteren anderen proberen te overtuigen.

Wanneer ik echter herinnering en constructie in het hier en nu laat ‘mengen’ transformeren deze ingrediënten tot een nieuw gerecht. Wanneer ik in staat ben dit nieuwe gerecht als iets dat is, zonder oordeel, dynamisch ‘op te slaan’, ontstaat een dynamisch weten en ook niet weten. Door deze bewuste houding wordt iedere nieuwe gedachtenconstructie automatisch onderdeel van het geheel in het hier en nu. Doe ik dit alleen, dan creëer ik. Zijn anderen op dat moment onderdeel van het geheel en mogen hun inzichten ook zijn als iets dat is, dan is er sprake van co-creëren. Door zo te creëren neemt mijn leervermogen toe. Door te co-creëren neemt het leren zelfs exponentieel toe.

Door in deze dynamiek van weten, en ook niets weten, mee te bewegen kom ik steeds meer in het hier en nu, doordat ik in staat ben direct vanuit dit dynamisch weten te acteren. Hier gaat het gordijn naar authenticiteit nog verder open.

“De authentieke leider transformeert ooit gemaakte statische regels en procedures tot een dynamisch (niet) weten en acteert dienovereenkomstig.”

Dit wordt, zij het op statische wijze, nu ook al gezegd van leiders. Men vindt dat een goede leider NEE moet kunnen zeggen als de regel een JA voorschrijft. Authentiek leiderschap gaat dus verder dan dat. Echter, doordat de authentieke leider binnen het dynamisch weten in het hier en nu in aandacht is met zijn visie en werkt richting manifestatie ervan, is hij degene die dit dynamisch weten richting geeft.

Wanneer je moeite hebt dit te volgen, ontstaan er mogelijk allerlei gedachten die je zullen motiveren te stoppen met lezen. Dat zou jammer zijn. Vlak voor de eindstreep opgeven is echter niet iets dat sec met dit boek te maken heeft. Als je met die gedachte speelt is het wellicht een patroon. Een patroon dat je beter kunt onderzoeken wanneer je serieus streeft naar authenticiteit.

Als je gedachte is: “Waar moet dit heen?”, merk dan dat je wilt hebben.

Als je gedachte is: “Wat is dit zweverig?”, merk dan dat het jouw betekenis is die je afwijst.

Als je gedachte is: “Wat is dit complex?”, merk dan dat je iets wilt, maar nog niet weet hoe.

Als je gedachte is: “Dit is buiten alle proporties?”, besef dan dat conformisme ongewenst is.
Als je gedachte is: “Ik weet het niet meer?”, besef dan dat je op de goede weg bent.
Als je gedachte is: “Hoe kom ik nu zo ver?”, dan is het antwoord bewustzijnsverdieping.

Besef ook ik dat ik niet van plan ben jou te overtuigen. Je mag vragen stellen, maar de antwoorden komen van het orakel. Je zult in jezelf moeten zoeken, niet bij mij of bij anderen. Als je wilt kan ik je helpen door vragen aan je te stellen. Door je te helpen in het verleden te zijn en je vragen te stellen. Door je te helpen in jouw toekomst te zijn en je vragen te stellen. Door je te helpen ze te mixen tot een ‘dynamische brei van weten en niet weten’. Door je vervolgens in het hier en nu vragen te stellen.

Bereid je er op voor, dat ik verder ga dan het stellen van een oppervlakkige vraag en dat ik niet gauw tevreden ben met een antwoord. Ik wil je wel wat van dat soort vragen op papier voorschotelen, maar het zal je niet helpen wanneer je ze beantwoordt. Ze helpen alleen wanneer, in de dynamiek van een gesprek, intuïtief de juiste vraag over het gegeven antwoord wordt gesteld. Deze vraagtechniek is te leren door hem te ervaren. Onderstaand geef ik je een indruk om wat voor open vragen het gaat.

Vragen over betekenissen die jij geeft:

De “ideeën” die we in ons hoofd *vasthouden* (om in ons hoofd te blijven).

- Wat betekent het voor jou?
- Wat betekent het nog meer voor jou?
- Hoeveel betekenis geef jij daaraan?

Vragen over overtuigingen:

De “ideeën” die wij vormen, valideren en bevestigen en *vasthouden*.

- Wat geloof je daarover?
- Hoeveel waarde hecht je aan die overtuiging?
- Heb je overtuigingen over die overtuigingen?
- Hoe heb je die overtuiging bekrachtigd?
- Hoe sterk is die bekrachtiging?

Vragen over waarden:

De “ideeën” die wij waarderen, als belangrijk behandelen en veelbetekenend beschouwen.

- Hoe is dat belangrijk voor jou?
- Wat geloof je van die waarde?
- Wat zijn je overtuigingen over die waarde?
- Waarom is dat belangrijk of waardevol voor jou?

Vragen over identiteit:

De “ideeën” die we hebben opgebouwd over “onzelf”, de ideeën die we gebruiken voor ons zelfbeeld en waar we aan *vasthouden*.

- Beïnvloedt dit jouw zelfbeeld of identiteit?
- Hoe beïnvloedt het de manier waarop je over jezelf denkt?
- Wat zegt het over de manier waarop je jezelf waarneemt?
- Wat zegt het over hoe je jezelf ervaart?

Vragen over “de relatie tot”:

De “ideeën” die we hebben *over* andere ideeën en waar we aan *vasthouden*.

- Wat denk je daarover?

- Wat voel je daarover?
- Wat komt in je gedachten wanneer je met die gedachte speelt?

Vragen over principes:

De “ideeën” die we behandelen als leidraad, als wet, als *vastgezette* conclusies.

- Welk principes houd je vast over dat?
- Ik begrijp-----wat is daarmee?
- Hoe werkt dit idee?

Vragen over beslissingen:

De “ideeën” die we scheiden en “afsnijden” van andere ideeën of keuzes zodat we tegen sommige *JA* en andere *NEE* zeggen.

- Welke beslissingen sturen dit?
- Wat ga je doen?
- Hoe zou jij de zin afmaken: “Ik wil.....” wat?
- Of, als je gebruikt:, “ik kies ervoor.....”?
- Of, ik voel.....”?

Vragen over intenties:

De “ideeën” die je hebt over jouw motief, intentie, verlangen en behoeften.

- Wat is jouw bedoeling van dit?
- Wat is jouw intentie hiervoor?
- Wat levert het je op?
- En wanneer je het krijgt zoals je het wenst, wat levert het je op?
- Waarom is dat waardevol voor jou?

Vragen over resultaten:

De “ideeën” die je hebt over doelen, resultaten, verlangde einden

- Hoe wil je het zien als het zich openbaart?
- Wat wil je eruit halen?
- Welke gevolgen hoop je te krijgen als het uitkomt?

Vragen over begrippen:

De “ideeën” die je hebt over “eronder verstaan”; die jouw wereldbeeld mentaal ondersteunen.

- Wat begrijp je daarvan?
- Welke kennis heb je daarover?

Vragen over verwachtingen:

De “ideeën” die we hebben over wat wij anticiperen dat er gaat gebeuren.

- Dus wat verwacht jij?
- Waar heb je dat geleerd om dat te verwachten?

Vragen over paradigma's, modellen, schema's:

De “ideeën” die je hebt die samen een meer complexe kaart (mapping) over dingen geeft.

- Welk paradigma (model, schema) stuurt en ondersteunt dit?
- Welk paradigma baseer je jouw begrip van het geheel?

Vragen over metaforen; niet taalkundige symbolen:

De “ideeën” die wij vormen in een niet taalkundige manier.

- Waar lijkt dit op?
- Als het een kleur zou zijn, welke kleur zou het dan zijn?
- Als dit een dier zou zijn? Welk dier is het dan?
- Waar zou dit naar klinken als je het in muziek zou plaatsen?
- Als je een verhaal of sprookje ervan zou maken, wat zou je dan zeggen?

