

Synchroniciteit in de Nederlandse (organisatie)cultuur

Laten we beginnen met te constateren dat steeds meer organisaties, zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven lijden aan een soort verandermoeheid. Is dat herkenbaar?

Wij hebben in Nederland, in tegenstelling tot andere landen in Europa en daarbuiten een redelijke traditie in een fenomeen dat interimmanagement heet. Tegelijkertijd staat dit vakgebied nog in de kinderschoenen. Toch hebben we er hier blijkbaar sterke behoefte aan. En hoe komt dat? Hoewel we in Nederland niet makkelijk zullen toegeven dat we doorgaans in onze cultuur moeite hebben om fundamenteel knopen door te hakken, is dat toch helaas het geval. We willen niemand voor het hoofd stoten, iedereen moet over een probleem zijn of haar zegje kunnen doen. Het is "not done" om je (een beetje) autoritair op te stellen en te zeggen "dit is mijn visie en dit is de richting waarin we gaan." Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg. Dit is een uitstekende formule voor collectieve middelmatigheid.

Regelmatig mondt dit soort poldergedrag uit in achterkamertjespolitiek, grove nalatigheid of heftige schandalen. Wanneer de chaos dan vol aan het licht treedt schakelen we een interimmanager in die de zaak weer eens flink komt saneren. Dit is niet leuk voor de mensen die eruit worden gegooid, maar ook niet voor de mensen die achterblijven. De achterblijvers weten dan namelijk ook hoe er de volgende ronde met hún zal worden omgegaan en dat is niet bepaald motiverend. Het is niet alleen niet leuk, maar vaak ook tragisch, want er sneuvelen hele volksstammen competente mensen die jarenlang hun hart en ziel aan een organisatie hebben gegeven en ineens zonder al te veel uitleg aan de kant worden gezet. De manier "waarop we in organisaties met mensen omgaan" verdient niet altijd een schoonheidsprijs". Dit nog los van de bijbehorende bestuurlijke problemen die mede de oorzaak zijn van behoorlijk wat chaos in het land.

Het Platform Synchroniciteit is zeker geen politieke organisatie, maar zou wel wat willen doen aan de manier waarop mensen in organisaties worden behandeld, hoe mensen functioneren en hoe mensen in organisaties omgaan met elkaar. Synchroniciteit kan daar een rol in spelen. De vraag is natuurlijk HOE.

Synchroniciteit gaat onder andere over de verbinding tussen het individuele en het collectieve. Op het moment dat iemand zich afvraagt wat de consequenties van zijn/haar denken en doen zullen hebben voor het grotere geheel, dan zet die persoon eigenlijk al de eerste stap naar bewust omgaan met Synchroniciteit. Er schijnt een collectieve kracht te bestaan die ons helpt wanneer we "de goede dingen doen".

Om dit te verduidelijken kunnen we het ook van een andere kant benaderen: Als iemand alleen maar voor zichzelf leeft, dan zal het onwaarschijnlijk zijn dat deze persoon een reeks synchronistische gebeurtenissen zal ervaren waardoor zo iemand het gevoel krijgt dat "alles lekker op zijn plaats valt". Hoogstens zullen er "onbegrijpelijke" gebeurtenissen plaatsvinden die het de persoon in kwestie waarschijnlijk erg moeilijk zullen maken en hem dwingen om te kijken naar zijn eigen gedrag. De ironie wil echter dat iemand die alleen maar met zichzelf (dat wil zeggen: zijn/haar eigen belang) bezig is, juist moeite zal hebben om aan werkelijke introspectie te doen. Zo'n persoon zal vooral geneigd zijn om de schuld van zijn falen vooral neer te leggen bij externe factoren die volgens hem niets met hemzelf te maken hebben. Maar ... zowel moderne als traditionele goeroes verkondigen al sinds eeuwigheid dat "je creëert wat (en hoe) je denkt"

Maar ook wanneer iemand niet alleen maar met zichzelf bezig is en zijn eigen belangen, dan nog is het niet evident dat die persoon open zal staan voor synchroniciteit. Dat wil zeggen: bepaalde gebeurtenissen erkennen als synchronistisch en er de diepere betekenis van kunnen zien voor het eigen handelen.

