

Spiritueel leiderschap,
inzichten die je kunnen helpen tot het hebben van
optimale effectiviteit als leider.

Over de schrijver:

Mijn naam is Adrie Millenaar. (geboortenaam Adrianes) Ik ben 42 jaar en heb vanaf het begin van mijn leven mezelf beziggehouden met het denken over het denken. Ik heb ruim 15 jaar onderzoek gedaan hoe je je beste versie kan zijn in relaties op het werk en hoe je balans kan hebben in je leven. Ik heb korte tijd mijn balans verloren en ik heb het weer gevonden. Ik heb ruim 200 boeken gelezen over persoonlijke ontwikkeling, leiderschap en spiritualiteit. Spiritualiteit zie ik als de basis van de mens. Je hebt spirituele basis of neigingen van dieren en je hebt spirituele neigingen van mensen. Ik hang niet aan spiritualiteit, dat praat over spoken of buitenaardse wezens. Ik geloof dat er in voorgaande wel een waarheid in zit maar ik zie het niet als nuttig om erover door te gaan. Ik geloof dat de mens kan groeien tot zijn of haar hoogste potentie en ik geloof dat kennis mensen hierbij kan helpen. Ik schrijf boeken om mensen bewust te maken van hoe iemand diep van binnen is en dat men herinnert hoe mooi en fijn men is. In een maatschappij van doelen bereiken en continue veranderingen kies ik om dit mee te nemen met mijn verhaal. Echter ik heb meer de klemtoon op de basis van de mens en voor mij het goddelijke. Ik heb ervaringen over God en ik heb geen twijfel dat een god of wijze energie bestaat. Ik ben te veel blootgesteld aan het goddelijke dat ik geen atheïst kan zijn. Echter, ik respecteer ieder zijn of haar overtuigingen en ik zie het als tijdelijke haltes in ons leven. Want ik geloof dat uiteindelijk iedereen zal zwichten voor de waarheid dat god een echt iets is. Vroeg of laat in het leven kunnen mensen bekeerd worden. Zo niet na de dood verwacht ik dat mensen een fijne verrassing gaan krijgen. Met deze gedachte ga ik niet in discussie en laat ik iedereen geloven in waar ze willen geloven. Ik geloof ook dat de hemel en hel op aarde gecreëerd kunnen worden door individuele acties. Ik geloof niet in een hel na onze dood. Ik geloof dat kennis en bewustzijn creëren mensen kunnen helpen een hemel van hun eigen leven te maken. Met dit doel schrijf ik boeken en verspreid ik kennis. Ik geloof dat kennis de oplossing van de menselijke hachelijke situatie is. Daarom blijf ik dit tot het einde van mijn leven aanbieden.

Spiritueel leiderschap

Ik heb 4 jaar lang gewerkt als voorman bij een farmaceutisch bedrijf. Hier ben ik naar toe gegroeid en heb leren omgaan met de negatieve en positieve kanten van mensen te begeleiden. Gedurende deze periode heb ik heel veel kennis opgenomen hoe ik mensen het beste kan begeleiden. Voordat ik voorman was, was ik bezig met wat leiderschap is en wat het gezondste zou zijn voor een leider en voor zijn personeel. De bevindingen wil ik aan je geven. In de hoop dat jij als beginnend leider een voorsprong hebt op andere leiders die maar leren op een onbewuste manier. Mensen kunnen gedrag onbewust uitvoeren of kunnen bewust acteren. Als je de normen en waarden en de theorieën hebt hoe je met mensen om moet gaan, die op een kwalitatief hoog niveau zijn, heb je het gezondste resultaat en je hebt ook de gezondste verhoudingen met je medewerkers. Wat ik in dit boek schrijf is naar mijn inziens de beste manier om met mensen om te gaan. Er zijn andere manieren om met personeel om te gaan, echter ik vind ze vaak niet sociaal of menselijk. Een voorbeeld is het straffen en belonen van je medewerkers. Je kan effect hebben op mensen op zo'n manier, echter ze zullen gedrag vertonen dat niet wenselijk is in alle situaties. Ze zullen bijvoorbeeld niet hun mening geven en vaak zwijgen. Ze gaan ook vaak gewenst gedrag tonen omdat men denkt dat dit zo moet, niet omdat ze het zelf willen. En als mensen niet gedragen hoe ze zelf willen zijn ze vaak afwezig en de resultaten vallen dan vaak tegen met die mensen. Het mooiste vind ik als men zich gedraagt als een natuurlijk wezen. Strevend naar de hoogste resultaten en simpelweg hun best doen. Ik hoop dat je met dit boek natuurlijk leiderschap leert. Je hoeft niet een leider te zijn om natuurlijk leiderschap te hebben. Je kan ook een goede volger zijn, die niet op zijn of haar mondje gevallen is. Als iedereen een soort van leider is, dan is de wereld leuker naar mijn inziens. Men creëert bewuster en maakt meestal met plezier. Ik hoop dat je aan dit boek wat hebt. Mijn advies is mediteer over de inzichten die ik in dit boek geef. Als je een les diep leert dan belichaam je leiderschap meer en dan zijn je resultaten op een bepaald gebied meer kwalitatief. Veel leesplezier. Ps ik heb de lessen die ik in dit boek gedaan heb afgeleid van het boek "het pad" geschreven door mijzelf. Ik adviseer jou ook om dit boek te lezen zodat je kan werken aan je eigen balans.