Vragen over realisaties:

De “ideeën” die we plotseling ontwikkelen als nieuwe inzichten, begrippen of oog-openers.

- Hoe voelt het om je dit te realiseren?
- Als jij je dit realiseert, wat denk je dan?
- Nu je dat weet, wat ga je ermee doen?
- Nu jij je hiervan bewust bent, wat komt er dan in je op?

Vragen over permissies; veroorlovende:

De “ideeën” wat betreft het accepteren, veroorloven, van een ervaring versus het verboden zijn.

- Wat gebeurt er wanneer je jezelf toestemming geeft om X te ervaren?
- Als je jezelf toestemming geeft voor dit, let dan op wat er gebeurt? Hoe goed zal dat alles ophelderen?
- Hoe vaak heb je van jezelf toestemming nodig?

Wanneer je zo’n vragenlijst goed bekijkt valt het woord ‘vasthouden’ behoorlijk op. Helemaal als het cursief gedrukt is zoals hierboven. Dat is uiteraard ook mijn bedoeling. (Eerlijk gezegd ben ik er halverwege mee opgehouden om dat woord ‘vasthouden’ steeds in de tekst terug te laten komen, anders was het, naar mijn mening, te saai geworden.) Vasthouden is het tegenovergestelde van loslaten, ofwel leren.

In het hier en nu, zijn we zonder ideeën ‘over wat dan ook’. Door onze ideeën ‘over wat dan ook’ los te laten, komen we dus in het hier en nu. Voordat we iets los kunnen laten, mogen we dus, aan de hand van bovenstaande vragen, eerst onderzoeken welke ideeën we waarover vasthouden (anders weten we niet wat we los mogen laten). Het betreft hier alle ideeën die we maar kunnen hebben. Het betreft dus ook de ideeën die we over onszelf hebben. We mogen dus ook dat, wat we over onszelf denken, loslaten. Ofwel, de identificatie met ons zelfbeeld loslaten. Ja, dat is wat hè. Daar gaat al je werk. Hoezo verkeerd of goed zelfbeeld? Laat los die ideeën over jezelf. Hier zit namelijk de sleutel tot succes. Wanneer je weet dat jij jezelf mag laten zien, omdat je er mag zijn, mag je in plaats van je zelfbeeld je Zelf in Beeld zetten.

“Ik ben pas authentiek in het hier en nu wanneer ik ook mijn identificatie met mijn zelfbeeld loslaat.”

Over loslaten is inmiddels het één en ander gezegd. Over vasthouden wil ik een veelbetekenende kleinigheid zeggen.

Vasthouden is contraproductief. Bij vasthouden is je drijfveer iets te willen houden ofwel HEBBEN. Op de meest gestelde vraag van onze deelnemers: “Hoe kan ik dit goede gevoel vasthouden?”, is dan ook *steevast* het antwoord: “Door het los te laten!” Ja, ik zei het al. Je mag vragen stellen, maar je krijgt antwoord van het orakel.

“Iets vasthouden doe je door het los te laten.”

Ook nu weer openbaart zich de eenheid. Door herinnering en constructie, ofwel verleden en toekomst, tot een dynamische brei van weten en niet weten te transformeren, kom je in de dynamische brei in van het hier en nu; een kolk van stromende energie. Deze ervaring wordt getypeerd door het begrip 'flow'. Typerend voor flow is dat er geen tijdsbeleving is en dat is natuurlijk logisch als verleden en toekomst een brei in het hier en nu is. Geen tijdsbeleving dus, of..... geen tijd. Het bekende "Daar heb ik geen tijd voor", is dus afkomstig van de, op dit punt, nog onbewuste oude mens. De nieuwe mens laat zijn ideeën over 'hebben' en 'tijd' los. Hij leert en creëert in het moment. Ieder moment biedt momentum.

"Ieder moment biedt momentum."

Als je dit leuk vindt en je wilt eens lekker ontspannen door je geestelijk in te spannen, kan ik je aanraden eens uit te zoeken wat de Maya's al wisten over wat zij "de wet van tijd" noemden. Het boek "Tijd en de Techosfeer" van José Argüelles, Ph.D. (ISBN 90 202 8378 2) is dan goed om eens te lezen.

15. Wetenschap remt ontwikkeling en draagt ertoe bij.

De wetenschap remt onze ontwikkeling en gelijktijdig ondersteunt zij een scheppend vermogen. De vraag is alleen of het jouw scheppend vermogen is dat ondersteund wordt. Het lijkt een tegenstelling, maar inmiddels weet je wel hoe ik daarmee omga. Iedere beleving van een tegenstelling wijst mij erop dat het om een schijnbare tegenstelling gaat, die ik blijkbaar nog niet doorzie. Een paradox dus, die ik nog niet begrijp. Deze prachtige paradox over wetenschap gaat evengoed ook op voor alle andere systemen, buiten onszelf, die bedoeld zijn om ons interne overtuigingsysteem te ondersteunen.

Ieder mens heeft zijn eigen overtuigingen. Al onze eigen overtuigingen werken ook nog eens in onderlinge samenhang met elkaar. Dit wordt ons overtuigingsysteem of geloofssysteem genoemd. Hoe zeker zijn we eigenlijk van onze overtuigingen? We roepen wel waar we in geloven en wat we zinnig en onzinnig vinden, maar zijn we wel zo overtuigd van hetgeen we zeggen?

Het lijkt erop dat geen van ons zeker genoeg is om datgene waar hij in gelooft ook daadwerkelijk te laten manifesteren. Anders gezegd; Hoeveel dromen komen er nou werkelijk uit?

Om zeker te zijn dat we de juiste overtuiging kiezen gaan we op zoek naar bewijs. Met dat bewijs ondersteunen we ons immer aflatende vertrouwen in onszelf. Door de hele geschiedenis heen zien we dat. We volgen de sterkste uit de groep in de hoop ergens te komen; iets te krijgen. We volgen kwakzalvers, priesters en horoscopen die opmerkelijk genoeg baat brengen. Niet altijd, maar vaak genoeg om erin te kunnen geloven. Naarmate er betere systemen ontwikkeld worden, die meer en tastbaarder bewijzen leveren, schrijven we oude geloofsondersteunende systemen af. Sterker nog, wie nog in het oude gelooft wordt voor dom versleten.

De wereldbevolking van vandaag is in de ban van de wetenschap. De wetenschap levert immers bewijzen en toch?! Stel dat we geen bewijzen nodig zouden hebben omdat we werkelijk in onszelf geloven, zouden we dan niet sneller bereiken wat we willen. Zou dat niet veel makkelijker zijn, omdat we dan niet afhankelijk zijn van anderen, van macht? Door te denken en werkelijk te geloven ontstaat wat ik wens, of niet? Toen we geloofden in medicijnmannen werden we toch ook beter en nu we geloven in de dokter gaan er toch ook mensen dood. Als we slechts hoeven te geloven om iets te bereiken, bereiken we allemaal wat we wensen. Wie wil dat nou niet. En als er een manier zou zijn om daar te komen, wie zou die manier dan niet willen kennen? Dat is dan vast een manier, die mij helpt om mijn vertrouwen in mezelf verder te ontwikkelen.

Hoe stoerder, hoe meer zelfvertrouwen zo lijkt het, maar schijn bedriegt. Stoer als we zijn laten we ons zo als makke schapen naar de slachtbank leiden. Wat wetenschappelijk bewezen is baart opzien. Als de lezer het kan begrijpen komt het in de krant. Hij consumeert en dit is één van zijn favoriete gerechten. Wee degene die de zittende orde in de wielen rijdt met eeuwenoude wijsheden, want wat niet wetenschappelijk bewezen is, wordt het liefst naar het rijk der fabelen verwezen. Een luchtige opmerking als: "Dat is niet aangetoond", doet wonderen.

