Ha papa, ben je nu al thuis?

Wij leiders zijn altijd druk. Als de rest naar huis gaat en het werk van zich afzet, zijn wij alweer bezig met de volgende uitdaging, de volgende planning of het volgende project. Omdat we met toewijding en passie ons op ons werk storten, maken we lange dagen en we doen het met plezier. Want het werk dat we doen vinden we belangrijk. Maar door deze toewijding kunnen we ons verliezen in de waan van de dag en vergeten we te reflecteren op het grote geheel. Eén manager kreeg dit inzicht op een speciale manier: Door de onbezorgdheid van zijn zoon.

Verontwaardiging

In de week voor Kerst zou ik een gesprek hebben met mijn directeur om mijn managementteam assessment te bespreken. Ik had geen goede relatie met deze directeur want ik vond hem niet integer. Hij manipuleerde en gebruikte mensen voor zijn interne, politieke spel. Hij had al eerder een Managementteam lid ontslagen omdat die hem confronteerde met dit gebrek aan integriteit.

Ik functioneerde prima, haalde al mijn resultaten en toch had ik het gevoel dat hij mij liever kwijt dan rijk was. Nu had hij een manier gevonden. Hij gebruikte mijn assessment om aan te geven dat ik niet langer kon functioneren omdat de uitslag onvoldoende was om binnen dat Managementteam een goede invulling te geven. Ik stond perplex, ik wist niet wat ik hoorde en ik riep hem toe dat ik dit niet pikte en dat ik er een rechtszaak van zou maken. Ik sloeg de deur van zijn kamer dicht en sprong in mijn auto voor een rit van ruim een uur terug naar huis vol woede.

Ik was mijn boosheid en verontwaardiging nog lang niet kwijt toen ik de voordeur van mijn huis opende. Het eerste wat ik zag was mijn zoontje van 6 die in zijn kerstkleding klaarstond om het kerstdiner op school te vieren.

Relativering

“Ha papa, ben je al thuis en breng jij mij naar school?” vroeg hij blij.

Dat was wel het laatste waar ik zin in had, ik wilde eerst mijn verhaal en boosheid kwijt. Mijn vrouw zei tegen mij: “Ga nu maar, hij is blij dat je er bent en dan praten we later verder.” Ik pakte zijn handje beet en we liepen naar school. Hij praatte honderduit en de eerste paar minuten luisterde ik niet echt.

Toen werd ik bewust van zijn hand in de mijne en hoorde ik de blijdschap in zijn stem.

Ik vergeet nooit dat moment waarop alle boosheid en verontwaardiging van mij afvielen. Die hele affaire met die niet-integere directeur en mijn dreigende ontslag waren opeens niet meer belangrijk voor me, het was me overkomen en ik zou van daaruit verder gaan.

Mijn vrouw wist niet wat ze zag toen ik ontspannen voor haar stond. Ik vertelde dat ik gezien heb hoe gelukkig en onbezorgd onze zoon is. Hij gaf mij het inzicht dat er belangrijkere zaken zijn dan een directeur die niet integer is. Ja, die relativering gaf mij de kracht om nieuwe wegen

in te slaan en gaf me daarnaast de waardigheid om niet vanuit een slachtofferrol naar 'wraak' te zoeken. (Dit verhaal is terug te vinden in hoofdstuk 7 van de bestseller 'Heb Je Even?')

Goede voornemens

Deze manager was terecht boos want hij had te kampen met een slechte directeur en hij, en waarschijnlijk ook het bedrijf en zijn collega's, werden hierdoor benadeeld. Maar tijd doorbrengen met zijn zoon en de tijd nemen om alles van zijn werk los te laten bleken veel waardevoller en belangrijker. En dat leerde hij op de meest onverwachte manier: door de onschuld van een kind.

We hopen dat dit verhaal jullie overtuigt om de kerstdagen te gebruiken om tot rust te komen en te reflecteren op wat echt belangrijk is. Laat de goede voornemens om tot nieuwe hoogten te komen voor wat ze zijn even. Onttrek je van de stress en onrust van je werk en besteed tijd met je familie en dierbaren. Gelukkig is Kerstmis daar de perfecte tijd voor! Gebruik deze kerstdagen om te tot bezinning te komen. We hopen dan ook dat we je morgen, tijdens Kerstmis, niet terugzien hier op LinkedIn ;-).

Bij wijze van bezinning maken wij hoofdstuk 7 van ons boek 'Heb je Even?' gratis beschikbaar voor jullie. In dit hoofdstuk helpen we managers slimmer om te gaan met hun tijd door '**doe-onrust**' en '**denk-onrust**' weg te nemen. Dit helpt managers in het *nu* te leven en creëert tijd voor reflectie en relativering.

Download dit hoofdstuk hier.