

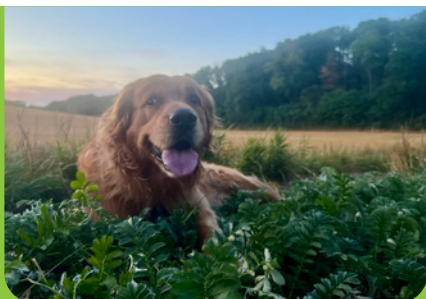
Daar zit muziek in

Soms zit leiderschap in een bestuurskamer. En soms in een jazzconcert. In twee dagen de hei op met je compagnon. In een groep leiders die zichzelf tegenkomt. Of in een hond uit Griekenland die geen idee heeft wat jouw plannen voor hem zijn. Afgelopen maanden merkten we bij Kunn opnieuw hoeveel er te leren valt als je niet alleen kijkt naar wat er gebeurt, maar ook naar wat eronder beweegt.

Naar patronen. Naar oorsprong. Naar wat mensen bindt. Naar de plek die je inneemt. Naar wat je vasthoudt terwijl het misschien allang tijd is om het los te laten. We deden dat met klanten. Met deelnemers aan Bezield Leiderschap.

Tijdens onze opleiding bij het Bert Hellinger Instituut. En – gelukkig – ook met onszelf. In deze Kunnectie nemen we je daarin mee. Niet met zeven lessen voor beter leiderschap. Wel met verhalen. Over een hond die vertrouwen opnieuw moest leren. Over jazzmuzikanten die laten zien hoe een geweldig team eruit kan zien. Over leiders die ontdekken dat bezieling niet ontstaat door nóg harder aan jezelf te werken. En over twee adviseurs die besloten hun eigen medicijn ook maar eens in te nemen. Pak warme chocomel met slagroom, koffie, thee of iets kouds.

Veel leesplezier.
Guido & Edmée



Bruno.

Je kunt hem natuurlijk uitleggen dat je het goed met hem voorhebt. Dat hij veilig is. Dat er een mand voor hem klaarstaat, eten genoeg is en hij vanaf nu onderdeel is van een gezin. Alleen heeft Bruno daar niet zoveel aan. Want vertrouwen ontstaat niet doordat iemand zegt dat je hem kunt vertrouwen.

Vertrouwen ontstaat door ervaring.

Door er morgen weer te zijn. Door niet boos te worden wanneer iets niet meteen lukt. Door voorspelbaar te zijn. Door ruimte te geven én grenzen te stellen. Door honderd kleine momenten waarop de ander ontdekt:

Bruno

Vertrouwen kun je niet afdwingen. Sommige verhalen bedenk je niet. Die komen gewoon op je pad. Of in dit geval: je ziet twee ogen op een foto uit Griekenland en voor je het weet zit je in een vliegtuig om een hond op te halen.

Hé. Het is hier blijkbaar oké. En terwijl ik daarmee bezig was, dacht ik: hoeveel anders werkt dit eigenlijk in organisaties? We praten ontzettend veel over vertrouwen. We zetten het zelfs graag tussen onze kernwaarden.
VERTROUWEN.

Mooi op de muur.

Maar een medewerker die drie keer heeft ervaren dat openheid tegen hem wordt gebruikt, heeft weinig aan die poster. Een team dat jarenlang overal toestemming voor moest vragen, wordt niet zelfstandig omdat de nieuwe directeur zegt: "Jullie krijgen vanaf vandaag alle ruimte." En een organisatie waarin fouten

vooral worden afgestraft, wordt niet psychologisch veilig door een workshop psychologische veiligheid. Je kunt vertrouwen niet besluiten. Je kunt alleen omstandigheden creëren waarin het opnieuw kan ontstaan. Dat vraagt tijd. Consequent gedrag. En soms het geduld om niet meteen iets terug te krijgen.

Bruno leert. Wij trouwens ook. En misschien is dát wel een van de mooiste vormen van leiderschap: niet eisen dat iemand jou vertrouwt, maar je iedere dag opnieuw zo gedragen dat die ander daar langzaam zelf toe kan besluiten.