Het doet mij de wenkbrauwen fronsen. Het is toch juist de wetenschap die bewijs levert voor al haar waarheden. Hoe kan men dan suggereren dat iets niet waar is als daar geen bewijs

voor geleverd is. Zijn wij zo murw dat we al ja knikken bij het woord wetenschap? Wat wel wetenschappelijk bewezen wordt is, overigens net zo waar als niet waar. Ik weet dat dit door menig wetenschapper als ketterij wordt beschouwd. What's new. Je zal maar een andere mening hebben dan die van het geldende geloofsondersteunende systeem. Toch levert het systeem wetenschap, keer op keer zelf, het bewijs dat ketterij ons leren ten goede komt. Een voorbeeld.

In juni 2006 werd bekend dat de socioloog van de kwantumwereld, Prof. Dr. Jan Zaanen, dankzij zijn niet aflatende ketterij van de laatste 10 jaar, de Spinozapremie in de wacht sleepte. In 1986 raakte Zaanen gefascineerd door de collectieve kwantumfysica. In dat jaar bleek dat supergeleiding – elektrische stroom zonder weerstand, dus zonder warmte ontwikkeling – ook mogelijk was bij hogere temperaturen, dan vlak boven het absolute nulpunt (= 0 Kelvin of -273° Celcius).

Waarom dit interessant is laat zich makkelijk raden. Immers, zoiets maakt het mogelijk om een wereldstad, via een dun draadje te voorzien van stroom, of een computerchip te laten rekenen zonder dat hij warmer wordt.

In 1911 ontdekte Kamerlingh Onnes supergeleiding, een fenomeen dat pas in 1957 met de komst van de kwantumtheorie verklaard kon worden. Sindsdien hebben fysici met man en macht geprobeerd om ook bij hogere temperaturen supergeleiding mogelijk te maken. Bij hogere temperaturen zou koeling met vloeibare stikstof mogelijk zijn, in plaats van koeling met het dure helium. Dit is vele malen goedkoper en dus zouden profijtelijke toepassingen mogelijk zijn. Echter, volgens door kwantumfysici eerder geleverde bewijzen, leek dit onmogelijk.

In 1990 werd de temperatuur waarbij supergeleiding mogelijk is toch nog verder opgeschroefd, tot 138 Kelvin, ofwel -135° Celcius, maar wie subsidie aanvroeg, kon toch maar beter niet over supergeleiding praten.

Zaanen voelde dat het eerder geleverde wetenschappelijk bewijs de beperkende factor was. Gebiologeerd door een mogelijke oplossing zette Zaanen met een klein groepje kettters door. In 1995 werd het eerste bewijs van zijn gelijk geleverd, maar het duurde zeker nog tot 2000 voor dit bewijs algemeen geaccepteerd werd door de conservatieve trage massa van de wetenschappelijke gemeenschap.

Een saillant detail is evenwel de termijn van 10 jaar, waarover dezelfde Jan Zaanen spreekt. Hij vindt dat een onderzoeker, binnen 10 jaar, experimentele aanwijzingen moet leveren voor zijn theorie, omdat die theorie anders meer op religie lijkt. Hiermee wordt ten eerste een kader gezet dat wetenschap iets anders is dan religie. Ten tweede was de gemeenschap niet bereid te betalen voor onderzoek naar supergeleiding, wat ertoe had kunnen leiden dat hijzelf ook niet binnen 10 jaar aanwijzingen voor zijn theorie had kunnen leveren. Was zijn theorie dan religie geweest? En, is de termijn van tien jaar niet erg conveniënt voor Zaanen. Wat nou als we die termijn verkorten tot 5 jaar? Is het dan ineens geen wetenschap meer dat Zaanen bedrijft?

Het is dus onweerlegbaar dat de wetenschap geweldige dingen heeft voortgebracht, maar zonder 'ketterij' lukt het blijkbaar ook niet. Een blind vertrouwen schenkt een weldenkend mens alleen, wanneer het geloof in iets hem dichterbij zijn doel brengt. En als iets, dat bewezen wordt geacht, jou niet dichterbij je doel brengt, wees dan een ketter. Hierin mogen we Jan Zaanen wat mij betreft volgen. Ik noem wetenschap de 'religie van de ongelovige Thomas', omdat (wetenschappelijk) bewijs een illusie is, die geloof overbodig lijkt te maken.

Zaanen had geen bewijs nodig om te geloven. Religie of wetenschap, wat is wat. Het Christendom is immers ook op 'bewijs' van de wederopstanding van Jezus gebouwd. En owee als het waar is wat Dan Brown in zijn boek "De Da Vinci code" hierover schrijft. De angst dat hele volksstammen dan niet meer zullen kunnen geloven in Jezus Christus slaat de kerkelijke machthebbers om het hart. Maar een geloof gebaseerd op bewijs is geen geloof, dat is toch wetenschap? Ik heb er in ieder geval geen bewijs nodig om te geloven en dat is maar goed ook, want het zou me afhankelijk maken van de overtuigingen van anderen. Op dit abstractieniveau zijn wetenschap en religie dus identiek. Heeft u er al eens bij stil gestaan hoe veel van de bewijsvoering in de wetenschap tot stand komt? Hoe naarstig sommige stromingen hun best doen om maar het predikaat 'wetenschappelijk' te krijgen? Nee, zoals sommige kwantumfysici zijn niet alle wetenschappers. Doorgaans gaat het zo:

Om iets wetenschappelijk te bewijzen is onderzoek nodig. Onderzoek levert data op en die data wordt geanalyseerd. Om vervolgens een geloofwaardig verhaal te creëren wordt deze data op rationele wijze, door een mens met een eigen overtuigingensysteem, geïnterpreteerd. Een tamelijk subjectief proces dus. Om data te verzamelen wordt eerst bepaald welke facetten en variabelen onderzocht worden. Om het onderzoek behapbaar te houden wordt niet alles onderzocht, maar slechts dat, wat de onderzoeker als belangrijk beschouwt. Deze beslissing wordt vooraf genomen. Ook dit is dus subjectief. Veel parameters die mogelijk van belang zijn, doen dus niet mee in het onderzoek. Wanneer we ons dit bewust worden kunnen we ons vertrouwen in de wetenschap in twijfel gaan trekken. Bovendien is het onmogelijk alle parameters te kennen, tenzij iemand durft te beweren alles te weten. Ook hier vindt dus kleuring plaats. Het is dus heel goed mogelijk om eenzelfde soort onderzoek te doen en een tegengesteld bewijs te leveren.

Dit is gelijk ook het mooie van de wereld waarin wij leven en dat onthouden we onszelf wanneer we ons niet bewust zijn van de mogelijke werking van wetenschap. Iedereen mag z'n eigen waarheid kiezen. Er zijn zoveel facetten van invloed, dat het bewijs voor iedere willekeurige overtuiging wetenschappelijk bewezen zou kunnen worden. Hoe vaak liggen wetenschappers niet met elkaar overhoop? Logisch, want iedereen heeft zo zijn eigen overtuigingen. Bovendien ligt voor iedereen dagelijks het bewijs op straat dat de eigen overtuigingen 'de waarheid' zijn.

