

'Wanneer ben ik als leider in mijn element?'

Leiderschap in Nederland | 010711 | R.van Etten



Je hebt het vast wel eens gedacht of gezegd: wat ben ik in mijn element. Hoe komt het dat we dit niet dagelijks ervaren? En wat maakt dat de leiders van nu aan het lijden zijn? Welk systeem zou kunnen helpen om dit eenvoudiger te maken? En waar ligt het leiderschap van de toekomst? Deze keer Jan Stoop over hoe eenvoudig leiderschap kan zijn.

Over de Elementen als zodanig hebben velen al ooit iets van gehoord. Lucht, Vuur, Water en Aarde zijn metaforen die we in verschillende vormen tegenkomen. Echter zo systemisch en eenvoudig neergezet en daardoor toepasbaar voor leiderschap en business kom je in Nederland niet tegen. Dan kom je al snel uit bij Jan Stoop. Als partner van De COREPORATION promoot hij als auteur en veelgevraagd spreker de Balancing Act. Zijn doel is om iedereen het nut in te laten zien van dit model. En dat werkt, echt werkt.

Zijn eerste boek: *'Ben ik in mijn element? Leiderschap in al zijn eenvoud'* was snel uitverkocht. Zijn workshops en seminars worden door grote groepen bezocht en met veel enthousiasme ontvangen. En managers en organisaties die hij begeleid maken werkelijke transformaties door. Wie is toch deze Goeroe in Spe op het gebied van leiderschap ?

Wanneer maakte je kennis met de 'Balancing Act' en het werken met de elementen?

'Een aantal jaren geleden was ik actief als performance improver bij een middelgroot organisatie advies bureau. Het eerste jaar bestond alleen maar uit training. Geen business, geen inkomen. Alleen maar door heel veel materie heen werken en dit ook zelf ervaren. Een toptijd. Aansluitend haalden we als organisatie alle Goeroes naar ons toe. We organiseerden vele seminars en trainingen en was ik in gelukkige omstandigheid om velen te leren kennen

en te ervaren. Soms een paar uur, dan weer een paar dagen. Uit het buitenland namen zoals Stephen Covey, Deepak Chopra, Joseph Jaworski, Byron Katie, Michael Porter, Ken Robinson, Sharon Seivert en nog vele andere. En ook de Hollandse kanjers zoals Jan Bommerez, Daniel Ofman, Manfred Kets de Vries, Marijke Lingsma en Wiebe Veenbaas. Uiteraard lees je dan hun boeken en pas je de modellen toe die zij hebben ontwikkeld of gebruiken. Fascinerende materie die mijn ontwikkeling een boost gaven. En toch ontbrak er iets. Ik wist toen nog niet wat. Wel destijds al veel met de Elementen gewerkt en toegepast en toch was het niet compleet. Daar kwam in 2003 verandering in toen ik het boek las: *Leven in Balans* van Sharon Seivert.'

Wat maakt dit boek zo bijzonder?

'Dat kan ik in 4 woorden samenvatten: natuurlijk, heelheid, systemisch en eenvoudig. Ik kan mijn eerste ervaring met het boek nog helder voor ogen krijgen. Mijn auto was toe aan een grote beurt. Daar zijn monteurs toch een paar uur mee bezig. Een van hen vroeg of ik nog een vervangende auto wenste. Nee hoor, geef mij maar een plaats om wat te lezen. Ik ben op een paar banden gaan zitten tussen de monteurs en heb het boek in een keer uitgelezen. Wouw. Dit is wat ik zocht. Een systeem wat zaken helder maakt, inzichtelijk weergeeft in een systeem en die de relaties laat zien in alles wat we doen. Hier lag mijn taak om vele anderen hiermee te gaan ondersteunen.

Het systeem is gebaseerd op eeuwenoude symboliek die in vele tradities voorkomen. De Elementen zijn de bouwstenen van het leven en geven de waarden aan die de toets van duizenden jaren menselijke ervaringen hebben doorstaan. Alles wat we nu doen heeft de oorsprong liggen bij de Elementen. Kijk maar naar de geneeskunde en psychologie. Maar ook alle testen die we soms dagelijks invullen op het gebied van gedrag en welke gebaseerd zijn op Jung. Je hebt met dit systeem de blauwdruk van alles in handen.'

Hoe verklaar je het succes van dit systeem?