In onze Westerse maatschappij zijn en worden we vooral opgevoed in een overwegend rationele cultuur. Dat wil niet zeggen dat er geen emoties of gevoelens zijn. Het is zelfs zo dat onder de oppervlakte van de Nederlandse ingetogenheid er juist heel veel emotie leeft.

Maar onze eerste benadering is toch een rationele. Mensen die leven vanuit het cartesiaanse principe "ik denk, dus ik besta" zullen er moeite mee hebben dat de wereld er niet altijd uitziet zoals zij hem (willen) zien. Er is gewoon veel meer dan dat we kunnen zien.

Synchroniciteit kunnen toelaten en ervaren betekent bereid zijn om te accepteren dat de wereld er misschien wel eens heel anders uitziet dan dat je zelf denkt en dat er dingen kunnen gebeuren waar je wellicht niets van snapt, maar die van grote betekenis kunnen zijn voor je eigen leven en je persoonlijke ontwikkeling.

Dit besef, dat er meer is dan wij kunnen vermoeden, dat er een diepere, soms ongrijpbare connectie is tussen het individuele en het collectieve, is van essentieel belang. Zodra dit besef bij mensen doorbreekt blijkt er ineens een enorme behoefte aan meer authenticiteit. Aan een manier van omgaan met anderen die authentiek is, die getuigd van meer respect dan wij vaak kunnen geven wanneer we nog worden geregeerd door een leven van "druk, druk, druk". En aan een benadering van het leven die meer gebaseerd is op gevoel en intuïtie, waardoor we meer in balans komen met ons zelf, onze omgeving en de natuur.

Hoe anders zou de wereld er uit zien wanneer ook in organisaties het besef doordringt dat authenticiteit en respect, en meer ruimte voor gevoel en intuïtie, leidt tot de duurzame ontwikkeling van de wereld die we eigenlijk voor onszelf wensen. Voor onszelf en voor iedereen die na ons komt.

Zoals ik in de algemene brochure over Synchroniciteit heb vermeld, zijn er in ieder geval twee elementen die in dit leerproces een belangrijke rol spelen: 1) afstand nemen, de stilte opzoeken, en 2) een visie ontwikkelen.

Daarnaast gaat het om vaardigheden zoals bijvoorbeeld het laten verschuiven van de aandacht tussen het individuele en het collectieve. En het oefenen in wat ik maar even noem 'het sensorisch denken', dus niet het denken met het hoofd, maar vanuit de gevoelslaag. De kringdialogen die we vanaf september 2003 in verschillende steden organiseren bieden een uitstekende setting om dit soort vaardigheden 'aan te leren'. Kringdialogen zijn geen workshops, maar gelegenheden om te komen tot uitwisseling. Toch heeft de intentie waarmee mensen eraan deelnemen tot gevolg dat dit soort vaardigheden automatisch worden versterkt.

Vooraf door het uitwisselen van ervaringen en ideeën over hoe om te gaan met synchroniciteit zullen we in staat zijn om ook in organisaties creatiever te worden en beter in staat tot co-operatie en co-creatie. Waarschijnlijk zal daar eerst een crisis aan vooraf moeten gaan, omdat organisaties steeds meer bezig zijn om vast te lopen. Echte verandering vindt namelijk alleen plaats van binnen uit, in mensen. En waarschijnlijk zal deze verandering nog alleen maar van buitenaf kunnen worden aangezwengeld.

© Felix Brabander - 26 juni 2004

www.synchroniciteit.nl

www.wakeupcompany.nl

Niets uit dit artikel mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Felix Brabander, Berlagelaan 73, 1222 JP Hilversum. Tel: 06-55384200.