In plaats van dit te accepteren, demonstreren we echter de behoefte om elkaar te overtuigen van ons gelijk, want als het aantal gelijkgestemden groeit, manifesteert hetgeen wij denken zich sneller. Blijkbaar is daar meer voor nodig dan een goed gesprek. Zouden religie en wetenschap daar hun bestaansrecht aan ontlennen? Door een complex systeem op te tuigen dat de schijn wekt objectief te zijn ontstaat 'bewijs' en hoop op manifestatie en zo wordt de overtuiging kracht bijgezet. Met referentie aan het onderzoek, verandert de overtuiging in een waarheid. Het is nog slechts een kwestie van tijd voor de 'waarheid' zich ook in de praktijk openbaart. Begrijpt er dan niemand dat die 'waarheid' zich zonder bewijs ook openbaart zolang we maar sterk genoeg geloven? Helaas, zonder het steuntje dat bewijs heet kunnen we dat blijkbaar niet en dus onderwerpen wij ons aan haar macht en boeten zo in op ons eigen scheppend vermogen. Wat is dat scheppend vermogen?

Ons scheppend vermogen zorgt ervoor dat alles, waar wij in geloven, zich zal manifesteren. Onze leiderschapsvisie wordt verwerkelijk. Hoe sterker we in iets geloven, erop vertrouwen, hoe meer het waarheid wordt. In feite maakt de wetenschap dus gebruik, van het beperkte vertrouwen dat we hebben in de manifestatie van wat wij zelf geloven; wat wij graag verwezenlijkt zien. Wij zijn zo geconditioneerd, dat we mensen die bewijs leveren eerder geloven dan ons zelf. Zo staan we toe, dat de geloofsovertuiging 'wetenschap' ons vermogen

om te scheppen, annexeert. Door te geloven in de wetenschap kiezen we voor afhankelijkheid. Wanneer de wetenschap hier bewijs voor zou leveren komt onze ontwikkeling in een stroomversnelling: ze maakt zichzelf dan natuurlijk wel overbodig.

We hebben onze ziel en zaligheid dus afhankelijk gemaakt van de overtuigingen van wetenschappers. Zo afhankelijk zelfs dat we de wetenschap geld doneren om zelf uiteindelijk te krijgen wat wij wensen. Is dit niet domweg een omweg?

Bij welke uitslag heb ik belang? Welke wetenschapper gelooft wat en zal dat bewijzen wat mij, als geldschietter, uitkomt. Zo werken is geen misdaad, want de wetenschapper blijft immers neutraal en bovendien hebben wij gezamenlijk afgesproken dat dit is, waar we in geloven. De kans dat bewezen wordt wat mij als geldschietter uit komt is groot, omdat de wetenschapper vooraf kenbaar maakt waar hij in gelooft en dus wenst te onderzoeken. Is dit de reden waarom wij hunkeren naar geld? En, is het wel het geld waar we naar hunkeren, of gaat het om de diepere reden dat te laten manifesteren waar wij zelf in geloven..... en geloven we dat we daar zonder geld niet komen. Let wel. Waar u voor kiest wordt bewaarheid.

Dit is geen pleidooi tegen de wetenschap. Integendeel. Iedereen mag immers zijn eigen waarheid kiezen. Iedere religie mag dat, dus waarom de wetenschap niet. Zij beschikken naast het scheppend vermogen dat wij allen hebben over een recept om hun scheppende kracht te versterken met het scheppend vermogen van de beïnvloedbare medemens. Net als bij een religie. Wetenschappers zijn dus volstrekt eerbiedwaardig en bovendien slim te noemen.

Is dit verhaal dan bedoeld om mijn eigen overtuigingen kracht bij te zetten? Welke keuze maakt u? Het aardige is dat u als lezer, zelf mag kiezen, om vervolgens met die 'waarheid' te leven. Wellicht tracht ik u slechts wakker te schudden om u te wijzen op een vermogen dat u thans onbewust 'uitgeleend' heeft, terwijl u dat prima zelf kunt gebruiken. Wie wil z'n eigen dromen nou niet waarmaken? Zo eerbiedwaardig als ik de wetenschap vindt, zo waardeer ik mijzelf. Ik geloof dat wij ons scheppend vermogen maximaal gebruiken, als we stoppen met het ontwikkelen van complexe systemen om elkaar te kunnen overtuigen. Door bij onszelf te blijven en in onszelf te geloven, ontstaat een coherente samenleving waarin iedereen iets anders denkt, waardoor we allen hetzelfde doen. Dat is toch wat co-creëren is. Een mooiere eenheid kan ik me niet wensen. Het meest paradoxale hieraan is wel dat ik vanaf nu naar de wetenschap verwijs, zodat ook ik dat complexe systeem om anderen te overtuigen, kan gebruiken. Ik gebruik het echter wel zo dat het u als lezer makkelijker wordt waarlijk te geloven in uw, tot nu toe nog onbekende, vermogen om te scheppen. In feite lever ik dus het bewijs dat de wetenschap zou kunnen leveren om zichzelf overbodig te maken. Ik doe geen onderzoek, ik heb daar geen geld voor, maar als u belooft in uzelf te geloven wordt mijn stelling vanzelf werkelijkheid. Ik vind gewoon dat u als lezer het recht heeft uw eigen vermogens te leren kennen en te ontwikkelen, zodat u de keuze heeft uw vermogen voor uzelf of een bepaald collectief in te zetten. U heeft het recht daarin onafhankelijk te zijn.

De overtuiging dat wij in een wereld van mogelijkheden leven en onze eigen waarheid kunnen kiezen en creëren is afkomstig uit de kwantum fysica. Een wetenschap dus. Een wetenschap die gebaseerd is op een filosofie vol aannames, een echte wetenschap dus. Wie daar meer over wil weten doet er goed aan de film "What the bleep do we know" te bekijken. Voor de goede orde meld ik dat ik geen aandelen heb in deze film. Het is overigens ook de kwantum fysica die ons aan de hand van laboratorium proeven laat zien dat de uitslag van testen verandert wanneer er waarnemers bij geplaatst worden. Ik vraag me af hoe andere wetenschappers dan kwantumfysici deze 'feiten' interpreteren.

Dat de wetenschap onze ontwikkeling remt, terwijl ze ook ons scheppend vermogen ondersteunt, is een fraaie paradox. Eentje overigens die gemakkelijk te doorzien is. Wanneer het ‘wetenschappelijk’ bewijs eenmaal geleverd is gaat het snel, maar voordat het zover is.... Wetenschappelijk onderzoek duurt lang en is kostbaar, bovendien is het maar afwachten of iemand met geld brood ziet in iets dat ons allen helpt, maar de geldschiet er niets oplevert.

Vandaag de dag gonst het woord ‘Mindfulness’ bijvoorbeeld door universiteitsgebouwen. Het duikt ook overal op in psychologische literatuur. Met mindfulness wordt een aandachtsvolle houding bedoeld. Het begrip is ontleend aan de kern van het Boeddhisme. Een aandachtige houding en waarnemen zonder te oordelen helpen ons om anders om te gaan met gedachten en gevoelens. Psychologen hebben hieruit de ‘aandachtstraining’ ontwikkeld.

Aandachtstraining richt zich op het leren omgaan met stress, pijn, vermoeidheid, negatief denken en piekeren. Boeddhisten bereikten echter 2500 jaar geleden met meditatie al hetzelfde (... en meer zie hoofdstuk 15). Aandachtstraining is dus slechts de ‘merknaam’ van de religie wetenschap. Op dit moment zijn studenten in Leiden bezig aan te tonen dat meditatie leidt tot een aandachtsvollere houding. Dat is bizar wanneer je beseft dat de aandachtstraining een variant is van deze boeddhistische methode. Al 2500 jaar kan de mensheid dankzij deze oude wijsheid genieten van innerlijke rust. Het is nooit wetenschappelijk bewezen, maar al 2500 jaar geloven Boeddhisten erin en voor hen manifesteert het zich reeds al die tijd. Gelukkig kan de westerse wereld er nu, weliswaar wat later, dankzij de wetenschap ook massaal van genieten.