'Omdat het zo eenvoudig is. En niet makkelijk om echt toe te passen. Ik kan het systeem aan mijn dochter van 10 en mijn moeder van 83 vertellen. Beide zullen het begrijpen. Echter niet iedereen kan het zomaar toepassen. Dat vraagt veel huiswerk. Laat ik een ander voorbeeld noemen. Nederland loopt vol van coaches. Iedereen noemt zich tegenwoordig wel een coach. Echter ik zie dat het merendeel niet aan de criteria van een goede coach voldoen. Velen zijn coach om zich zelf te behandelen. Hoe kun je iemand helpen als je van je eigen leven een zootje maakt? Er zitten nogal wat coaches op een hobby niveau. En daar ligt ook direct mijn waarschuwing met het werken met de balancing act. Je dient zelf in balans te zijn om andere nog meer in balans te brengen. Dus doe eerst je huiswerk goed. En als je het dan toepast dan merk je direct dat het werkt.

Wat verder onderscheidend is is dat het model je niet direct in een hokje plaatst. Vraag aan mensen maar eens of ze ooit een MBTI test hebben gedaan of een enneagram hebben ingevuld. Men weet dikwijls haarfijn uit te leggen wat de resultaten van dit soort testen zijn echter hebben er verder niets mee gedaan. Check maar in je eigen omgeving: ik ben een 5, ik was heel blauw in het profiel of mijn score was INTP. Mooi en nu? De score vergeten ze hun leven lang niet meer. En komen er ook niet meer vanaf. En wat hebben ze er verder mee gedaan? Waar is dan de uitdaging om nog meer in balans te komen?

Bij de Balancing Act zie je dat je alles al in je hebt. Dat al de gedragingen er zijn. Echter dat je sommige meer etaleert. En ben je dan in je kracht als deze voorop staat? Voel je je lekker in je vel als je weer een bevestiging krijgt? Daarom is het van belang om te onderzoeken dat wanneer je op een ander gebied een keuze gaat maken of energie in stopt je toch veel lekker gaat voelen. Meer op je gemak en meer bij jezelf. Dan heb je wel naar de heelheid te kijken. En dat bied het systeem. Snel en duidelijk. Je weet direct wat je te doen hebt. Waar je bij andere systemen nauwelijks uit het 'hokje' komt wordt je hier geholpen om echt een verandering in te zetten. Wie wil dat niet?

Heb je een concreet voorbeeld?

'Hoeveel wil je er horen? Ik zal je er een vertellen over een school die door met het werken van de Balancing Act een echte transformatie heeft doorgemaakt. De directeur had een leiderschapstraining bij mij gevolgd. En was onder de indruk van mijn aanpak. Hij vroeg mij of ik ook zijn school kon helpen. Kort geschetst was zijn probleem: wij zijn een zwarte school en onvoldoende trots op ons werk. Het resultaat na 9 maanden werken met deze directie en de leraren was een trotse wereldrijke school. Een school waar iedereen zich veilig voelt, welke open staat voor de buurt en waar kinderen nog meer op hun talenten worden aangesproken. Ik kan hier nog uren over praten. En zal het samenvatten in het volgende: de school heeft door dit proces ook hun naam gewijzigd: van Westwijzer naar Wereldwijzer. Dit zegt al genoeg en geeft aan dat zij inzien dat ze een rijke school zijn met 32 nationaliteiten. En dat ze nu nog meer weten wat de koers is om succesvol te zijn in de toekomst. Dus laten we in de toekomst onze mond houden over zwarte scholen.'

Waarom hebben we in Nederland zoveel behoefte aan coaching en begeleiding?

'Ik zie een aantal stromingen. Het steeds meer individueler worden van de samenleving. Het gaat om ikke, ikke, ikke. We zijn nog nooit zo egoïstisch geweest. Het ego is nog nooit zo groot geweest. Kijk maar wat er op scholen gebeurd en bij de sportclubs. Ga maar eens langs de lijn staan bij een hockeywedstrijd en je weet direct wat het probleem is. Mensen luisteren niet, doen hun eigen zin en rekening houden met anderen komt al helemaal niet voor. Ik voorspel dat we de komende jaren daar veel last van gaan krijgen. Minder succesvol als ondernemers, geen topsport meer en onvoldoende ruimte voor ontwikkeling van talenten. We zijn de weg echt kwijt in Nederland. En ja daar is behoefte aan om hier meer richting aan te geven. Echter het bewustzijn erop is nog veel te gering. Ook ik zie uitzonderingen. Bedrijven die succesvol zijn, scholen die onderscheiden of organisaties die opvallen. Echter het is meer uitzondering dan regel. Zelfreflectie wordt nauwelijks ingezet. Niet van leider naar medewerker, van coach naar speler en van ouder naar kind. Mijn advies is dan ook die begeleiding te kiezen die je uitdaagt. Waar het pijn doet. Want als je er last van hebt dan ben je aan het leren.'

