




vind je dit essay interessant, voor jezelf, ook voor anderen? deel het, knip de poster uit. Plak het aan een boom, op de wc, maak de beweging waar je onderdeel van wilt zijn. www.verkenningnieuwnederland.nl

Foto's: Susan Bink



Dat wat er niet meer hoeft te zijn, mag weg.
Opheffen is de maat voor succes...



Tijd om te stoppen!
Lees 'Opheffen is de maat voor succes'
van Jeroen Fikkers en Hester van der Burg
www.verkenningnieuwnederland.nl



***‘ IEDERE ORGANISATIE
ZOU EROP GERICHT MOETEN ZIJN
ZICHZELF OP TE HEFFEN ’***

Opheffen is de maat voor succes

Jeroen Fikkers en Hester van der Burg

Iedere organisatie zou erop gericht moeten zijn zichzelf op te heffen. Vanuit het principe dat een organisatie werkt aan het bevredigen van een oorspronkelijke behoefte, zou deze ook weer opgeheven moeten worden wanneer deze behoefte is bevredigd. Een logische conclusie lijkt het. In werkelijkheid blijkt dit echter niet zo vanzelfsprekend. Vandaag de dag bestaan er in onze complexe maatschappij vele soorten behoeften, waarvan een heel scala zo primair is dat ze nooit bevredigd zal zijn. Neem bijvoorbeeld het voorzien in het eerste levensonderhoud, voor iedereen heel nadrukkelijk voelbaar. De eerste tegenwerping is dan onmiddellijk: 'maar organisaties voorzien toch juist in deze behoefte?'. Opheffen is dan onlogisch. Of toch niet?

Zo door denkende maakt dat een organisatie een eigen intrinsieke behoefte kent: die van het verzekeren van een goed bestaan voor haar medewerkers. Dit is een misvatting. Organisaties kennen die intrinsieke behoefte per definitie niet, alleen personen kennen die. Deze persoon-

lijke, overigens zeer terechte behoefte, wordt hier verward met de behoefte van de organisatie als geheel. Een schadelijke verwarring die de maatschappij veel kost. En belangrijker nog, een die werknemers zelf een flinke mate van waardigheid in hun bestaan kost. De waardigheid om zelf direct verantwoordelijkheid te dragen voor het voorzien in het levensonderhoud door zichtbaar bij te dragen aan iets dat betekenis heeft voor de maatschappij als geheel. Toch zijn er genoeg organisaties waar veel mensen werken zonder verbinding te hebben met de oorspronkelijke bestaansredenen van de organisatie. Denk aan de beleidsfabrieken waar eindeloos veel regels en procedures worden geproduceerd. Denk aan commerciële instellingen die schaamteloos fêteren op de koopwoede van consumenten in naam van de aandeelhouderswaarde. Waarom toch?

Overleven

Mensen organiseren zich wanneer ze niet geheel in staat zijn te voorzien in de eigen behoeften.

In het voorbeeld van het levensonderhoud gaat dit direct over overleven. Iets wat in Nederland in letterlijke zin nauwelijks meer aan de orde is. Echter, het mechanisme erachter bestaat nog wel degelijk, zij het in een minder directe vorm. Altijd gericht op het beschermen van de 'dingen' die je bezit. Gevolg is dat je afhankelijk bent geworden van de organisatie waar je werkt om te kunnen overleven. Een vaste baan is iets om te beschermen, zeker in deze tijden. Hier begint de verwarring. Een baan is geen bezit en er zo naar kijken maakt dat je aan het overleven bent in jouw organisatie. Omgekeerd is de organisatie zo ook aan het overleven in jou. Organisaties waarin veel mensen bezig zijn te overleven veranderen niet of nauwelijks, laat staan dat ze opgeheven worden. Men zal dit niet toelaten, het bestaansrecht hangt ervan af. Het voortbestaan van zo'n organisatie is een doel op zich geworden. De externe behoefte is uit zicht geraakt en daarmee ook de oorspronkelijke bestaansredenen.

