



KLASSEN & CO

Duurzaam presteren naar vermogen

Wanneer wij de mens opnieuw centraal zetten en beseffen dat iedere organisatie, bewust of onbewust, vanuit een bepaald mensbeeld werkt, verandert ook onze kijk op presteren. Dan gaat de vraag niet langer alleen over resultaten, maar over de omstandigheden waaronder mensen duurzaam naar vermogen kunnen presteren.

Presteren hoort bij het leven. Al vanaf onze eerste levensjaren ervaren wij de voldoening die ontstaat wanneer iets lukt. Een kind dat leert lopen, een leerling die iets begrijpt wat eerst onmogelijk leek of een sporter die na maanden oefenen een nieuwe techniek beheerst, ontdekt dat ontwikkeling en presteren onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Presteren is daarom geen probleem. Het is een natuurlijke uitdrukking van leven dat zich ontwikkelt.

Toch ontstaat er een wezenlijk verschil wanneer prestaties belangrijker worden dan de mens die ze levert. Dan verschuift de aandacht ongemerkt van ontwikkeling naar resultaat, van leren naar beoordelen en van verantwoordelijkheid naar controle. Organisaties kunnen daar op korte termijn succesvol mee zijn. De vraag is alleen of zulke prestaties ook op langere termijn vol te houden zijn.

Voor mij begint duurzaam presteren daarom met een andere vraag. Niet hoe wij meer uit mensen kunnen halen, maar hoe wij omstandigheden kunnen creëren waarin mensen duurzaam naar hun vermogen kunnen presteren. Dat lijkt een klein verschil, maar het verandert de manier waarop wij naar leiderschap, samenwerking en organisatieontwikkeling kijken.

Duurzaam presteren vraagt namelijk meer dan talent, discipline of wilskracht. Mensen hebben ook voldoende basiszekerheid nodig, ruimte om zich te ontwikkelen, de vrijheid om fouten te maken, verbondenheid met anderen en de mogelijkheid om te herstellen na periodes van inspanning. Zonder die voorwaarden wordt presteren gemakkelijk een vorm van overleven. Dan houden mensen het misschien lange tijd vol, maar vaak ten koste van zichzelf, hun omgeving of uiteindelijk zelfs de organisatie waarvoor zij werken.

Dat zien we in vrijwel iedere sector van onze samenleving. In de topsport, waar indrukwekkende prestaties soms gepaard gaan met uitputting of een verlies van plezier. In organisaties, waar medewerkers jarenlang succesvol kunnen functioneren terwijl zij steeds verder verwijderd raken van zichzelf. In het onderwijs, waar nieuwsgierigheid plaatsmaakt voor prestatiedruk. En in de zorg, waar professionals die dagelijks voor anderen zorgen uiteindelijk vergeten goed voor zichzelf te blijven zorgen. Niemand wint het namelijk van de biologie.

Dat betekent niet dat prestaties minder belangrijk worden. Integendeel. Juist wanneer mensen zich veilig voelen, zich kunnen ontwikkelen en werkelijk betrokken zijn bij hun werk, groeit vaak ook de kwaliteit van hun prestaties. Niet omdat de druk groter wordt, maar omdat mensen meer van hun mogelijkheden kunnen benutten. Duurzame prestaties ontstaan zelden door mensen voortdurend verder op te rekken. Zij ontstaan wanneer mensen voldoende ruimte ervaren om hun talenten daadwerkelijk tot hun recht te laten komen.

Dat vraagt ook een andere manier van leidinggeven. Niet een leiderschap dat uitsluitend stuurt op resultaten, maar een leiderschap dat begrijpt dat resultaten altijd voortkomen uit mensen. Wie alleen de cijfers probeert te verbeteren, loopt het risico de bron van die cijfers uit het oog te verliezen. Wie investeert in de ontwikkeling van mensen, investeert tegelijkertijd in de kwaliteit van de prestaties die daaruit voortkomen.

Daarom spreek ik liever over **duurzaam presteren naar vermogen**. Niet iedereen hoeft dezelfde prestaties te leveren. Mensen verschillen in talenten, mogelijkheden, levenservaring en levensfase. Duurzaam presteren vraagt dan ook niet dat iedereen hetzelfde niveau bereikt, maar dat ieder mens de ruimte krijgt om zijn eigen mogelijkheden zo goed mogelijk te benutten. Juist daarin ligt de kracht van gezonde organisaties, sterke teams en inspirerend leiderschap.

Misschien is dat wel de belangrijkste verschuiving die organisaties kunnen maken. Niet langer de prestatie als vertrekpunt nemen, maar de mens die presteert. Want wanneer mensen duurzaam tot hun recht komen, blijken prestaties vaak geen doel meer te zijn, maar een vanzelfsprekend gevolg van een omgeving waarin mensen zich kunnen ontwikkelen, verantwoordelijkheid durven nemen en met plezier samenwerken.

Roel Klaassen, Juli 2026