Is er verschil tussen trainer en coach zijn?

'Zonder meer. En daar wordt helaas niet altijd goed rekening mee gehouden. Als trainer train je. Je bent bezig om bepaalde methodiek of techniek over te brengen en dit eventueel direct al te laten ervaren. Je zend in verhouding veel meer en weet waar je naar toe gaat. Bij coaching is juist het luisteren en vragen stellen van belang en is het eindresultaat nog niet bekend. Een verschil tussen product en procesgericht werken. Een voorbeeld uit de sport. De beste

voetballer hoeft niet per definitie de beste coach te zijn. En zou als trainer wel prima kunnen functioneren. Een coach heeft meer feeling bij de menselijke kant en kijkt wat er werkelijk leeft en waar mogelijkheden zijn. Zo zie ik dat ook in het bedrijfsleven. En een coach is niet altijd DE oplossing. Iemand naar buiten begeleiden geeft ook veel ruimte.'

Ik gaf aan dat je een goeroe in spe bent? Klopt dat ook?

'Nee, ik ben geen goeroe. En ja we zijn allemaal een goeroe. Het is een wat verheven woord. Goeroe staat voor spiritueel leider of gids. En ja ik begeleid mensen en organisaties. Ik laat mij ook inspireren door spirituele zaken. Echter wel op een business manier. Waarom komt spiritualiteit niet van de grond? Omdat mensen bezig zijn met het een te eenzijdige belichting van spiritualiteit. En het te fragmentarisch oppakken. Ook hier geldt dat het een onderdeel is van het geheel. Het is goed om dagelijks tot bezinning te komen, om je overtuigingen te onderzoeken, om meer in balans te zijn echter kies da niet alleen bijvoorbeeld voor meditatie. Je hebt ook andere zaken op te pakken om in balans te zijn. Lef tonen, keuzes maken, je als ondernemer opstellen, je zaken goed regelen. En dat los je niet op als je alleen maar op een kussen te gaan zitten. Het is en en.

Voor mij zijn goeroes leermeesters. Ik leer zelf elke dag. Van mijn dochter die recht uit haar hart een opmerking maakt zonder oordeel, dan weer van mijn collega met zijn wijsheid. Van een klant die mij uitdaagt of van een passage uit een inspirerend boek. Blijven leren is mijn credo. En dat ik dat dan weer mag doorgeven aan anderen is mijn missie. Ik geloof heel sterk dat ik hier als dienaar rondloop. En ik geniet ervan als ik dat mag doen voor anderen. In een coachgesprek iemand een nieuwe wending in zijn carrière laten inzien, een directie helpen hun identiteit weer te vinden en de juiste keuzes te maken of gewoon een lekkere Italiaanse maaltijd voor mijn familie creëren. Dan ben ik in mijn element. Ben ik dan een goeroe? Nee. Een mooie spreuk hierin is: meesterschap is leerling willen zijn. En ik wil elke dag leerling zijn.

En ja ik ben ook leermeester op het gebied van de Balancing Act en het werken met de elementen. Dat ze mij steeds meer in Nederland zien als de expert op dit gebied doet mij deugd. Daar werk ik ook hard aan. Het model wat we nu toepassen past prima in het rijtje van Kernkwaliteiten van Daniel Ofman of de 7 habits van Covey. Mijn doel is dan ook om de Balancing Act op dit niveau te krijgen. Qua potentie gaat dit zelfs verder dan de genoemde modellen. Dus nog volop werk aan de winkel.'

Wie zijn jouw voorbeelden?

