

Boekrecensie Simon Sinek – “Het oneindige spel”

In zijn boek “Het oneindige spel” borduurt Simon Sinek voort op theorie van James P. Carse die stelt dat we in het leven 2 soorten spellen kennen:

- Een eindig spel waarin de spelers en regels bekend zijn en het einddoel duidelijk gedefinieerd is, zoals bij een voetbal- of dartwedstrijd. In een dergelijk, eindig spel zijn winnaars en verliezers makkelijk te bepalen.
- Een oneindig spel daarentegen, is een spel waarin spelers vrij kunnen wisselen (hiermee wordt geen teamwissel bedoeld), de regels gedurende het spel kunnen wijzigen en het eindpunt/-doel niet helder vast staat. Denk daarbij aan politiek, het bedrijfsleven of het leven zelf. We kennen immers geen winnaar van het leven. Het hoofddoel van een oneindig spel is te blijven spelen/ voortbestaan.

Vanuit zijn observaties komt Sinek tot de conclusie dat leiders die het bedrijfsleven als een oneindig spel beschouwen én met deze *mindset* hun leiderschapseigenschappen inzetten, betere resultaten behalen. Zij zijn in staat om sterkere, meer innovatieve en inspirerende organisaties te creëren. In hun organisaties bestaat er onderling meer vertrouwen en ze zijn in staat om beter in te spelen op de continu veranderende omgeving. Hierdoor zijn hun organisaties meer toekomstbestendig. Zij hebben het recept/ raamwerk om oneindig te blijven voortbestaan.

De basis van het raamwerk, zoals Sinek dat schetst, ligt in de overtuiging te stoppen met denken in termen van winnen en verliezen. De overtuiging moet zijn dat een bedrijf opgericht wordt met de intentie om te blijven bestaan, voor meerdere generaties, tot lang nadat de oprichter al is verdwenen. Een “oneindige leider” streeft ernaar zijn medewerkers, klanten en andere stakeholders te inspireren zodat zij blijvend willen bijdragen. Hiervoor moet hij/ zij streven naar vijf essentiële ingrediënten:

1. De leider moet een hoger doel nastreven. Een hoger doel is een specifieke visie op een (positieve) toekomstige staat die nog niet bestaat. Een toekomst die zo aantrekkelijk is dat mensen bereid zijn offers te brengen om die visie te realiseren.
2. De leider moet zijn teams op basis van vertrouwen bouwen. Teamleden moeten de veiligheid voelen en het vertrouwen hebben dat zij zich kunnen uitspreken over bedrijfsrisico's, fouten die zij maken en de hulp die zij nodig hebben. Zonder dit vertrouwen zullen er altijd barsten blijven bestaan in een gebouwde organisatie die (op zijn best) groei beperken of kunnen uitgroeien tot scheuren die het “huis” doen instorten. Teams op basis van vertrouwen zijn veelal “high performance teams”.
3. De leider moet een waardige tegenstander vinden en bestuderen. Een waardige tegenstander is een speler in hetzelfde spel (leider of organisatie) waarvan geleerd kan worden. Hiermee ligt de focus dus niet op zwaktes van de ander die verslagen kunnen worden, maar juist op de kracht van de ander waarvan veel te leren is en je in staat stelt beter te worden in het spel.
4. De leider moet zich voorbereiden op existentiële flexibiliteit. Dit betreft de capaciteit om extreme, disruptieve maatregelen te nemen de strategische koers of het *business model* significant te wijzigen om het hogere doel te bereiken en daarmee de toekomst te “overleven”.
5. De leider moet de moed om te leiden tonen. Het huidige bedrijfsleven wordt gekenmerkt door het paradigma van het eindige spel. Een leider die het oneindige spel wil spelen moet daarom bereid zijn confrontaties aan te gaan, tegenslag en onzekerheid kunnen verwerken en over angsten heen stappen.

Wat vinden wij van dit boek?

Net als zijn voorgaande boeken, leest ook dit boek van Sinek erg gemakkelijk. Hij is een meester op het gebied van *storytelling* en door het gebruik van aansprekende voorbeelden is zijn betoog helder en blijft dit hangen. Het boek geeft een verfrissend perspectief om naar het (bedrijfs)leven om ons heen te kijken.

Een nadeel vinden we echter dat het gebaseerd is op persoonlijke observaties van Sinek in plaats van wetenschappelijk onderzoek. Hierdoor ligt vooringenomenheid op de loer. Daarnaast wordt niet geheel duidelijk wat Sinek met dit boek wil bereiken. Wat wil hij dat de lezer gaat doen, niet meer doet of nooit meer vergeet?

Hoe haakt het boek in op onze filosofie?

De vijf ingrediënten van oneindig leiderschap passen uitstekend in het model van LiDRS. Zo behoren het hebben van een hoger doel (visie) en het bestuderen van een waardige tegenstander tot de Mentale Eigenschappen. Het hebben van existentiële flexibiliteit en moed passen wij binnen de Handelings Eigenschappen en tenslotte is het bouwen van een team op basis van vertrouwen een Sturende Eigenschap.

Aanbeveling

Omdat het boek bijdraagt aan beeldvorming op het gebied van leiderschap en het zeer prettig leest, zien wij het als prima leesvoer en een alleraardigst geschenk voor anderen. Omdat het te beperkt onderbouwd is, is geen boek om te gebruiken bij leiderschapsontwikkeling of -onderzoek.