

De ontwikkelboom

Aarde, water, vuur en lucht zijn de vier oerelementen van de aarde waarop wij leven. Voor aarde, water en lucht spreekt dit voor zich. Vuur brengt deze elementen in beweging: vuur maakt groei mogelijk in de vorm van zonlicht, breekt soms af in de vorm van vlammen maar maakt daarmee ook weer nieuw leven mogelijk.

De vier oerelementen kunnen niet zonder elkaar, ze houden elkaar in evenwicht. Waar één element te veel overheerst is sprake van een onbalans die het voortbestaan van het geheel bedreigt. Dat geldt zowel voor de natuur om ons heen als voor onze eigen menselijke natuur en voor de samenlevings- en samenwerkingsverbanden waarin we functioneren.

Te midden van de vier oerelementen ontwikkelen we ons voortdurend, als persoon en samen met anderen. We kunnen dit symboliseren als *een ontwikkelboom*. De ontwikkelboom is geworteld in aarde en water en groeit richting de hemel, geholpen door de zon. Het kwadrantenschema van de ontwikkelboom weerspiegelt de veelvormigheid van het leven, ons werk en de noodzakelijke balans daarin.

Als we zo kijken gaan we zien dat veel inzichten, maatregelen en vernieuwingsrecepten die ons in ons persoonlijk leven of in ons werk worden voorgehouden of opgedrongen niet tot verbetering kunnen leiden, omdat onvoldoende rekening wordt gehouden met alle elementen die daarbij een rol spelen.

Alle denken van de afgelopen ruim honderd jaar over besturen, managen, organiseren, veranderen, leren, kwaliteit, leiderschap en bedrijfsvoering heeft ergens in het schema wel een plek. Dat geldt zowel voor organisatieontwikkeling als voor onze persoonlijke ontwikkeling. Ook theorieën en modellen met ogenschijnlijk andere indelingen zijn uiteindelijk vrij eenvoudig naar deze vier kwadranten te herleiden.

AARDE

Aarde is vaste materie, stabiliteit. Die geeft ons de structuur die we nodig hebben. Maar als we ons te veel met alleen 'aarde' bezighouden komen we mogelijk te weinig toe aan emotie, passie en vernieuwing.

Veel boeken over de geschiedenis van organisaties en de mensen daarin kennen een hoofdstukindeling die begint bij het 'scientific management' dat meer dan honderd jaar geleden het denken domineerde. De kern hiervan is: als iedereen zich maar aan de regels houdt, dan komt het goed. Verwante benaderingen zijn de 'science of administration' en de 'planned change' benadering. Aanhangers van dit type denken lijken te veronderstellen dat organisaties en mensen kunnen worden veranderd door idealen en doelen te beschrijven en deze vervolgens te plannen en te implementeren – wat je dan ook weer goed moet controleren. In feite is de 'participatiesamenleving' de jongste loot aan deze stam: het tegenwoordige ideaalbeeld dat we blijkbaar met z'n allen hebben geregeld en moeten verwezenlijken. Dit structuurgerichte denken zit linksonder in het schema.

WATER

Water is vloeibaarheid, emotie. We kunnen niet zonder. Maar als we ons te veel met alleen met 'water' bezighouden staan we mogelijk niet met beide benen op de grond en staan we te weinig open voor het mooie van vuur en lucht.

In de loop van de vorige eeuw kwam men erachter dat organisaties meer nodig hebben dan recepten met ideaalbeelden, regels die goed moeten worden gepland en een naleving daarvan die goed moeten worden gemeten. Het waren de 'Human Relations' stromingen die erop wezen dat het altijd gaat om de juiste persoon op de juiste plek en om een goede onderlinge samenwerking. Dit mens- en collegagerichte denken zit rechtsonder in het plaatje.

VUUR

Vuur is energie, passie. Vuur hebben we nodig om enthousiast gaande te blijven. Maar als we te veel met alleen 'vuur' bezig zijn missen we mogelijk voldoende stabiliteit / realisme, evenals de emoties / relaties om ons heen en andere zienswijzen en mogelijkheden.

Pas in de tweede helft van de vorige eeuw kwam er meer oog voor de buitenwereld: de rechterkant van ons plaatje. Dit kwam tot uitdrukking in de opkomst van de beleidswetenschappen in de jaren zestig, overgaand in het 'New Public Management' van de jaren tachtig en negentig. Aanvankelijk nogal rationeel en aanbodgericht (outputs). Dit resultaatgerichte denken zit linksboven in het plaatje.

LUCHT

Lucht is het ongrijpbare, nog niet ontdekte. Lucht geeft ruimte voor verandering en vernieuwing. Maar als we te veel met alleen 'lucht' bezig zijn missen we mogelijk de aansluiting met al het goede dat er al is en met wat anderen doen en voelen.

Soms wordt aan de vier oerelementen nog een vijfde element toegevoegd, met name 'ether': het hemelse, het goddelijke, dat wat wij niet kunnen zien, voelen of begrijpen. Ik zie deze dimensie hier als deel uitmakend van de lucht, met inbegrip van alles wat boven ons is, wat ons begrip te boven gaat en toch zo vaak bepalend is, dat wat maakt 'dat het gaat zoals het gaat'.

Vooraf in het begin van deze eeuw brak het inzicht door dat het uiteindelijk niet zozeer gaat om onze 'outputs', maar om onze 'outcomes': de effecten die we genereren in de samenleving en bij onze klanten / cliënten. Men ging spreken van 'New Public Governance' en 'New Public Value Management'. Dit meer klant-, vraag- en innovatiegerichte denken zit rechtsboven in het plaatje.