'Ik heb niet een voorbeeld. Ik merk wel dat ik wanneer ik een boek lees ik graag de schrijver zelf wil ontmoeten en ervaren. Na een dergelijke ontmoeting lees ik het boek nogmaals en dat geeft zeker een verdieping. Als het ware leest de schrijver het dan voor aan mij. Sommige mensen heb je gewoon een keer lijfelijk te ontmoeten. Daar gebeurt al iets met je als je er in de buurt bent. Denk aan Jaworski, Bommerez of Ofman. En helaas kom ik ook teveel mensen tegen die op een podium staan en een kunstje doen. En waar die klik er niet is. Die geheel anders zijn op dan naast het podium. En waar spelen ze dan toneel? Diegene die echt in balans zijn hebben geen toneel nodig. Zij doen niet aan leiderschap. Ze zijn het. En dat zijn de echte voorbeelden. Je komt ze dagelijks tegen. Alleen vallen ze niet altijd direct op. Gebruik je ogen. Jouw voorbeelden zitten dicht bij je dan je denkt.'

Nog even over het model. Hoe werkt dat?

‘Door er mee te werken. Ik ben helemaal los van systeemdenken. Door het toe te passen komt er een kijk op het geheel en zie waar de relaties liggen op andere gebieden. Meestal kom je aan oplossingen waar je nooit aan hebt gedacht.

Een voorbeeld dan maar weer. Een directeur gaf aan dat ze geen team zijn en dat de communicatie niet goed verloopt. Join de club zou ik zeggen. Welke organisatie heeft niet deze uitdaging?

Door met het model aan de slag te gaan en alleen maar vragen te stellen kregen we samen met de directieleden na een uur werken een beeld waar het nu echt aan ligt. En dat had niets met communicatie te maken. Om even te verhelderen nog een korte uitleg van het balancing act als model. In het centrum van het model staat de essentie. Dit staat voor identiteit, je bestaansrecht, de principes die je hanteert en wie je bent. Daarna volgt de visie, de droom, het verlangen wat je nastreeft. Echter in dit element zitten ook de overtuigingen die je kunnen tegenhouden. Daarna komt de missie, met o.a. het ondernemerschap, lef tonen en keuzes maken. Dan volgt de interactie, samenwerken, communiceren en het inleven. Het laatste element geeft inhoud aan de structuur, het fundament en het management. En deze 5 Elementen dienen in synergie te zijn en elkaar te verstevigen. Wanneer dat er is ga je de balans voelen en de moeiteeloosheid ervaren.

Het model spreekt voor zich. Het heeft een logische volgorde en eenvoudig in te zetten. Echter wat laat de praktijk zien? De klant heeft een uitdaging op het gebied van samenwerken en het trainingsbureau biedt een training vloten-bouwen aan. Of een manager P&O geeft aan dat de communicatie onvoldoende is en men wil een cursus feedback geven. Jammer. Want bij deze twee voorbeelden wordt de oplossing gezocht in het gebied waar het probleem zich laat zien. En is dit dus niet de juiste benadering. Stel het team wat niet functioneert de volgende vragen: wie zijn jullie als team, welke waarden hanteren jullie naar elkaar en naar de organisatie toe, weet iedereen wel wat we als team nastreven etc. En dan valt men direct door de mand. Elk teamlid heeft daar andere woorden en beelden bij. Nu weet je wat je echt te doen hebt. En het mooie is dat zij dit direct ook zien. Je maakt hun chaos inzichtelijk.

Wat heel belangrijk is dat er verschillende systemen door elkaar lopen. Het model wat ik hanteer heeft diverse niveaus. Individueel, ik als leider, team en organisatie. En wat je ziet is dat de problematiek zich op diverse niveaus manifesteert. Dat een individuele managementlid welke geen vertrouwen in zich zelf heeft en ander niveau is dan samen het nieuwe strategie verkondigen. Dikwijls lopen dit soort processen door elkaar heen. Bezint eer ge begint.’

En we willen altijd snel beginnen?

‘Dat klopt helemaal. Quick wins is het tegenwoordig. Ik hanteer een andere insteek. Je hebt eerst stil te staan om daarna veel verder te komen. Ik heb een tijd in Japan gewerkt en zij gaven mij daar mooie inzichten over dit proces. Allemaal weten dat er beeld, mening en besluitvormingsprocessen zijn. Wat doet een Nederlander? Hij besteedt weinig tijd aan beeldvorming en informatie verzamelen. We hebben wel altijd onze mening klaar en daardoor duurt het besluitvormingsproces zo lang. Resultaat is dat dit een lange weg met dikwijls een verkeerde oplossing. Onze wijze uit het Oosten pakken dat anders aan. Veel tijd besteden zij aan het verzamelen van feiten en waarnemingen zodat de basis er is voor een goede analyse. Iedereen wordt ook in dit proces er bij betrokken. Het effect is dat de meningsvorming beduidend minder tijd kost en is een besluit sneller is genomen. De tijdswinst is enorm. Projecten konden zo in de helft van de tijd succesvol worden afgerond. Dit staat in schril

contrast met de 80 % van de projecten in Nederland die de eindstreep niet halen. We zijn ook te weinig ondernemer.'