1. Het pad van het werk, het gaat om de reis, niet om de bestemming.

Als je werkt wordt er vaak gefocust op het resultaat. First time right wordt ook vaak gezegd. Echter als je werkt leer je veel dingen als nieuw. Je maakt situaties mee die andere mensen nog nooit hebben meegemaakt. Elke situatie kun je wat van leren. Je kunt iets sociaals leren of je kunt iets technisch leren. Je werkt aan meesterschap, het goed in iets worden. En dat is iets wat tevredenheid aan je kan geven. Mijn advies is: hou de bestemming in je achterhoofd maar focus op de reis. Er zijn pareltjes te winnen in je pad op het werk en je wordt een begaafde persoon als je je lessen bewust leert.

2. Bouw zekerheden in een team.

Mensen hebben verschillende talenten. Als je mensen leert hun talenten te koesteren en ook dat ze op hulp aan kunnen kloppen bij jou dan voelen ze zich geborgd. Als je weet waar je naartoe kan om bepaalde kennis te krijgen, dan voel je je zekerder. Een hiërarchie helpt een team om in te zien wie kennis heeft en wie niet. Ook is het verstandig bepaalde mensen te kiezen als trainer en sommige mensen niet. Niet iedereen is ontwikkeld om kennis over te dragen. Je kan een trainer herkennen aan de passie die een persoon heeft om iets door te vertellen. Je gevoel over iemands gedrag of acties kun je helpen de juiste personen aan te wijzen. Dan is het nodig om in overleg met de andere persoon te bevestigen of die persoon een trainer wilt worden. Zo ja, dan is het nodig dit bekend te maken. Je bouwt zekerheden in een team als je ieder hun eigen expertise geeft.

3. Streef naar intieme werk relaties.

Intiem is een geladen woord dus ik zou dit niet hardop zeggen. Wel kan je ervoor kiezen om betrokken relaties te maken. Je vertelt hoe je over iets voelt, je luistert naar de ander zijn of haar gevoelens. Ik adviseer dat je je belevingswereld, als dit situationeel uitkomt, dit aan andere mensen vertelt. Hoe sta jij met kwaliteit? Wat vind jij van bedrijfsuitjes? Wat is je mening van bepaald gedrag van mensen? Welke inzicht heb je sinds kort geleerd? Geef feedback op een respectvolle manier, afzonderlijk en vertellend dat je het een perceptie is en dat je het verkeerd kan hebben. Vraag mensen hun mening. Je hoeft niet alles te doen wat andere mensen zeggen, je kan ook een mening te harte nemen en later kun je erop terugkomen waarom je niet de mening van die persoon gevolgd hebt. Intimiteit ofwel intimacy is vrij vertaald "in to me see" je opent je wereld en de ander kan dan ook zijn/haar wereld voor je openen. 9 van de 10 mensen openen zich naar je. Je krijgt de kans meer te zijn dan collega's, je kunt ook bevriend raken. Vaak blijven de vriendschappen niet bestaan, iets maakt dat mensen je toch als een collega blijven zien.

4. Volg je gevoel bij mensen.

Veel dingen worden niet gezegd, maar uit gedrag kun je veel opmaken hoe mensen zijn. Ik had een collega die altijd spullen van je aanpakte, hij had geleerd om je te dienen. Mijn gevoel over hem is dat hij mij door dik en dun me zou steunen. En veel mensen willen je tot een bepaald niveau steunen, Als je open en eerlijk bij mensen bent, win je vaak respect. Sommige collega's zijn niet open en hebben iets oneerlijks. Ze klagen vaak omdat ze dit als beschermingsstrategie hebben. Ze komen met terugkoppeling zonder dat ze het onderbouwen. Sommige mensen zijn simpelweg niet fijn of betrouwbaar om mee te werken. Ze houden hun baan wel omdat ze nooit door de mand vallen. Mijn gevoel van sommige van deze mensen is, dat ze bekend moeten worden. Ze zijn bijvoorbeeld heel vaak te laat en doen dingen waar ze niet bevoegd voor zijn. Om een gezonde werksituatie te hebben is het nodig om je huiswerk te doen bij bepaalde mensen. Het is nodig om deze mensen aan te pakken. Waarschuwingen en confrontaties op hun gedrag is nodig. Echter, veel bedrijven hebben personeel die niet focussen op ongezond gedrag. Als men niet controleert en verantwoordelijkheid uitrolt is het werken op zo'n bedrijf misschien niet wenselijk.

