

Salem Samhoud heeft met veel grote leiders gesprekken gevoerd over strategie, missie, doelstellingen, verbinding, authenticiteit, spiritualiteit, innovatie, reorganisatie en daadkracht. Met de term 'nieuw leiderschap' heeft hij echter niet veel op. Net zo min als met termen als authentiek-, of dienend leiderschap. Het gaat om goed leiderschap. Daar bestaan geen gradaties in. Een goede leider is stil van binnen en weet en voelt wat er om hem heen gebeurt en maakt daar verbinding mee. De wereld verandert sneller dan ooit. Een goed leider is het oog van de orkaan."

“Goede leiders zijn het oog van de orkaan”

TEKST WILLEM VREESWIJK

Op de vraag hoe het met hem gaat, zegt hij dat het zakelijk goed gaat, maar dat er de laatste tijd veel mensen in zijn omgeving ernstig ziek zijn en dat dit momenteel een grote stempel op hem drukt. “Het zet je met beide benen op de grond en laat weer eens zien hoe vergankelijk alles is. Het houdt je tevens gefocust op het grote geheel: waarom doen we eigenlijk wat we doen en wat willen we bereiken en wat willen we nalaten? Het klinkt op dit moment wat vreemd, maar nu ik het zeg, besef ik dat dit in feite gedachten zijn die je alle leiders toewentst.”


Samhoud (55) richtte zijn adviesbedrijf &Samhoud op in 1989. Hoger doel is ‘Together we build a brighter future’. Hij bezocht in 1989 Soweto. In het mid-

den van de rellen zag hij een enorme billboard met daarop een afbeelding van mensen van verschillende rassen en de tekst: ‘Together we build a brighter future’. Op dat moment wist Samhoud zijn hogere doel en van hieruit is hij zijn onderneming gaan opbouwen.

**“BIJ ONS HERKENNEN
ALLE MEDEWERKERS ZICH
IN DE KERNWAARDEN:
INTENSITEIT, AUTHENTICITEIT
EN VRIENDSCHAP”**

Vanuit die visie heeft hij een multinational opgebouwd met vestigingen in Nederland, Zurich en Kuala Lumpur en beschikt hij over een restaurant met twee Michelin sterren.

Zijn onderneming telt 250 medewerkers die allemaal de missie onderschrijven. Volgens Samhoud kun je pas succesvol zijn en blijven wanneer iedereen in je bedrijf het waarom van je onderneming kent en onderschrijft. “Bij ons herkennen alle medewerkers zich in de kernwaarden: intensiteit, authenticiteit en vriendschap. Ik neem alleen mensen aan die hier volledig bij aansluiten. Bij de geringste twijfel doe ik het niet. Iedere medewerker heeft namelijk recht op succes. Er bestaan geen slechte mensen, wel mensen die niet op de goede plek zitten. Bij ons moet je ambitie hebben en moet je goed je



SALEM SAMHOUD:
“EEN GOEDE LEIDER IS
EEN GOEDE ARCHITECT.”

eigen kernkwaliteiten kennen. Wij vertalen dat als inspireren en verbinden.”

ZELFKENNIS

Wat zijn de kenmerken van een goede leider? “Op hoofdlijnen zijn dit: zelfkennis, weten hoe ze een visie moeten uitdragen, mensen verbinden, beschikken over executiekracht en bouwen aan een betere samenleving.”

Zelfkennis is onontbeerlijk aldus Samhoud. Al vaker heeft hij gepleit voor de stimulering van zelfkennis, zowel bij leiders als hun medewerkers. De reden is simpel. Wie weet wat hij echt wil en weet waar hij goed in is en werkt vanuit zijn authentieke zelf, krijgt energie. Wanneer dit voor alle medewerkers in een organisatie geldt, creëer je een bedrijf waar mensen graag en met energie werken. Goede leiders helpen dus de zelfkennis van hun medewerkers vergroten. Dit kan door middel van de creatie van een persoonlijke visie, een document waarin de antwoorden staan op een aantal vragen die medewerkers helpen in hun zoektocht naar hun eigen authenticiteit. Een persoonlijke visie bestaat uit vier onderdelen: het hoger doel (waarom besta je?), het gewaagde doel (wat wil je realiseren?), kernwaarden (maximaal vier waarden die precies beschrijven waar je voor staat) en kernkwaliteiten (vier eigenschappen waarin jij echt uitblinkt en die je in staat stellen om je gewaagde doel te bereiken).

