

27 April 1987

Beste vader, vandaag is het de jaardag van onze
kroonprins, een autoriteit "in statu nascendi"!
Het fenomeen autoriteit wordt door mij
niet betwist. In iedere gecompliceerde
structuur vindt men de pyramidale
opbouw met "de Nummer one" aan de
top. We praten nu over besluitvorming
en delegatie van besluitvorming. Ook ik
werk het liefst met de kortste hiërarchische
communicatie-lijnen. Maar een zeer
interessant - en ook het moeilijkste probleem
is de kwaliteit van de autoriteit en de
daarbij behorende kwaliteit van de
selectie procedure. Wanneer de
kwaliteit van de autoriteit onvoldoende
is, dan heeft men een STRONG leader met
strong followers (i.e. Jezus; Tito etc. na-
tuurlijke leiders). Maar wanneer de
autoriteit wordt opgeleefd omdat de kwali-
teit wel onvoldoende is, dan is het werken
in een organisatie een energie verslindend
proces tussen Scylla en Charibdis.
Overigens de omwerking met een autoriteit
waarmee je niet dagelijks de "day to day
affairs" bespreekt is, naar mijn mening,
een "NON EVENT"

Ik heb knutsel op één avond een Land gepast
aan onze minister van Buitenlandse Zaken
Hans van den Broek, aan de CDA voorzitter
Piet de Vries, aan de oud werkgroep
voorzitter van Keen en last but not least
aan Mahmoud Rabhani manifesten
wij allen voor elkaar "Ship's That pass
in the night" waren. Het is in tepen-
stelling tot hetgeen ik in je brief beva-
de, er maar een paar van de meest
Ik zoek begrip ~~actuele~~ beslissingen.
Waar kan je die best vinden dan
bij de hoogste man die je belet heeft.

Plato heeft zijn heeler ^{Platon}
wie het best gequalificeerd zou zijn
om "de STAT" te besturen. Zijn
oplossing was de filosoof - referent.
Om dit soort mensen op te leiden stichtte
hij een eigen Academie.

Wat een meins tot leider bestempelt zijn
de interne als wel de externe onstand-
heden. Het peluk is de daer onstand-
heid die de eerste twee onstandheden
op elkaar doet aan sluiten. Ik zelf heb
zeer weinig superieuren meesamen
in wie ik mijn volstrekte meedere
erkende. Ik maak mij zelfs de mening aan dat

ik in een aantal gevallen via het conflict model, door de wijs van de Autoriteit te
weestreven de organisatie en dienst bevesten heb. Niemand zal (maar ook KAN)
je hiervoor erhentlyk zijn, want autoriteiten zijn slechts zelden "good losers". Adapt