5. Leergeld.

Om mensen te laten groeien met hun competenties en talenten, is het nodig om in mensen te investeren. In mijn ervaring moet je iets laten als je mensen wilt laten groeien. Je moet risico lopen dat je achterloopt met het productieproces. Je loopt risico dat fouten gemaakt worden. Fouten maken horen bij het leven. Wat je ook kunt doen is een proces in het klein uitvoeren zodat je geen kwaliteitsverlies kan leiden. Je verliest altijd iets als je kennis wilt geven aan personeel. Dit hoort er gewoon bij. Als de persoon het ene doet, kan het niet de andere doen. Ook moet je kijken naar de voortgang van de training van mensen. Sommige mensen krijgen bepaalde kennis niet in zich omdat ze meer bezig zijn met wat er niet is en niet bezig zijn met wat er wel gebeurt. Ik had een collega die zo bang was dat hij een fout maakte dat hij geen actie nam maar wel wilde praten over wat er gedaan moest worden. Dit is een ineffectieve vorm van leren. Je hebt kennis nodig van de praktijk om ergens iets van te leren. Zijn training liep zo langzaam dat ik aan moest geven, dat hij achter liep en dat omdat het soort werk, dat niet vaak voor kwam, ervoor zorgde dat hij niet getraind kon worden. Dus zet het leren voor mensen hoog in het vaandel, echter kijk naar de competenties die een persoon heeft om te kijken of leren effectief verloopt.

6. Doe altijd je best.

Om een goede balans tussen kwaliteit en kwantiteit te hebben is het nodig om altijd je best te doen. Ga niet te snel, maar heb een gezond voor jou zijnde tempo. Wees kritisch, maar niet op een manier die je niet kan leren. Neem de houding aan dat je het gevoel hebt dat je alles gelijk goed doet. Fouten kunnen altijd ontstaan. Echter als je een gebalanceerde kijk hebt op je werk en je impulsen onder controle houdt dan creëer je optimaal.

7. Wees creatief sociaal.

Wat ik hiermee bedoel is dat je kiest om sociaal te zijn, echter het advies is ontloopt zo veel mogelijk confronterende gesprekken. Als je sociaal doet wordt er vaak een mening van je gevraagd, je kan je mening wel geven, echter het is fijn als je zo veel mogelijk neutraal kan zijn. Hoe mensen zich gedragen, daar kan je een mening over hebben, maar het is ook niet eerlijk tegenover de andere personen dat je je mening niet persoonlijk geeft. Ik kies ervoor de mening van andere mensen voor mij te houden en ik geef input als het gedrag naar boven komt waar ik mee zit aan de persoon zelf. Veel later feedback geven is niet optimaal. Als men hoort op het moment wat zijn of haar blinde vlek is, dan kan men hiervan leren. Als je met collega's werkt dan gaan veel mensen over elkaar praten. Hoor het aan en bedenk je eigen mening over een collega, maar hou een open mind over iemand. Men kan meestal veranderen als ze emotioneel een les leren.

8. Geef mensen kennis over meditatie.

Dit kan je bij leergeld neerzetten. Meditatie opent perspectieven. Je gaat beter aarden in informatie die je gehad hebt. Veel mensen mediteren al zonder dat ze het weten, echter voor de mentale gezondheid raad ik je aan om mensen bloot te stellen aan de wijsheid van meditatie. Ga eerst zelf mediteren en kijk of je er wat aan hebt. De voordelen van meditatie zijn merkbaar in een paar maanden, dus heb geduld en verwacht niet meteen resultaat. Ik kreeg door meditatie meer controle en inzicht in mijn denkprocessen. En als je weet hoe je denkt, dan hoef je niet meer impulsief te reageren. Ipv stimulus en respons, ga je tussen een stimulus en reactie zitten. Je reageert niet gelijk maar je overweegt. Hoe meer mensen overwegen hoe gezonder het gedrag is en hoe betere acties ontstaan.

9. Verandering is een constante.

Regelmatig gesprekken hebben over de behoeften van je medewerkers is nodig. Men wordt ouder en men gaat anders naar iets kijken. Hoe is de balans tussen werk en privé? Waar wil men nog meer van leren, waar groeit men naartoe. Soms groei je uit een baan en is het tijd om te kijken voor ander werk of scholing. Een ding is zeker dat mensen veranderen en dit kan je het beste ondersteunen ipv tegenwerken.

10. Focus op wat je hebt ipv op wat je niet hebt.

Als je personeel of kwaliteiten tekort hebt in een team kun je proberen mensen te werven. Dit zou je ook moeten doen. Echter het heeft tijd nodig om mensen op een bepaald niveau te krijgen. Dus het is nodig om te kijken van wat je wel hebt. Zijn er bepaalde mensen potentiële trainers, zijn er mensen die iets kunnen maar dit niet doen. Door simpele verschuivingen kun je ongebruikte potentieel aanboren. Elke dag zeggen had ik maar dit of had ik maar dat helpt je niet. Het is nou eenmaal zo dat soms kun je een situatie niet veranderen. Accepteer het gebrek aan focus op wat je wel hebt.