Ombuigen

Waar staan we dan nu als maatschappij? Veranderende verhoudingen in de wereld, opkomende economieën en de globalisering dwingen ons eens te meer tot een gezamenlijke aanpak voor een succesvolle toekomst. Ondanks het belang van gezamenlijk optrekken houdt het overlevingsmechanisme en de angst als drijfveer nog steeds nadrukkelijk stand in de belangrijkste organisaties in onze samenleving. Sterker nog, er is zelfs een versterkend effect op deze mechanismes zichtbaar. Iedereen klampt zich nog sterker vast aan de eigen bezittingen, patronen en culturen. Denk maar aan de weer opkomende eurosceptis, de protectionistische maatregelen, de voortdurende roep om steun van de overheid. Denk ook aan de steeds sterker wordende kortetermijnresultaten waarop wordt gestuurd en de energie die wordt gestopt in allerlei overlegvormen om maar nodig gevonden te worden. Allemaal bevestiging van het feit dat organisaties het zicht op de oorspronkelijke bestaansredenen uit het oog hebben verloren. De bestaande patronen vreten zich dieper in, waardoor de ruimte voor initiatief en vernieuwing ook

verder afneemt. Dit is het minst wenselijke en ook onnodige scenario. Onze toekomst vraagt niet om dezelfde oude organisaties met scherpere, interne doelstellingen – deze knijpen onze maatschappij uit – maar om wezenlijk nieuwe organisaties. Niet gestoeld op de angst om te overleven, maar op vertrouwen in eigen kracht en kunde om iets bij te dragen aan de maatschappij.

Loslaten

Er zijn ook organisaties die wel als vanzelf oplossen. Zij hebben één kenmerk gemeen: ze hebben scherp voor ogen waarvoor ze in het leven geroepen zijn. Kijk naar de organisatie van een benefietconcert of een hulpactie (555). Maar ook sportverenigingen zijn gebaseerd op dit principe. Aan zo'n organisatie nemen personen deel vanuit het besef dat ze iets kunnen dat bijdraagt aan het doel van de organisatie. Ze zijn niet in dienst van de organisatie en ook niet afhankelijk van de organisatie. Deelnemers en organisatie dienen hier hetzelfde doel. Wanneer dat doel is bereikt, wanneer er geen behoefte meer is dan verdwijnt de noodzaak van de organisatie en wordt deze ook echt opgeheven. Of iemand neemt bewust afscheid wanneer hij of zij niets meer kan bijdragen of iets anders wil gaan doen. Er wordt daadwerkelijk ruimte gemaakt voor vernieuwing. Bijvoorbeeld voor nieuwe organisaties die nieuwe of andere problemen aan kunnen gaan pakken.

Bijdragen

Tegenover de werkelijkheid van crisis, schaarste en overleven is ook een andere werkelijkheid zichtbaar. Een werkelijkheid waar overvloed wordt ervaren, waar individuele capaciteiten van personen centraal staan en waar vertrouwen in eigen kunnen en persoonlijke kracht de basis is. De groeiende hoeveelheid aan zzp'ers is hier een bevestiging van. In dit perspectief wordt zichtbaar dat je iets toe te voegen hebt, dat je geen onnodige ruimte hoeft in te nemen om te kunnen overleven. Het maakt keuzes mogelijk die door de angst ondenkbaar waren. Keuzes die gaan over het loskomen van de schijnbare zekerheid van een vaste baan. Keuzes die gaan

over het vormen van nieuwe organisaties of over het overstappen naar andere organisaties. Keuzes die oude organisaties op nieuwe wegen brengen. Keuzes die zorgen voor een soort van natuurlijk verloop. De eenentwintigste eeuw is al begonnen en de toekomst is nu. Het nu vraagt eenentwintigste-eeuwse organisaties. Organisaties die de context van overvloed werkelijk ervaren. En dus als doel hebben zichzelf uiteindelijk weer op te heffen. Het zijn organisaties waarin groei niet als succes wordt gezien, maar juist als het tegenovergestelde. Jezelf overbodig gemaakt hebben is de ultieme maat voor succes. Missie geslaagd, op naar de volgende.