“Onder zelfkennis versta ik ook dat een leider weet wat hij niet kan”, zegt Samhoud. “Focus je op de deelgebieden waar je in excelleert en zorg ervoor dat je mensen aanneemt die kunnen excelleren op andere gebieden. Een goede leider is bovenal een goede architect.”

Een goede leider moet doordrongen zijn van de trends in de samenleving. “De cocktail van deze tijd bestaat uit digitalisering, globalisering en vergrijzing. Deze trends zorgen voor een enorme, en steeds toenemende turbulentie,

bijvoorbeeld steeds grotere verschillen tussen rijk en arm. Natuurlijk dienen bedrijven waarde toe te voegen voor medewerkers, klanten en samenleving. Maar in deze tijd kunnen ze op gespannen voet met elkaar staan.

“WIE STIL IS VAN BINNEN, KAN GOED LUISTEREN”

“Het geluk van klanten en medewerkers mag voor veel bedrijven een terecht uitgangspunt zijn, maar digitalisering kan hier soms haaks op staan. Soms moet je kiezen voor automatiseringsoplossingen omdat deze goed zijn voor klanten en bedrijf: sneller, efficiënter, goedkoper. Tegelijkertijd kan dit betekenen dat niet alle medewerkers behouden kunnen blijven. *Happiness for all* klinkt aantrekkelijk, maar de praktijk is soms weerbarstig. Leiders moeten met alle belangen rekening houden en over hun keuzes volstrekt transparant zijn.”

INSPIRATIE

Zelfkennis is volgens Samhoud het belangrijkste wat een mens kan vergaren. Hoe zit het met zijn eigen zelfkennis? Hij typeert zichzelf als bouwer en veranderaar. “Mijn hogere doel is de wereld mooier maken. Samen met anderen wil ik bouwen aan die betere wereld: doorbraken realiseren om dat hogere doel te bereiken. Dan ben ik aan het veranderen. Ik wil dat doen met medewerkers die volstrekt authentiek zijn en zich vrij voelen.”

Samhoud wordt gedreven door nieuwsgierigheid. “Ik ben een veellezer en ik hoop een goede luisteraar. Ik wil iedere dag leren en weet dat ik morgen meer zal weten dan vandaag. Ik ben er verder van overtuigd dat levensprocessen sterker zijn dan bedrijfsprocessen.”

Zelfrelativering is ook een belangrijke eigenschap van Samhoud. “We maken deel uit van een enorm geheel waarin iedereen en alles ertoe doet. Natuur overstijgt alles. We maken ons druk over kleine en grote dingen en natuurlijk is dat terecht. Tegelijkertijd is het ook goed te beseffen dat het allemaal tijdelijk is en dat er over duizend jaar nog steeds vier seizoenen zijn. Wat we ook doen of laten, de natuur is altijd sterker. In de natuur is alles met elkaar verbonden. Wie regelmatig in de natuur komt en zich stil maakt, merkt dat hij onderdeel is van dat geheel. Wie zich afgezonderd voelt, gaat al gauw voor eigenbelang. Het geheel doet er dan niet meer toe. Wie zich deel van het geheel weet, wil graag dat het geheel in stand blijft en zal daar zijn best voor doen.”

Volgens Samhoud is een bedrijf wel degelijk maakbaar. “Je kunt immers zelf alle omstandigheden creëren die een gezonde groei van bedrijf en medewerkers mogelijk maken.”

Leiders dienen volgens Samhoud over al deze zaken na te denken en daarom af en toe de stilte op te zoeken. “Als je stil van binnen bent, kun je goed luisteren naar anderen, je omgeving, de samenleving en het universum. Vanuit die stilte kun je de juiste keuzes maken. En vervolgens moet je die keuzes consequent doorvoeren. Het lastige is en blijft de snelheid van alles. De trends volgen elkaar steeds sneller op en wanneer leiders niet uitkijken, laten ze zich leiden door de tredmolen van alledag. Dat is vaak het probleem. Nagenoeg alle leiders beschikken over een hoog IQ, zijn emotioneel in balans en zijn spiritueel. Door de waan van de dag te omarmen, wordt de ruimte voor de eigen authenticiteit en spiritualiteit aan banden gelegd en verdwijnt de connectie met het geheel. Vandaar dat juist in tijden van turbulentie stilte zo belangrijk is. Een goede leider is het oog van de orkaan.” ■