

Circulaire Economie: Leiderschap of chaos?

Momenteel bevinden we ons in de transitie naar een circulaire economie¹. Een ingrijpende verandering waar chaos en instabiliteit op de loer liggen². Deze gevolgen komen overeen met die van de VUCA-wereld waarin we op dit moment leven. VUCA staat in het Engels voor Volatile, Uncertain, Complex en Ambiguous. Het is een wereld waarin veranderingen plaatsvinden, veel onvoorspelbaar is en waarbij onzekerheid een grote rol speelt. Een steeds complexere wereld, waarbij de beschikbare informatie en de te volgen werkwijzen nog minimaal bekend zijn³. In een onzekere wereld en de transitie naar de circulaire economie, zijn ketensamenwerkingen nodig om optimaal circulair te kunnen functioneren. Dit is zijn allemaal redenen die vragen om meer transformatieel leiderschap, door personen én organisaties.



“Buitengewone resultaten worden geboekt door transformatieel leiders”. Een quote van Paffen⁴ die steeds opnieuw blijft terugkomen in mijn gedachten. Het roept zoveel vragen op. Maar waarom boeken deze transformatieel leiders buitengewone resultaten? Welke resultaten boeken zij dan? En dan is de belangrijkste vraag nog niet gesteld; wat kunnen organisaties van hen leren?

Dus, er is meer transformatieel leiderschap nodig in een wereld van chaos en instabiliteit, om de transitie naar een circulaire economie te versnellen. Maar wat is transformatieel leiderschap dan en waarom boeken dit soort leiders buitengewone resultaten? Die vragen licht ik toe aan de hand van twee personen die naar mijn idee veel kenmerken⁵ van deze leiderschapsstijl vertonen. Dit zijn Greta Thunberg en David Attenborough. Zij laten zien dat ze een stapje dichterbij het doel kunnen komen door steeds maar weer opnieuw en onvermoeibaar hun standpunten naar buiten te blijven brengen. Of dit nou met een kartonnen bordje en een doorweekte regenjas voor de parlamentspost is. Of door het creëren van indrukwekkende tv-afleveringen en uitdagende documentaires. Zij nemen daadkrachtig stelling en weten door het overtuigend uitdragen van hun visie andere personen te inspireren. Zij geven het goede voorbeeld, streven niet naar het verdienen van het meeste geld, maar weten mensen te

1 Rijksoverheid 2018

2 Rotmans 2017, p. 131-133

3 HAN University of Applied Sciences. (2020)

4 Paffen 2011

5 Hay 2006

prikkelen met hun gedragingen om zelf na te denken over hoe het beter kan. Zij hebben lef en durven het anders te doen, dit te laten zien en op deze manier inspirerend te zijn. Zij handelen niet vanuit het principe dat zij leiders willen zijn en anderen hun wil opleggen, maar vanuit noodzaak en passie. Ik denk dat zij mooie voorbeelden zijn van het *“think local, act global”* principe. De wijze waarop ik dit interpreteer is; blijf dichtbij jezelf, handel vanuit je visie en je waarden, dan sluiten anderen zich daar vanzelf bij aan. Zo creëer je mogelijkheden om grootse impact te realiseren.

Maar wat kunnen organisaties dan leren van deze transformationele leiders? Ik ben van mening dat organisaties, net als de transformationele leiders, niet de beste hoeven te zijn in wat ze doen, maar dat ze het goede voorbeeld moeten geven. Organisaties kunnen net als personen een bepaalde positie innemen door goed te weten wat zij belangrijk vinden. Zoals; waarom doet de organisatie wat ze doet? Welke waarden streeft de organisatie na? En welke keuzes maken zij dan uiteindelijk? Ik ben van mening dat dit het fundament is voor het creëren van een inspirerende visie. Met een visie is het mogelijk anderen in beweging te krijgen. Of nóg beter gezegd andere partijen, zoals ketenpartners, te laten aansluiten en gezamenlijk de krachten te bundelen en maximale impact te maken.

Er zijn organisaties die dit soort leiderschap al vertonen zoals DGTL Festival en BlueCity Rotterdam. Zij hebben het lef gehad om dingen anders te doen, creëren een lerende omgeving, hebben een duidelijke visie die inspireert en handelen hier ook naar.

Het is cruciaal dat organisaties die een transformationele leiderschapsrol innemen, de andere organisaties niets opleggen, maar ze de ruimte geeft zich te ontwikkelen en zich aan dezelfde ‘why?’ te conformeren. Ook organisaties dienen dichtbij zichzelf te blijven, zichzelf steeds opnieuw te ontwikkelen om zo het *“think local, act global”* principe te integreren. Op deze manier komt een organisatie tot een inspirerende visie en zorgt dit ervoor dat ketenpartners zich aan willen sluiten om dezelfde doelen te behalen.

Transformationele leiders, zijn hard nodig in de wereld waarin we leven. De wereld waarin veel chaos en instabiliteit is en waar om circulaire oplossingen wordt gevraagd. Transformationele leiders zijn de leiders die ketensamenwerkingen kunnen realiseren, partijen in beweging te krijgen en gedragsverandering kunnen realiseren. Dit door lef te tonen en met een visie te inspireren. Door vol te houden en door ruimte voor ontwikkeling te bieden.

Dit is hét soort leiderschap dat nodig is om de transitie naar een circulaire economie te versnellen. En dit moet worden getoond door personen én organisaties. De Circulaire Economie gaat er hoe dan ook komen. Het pad daar naartoe is er een vol valkuilen, onvoorziene problemen, chaos en instabiliteit. Sterk leiderschap zal bepalen hoe snel deze nieuwe economie optimaal functioneert.

Bibliografie van column

De Rijksoverheid. (2018, Januari 15). *Transitieagenda Bouw*. Retrieved from Rijksoverheid.nl:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/01/15/bijlage-4-transitieagenda-bouw>

HAN University of Applied Sciences. (2020). Opleiding master circulaire economie: meervoudige waardecreatie - introductie [PowerPoint]. Geraadpleegd op 9 juni 2021, van
<https://onderwijsonline.han.nl/elearning/lesson/Xyr9agkN>

Hay, I. (2006). *Transformational leadership: characteristics and criticisms*. Australia: Flinders University.

Rotmans, J. (2017). Leiderschap. In J. Rotmans, *Omwenteling van mensen, organisaties en samenleving* (pp. 131-133). Amsterdam: BV Uitgeverij De Arbeiderspers.

Paffen, P. (2011). Wat is typerend voor transformationele leiders?