Het is nu 2006. Als je beseft dat alles waar je in gelooft zich zal manifesteren, bereik je jouw persoonlijke (leer)doelen nog in dit leven en ontpop jij je vast als leider. Wanneer je op de wetenschap (lees “zekerheden”) blijft vertrouwen, is de kans groot dat je wacht tot met Sint-juttemis de kalveren op het ijs dansen. Maar goed, misschien heb je geluk en is dat al over 2500 jaar. Lukt het binnen 2500 jaar ook niet, weet dan dat je volger was en dus niet in staat eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het verwezenlijken van je visie. Je maakte jezelf afhankelijk en daar is niemand anders schuldig aan dan jijzelf.

Als leider van een bedrijf gaat het je ook om de bedrijfsdoelstellingen en wel in dit leven. Het is inmiddels wel duidelijk dat je slechts leiderschap kunt ontwikkelen door jezelf als individu te ontwikkelen. Kijk nu op deze manier, als leider, ook eens naar innovatie. Wat is innovatie? Innovatie, zo weten we, ontstaat wanneer we de creativiteit in onszelf ontwikkelen. Er wordt dan geroepen dat er buiten de box gedacht moet worden. Vraag je als leider nu eens af of dat wel waar is. Ga eens op je gevoel af en niet op de zogenaamde feiten. We hebben toch net gezien dat feiten geen feiten zijn, maar keuzen. De meesten van ons realiseren zich namelijk niet dat we juist door te blijven denken, hoe dan ook binnen de box van ons persoonlijk bewustzijn gevangen blijven. Wat voor de één buiten de box is, is voor een ander een gepasseerd station. Wat het collectief bewuste overstijgt is doorgaans ketterij, omdat het de macht van de zittende orde bedreigt. In die zin is er sinds de inquisitie weinig veranderd. Hoe creatief is een ratio gedomineerde samenleving? Wanneer we ons dit realiseren groeit, uit de behoefte verder te willen, het vertrouwen in ons onbewuste. Dat brengt de spirit terug in de onderneming en in de samenleving. And guess what: tot op heden is er nog niet aangetoond dat er een grens zit aan onze onbewuste vermogens en toch heeft niemand nog gesteld dat de onbegrensbaarheid van ons onbewuste een fabeltje is. Er is dus hoop.

16. Als ik kon toveren.

De magie van onze nog ongekende mogelijkheden en ongekende vermogens spreekt hele volkstammen aan. Het succes van J.K Rowling's Harry Potter reeks spreekt boekdelen; kinderen en volwassenen verslinden ze.

Onze wijze van reageren op de mogelijke aanwezigheid van ongekende vermogens en mogelijkheden is echter heel divers. De één zegt ervan overtuigd te zijn, terwijl de ander, bijvoorbeeld, omdat hij graag voor 'vol' aangezien wordt, in het openbaar zijn twijfels erover uitspreekt en mogelijke fenomenen als bedrog bestempelt. Is dat niet zo, dan zullen de verkoopcijfers van dit boek die van Harry Potter overtreffen.

Gek eigenlijk. Het extranatuurlijke spreekt ons enorm aan, maar de meeste van ons durven het niet dichterbij te halen anders dan in de vorm van een sprookje. Is er dan angst voor die vermogens, of is het de angst voor gek versleten te worden. En stelde ik niet eerder dat juist die angst authentiek leiderschap in de weg staat?!

Als ik beide uitersten van dit spectrum, de angst voor deze vermogens of de angst voor gek versleten te worden, zou vragen of ze zeker zijn van het al dan niet bestaan van ongekende vermogens en mogelijkheden, zouden ze ontkennend moeten antwoorden. Beide kanten kunnen zich slechts beroepen op wat ze geloven. Volgens het paradigma van dit boek zal dat waar je in gelooft zich manifesteren. Dit paradigma verwordt tot een theorie door het volgende bewijs uit het ongerijmde: "Zij die niet geloven zullen die vermogens in ieder geval niet in zichzelf ontdekken of ontwikkelen." En zij die geloven mogelijk wel. Voor hen is de vraag nog slechts wanneer. Er zijn ook nu al mensen die over bijzondere vermogens beschikken, maar kunnen we dat geloven? Het komt er dus keihard op neer dat zij die durven te geloven in hun visie, ook in die wereld leven, waarin die visie zich zal manifesteren. Het gebruik van geloofsondersteunende systemen is in feite, zolang ze de visie ondersteunen een functioneel bijgeloof, maar niet meer dan dat.

De reden om de wereld eens van deze kant te bekijken lijkt even praktisch als onpraktisch. Het is praktisch omdat de langdurige weg om bewijs te vergaren niet hoeft te worden afgelegd. Bovendien is het leveren van bewijs dan een bijzaak, die gezien kan worden als afleiding. Afleiding die er toe dient geen verantwoording te hoeven nemen voor een eigen visie. Het lijkt onpraktisch, omdat dit gezichtspunt minder aansluit bij onze huidige 'ratio' georiënteerde samenleving, die het leveren van bewijs heeft verheven tot hoofdzaak. Zelfs zo, dat niet de manifestatie van de leiderschapsvisie het doel is, maar het leveren van enig bewijs een doel op zichzelf is geworden. Ernstig in details verzand, claimen we vooruitgang te boeken en wijzen zo onze intuïtie af. Het is juist die intuïtie die ons de weg wijst naar magische resultaten, zoals het verwezenlijken van onze droom: de manifestatie van de leiderschapsvisie.

Het afwijzen van onze intuïtie is tevens het verwerpen van de toegangspoort tot alle andere nog ongekende vermogens. Helder zien, horen, voelen, ruiken, proeven? Telepathie, de beleving van superpositie en het benutten hiervan (bijvoorbeeld astraal reizen)? Zijn dat ze? En als je denkt dat dit alles is, stel ik je de vraag of je dat zeker weet.

Note 1: Superpositie is een begrip uit de kwantummechanica. Volgens de kwantummechanica is het niet mogelijk te berekenen waar bijvoorbeeld een elektron zich bevindt. Als onbekend is waar een deeltje zich bevindt, is het 'in superpositie'. Dit betekent dat er een soort 'wolk' van mogelijke plaatsen van aanwezigheid rond het deeltje hangt. Het moment van waarnemen bepaalt in feite de plaats. We weten dus wel waar een deeltje zich bevindt, maar de precieze plaats is alleen op het moment van waarneming bekend en die plaats is alleen voor dat moment.

Note 2: Astraal reizen wordt wel eens beschreven als een buiten lichamelijke ervaring. Voor mij is het de beleving van ons energielichaam in superpositie. Hierdoor is het mogelijk gelijktijdig op meerdere plaatsen te zijn en zelfs meerdere ervaringen (min of meer), gelijktijdig op te doen. Afstand speelt hierbij geen rol.

Het afwijzen van je intuïtie is dus niet bijster slim. Net zomin als het met de ratio afdekken van je intuïtie, wat in feite hetzelfde is.

Door alles te willen verklaren , bewijzen of beredeneren is het zo druk in onze bovenkamer dat onbewuste waarnemingen niet aan de oppervlakte komen of nauwelijks ‘gehoord, gezien of gevoeld’ worden.

“Het onbewuste is de wolk van mogelijke posities van het bewuste.”

“Het onbewuste is het bewuste in superpositie”

We zijn zo druk in onze bovenkamer dat we niet eens in staat zijn de subtiele verschillen waar te nemen tussen onbewuste en bewuste ‘zintuigelijke’ informatie. Als we al iets bemerken van onbewuste waarnemingen zal veel van dit intuïtieve als kronkel van de ratio ervaren worden. We zien het als gedachten waar we ons misschien wel voor schamen. Omgekeerd kennen we wellicht bijzondere betekenis toe aan gedachten die ontstonden uit ‘wishful thinking’ met betrekking tot extranatuurlijke gaven. Ja, en dan ontstaat de vraag: “Wat is wat?”