Beziëld Leiderschap

Geen betere leider worden. Meer jezelf worden.
We zijn inmiddels onderweg met een
bijzondere groep mensen in ons programma
Beziëld Leiderschap.



zien wat van jou is — en wat van
de ander. Hoe vrijer je wordt om
werkelijk bij te dragen aan iets dat
groter is dan jijzelf.

Ken jezelf.
Ben jezelf.

En draag van daaruit bij.
Misschien is dat wel beziëld
leiderschap in drie regels.

En hoe verder we komen, hoe sterker
één overtuiging wordt:
Veel leiderschapsontwikkeling begint
aan de verkeerde kant.
We leren mensen presenteren.
Gesprekken voeren. Delegeren.
Feedback geven. Strategisch denken.
Omgaan met weerstand.
Allemaal nuttig.
Maar wat als je niet weet wie degene
is die al die vaardigheden inzet?
Dan wordt leiderschap al snel een
verzameling aangeleerde kunstjes.
Wij zijn daarom ergens anders
begonnen.
Bij het verhaal.
Waar kom je vandaan?
Wat heb je onderweg geleerd?
Wat heeft je gevormd?
Waar ben je ongelooflijk goed in
geworden — en wanneer werd
precies die kwaliteit ook je valkuil?
Welke overtuigingen hielpen je ooit

vooruit, maar zitten je inmiddels
misschien in de weg?
Want voordat je kunt onderzoeken
waar je naartoe wilt, moet je soms
eerst begrijpen wie er eigenlijk
onderweg is.
Dat levert geen keurige rechte lijn op.
Gelukkig maar.
Er wordt gelachen. Geschuurd.
Stilgevallen. Gezocht. Soms iets
gevonden. En soms vooral een
betere vraag meegenomen naar
huis.
Beziëld Leiderschap gaat voor
ons daarom steeds minder over
leiderschap ontwikkelen.
Het gaat over thuiskomen bij jezelf.
Niet om vervolgens lekker met jezelf
bezig te blijven.
Juist niet.
Want hoe beter jij jezelf kent, hoe
minder je jezelf voortdurend hoeft
te beschermen. Hoe beter je kunt

Beziëld Leiderschap — groep 2

Start 12 & 13 november 2026
Vervolg: 21 & 22 januari, 4 & 5 maart,
8 & 9 april en 14 mei 2027
Een intensief programma op een
prachtige locatie in Limburg, bewust
in een kleine groep. Zodat er ruimte is
voor echte aandacht, verdieping en
wat zich onderweg aandient.
€ 6.495,- excl. btw

Inbegrepen:

- altijd twee begeleiders
 - inspirerende gastdocenten
 - alle maaltijden en verzorging tijdens de programmadagen
- Overnachtingen zijn niet inbegrepen.
Voel je dat het tijd is om niet nóg
meer over leiderschap te leren, maar
jouw eigen leiderschap werkelijk
te onderzoeken? Dan is groep 2
misschien jouw plek, er zijn nog
maximaal 3 plekken vrij.

Practise what you preach

Ja hoor. Zelf op de behandeltafel.



even tussendoor...

De wet loontransparantie is onderweg! De wet wat? Op 17 september a.s. tijdens een inspiratieborrel bij Mr. Sammi in Roermond vertellen Roy Coolen, Sandra in 't Zandt en Guido Boosten je er alles over. Niet alleen vanuit fiscaal en juridisch perspectief, maar zeker ook vanuit teamdynamiek, cultuur en leiderschapsperspectief. Klaar om een beetje uitgedaagd te worden? Meld je dan aan voor een leuke namiddag.