Aanboren

In de eenentwintigste-eeuwse organisatie komen personen samen om op basis van hun eigen specifieke kwaliteiten te bouwen aan een resultaat. Wanneer dit resultaat bereikt is, gaat men weer uiteen. Organisaties zijn per definitie tijdelijk en daarmee ook het karakter van arbeidsverhoudingen. Een contract voor onbepaalde tijd bestaat niet meer. Dergelijke contracten maken personen afhankelijk en werken angst in de hand. Het lokt personen binnen en houdt ze daarna gevangen in die werkelijkheid. In de eenentwintigste-eeuwse organisatie worden mensen niet aangenomen maar nemen personen deel. Omdat ze iets willen en kunnen bijdragen dat nodig is. Timmeren, rijden, rekenen, schaatsen, voetballen, voorlezen, verkopen, uitleggen, opzweepen en wat nog meer zij. Iedereen kan iets, het is een kwestie van aanboren van het vertrouwen om het ook te doen. Iets doen dat waardevol is. In de basis heeft ieder persoon dit vertrouwen in zich. Personen in de eenentwintigste-eeuwse organisatie zijn niet gericht op het aansturen van anderen, maar op het aansturen van zichzelf. Er bestaan geen ongezonde afhankelijkheden meer, waardoor angst en dus macht als zodanig geen rol meer spelen.

Kiezen

In de maatschappij wemelt het van het gebrek aan vertrouwen. In de overheid, in organisaties en ogenschijnlijk in 'de ander' en jezelf. De vraag is echter, in wie moet je vertrouwen hebben? Het

is de kunst het vertrouwen in jezelf aan te boren. Door terug te gaan naar de essentie, door stil te staan bij waar het je oorspronkelijk om te doen was. Dan kun je vanuit vrijheid kiezen. Kiezen voor de meest waardevolle bijdrage die je kunt leveren, datgene waar je goed in bent. De eenentwintigste-eeuwse organisatie bezit de kracht om plaats te maken wanneer zij overbodig is geworden, want eenentwintigste-eeuwse personen bezitten de kracht om te kiezen. Het krampachtig vasthouden aan bestaande organisatievormen wordt zo vanzelf overbodig. Evenals het streven naar verandering. Daar waar mensen zich vanuit vertrouwen organiseren zal verandering gewoon ontstaan, altijd. En heeft het begrip 'succes' een andere betekenis gekregen.

Over de auteurs

Jeroen Fikkers en Hester van der Burg adviseren. Daar, waar het gaat over organiseren en ontwikkelen. Door te dromen, waar te nemen en te bewegen.

E-mail: jfikkers@kessels-smit.com
h.v.d.burg@vandebunt.nl

Dit Essay maakt deel uit van het boek 'Verkenning Nieuw Nederland'. Kijk voor meer essays en inspirerende ideeën om je heen en op: www.verkenningnieuwnederland.nl (Daar is het ook mogelijk een fysieke versie van het boek te bestellen)



In dit boek laten inspirerende denkers, groot en klein, zien waar volgens hen Nederland maatschappelijk beter kan. Ze dagen je uit om ook zelf aan de slag te gaan...

De toekomst is eigenlijk nog nooit een extrapolatie van het heden geweest. Morgen zal anders zijn dan gisteren, met andere wensen, andere uitdagingen en kansen. Terwijl we gewend zijn te denken in extrapolaties, zijn er in de samenleving altijd mensen die 'nieuwe dingen zien' of 'nieuwe dingen bedenken'. Zij ondernemen en gaan allianties aan, soms impulsief of omdat ze voelen dat het goed is. Soms om dat ze denken dat het roer voor hen 'nu om moet'. 'De geschiedenis kruipt niet, ze springt', zoals Taleb, hoogleraar Onzekerheidskunde het verwoordt. De gedachte om ons te baseren op het verleden is zo sterk, dat dit de kracht in de kiem smoort om initiatieven te ontplooiën die geen garantie kennen uit het verleden.