Daarnaast helpt de geneigdheid in onze cultuur om gevoelens als een bal onder water te drukken, ook niet echt mee als het gaat om het ontdekken van het extranatuurlijke. We stoppen gevoelens weg, omdat we ons ervoor schamen, bang zijn voor mogelijke gevolgen of omdat we wellicht denken dat deze ons niet dienen bij het bereiken van onze doelen. Het uiten van gevoelens is ‘not done’. Jammer, want zo uiten we uiteindelijk slechts de heftige emoties die ontstaan als het even niet lukt de bal onder water te houden. Bovendien doven we zo ons vermogen om subtiele verschillen in gevoelens te onderscheiden. Wat we voelen zijn altijd onze eigen gevoelens, maar of het gevoel buiten je geïnitieerd wordt, door iets of iemand anders en door wie of wat dan, dat onderscheidt zul je niet bewust kunnen maken als je jouw gevoel zo mishandelt.

Willen we wel dit soort vermogens in onszelf ontdekken en ontwikkelen dan zijn er een aantal zaken van groot belang:

- Leef in de rotsvaste overtuiging dat alles waar je in gelooft zich zal manifesteren.
- Weet dat je intentie op onbewust niveau functionele activiteit van bijzaak scheidt.
- Stop met oordelen, veroordelen en beoordelen.
- Maak je hoofd leeg en wordt je bewust van andere signalen dan jouw gedachtenpatronen.
- Vertrouw en laat de illusie dat alles maakbaar is varen. Alles is reeds.
- Uit je gevoelens en wees niet bang voor afwijzing. Er is niemand anders die iets in je kan afwijzen dan jijzelf. En jij mag leren dat niet meer te doen.
- Speel met de frequentie van je hersenen. Blijf in een staat van waken als je hersenfrequentie die van slapen is. Bereik zo een trancestaat en channel informatie vanuit het onder- en/of wellicht het bovenbewuste.

Met uitzondering van de laatste zijn alle hierboven genoemde items in de voorgaande hoofdstukken binnen de context leiderschap aan de orde geweest. Wie authenticiteit nastreeft wordt echter vroeg of laat ook met het laatste item geconfronteerd. Door middel van meditatie

bereiken we een aandachtsvolle houding. Door bovendien waar te nemen zonder oordeel helpen we onszelf om anders om te gaan met bestaande gedachten en gevoelens, waardoor we ons bewust worden van nieuwe informatiestromen. We blijven zo dicht bij onszelf en zijn dicht bij authenticiteit. Bovendien leidt dit tot een grotere innerlijke rust en meer innerlijke rust is een van de vele sleutels die nodig zijn om de deur naar extranatuurlijke vermogens te openen.

Stilte.

En dan Woooooooooooooow!!!!

Kwantumfysici zeggen dat ze 'het fenomeen bewustzijn' buiten beschouwing laten. Volgens mij zien ze over het hoofd dat kwantumfysica juist over bewustzijn gaat. Als ik aanneem dat het onbewuste het bewuste in superpositie is, kunnen we meer van de werkelijkheid waarnemen door waarnemingen van anderen, hoe strijdig ook, net zo volledig te accepteren als onze eigen waarnemingen. Kwantumfysici hebben aangetoond dat iedere waarneming de werkelijkheid beïnvloed c.q. verandert. "The ultimate observer", de absolute waarnemer, god, is dan de cumulatie van alle mogelijke waarnemingen. Om zo dicht mogelijk bij ultieme waarneming te komen is het zaak alles wat wordt "waargenomen" te laten zijn. Dit betekent stoppen met het verdedigen van de eigen waarheid, stoppen met oordelen over en overtuigen van anderen, openstaan voor alles en... in plaats van dualiteit te zien te beseffen, dat het geen dualiteit of tegenstrijdigheid is wat je ziet, maar dat je de paradox nog niet hebt doorzien. Dit zou verklaren, waarom co-creatie en snellere leerweg biedt dan reproductie van "weten".

Het principe dat de positie van de waarnemer van invloed is op de waarneming en dus op de werkelijkheidsbeleving is niet nieuw, maar is bij mijn weten nooit eerder in verband gebracht met het onbewuste, als het bewuste in superpositie. Binnen coaching en therapie worden verschillende waarnemingsposities gebruikt, om de coachee tot nieuwe inzichten te brengen. (Perceptuele posities*: 1^e, 2^e, 3^e en meta-positie). Meer waarnemers nemen per definitie meer waar van wat is. Hierdoor wordt meer bewust. Door de waarneming van ieder ander te accepteren als net zo werkelijk, optimaliseren we onze waarneming van de 'waarheid'. In een co-creatie kunnen we de waarnemingen/inzichten van tientallen personen laten zijn. De cumulatie hiervan leidt dus tot een nog betere benadering van de 'waarheid'.

Note: Perceptuele posities.

Eerste positie: de eigen positie : het waarnemen van een systeem (de wereld) vanuit je eigen.

Tweede Positie: De wereld bekijken vanuit het standpunt van een andere persoon om zo een andere kijk te krijgen (los van je eigen visie) op een bepaalde situatie.

Derde positie: positie van een waarnemer die zowel de *eerste positie* als de *tweede positie* kan observeren

Meta-positie: waarnemingspositie van waaruit men naar een bepaalde positie kijkt: men is op een hoger niveau ("meta") t.o.v. die positie. Bv. een meta-positie t.o.v. de *eerste positie*

17. Informatiestromen van een andere dimensie.

Door te spelen met de frequentie van onze hersenen kunnen we een 'staat van zijn' bereiken, die het mogelijk maakt, om informatie vanuit het onderbewuste aan de oppervlakte van ons bewustzijn te brengen. Ik beperk me in in dit boek tot de mogelijkheid om informatie vanuit het onderbewuste te channelen. De informatie die we vanuit zo'n staat kunnen channelen hoeft namelijk niet perse uit ons onderbewuste te komen. Het is ook mogelijk om informatie vanuit andere dimensies dan de onze te channelen. Strikt genomen is dit in een holistische model van de werkelijkheid overigens hetzelfde. Binnen een hologram is immers alle informatie van het geheel in ieder deeltje van het hologram aanwezig. Een onderscheid als hierboven en ook een onderscheid in het persoonlijk- en het collectief onbewuste, zoals Carl Gustav Jung dat aanbracht, zijn in een holistische benadering zowel waar als overbodig. Wellicht met uitzondering van de vorm waarin het zich manifesteert. Zo is proto-bewustzijn in het kleinste deeltje van het hologram aanwezig, maar kan het zich slechts als bewustzijn manifesteren binnen fijnmazige structuren zoals onze hersenen. Wellicht dat zoiets voor bewustzijnsmanifestaties van een hogere dimensie dan de onze, het goddelijke, ook geldt.

Hoe het ook zij, het channelen van informatie waar ook vandaan, is voor iedereen, vaak pas na enige oefening, in een bepaalde 'staat van zijn', mogelijk. Dit vermogen geeft ons toegang tot ons onbewuste, het intuïtieve dan wel een intelligentie, die wellicht een miljoen keer groter is dan onze rationele intelligentie, ons IQ. Wellicht zelfs miljoenen malen groter dan ons persoonlijke onbewuste, wanneer we informatie kunnen tappen uit bewustzijnsmanifestaties van hogere dimensies. De meest inspirerende passages van dit boek zijn geschreven in zo'n staat van zijn. Vanuit mijzelf geschreven, zonder gehinderd te worden door overtuigingen van anderen, zonder de angst voor gek te worden versleten. Authentiek dus. Ik ken het fenomeen dus persoonlijk, waarmee ik overigens niet wil zeggen een routinier te zijn. Ik beseft dat er voor mij op dit punt nog het een en ander te leren valt, maar tevens realiseer ik me, dat het geen zin heeft dit zo graag te willen dat al mijn energie erin opgaat. Dit zou mijn leerproces mogelijk eerder vertragen dan versnellen. Ik weet, dat ik gaandeweg die ervaringen opdoe die ik nodig heb om op dit punt te groeien. Ik vertrouw daarop. Vooralsnog oefen ik het mediteren en het gemakkelijk in en uit een meditatieve-, trance- en channeling-staat te 'stappen'

Als je dit nog nooit ervaren hebt, is dit moeilijk te bevatten, maar zoals gezegd is dit voor iedereen, vaak pas na oefening, mogelijk. Ik zal me daarom nu richten op wat er zoal geoefend kan worden.