We begeleiden organisaties bij strategische keuzes.
We werken met teams aan hun onderstroom.
We vragen leiders naar hun patronen, hun bedoeling, hun overtuigingen en naar datgene wat ze misschien hebben los te laten.
Allemaal prachtig.
Tot je compagnon zegt:
"Misschien moeten we dat zelf ook maar weer eens doen."
Au.
Dus gingen we twee dagen weg.
Niet om de strategie van Kunn nog eens gezellig door te nemen. Geen heisessie met een flip-over vol post-its en aan het einde twaalf actiepunten waar niemand meer naar kijkt.

We hebben onszelf behandeld zoals we een klant zouden behandelen.
Terug naar de oorsprong.
Waarom bestaat Kunn eigenlijk?
Wat was ooit de bedoeling?
Wat hebben we onderweg opgebouwd?
Wat dient ons nog?
Wat niet meer?
Waar willen we naartoe?
En vooral: wat houdt ons tegen om daar werkelijk voor te kiezen?
Dat laatste is interessanter dan het

zoveelste ambitieuze doel.
Want sommige belemmeringen zijn gewoon realiteit. Gezin. Tijd. Geld. Energie. Verantwoordelijkheden.
Maar daaronder zitten ook overtuigingen.
Dingen waarvan je ooit hebt besloten dat ze waar zijn.
Over jezelf.
Over de ander.
Over ondernemen.
Over wat kan en niet kan.
En daar ontstaat ruimte.
Niet omdat de werkelijkheid ineens anders is.
Maar omdat je ontdekt dat je wél kunt kiezen hoe je je ertoe verhoudt.

We hebben gekeken naar onze bedoeling, ambitie, rolverdeling, belemmeringen en naar wat wij hebben los te laten.
Niet alles was comfortabel.
Wel nodig.
En misschien is dat onze belangrijkste conclusie na twee dagen:
Je kunt anderen niet geloofwaardig uitnodigen om naar de onderstroom te kijken als je zelf alleen maar boven water wilt blijven.

Practise what you preach.
Verdraaid.



Uit de kunst

Als je team een jazzband zou zijn...

Ik zat onlangs in het Openluchttheater in Valkenburg bij Chieff Xian aTunde Adjuah, samen met het Jazz Orchestra of the Concertgebouw.

Een ode aan 100 jaar Miles Davis.

En ergens tijdens dat concert dacht ik: Dit gun je ieder team.

Niet dat je maandag allemaal een trompet mee naar kantoor moet nemen.

Hoewel dat sommige MT-vergaderingen ongetwijfeld zou opfleuren.

Maar kijk eens naar wat daar gebeurt.

Er is een bedoeling.



De muziek. Het eerbetoon. De nalatenschap van Miles Davis. Iets dat groter is dan iedere individuele muzikant.

Er is een fundament.

Bas. Drums. Gitaar. Piano.

Het ritme staat.

Niet als keurslijf, maar juist als basis waardoor anderen vrij kunnen bewegen.

Er is vakmanschap.

Iedereen kent zijn instrument. Kent zijn eigen geluid. Zijn kracht. Zijn plek. En daardoor ontstaat ruimte voor iets prachtigs: improvisatie.

De één stapt naar voren.

De rest maakt ruimte.

Even is er een solist.

Dan neemt iemand anders over.

Leiderschap beweegt.

Niemand lijkt kleiner te worden omdat een ander even schittert.

Sterker nog: ze maken elkaar groter.

En ondertussen heb je de blazers.

Body. Kracht. Energie.

Soms stevig aanwezig, soms bijna onzichtbaar ondersteunend.

Alles beweegt.

En toch valt het niet uit elkaar.

Waarom?

Omdat vrijheid niet hetzelfde is als vrijblijvendheid.

Er is een gedeelde bedoeling.

Er zijn afspraken. Er is ritme. Er

is vakmanschap. En er wordt ongelooflijk goed naar elkaar geluisterd.

Misschien bouwen we organisaties soms precies andersom.

We zetten alles vast

omdat we bang zijn dat mensen anders alle kanten op bewegen.

Meer procedures.

Meer overleg.

Meer controle.

Meer duidelijkheid.

