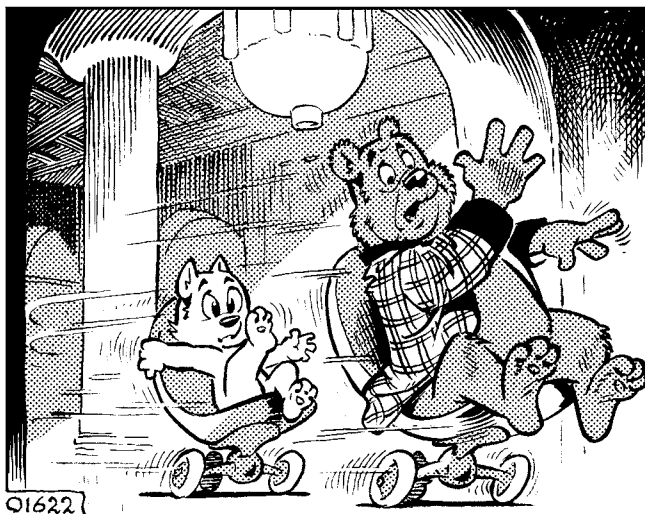


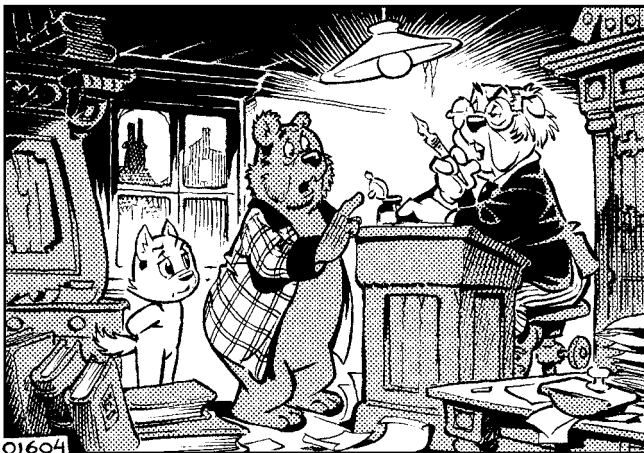
1. Chronische stempeldrang

Je kunt heel veel zeggen van OBB, maar hij heeft een aantal bijzonder markante trekjes die hem vanuit managementoogpunt zo uitermate interessant maken. Een van zijn meest dominante trekken is toch wel zijn 'chronische stempeldrang'. Olivier Bommel wil graag op elke situatie zijn stempel drukken.



'Een janboel', herhaalde hij met overslaande stem. 'Dat is het hier, zodat het tijd wordt dat ik de leiding overneem; wat zeg jij, jonge vriend?'

Hij heeft voortdurend de onbedwingbare neiging om de leiding te willen nemen en zijn wil op anderen te leggen. Neem nu het moment dat hij via de ambtenaar Dorknoper erachter wil komen waar Verschiet ligt.

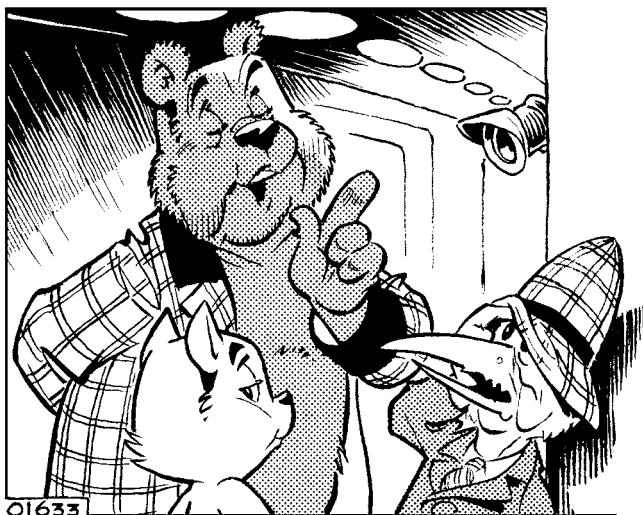


‘Ik wil naar Verschiet!’, riep heer Bommel, die zijn geduld begon te verliezen. ‘Het kan me niet schelen wat het kost, want geld speelt geen rol.’

Op zulke momenten is Bommel niet voor de poes. No escape! Een indringend heerschap. Iemand die zich geroepen voelt om de zaken naar zijn hand te zetten. Met name als het volgens hem een janboel wordt.

Bommel gelooft tot diep in zijn grofstoffelijke berenbotten in leiderschap. In zijn ruime denkraam is leiderschap een absolute

voorwaarde om de zaken te laten lopen zoals ze zouden moeten lopen. En Bommel gelooft vooral dat hijzelf hiervoor de aangewezen persoon is.



‘Oho!’, riep heer Bommel, alle schroom opzij zettend. ‘Niets gaat vanzelf. Alles moet geleid worden. Volg me; we gaan de controle in deze toren overnemen.’

Overigens is de blik van Tom Poes in deze scène veelzeggend! Maar daar komen we later wel op terug.