Nederland is mooi, sterk en rijk. Rijk aan mensen en rijk aan ideeën. Rijkdom is een voorrecht, maar wel iets dat je moet kunnen zien, waarderen en gebruiken. Want welke inventieve ideeën bevinden zich buiten het gebaande pad en zijn geestverruimend voor de discussies van vandaag? De uitdaging met het boek *Verkenning Nieuw Nederland*, is de verkenning naar dat wat we niet zien, dat wat niet direct opvalt, dat wat we pas zien als we heel goed kijken.

Colofon boek: Verkenning Nieuw Nederland

Tekst- en beeldredactie: Nathalie Lecina (IMI), Floor Jaspers (Floor Jaspers), Susan Bink (Tikimo)

Auteurs (in volgorde van verschijning): Adrian de Groot, Joost Zaat, Annemarie van Dalen, Bas Pastoor, Camiel Versluis, Margot Weijnen, Judith Schueler, Elsbeth Koek, Guido Enthoven, Menno Lammers, Laura Hornick, Julien Haffmans, Jurgan van der Heijden, Els Schopman, Klaartje Molthof, Marleen Sanders, Meike van de Linde, Jurriaan Cals, Floor Jaspers, Jeroen Fikkers, Hester van der Burg, Jan Turk, Marjorieke Glaudemans, Yung Lie, Floor Basten, Derk Jan Stobbelaar, Jet Proost.

Inspirerende tussenstukken: Jul Shakur, Daluca, Nantwan (gedichten)

Fotografie: In deze bundeling komen foto's voor. Deze foto's zijn door de fotografen direct beschikbaar gesteld of beschikbaar gemaakt via Flickr.com onder een Creative Commons Licentie. De Creative Commons Licenties zijn te vinden via de volgende links:

CC BY-SA 2.0: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/deed.en>

CC BY 2.0: <http://creativecommons.org/licenses/by/2.0/deed.en>

Een aantal foto's zijn bewerkt. Zowel de bewerkte als de onbewerkte foto's mogen verder verspreid worden onder hetzelfde license als de originele versie.

p.6: Nationaal Historisch Museum (CC BY-SA 2.0), p.8: M.J. Ambriola (CC BY-SA 2.0), p.21: Gionvanni / Giopuo (CC BY-SA 2.0), p.28 en p.29: FaceMePLS (CC BY 2.0), p.33: Richard Rutter/Clagnut (CC BY 2.0), p.44: Camiel Versluis, p. 49 boven: Marc Samsom (CC BY 2.0), p.49 onder: Geoffrey Magnan/Geoffrey M. (CC BY 2.0), p.54: DJ Hoogderdijk / Denkrahm (CC BY), p.78: Pete Birkinshaw / BinaryApe (CC BY 2.0) en Patrick Savalle (CC BY 2.0), p. 86: Susan Bink, p. 93: Tup Wanders / Tuppus (CC BY 2.0), p.95: Randy Aquilizan / irOcko (CC BY 2.0), p.97: Michael Coté/Cote (CC BY 2.0), p.97: Randy Aquilizan / irOcko (CC BY 2.0), p.107: H.L.I.T. (CC BY 2.0), p.110: Esther Westerveld / westher (CC BY 2.0), p.112: Guy Renard / Tusca Mendaharin (CC BY 2.0), p. 119: FaceMePLS (CC BY 2.0) met graffiti van Lastplak, p.127: Susan Bink, p. 155: Bert Kaufmann (CC BY 2.0), p.161: Bert Kaufmann (CC BY 2.0)

Logo en illustraties: Nathalie Lecina en Susan Bink

gedrukt door: Wöhrmann Printservice (www.WPS.nl)

ISBN 978-90-8570-970-1

© IMI, het copyright per essay berust bij de respectieve auteurs, 2012

