

Inleiding

We leven in een bijzondere tijd waarin steeds meer mensen en organisaties het gevoel hebben dat er iets gaande is. Iets wat maar deels begrepen wordt, deels geaccepteerd, maar vaak ook eenvoudigweg ontkent omdat het zo schuurt met de realiteit van alle dag.

Het voelt ook niet meer als een verandering, maar meer als een overgang. Alsof alles alleen nog maar uit tegenstellingen bestaat. Zo zie je op wereldniveau een steeds groter gat tussen arm en rijk, oorlog en vrede, politiek rechts en links. We putten de wereld uit en vervuilen haar, terwijl anderen alles in het werk stellen om haar te beschermen. Het is radicaal en extreem aan het worden.

Dit is het gevolg van het feit dat de mensheid weer op het punt staat om een stap te maken in haar evolutieproces. De mens evolueert voortdurend, maar daarin zijn toch verschillende stadia te onderkennen, waarover straks meer. En op het moment dat we weer zo'n stapje maken lijkt het erop alsof alles op z'n kop gaat en de wereld vergaat.

In zekere zin is dat ook zo. De wereld zoals wij die op dit moment kennen houdt op te functioneren. De geldende paradigma's zijn uitgewerkt en er zijn nog geen andere voor in de plaats. Dat maakt angstig en onzeker. Koningen, politici, CEO's, bestuurders en managers wel als eerste, omdat de systemen (land, overheid, instellingen, bedrijven, etc.) waaraan zij leidinggeven minder gaan functioneren en daarmee komt hun persoonlijke positie in gevaar. En mensen met macht vechten terug en verzetten zich tegen een nieuwe orde. Zie hier de spanning en tegenstelling die wij momenteel overal in de wereld aanschouwen.

Maar niet alleen op macroniveau gebeurt dit. Ieder mens ervaart deze ontwikkelingen ook op microniveau in het dagelijks bestaan. Dit komt omdat de mens zich verzameld heeft in organisaties. De mens is een kuddedier en verzamelt zich altijd in een of andere vorm. Het begon met groepen, stammen, legers, naties en vandaag de dag werken we allemaal in organisaties. En daar ervaren wij allemaal de spanningen ook zelf aan den lijve.

Het begint ermee dat de organisatie niet meer zo goed presteert, waardoor er angst en onzekerheid gaat heersen. Niet alleen bij de leidinggevenden die zich verantwoordelijk weten en alles onder controle en

beheersbaar proberen te houden, ook bij de medewerkers die daardoor geen invloed meer hebben op het functioneren van de organisatie en in een angstige afhankelijkheid komen. Zij zijn degenen die als eerste in hun contact met de klant of doelgroep ervaren dat er geen waardevolle bijdrage meer wordt geleverd door de organisatie.

En dat het doorvoeren van bezuinigingen en de invoering van rigide werkprocessen het alleen maar erger maken, ook al lijken de cijfers voor korte duur verbeterd.

Moeten wij hier nu somber over worden, of niet? Ik hoop dat we ons steeds meer zullen gaan realiseren dat deze verschijnselen er eenvoudigweg bij horen en ons uitnodigen om nieuwe oplossingen te vinden. Als we positief reageren en anticiperen op dit tijdsgewricht en het als een uitdaging zien om nieuwe waarheden te ontdekken en nieuwe vormen van werken en samenleven te ontwikkelen, dan is het prachtig om aan de transitie naar een volgend stadium in ons evolutieproces een bijdrage te kunnen leveren.

De transitie naar een volgend bewustzijnsniveau in het menselijke evolutieproces is natuurlijk iets dat in ons persoonlijke bewustzijn als eerste vorm krijgt. De mens evolueert. Maar de manifestatie daarvan zal voor een

belangrijk deel plaats vinden binnen organisaties en daarmee in de samenleving. Doordat wij allen op enigerwijze met elkaar verbonden zijn in allerlei organisatievormen, zijn deze organisaties bij uitstek de plaats waar de evoluerende mens zich kan en moet ontwikkelen om het evolutieproces op een natuurlijke wijze plaats te laten vinden. Als wij de mensheid als een lichaam beschouwen dan vormen organisaties de verschillende organen en systemen en zijn de evoluerende mensen de cellen.

De wereld is niet maakbaar, hoewel velen van ons daar momenteel nog in geloven, en dus is evolutie ook niet iets waartoe we kunnen besluiten, iets wat we wel of niet gaan doen. Nee, ook dat wordt door de natuur en de voortschrijdende ontwikkeling van de mens bepaald. En dat betekent dat het aantal mensen dat geboren wordt met een groter – evoluerend – bewustzijn, steeds meer toeneemt. Zij bevolken steeds meer onze organisaties, of keren zich er uit weerwil juist steeds vaker vanaf. Het aantal jongeren dat voor zelfstandigheid kiest groeit met de dag. Het aantal mensen dat gefrustreerd en ongemotiveerd in organisaties werkt, is nog vele malen groter.

Dit betekent dus dat mensen zich niet langer zullen aanpassen aan organisaties, maar dat organisaties zich zodanig moeten aanpassen dat zij een gezonde omgeving zijn voor de evoluerende mens. Dit is een grote opgave, maar niet nieuw. Al decennia worden er steeds meer nieuwe inzichten en organisatiemodellen ontwikkeld. Diverse onderzoekers en pioniers als Michael Porter, Stephen Covey, Simon Sinek, Frederick Laloux, Otto Scharmer en vele anderen hebben goede management ideeën opgeleverd en mooie praktijkvoorbeelden laten zien. Zij tonen aan dat organisaties kunnen evolueren naar vitale, succesvolle organisaties. Desalniettemin constateren zij gelijktijdig dat het nog zeer lastig is voor veel organisaties om deze nieuwe inzichten en praktijken te involveren. Zelfs als de wil er is en de leiders het transitieproces goedkeuren en legitimeren, lukt het maar zelden en lijkt er toch nog een laatste schakel te ontbreken. Frederic Laloux wijst er in zijn boek *Reinventing Organizations* op, dat het idee van een evolutief doel hebben misschien wel de meest subtiële en verstrekkende doorbraak is.

De ontbrekende schakel is het onderliggende wereldbeeld. We zullen nieuwe organisatie en management inzichten uitsluitend succesvol kunnen involveren als we onze grondhouding en overtuigingen veranderen. En zoals

eerder beschreven zal dat betekenen dat nagenoeg alle heersende overtuigingen en concepten losgelaten worden en andere daarvoor in de plaats gesteld. Dit is geen gemakkelijke opgave. Het vraagt om loslaten en ontdekken, ervaren en ontwikkelen. Maar bovenal om een andere grondhouding en overtuiging.

Het is tijd voor Contributisme!