Wat bedoel je met te weinig ondernemerschap?

'Stel mensen die in loondienst zijn de vraag of zij dat geld ook zouden uitgeven als het hun eigen geld was. Ik sta telkens weer verbaast over het resultaat. Nee, dan zou men andere keuzes doen. Mensen voelen zich prima als ze met andermans geld mogen spelen. En niet opdraaien voor het risico wat ze dagelijks nemen. Verantwoordelijkheid nemen is er niet bij. Ook zie je nu een wildgroei aan ondernemers. Echter dat zijn dikwijls geen ondernemers. Het zijn mensen die hun baan verliezen of ontevreden zijn in hun werk of leven en daarom maar ondernemer gaan worden. Dat is direct een valse start. De echte ondernemer neemt zelf ontslag en kiest er bewust voor om een spannende en uitdagende richting in te gaan. Daar heb je lef voor nodig. Ook zie je dat men in het begin teveel wil oppakken als ondernemer. Vooral ontstaan uit angst en onzekerheid. Mijn advies is dan ook: doe een ding verschrikkelijk goed. Zodat je onderscheidend bent en de beste op dat gebied. Ikzelf heb in het verleden ook zoveel opgepakt. Uit angst. Nu ik de focus heb aangebracht geeft dit veel meer voldoening en rust. En gaat men mij bijvoorbeeld steeds meer zien als de expert op het gebied van de Elementen.'

Je geeft veel presentaties over de elementen en met succes. Is dat leuk?

'Heel leuk. Het is een belangrijk onderdeel van mijn vak. De afgelopen periode heb ik een zeer divers publiek gehad in samenstelling en grootte. En altijd met dezelfde respons. Men is zeer enthousiast over het model en wat ik daar persoonlijk over vertel. Wat het verschil is met dikwijls andere presentaties is dat het heel interactief is. De zaal is aan het werk. En dat merk je direct. Men gaat dan ook na de sessie met acties naar huis. Ze ervaren de Balancing Act en wat de mogelijkheden zijn. Een van mijn stelregels is dan ook: Ervaring brengt mensen in beweging. Dus bied ik ervaringen aan. Verder vind ik het leuk om een heel divers publiek te hebben. Variërend van een vol Beatrix Theater met 1000 doktersassistenten, 250 bankmedewerkers in een paardenbak, 25 technici bij een netwerkbijeenkomst of 125 directeurs van een brancheorganisatie. Het mooie is dat de Balancing Act voor iedereen geschikt is. Mijn streven is elke week 2 keer dit soort sessies te doen. Om zoveel mogelijk mensen een ervaring te bieden met de Balancing Act. Dat gun ik iedereen. Dat iedereen zijn/haar leiderschap kan inzien.'

Wat is voor jou management en leiderschap?

'Vraag het aan 100 mensen en je krijgt een niet eenduidig antwoord. En dat is ook uitdagend om te doen. Ik kan alleen mijn definitie geven. Voor mij is manager zijn een onderdeel van leiderschap. Manager zegt ook meer iets over het verleden terwijl leiderschap meer over het nu en de toekomst heeft. In mijn boek geef ik een overzicht van beide. Bij management hebben we het veel over angst, debat, reactief, moeten, macht en motivatie. Terwijl bij leiderschap ik het aangeef als kans, dialoog, proactief, willen, kracht en inspiratie. Waar management uitgaat van wat er buiten je om gebeurt ligt bij leiderschap de insteek veel meer vanuit het binnenste. Inspiratie komt toch van inspire, lucht inblazen. Is dan het eerste rijtje dan niet goed. Nee! Echter laat het niet leidend zijn. Bij de elementen zie je management terug bij het element aarde. Dit staat voor structuur, fundament en basis. En ook voor geld, procedures en materie. Helaas zien we teveel mensen die alleen met het hebben bezig zijn. En

daar in verzanden. Jammer. Want een leider ziet daarnaast ook de droom die wordt nagestreefd, de samenwerking met de ander, de essentie waarom we iets doen. En dat is wat ik iedereen gun. Een goed leider zijn voor jezelf en daardoor een prima leider kunnen zijn voor de ander.'

