



## Nieuwe ontwikkelingen of oude wijsheid?

Het thema van dit nummer is nieuwe ontwikkelingen in het vak. Een interessant thema voor adviseurs. Wij willen onze klanten immers af en toe iets nieuws vertellen! En dat is niet altijd even gemakkelijk. Onze klanten gaan namelijk óók naar programma's en conferenties, volgen opleidingen, lezen dezelfde vakliteratuur als wij. Dus dat vraagt van ons een open blik en onderzoekende houding. En daar nemen we niet altijd de tijd voor, drukbezet en pragmatisch als wij zijn.

Maar als je ergens in korte tijd nieuwe ontwikkelingen op het spoor wilt komen, moet je naar de *Academy of Management*. Een evenement dat ik dit jaar bezocht met een groep deelnemers van de postgraduate opleiding management consultant. Drieduizend papers, vijftienhonderd workshops en tienduizend vakgenoten die elkaar jaarlijks opzoeken om kennis te delen. Een mekka voor nieuwsgierige adviseurs.

Eén van de divisies van deze Academy houdt zich bezig met religie en spiritualiteit in organisaties. Dat maakte mij nieuwsgierig: wat doen ze daar precies? Welke onderzoeken worden er gedaan? Onderschrijven ze daar mijn idee dat al die nieuwe methoden, instrumenten en publicaties over ons vak niet echt bijdragen aan het effectiever worden van organisaties? Wie voelt bijvoorbeeld niet de beklemming bij prestatiebeloning en performance excellence-systemen, waar de opvatting onder ligt dat mensen harder gaan lopen door meer geld. Sommige mensen doen dat natuurlijk, maar het is de vraag hoe lang dat duurt en of dit de meest interessante mensen zijn in een organisatie. Of daar nu echt de creativiteit, vernieuwing en kameraadschap vandaan komt nodig om écht goed te presteren. Wat heb je aan al die nieuwigheden? Kunnen we ons niet beter verdiepen in oude wijsheid om te zien wat dat oplevert?

Eén van de workshops die ik volgde ging over 'het achtvoudige pad in organisaties'. De begeleiders vertaalden deze boeddhistische 'doe-het-zelf-handleiding' die 2600 jaar geleden is bedacht, naar de wereld van organisaties. Hoe kun je het lijden in organisaties – veroorzaakt door gehechtheid aan bijvoorbeeld onrealisti-

sche verwachtingen, schadelijk gedrag en bezittingen – verlichten en zelfs beëindigen? Een interessante gedachte, er wordt immers heel wat afgeleden in organisaties.

Hoe ziet dit achtvoudige pad er uit? Allereerst 'het juiste inzicht'; inzien dat lijden en onvrede organisaties infecteren. Vervolgens 'de juiste intentie'; het laten varen van egoïstisch gedrag waardoor het lijden alleen maar toeneemt. In plaats hiervan cultiveer je de intentie anderen gelukkig te maken. Ten derde 'de juiste woorden'. Spreek de waarheid en wees gewoon aardig tegen elkaar. Ten vierde 'de juiste handelingen'. Probeer anderen vooral te helpen en te beschermen in plaats van ze tegen te werken. Als vijfde 'het juiste levensonderhoud'. Wees anderen van dienst en zorg dat je de maatschappij geen schade berokkent. Dan 'de juiste inspanning'. Wees je bewust van wat zich in je hoofd afspeelt en waarom je de dingen doet zoals je ze doet, laat negatieve drijfveren en gedachten niet de overhand krijgen. Als zevende 'de juiste opmerkzaamheid'. In plaats van vast te houden aan gedachten uit het verleden of te fantaseren over de toekomst richt je de aandacht op het huidige moment. En tenslotte 'de juiste concentratie'. Door dit te oefenen zul je uiteindelijk in staat zijn om je complete aandacht te richten waardoor je grote inzichten kunt krijgen.

Oude wijsheid die ook in andere spirituele, filosofische en religieuze stromingen naar voren komt. En die het organisatieklimaat behoorlijk kan verbeteren als we deze met elkaar naleven, al is het maar een beetje. De dialoog in organisaties faciliteren over deze uitgangspunten lijkt misschien nogal soft, maar vraagt veel moed. En helpt zeker bij het vergroten van bewustzijn over wat mensen van waarde vinden in hun manier van samenwerken en communiceren. Daar kan geen nieuwe ontwikkeling tegenop! ■

**Yvonne Burger is hoogleraar bij de post graduate opleiding management consultant aan de VU, en zelfstandig organisatie-adviseur en coach.**

Reageren: [www.yvonneburger.nl](http://www.yvonneburger.nl)