



Morgenochtend wordt u misschien weer geconfronteerd met de wilde plannen van uw diensthoofd. Voordat u zich hoofdschuddend vragen stelt bij de leiderschapskwaliteiten van die vrouw of man, wil hoogleraar in de klinische psychologie en psychotherapie **PAUL VERHAEGHE** uitleggen hoe we beter om kunnen gaan met leiderschap. En dat leiders het vandaag niet meer zo gemakkelijk hebben. Een gesprek over autoriteit en macht.



“Autoriteit werkt alleen als een grote groep zich erachter schaart.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Kaat Pype

Het woord autoriteit is sinds mei 68 een vies woord geworden. We stelden autoriteit toen gelijk met patriarchale, top-downautoriteit. Decennia later hebben we nog altijd problemen met autoriteit maar dan vooral met het gebrek eraan: op school, op straat, op het werk. Ik zocht naar de oorzaak en vond het antwoord bij filosofe Hannah Arendt. Zij maakte het onderscheid tussen autoriteit en macht. Autoriteit berust op vrijwillige onderwerping. Macht is gedwongen onderwerping. Je wilt niet leven in een maatschappij waarin alleen maar macht aanwezig is, wel een met enkel autoriteit.

Autoriteit werkt alleen als een grote groep zich erachter schaart. Via een ideologie, religie, een set aan normen en waarden, noem maar op. De grond van de westerse autoriteit is het patriarchaat, dat we na mei 68 afvoerden. Dat is een van de redenen waarom we zo’n top-downautoriteit niet meer aanvaarden. Als die wel functioneert, is het enkel op grond van macht. De evolutie die wij nu meemaken, is een afname van ongelijkheid en een toename van gelijkheid. We gaan naar een model dat meer horizontaal zal zijn. Voor alle duidelijkheid: dat betekent niet dat iedereen gelijk is want autoriteit veronderstelt altijd hiërarchie.

Kennis moet het uitgangspunt worden voor leidinggeven. Maar ook transparant zijn, uitleg geven, motiverend werken en vooral de mensen op de werkvloer raadplegen. Want daar zit de kennis. Luister naar mensen die al jaren in het onderwijs staan als je het onderwijs wil hervormen. Zij weten wat er moet veranderen. Als je bedrijven of instellingen horizontaal organiseert, gaan we naar een coöperatief model. Dan zie je dat heel wat negatieve kenmerken van de huidige bedrijfswereld wegvallen. Mensen zijn meer gemotiveerd, er is minder ziekteverzuim, er heerst een grotere teamgeest. 🍷