En voor je het weet hebben we een orkest vol fantastische muzikanten die alleen nog maar naar de dirigent kijken.

Een geweldig team heeft geen vrijheid ondanks het fundament. Het heeft vrijheid *dánkzij* het fundament.



Dus misschien is de vraag niet alleen: Hoe krijgen we onze mensen beter in het gareel?

Maar:

Is ons fundament stevig genoeg om ze uit het gareel te durven laten gaan?

Daar zit muziek in.



even tussendoor...

Wat ons deze zomer voedt, verwondert en aan het denken zet. Niet alles wat ons vormt, komt uit een managementboek. Gelukkig maar.

Soms zit inspiratie in muziek. In kunst. In een boek dat je net op het goede moment openslaat. In een gesprek. Of in een avond waarop je helemaal niet van plan was iets over leiderschap te leren.

Een paar dingen die deze zomer bij ons zijn blijven hangen:

De zonsverduistering

[Met het blote oog zie je niks, maar met de juiste hulpmiddelen komen de onbewuste zaken aan het licht. En tegelijkertijd het optimistische perspectief dat het (zon) licht zo sterk is dat iets het tot wel 90% kan blokkeren en dat je toch de kracht ervan blijft ervaren. Door maar beperkt zichtbaar te zijn, boet je wellicht iets in in kracht, maar je blijft stralen omdat je doet wat bij je past.]

Vaart in Verandering

[Een heerlijk praktisch boek over verandering dat naadloos aansluit bij hoe we werken. Weten wanneer je druk mag opvoeren, geen papier voor de sier en afscheid nemen van oud papier, niet alles is onderstroom en meer heerlijk duidelijke taal.]



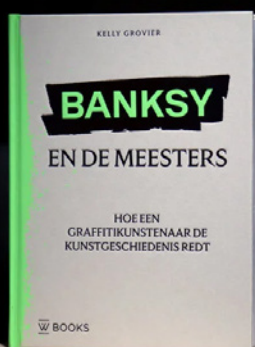
North Sea Jazz

[Diversiteit to-the-max, spelplezier dat er vanaf spat, grootsheid en opkomend talent. Ook deze editie stond weer bol van de verrassingen. Persoonlijke favoriet tussen alle parels is Dee Dee Bridgewater met "We Exist". Wat een power.]



Banksy en de meesters

[Hoe een graffitikunstenaar de kunstgeschiedenis redt. Een boek van Kelly Grovier waarin ze een aantal van de bekendste werken van Banksy ontrafelt. Alleen al de titels van de hoofdstukken dagen je uit. En hoe Banksy als rebel de conventie tart maakt dat je anders naar zijn werk gaat kijken.]



Ellen von Unwerth in Maastricht

[Misschien is de mooiste zin wel: toen ik niet langer voor de camera, maar achter de camera ging staan voelde ik mij voor het eerst vrij, omdat dat mijn natuurlijke plek was. Kijk naar de foto's en oordeel zelf, maar volgens ons werkt dit ook bevrijdend voor de mensen die ze fotografeert.]

De Maskermaker

[Een deepdive vanuit systemisch werk in karakterstructuren, niet de meest lichte kost om te lezen, maar o zo herkenbaar. En hoe meer je erover leest, hoe meer je in de praktijk gaat herkennen.]

Systeemdynamieken in Organisaties

Leren kijken naar wat zich niet aan een organogram houdt



Edmée en ik zijn inmiddels een flink eind onderweg in onze opleiding **Systeemdynamieken in Organisaties** bij het Bert Hellinger Instituut.

En het bijzondere is:

Hoe meer je leert kijken, hoe minder snel je denkt dat je weet wat er aan de hand is.

Dat klinkt misschien niet als geweldige reclame voor een opleiding.

Voor ons is het precies de bedoeling.

Organisaties zijn namelijk geen machines.

Je kunt een harkje tekenen.

Functies beschrijven.

Verantwoordelijkheden verdelen.

Een nieuwe strategie lanceren.

En toch kan er iets blijven wringen.