Om een trance-staat te bereiken is het zaak jezelf eerst volkomen te ontspannen. Oefen jezelf er tevens in je aandacht gedurende minimaal 5 minuten bij één onderwerp te houden. Het is gemakkelijk om je ademhaling tot dat ene onderwerp te maken. Door een paar minuten met aandacht bij je ademhaling te zijn bereik je een relaxte staat. Vertel jezelf dat iedere invloed van buitenaf of iedere gedachte die opkomt deze staat juist versterkt. In plaats van je te ergeren aan spelende kinderen op straat, heet je die geluiden juist welkom: acceptatie. Op deze wijze richt je al je energie op jezelf en stel je jezelf in staat om in een hogere spirituele dimensie te komen. Laat jezelf meedrijven op de stemming die dan ontstaat. Merk dat je interne dialoog rustiger wordt en dat jij je bewuster wordt van de ruimte waarin je bent en de geluiden, geuren en energieën die er zijn. Deze gewaarwording brengt je tot een nog hogere dimensie van bewustzijn. Merk hoe er energie gaat stromen, bijvoorbeeld de energie van je rechter hersenhelft naar je linker hersenhelft, daar waar je bewuste brein actief is. Let goed op

wat je in je lichaam waarneemt en hoe iedere gedachte daar invloed op heeft. Als je nog niet in slaap bent gevallen is dit een goed moment om uit je trance terug te keren en te bemerken hoe deze ervaring impact op je had. Viel je wel in slaap, blijf dan bij het ontwaken roerloos in de houding waarin je ontwaakte en je zult merken dat jij je dromen gewaar wordt. Lukte het niet om in trance te geraken, laat iemand je dan begeleiden, bijvoorbeeld door het op rustige toon voordragen van een detaillistische uitwerking van deze alinea. Zij die al ervaring hebben opgedaan met meditatie zullen dit als gemakkelijk ervaren

Het channelen van informatie vanuit zo'n staat is feitelijk niets anders dan het stellen van vragen en het ontvangen en 'vertalen' van antwoorden. Dit is wellicht makkelijker gezegd dan gedaan, omdat het reproduceren van de ontvangen antwoorden voor ongeoefende beoefenaars net zo lastig is als het onthouden van dromen. Bovendien valt het niet altijd mee om de antwoorden te begrijpen en in de juiste bewoordingen weer te geven.

De manier om reproductie van de antwoorden te trainen is dezelfde als die wordt gebruikt bij het leren onthouden van dromen; schrijf ze direct op. Het op deze wijze schrijven van delen van dit boek is voor mij dus een uitstekende oefening. Ik weet dat ik straks, wanneer ik wat ik schreef teruglees, regelmatig versted zal staan van wat er op papier staat. So be it, want het betreft hier informatie van een intelligentie die groter is dan mijn IQ. Hoe groot laat zich raden. Je kunt natuurlijk zelf kiezen hoe groot, want waar je in gelooft zal immers de waarheid (b)lijken.

Laat je bij het kiezen van de juiste bewoordingen sturen door je gevoel. Wanneer je verkeerde bewoordingen kiest, wordt je via je gevoel gecorrigeerd. Zo is het bijvoorbeeld verstandig om de informatie die je ontvangt, los te laten wanneer je onzekerheid voelt opkomen. Relax even en laat een nieuwe richting ontstaan. Dit is ook de weg die je kunt gaan wanneer je een gevoel van verveling over je krijgt. Je staat dan niet meer in contact met je informatiebron. Door nu te relaxen kan automatisch een nieuwe ingang ontstaan.

Veel van mijn cliënten vinden dit een lastig onderwerp. Veel van de literatuur over dit onderwerp wordt door hen als zweverig ervaren. Ik merk ook dat het geen echt oordeel is. Door het woord heen lees ik ingehouden enthousiasme, verwondering, het graag willen en het zichzelf moeilijk kunnen toestaan. Ik vraag ze alle oordelen los te laten. Dat is doorgaans een stuk makkelijker, omdat op dit punt iedereen wel ervaren heeft hoe het oordelen ons leren in de weg staat.

Laat je oordelen los. Accepteer dat we leven in een door onszelf gecreëerde wereld. Ieder van ons met zijn eigen overtuigingensysteem. Ieder van ons met zijn zelf gekozen externe systeem ter ondersteuning van ons nog groeiend scheppend vermogen. Een geloofssysteem dat zo sterk kan zijn, dat datgene waar ik in geloof, zich zal manifesteren. Haal diep door je neus adem en visualiseer hoe die luchtstroom via je holttes onder de oppervlakte van je schedel via je achterhoofd naar je ruggengraat stroomt tot aan je stuitje. Adem nu uit en laat de stroom aan de voorkant van je lichaam via je buik en je longen, je mond uit stromen. Herhaal dit twintig keer op rustige wijze, zonder enige vertraging tussen in-en uitademing. Merk tijdens het ademen hoe je lichaam zwaar wegzakt in de ondergrond waarop je zit terwijl jij je gelijktijdig lichter gaat voelen. Dit is het signaal dat je in een staat bent gekomen die dicht bij een slaaptoestand zit, terwijl je bewustzijn gelijktijdig is toegenomen. Dit wordt de "channeling space" genoemd. Mensen die hier regelmatig verkeren stappen zonder enig oponthoud in en uit deze staat van zijn.

Ik ontdekte deze “channeling space” bij toeval. Ik was me volstrekt onbewust van de informatie die tot mij kwam, totdat ik hier tijdens het schrijven in verzeild raakte. Nadat ik uren later de tekst die was ontstaan terug las, kon ik me verwonderen over het feit dat ik me niet kon herinneren dat geschreven te hebben. Vreemd genoeg begreep ik alles wat op papier stond, terwijl anderen die ik het liet lezen de tekst beschreven van zeer inspirerend tot mega zware kost. Ik begreep zoals gezegd alles. Sterker nog, voor mij was het allemaal volstrekt normaal.

Hoe deze ervaringen binnen de context leiderschap van belang zijn, laat zich wederom gemakkelijk raden. De ‘channeling space’ is een ideale ruimte voor het laten ontstaan van visie en het opdoen van inspiratie. Bovendien zullen opeenvolgende bezoeken aan deze ruimte je vanzelf inzicht verschaffen in de weg die je mag gaan om jouw visie te verwerkelijken. Omdat jij je op deze wijze bedient van informatie uit het onderbewuste, zonder beïnvloeding door derden, zijn je visie en je overtuigingen jou eigen en is je communicatie over jouw inzichten inspirerender en charismatischer. De kracht waarmee je tot jezelf praat groter, waardoor je scheppend vermogen toeneemt. Er zullen aanvankelijk mensen uit je omgeving toestromen die je visie delen, maar later zul je merken dat ook anderen, zij die naderend succes aanvoelen, jou zullen volgen. Door dit volgen neemt de scheppende kracht, die nodig is voor een complete manifestatie van de leiderschapsvisie, toe.