Is leiderschap te leren? En wanneer begin je daar mee?

'Ja en sommige hebben al veel talent van zichzelf wat het makkelijker maakt. Leiderschap is in balans zijn en met alle Elementen bewust kunnen omgaan. En dan is de situatie niet belangrijk. Ik verwonder mij telkens weer dat mensen binnen een bedrijf niets van zich laten zien en wel binnen een sportclub de voorzitter zijn en dit succesvol inhoud geven. Wat houdt ze tegen? Leiderschap kun je ook stimuleren. Een mooi voorbeeld.

Toen ik nog manager was bij een groot productiebedrijf wat in continue dienst produceerde kwam het managementteam elke ochtend bij elkaar om de problemen van de afgelopen 24 uur door te nemen. 10 man aan een tafel en de directeur zat de sessie voor. Wat zag je gebeuren?

Wanneer er een technisch probleem werd ingebracht gaf de directeur zelf de technische oplossing. Hij was tenslotte technicus. Het effect was dat de rest aan tafel er voor spek en bonen bij zat. De frustratie was dan ook telkens voelbaar wanneer het gras voor de voeten van de managers werd weggemaaid. Dit had aandacht nodig. Ik maakte in die tijd ook een carrière switch naar Personeelszaken. Een van de onderwerpen die we toen als eerste hebben opgepakt was job rotation. Een instrument wat ik in Japan zelf had ervaren en nu de hoogste tijd was om het ook in Nederland te gaan toepassen. Wat gingen we voorstellen? Er waren 3 fabrieken met elk een 300 tot 400 medewerkers. De directeurs zouden we binnen een week laten rouleren. Zo werd de directeur van fabriek 1 de volgende week de directeur van fabriek 2. Het was snel uitvoerbaar en men kon direct aan de slag. Na een paar weken ging ik eens kijken wat nu het effect was van deze move. En ging naar het dagelijkse productie overleg. Wat zag ik: een directeur die niets meer wist van de techniek en alleen maar vragen stelde aan zijn managers. Wat stel jij voor? Welke opties zijn er nog meer? Het resultaat was dat de aanwezige managers meer betrokken waren, aangesproken werden op hun kennis en talenten. En dat de directeur nu echt aan het leiden was. Succesvol dus. Daarna zijn er jaarlijks 75 medewerkers gerouleerd. Dit heeft de organisatie en de medewerkers heel veel gebracht. Ook aan leiderschap. Weet dat elke organisatie tussen de 70-90 % van haar personeel zo kan rouleren. Die hier nee opzegt is onvoldoende met leiderschap bezig. Diegene die hier wel open voor staan brengen zo de organisatie en de medewerkers nog meer *in hun element*

De boodschap van Jan Stoop

Leef en handel in het nu. En sta open voor nieuwe dingen. Laat de oude gewoontes los en maak plaats voor nieuwe inzichten. Heb het lef om in het onbekende te stappen. Ik verwacht dat de mensenkennis en een verhoogd bewustzijn in de toekomst doorslaggevend zal zijn om een succesvol leider te worden. Kennis zal in de toekomst voor iedereen bereikbaar zijn en is niet meer nodig om op onze eigen harde schijf op te slaan. We dienen alleen te weten waar we deze kunnen vinden. Diegene die de beste verbanden (lees systemen) kan gaan leggen tussen mensen onderling en een goed antwoord heeft op wat er gevraagd gaat worden zal onderscheidend zijn. De Chinezen schrijven het woord crisis in twee tekens: het een voor chaos en het andere voor nieuw begin. De Chaos is er nu dus laten we snel opnieuw beginnen.

De tips van Stoop om nog meer leider te zijn:

- Meten is weten echter intuïtie is direct weten
- Het meervoud van lef is leven. Dus toon lef.
- Laat los zodat er ruimte ontstaat voor nog mooiere dingen
- Verder ontwikkelen kan alleen maar samen. Dus vraag om hulp
- Je hebt 2 oren en een mond. Gebruik het in verhouding
- Ga voor geluk i.p.v. gelijk
- Doe dat waar je talent de ruimte krijgt
- Blijf continue investeren in jezelf en de ander
- Verwonder je elke dag
- Geniet van alles wat je doet