Omdat organisaties óók levende systemen zijn.

Met een geschiedenis.

Met mensen en gebeurtenissen die erbij horen — ook wanneer we liever zouden doen alsof dat niet zo is.

Met een ordening.

Met geven en nemen.

Met oude oplossingen die ooit ontzettend nuttig waren, maar inmiddels de beweging blokkeren.

Systemisch werken leert ons daarom niet om nóg sneller een antwoord te geven.

Het leert ons beter waarnemen.

Wat gebeurt hier werkelijk?

Wat probeert dit patroon misschien op te lossen?

Wie of wat wordt niet gezien?

Klopt de plek die mensen innemen?

Is de uitwisseling nog in balans?

En misschien wel de lastigste:

Wat heeft dit systeem van óns als begeleider nodig — in plaats van wat wij er zo graag aan zouden willen toevoegen?

Dat vraagt soms interventie.

En soms juist je mond houden.

Voor iemand die beroepsmatig nogal graag interenieert, is dat laatste trouwens ook gewoon een leerdoel.

De opleiding geeft taal, diepgang en scherpte aan iets wat al lang onderdeel was van hoe wij naar organisaties kijken.

Niet als nieuwe truc in onze gereedschapskist.

Eerder als een manier om nog zorgvuldiger te zien wat er al is.

Want soms hoeft je een organisatie niet in beweging te brengen.

Soms moet je eerst begrijpen waarom ze zo verstandig is geweest om stil te gaan staan.

Weer twee nieuwe gezichten

Vanaf de allereerste ideefase hebben we gezegd: Kunn moet een beweging worden, groter dan onszelf. Waren we in de wintereditie verheugd om 2 dames aan te kondingen als samenwerkingspartner, Maaïke Rotteveel en Liesbeth Wijlaars, dan doen we nu hetzelfde voor 2 heren. Reeds online voorgesteld en inmiddels samen lekker op stoom is Michel Willems, die zich begin van dit jaar heeft aangesloten. En helemaal vers van de pers, ook Jörg Bauer sluit zich aan bij Kunn. En zo bouwen we langzaam aan een beweging die stap voor stap groter wordt dan onszelf. Daar komen we dit jaar zeker nog op terug.



Voor nu nogmaals een heel warm welkom aan **Michel** en **Jörg**.



Misschien is samenhang wel gewoon dit

Over leiderschap,
honden, jazz en de
kunst van het niet-weten

Een hond uit Griekenland.
Een jazzconcert in Valkenburg.
Zes leiders die zichzelf onderzoeken.
Twee compagnons die hun eigen
bedrijf op tafel leggen.
Een opleiding waarin we steeds
beter leren dat niet-weten soms
professioneler is dan onmiddellijk
een antwoord hebben.
Op papier hebben deze verhalen
weinig met elkaar te maken.
Voor ons gaat het steeds over
hetzelfde.

Samenhang.

Tussen waar je vandaan komt en
waar je naartoe wilt.

Tussen wie je bent en wat je doet.
Tussen vrijheid en begrenzing.
Tussen individu en collectief.
Tussen bovenstroom en
onderstroom.
Tussen stevig staan en durven
bewegen.
Dat is ook steeds meer waar Kunn
voor staat.
We geloven niet zo in organisaties
die nóg meer modellen nodig
hebben.
Wel in organisaties die beter leren
kijken.
Naar wat er werkelijk speelt.
Naar wat ze te doen hebben.
En naar wat ze misschien juist

moeten laten.
Want ergens daar ontstaat ruimte.
Voor beweging.
Voor groei.
Voor mensen die hun eigen
instrument durven spelen én
tegelijkertijd naar de rest van het
orkest blijven luisteren.
Misschien is dat de magie waar we
steeds naar zoeken.
Niet iets groots of ongrijpbaars.
Maar dat moment waarop dingen
ineens **kloppen**.

En je denkt:
Ja.

Zo kan het dus ook.

Fijne nazomer.

Guido, Edmée & team Kunn