Dan pas komen de mensen die aanvankelijk sceptisch waren. Zij zijn te herkennen aan teksten als: “Het was overduidelijk dat hij/zij er wel zou komen. **Je** kon dat van meet af aan zien.” Ofwel zij geven hun mening in de tweede persoon enkelvoud. Niet een duidelijk IK VIND, maar een **JE** dit en **JE** dat, ofwel een duidelijk dissociatie van de eigen mening. Hier spreek het Jalouse **Ego** van deze groep. Het was dit ego dat naar erkenning hunkerde van de heersende macht, omdat ze niet in staat bleek zichzelf te erkennen. Hierdoor bleek ze niet in staat eerder de aansluiting met verandering te maken, laat staan dat zij in staat waren te vertrouwen op de manifestatie van dat, waar zij zelf al heel lang heimelijk in geloofden, of moet ik dat hopen noemen: de hoop dat het wonder zich, zonder enige verandering, geloof of inspanning, ooit zou voltrekken. Zie je het? Dit is de waanzin die ons gevangen tracht te houden in een ijzeren greep. Niet jouw eigen visie of eigen overtuigingen zijn waanzin, maar de angst niet door anderen erkent te worden, voor waanzinnig uitgemaakt te worden, dat is de waanzin.

Ik realiseer me dat er velen zijn die zeggen: “Ik vind het een goede zaak dat de heersende macht erkend wordt, omdat het anders maar een chaos zou worden met zoveel mensen.” Ik realiseer me dat er meer mensen zijn dan ik, die in de ik-vorm praten. Ik realiseer me ook dat ik de je-vorm gebruik. Laat je hierdoor niet verblinden. Leiderschap is niet maakbaar. Jouw leiderschap ontstaat wanneer je op weg bent naar de manifestatie van dat, waar je waarlijk ZELF in gelooft. Dit is een weg van Zijn en niet naar Hebben. Dit is dus niet de weg van de Audi A8, de BMW-7 serie of de Bentley. Het bezit van zulke auto’s is mogelijk het resultaat van succesvol Zijn. In mijn beleving is de eigenaar dan iemand die ook echt van de luxe kan genieten. Iemand die waarlijk geniet verkeert doorgaans in vriendelijke toegankelijke staat van Zijn. Het is bovendien iemand die beseft dat het ieders taak is ook anderen, wanneer ze dat willen, te begeleiden bij hun ontwikkeling. Niet alleen de mensen waar ze van houden, maar alle mensen. Niet vanuit een machtspositie, maar juist een diep besef dat we op een hoog abstractie niveau allemaal eenzelfde pad gaan: een leerweg. Het leven.

Uiteraard is wat hierboven staat ook een projectie van mijn belevingswereld. Ik vraag me daarom af of ik daarmee mezelf of een ander tekort doe. Het antwoord stemt me tevreden.

18. Epiloog

Tot slot wil ik je attenderen op de vele mogelijkheden die er zijn om je persoonlijk te ontwikkelen. Geen van die methoden is verkeerd. Dat wat je kiest past op enig moment goed bij je ontwikkeling. Gaandeweg zul je echter ervaren hoe modellen en systemen, die jou op weg hielpen, losgelaten mogen worden, omdat je de intelligentie van het Zelf boven dat van modellen zult gaan plaatsen.

Bovendien zijn alle wijsheden die in boeken en tijdens trainingen verkondigd worden, zowel waar als niet waar. Ik wens je er evengoed bijzonder veel plezier mee. Leren is heel leuk. (Wie moeite heeft met deze stelling is in vijf minuten te 'genezen'. Bel me dan gerust!) Het wordt nog leuker wanneer je de betrekkelijkheid van dit soort aardse wijsheden gaat inzien en beseft dat niemand je iets hoeft te vertellen, omdat alle wijsheid reeds in je zit. Je zult hierdoor overigens een grotere behoefte voelen om anderen te ontmoeten dan voorheen. Behoeftes aan mensen die ook de betrekkelijkheid van kennis ervaren hebben en bereid zijn jou te helpen of door jou geholpen willen worden. Je herkent deze mensen aan hun vermogen jou te inspireren en op jouw beurt herken je hen. Het betreft hier geen hulp bij leren door kennisoverdracht, maar hulp door het stellen van vragen, gekoppeld aan de belangenloosheid van de vragensteller, voor de antwoorden die hij krijgt. Het betreft vragen die jij jezelf niet stelt, waardoor er je net als bij channelen gaat beschikken over andere informatie. Informatie die je gevoel raakt, waardoor je weet welke informatie voor het verwezenlijken van jouw droom van belang is.

Iedere identificatie met een leermodel of methode versmalt je bewustzijn en staat uiteindelijk het leren in de weg. Een identificatie van een trainer/coach met zijn leermodel, dat hij/zij gebruikt om jou te helpen is funest. Rigiditeit ten aanzien van kennis en leermodellen wordt zo onbewust gecommuniceerd. Niet alleen het model, maar ook de trainer/coach wordt zo een blokkade in jouw ontwikkeling. Als je dit herkent praat er dan over met je begeleider. Geef hem/haar ook de kans zich bewuster te worden van het eigen handelen. Als dit gesprek leidt tot confrontaties of patstellingen is de begeleiding niet belangeloos en daardoor eerder een belemmering dan hulp. Het gaat immers om jou en niet om de mening (het belang) van een helper bij leren.

Ik realiseer me donders goed dat ik hier de nodige kaders plaats die als kwaliteitskeurmerk voor persoonlijkheidsontwikkeling (on)bewust hun werk gaan doen. Om die reden wijs ik hier met nadruk op. Gelijktijdig nodig ik alle begeleiders bij leren uit, bij henzelf te onderzoeken wat deze kaders bij hen voor emoties veroorzaken, als ze al emoties veroorzaken. Jullie weten net zo goed als ik, wat irritaties en/of bewondering te betekenen hebben. Immers, wie appels vaart, appels eet. Tenzij je niet van appels houdt, wat me, metaforisch gezien, vreemd lijkt.

Bovendien begrijp ik, dat ik met deze kaders aangeef, waar ik sta met mijn eigen bewustzijnsontwikkeling. Dit is tot waar mijn zicht momenteel, juni 2006, reikt. Het is een ruim zicht en over enkele maanden zal ik beseffen hoeveel smaller het nu nog is dan straks. Ik sta in mijn missie, ik ben hier om anderen en daardoor mezelf, te ontwikkelen, danwel mezelf te ontwikkelen door anderen bij hun ontwikkeling te helpen. Meesterschap in deze, is het vermogen te leren van de leerling. Het is voor wat hoort wat. Slachtoffers en veel volgers mijden de onzekerheid van verandering. Ik voorzie in mijn levensonderhoud door geld te ruilen voor het vermogen om te kunnen gaan met de onzekerheid, die ontstaat wanneer ik me

tijdens mijn ontwikkeling, lees mijn leven, volledig teruggeworpen voelt op mezelf, want vanuit die staat ontstaat, na het nemen van eigen verantwoordelijkheid, leiderschap.

Daar leiderschap en bewustzijnsverbreding hand in hand gaan, vraag ik je hoe slim het is om je eerst met van alles buiten jezelf te identificeren. Daarnaast gaat het om de erkenning van het Zelf en dus niet om de erkenning van geloofsondersteunende modellen en systemen. Vooral niet omdat we daardoor impliciet het zelf ook weer afwijzen. Je hoeft dus niet van meet af aan ergens bij te horen. Realiseer je dat iedere leider alleen begint.

Enige verwarring is een belangrijk onderdeel van bewustzijnsontwikkeling en dus van leiderschapsontwikkeling. Verwarring mag zijn. De vraag is wel of jij jezelf toestemming geeft die verwarring te aanvaarden, zodat je zult ervaren dat zaken die ons hinderen niet verdwijnen door er tegen te vechten, maar juist door ze te accepteren. Pas wanneer je hebt geleerd zo je eigen leven te leiden, zul je in staat blijken anderen, te laten volgen.