Bommel is dus iemand met een chronische stempeldrang. Lees de Bommelverhalen maar eens door: steeds opnieuw wil hij de leiding nemen. Nu is de leiding *nemen* nog wat anders dan lei-

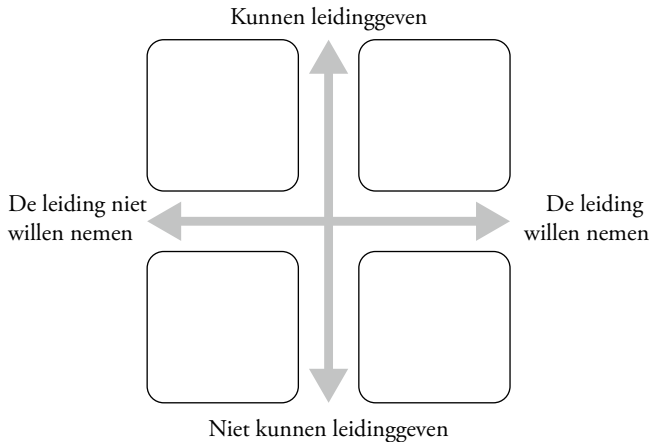
ding *geven*, maar ook dat is iets wat later wel aan de orde komt.

Deze wil om de dingen naar je hand te zetten komt heel weinig aan de orde in de moderne leiderschapstheorieën. Die hebben het vooral over competenties, capaciteiten, vaardigheden, enzovoort. Ze hebben het voornamelijk over wat je allemaal moet kunnen om doeltreffend te kunnen leidinggeven. Zonder twijfel heel erg belangrijk, maar onze Bommel laat ons zien dat leiderschap eerst en vooral een kwestie is van willen: de leiding *willen* nemen.

Als je je af zou vragen wat leiders ten principale onderscheidt van niet-leiders, dan is dat dus *niet* een kwestie van capaciteiten, competenties en vaardigheden, maar vooral van het wel of niet last hebben van een chronische stempeldrang. Er lopen onnoemelijk veel mensen rond die goed in staat zouden zijn tot leidinggeven, maar die dit niet willen. En zo zijn er ook heel veel mensen die nauwelijks over leiderschapscapaciteiten beschikken en die toch leidinggever zijn, vanwege die rare innerlijke neiging om de leiding te willen nemen.

En dan is er ook nog een groep leidinggevers die wel leidinggevende zijn, maar in wezen helemaal niet de leiding willen nemen. Zij zijn om de verkeerde motieven leider geworden (bijvoorbeeld omdat ze heel deskundig zijn of vanwege status of geld enzovoort).

Met enig geknutsel valt uit het voorgaande verhaal onderstaande typologie van leidinggevers te maken:



Leuk voor de mensen die van schemaatjes houden, maar verder heeft het weinig om het lijf, met uitzondering van het feit dat het de werkelijkheid haarfijn beschrijft. En dat is meer dan al die modelletjes en schema's in de 1001 boeken over leidinggeven en management. Bommel is trouwens zo'n bijzonder complex geval dat hij niet een-twee-drie past in dit schema: ook hier komen we later op terug.

Terug naar waar het om draait: het kan niet vaak genoeg benadrukt worden dat het een heel rare en afwijkende neiging is, die constante drang om je stempel te zetten op situaties.

Tegennatuurlijk. Onlogisch. Zonderling. Irrationeel. Misschien wel pathologisch? Wie wil er nu in vredesnaam de leiding nemen?

Normale mensen weten dat je dan continu onaangenaam verrast wordt door alle mogelijke combinaties van trammelant, gelazer, gepruts en gedoe. Je krijgt constant alle mogelijke ellende over je heen en als je niet oppast, wordt je zelf ook nog de dupe. En dat allemaal voor wat meer centen, wat ook weer relatief is doordat je als leidinggever gemiddeld anderhalf keer zo lang werkt als gewone mensen. Waarom er dan toch lieden zijn die voortdurend de leiding willen nemen, is een groot mysterie. Waarschijnlijk is er iets misgegaan in de jonge jeugdijaren, is er sprake van een storing in de hormoonhuishouding of wellicht een genetisch defect. De wetenschap heeft nog geen antwoord op deze vraag (uit: *Baggeren door de prut*, 2008).

Tot die tijd kunnen we alleen maar constateren dat leiderschap eerst en vooral een kwestie is van een of andere vreemde drive om de leiding te willen nemen. En deze constatering kan best weleens een nieuw licht werpen op de praktijk van de selectie, benoeming, beoordeling en beloning van leidinggevers en managers. Misschien moeten we wel ophouden met assessments, competentie management, vaardigheidscursussen en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Dat zijn immers allemaal zaken die

gericht zijn op het 'kunnen leidinggeven'. Belangrijk, maar minder belangrijk dan het 'de leiding willen nemen'! Deze neiging is immers de *difference which makes the difference* tussen leidinggevers en niet-leidinggevers (dat wil zeggen normale mensen).

Selectie, benoeming, beoordeling en beloning van leidinggevers zouden meer dan ooit gericht moeten zijn het op het vaststellen, stimuleren en waarderen van chronische stempeldrang. En laat Bommel hierin voor ons een mooi voorbeeld zijn. Niets is immers wat het lijkt te zijn.

*Leiderschap is eerst en vooral een kwestie van
een of andere vreemde neiging om de leiding
te willen nemen.*

