

SM29

Tegen de haren instrijken

Voor degenen die mij volgen op de sociale media zal het vast opgevallen zijn dat ik me constructief-kritisch opstel ten opzichte van de manier waarop we ons als individuen in onze kleine sociale groepen opstellen en wat de effecten daarvan zijn op onze organisaties, de samenleving en de menselijke beschaving als geheel.

Er zijn drie redenen waarom ik heel bewust tegen de haren van de gevestigde orde instrijk:

1. Het kan helemaal geen kwaad om af en toe eens boven onszelf uit te stijgen en te bepalen hoeveel van ons individuele gedrag we daadwerkelijk hebben veranderd na het lezen van een managementboek of na het bijwonen van een seminar.

2. Het kan helemaal geen kwaad om af en toe na te denken over de invloed die we als individu hebben op de kleine groepen om ons heen en vice versa.

3. Het kan helemaal geen kwaad om ons af en toe te realiseren dat onze complete opleidingssystematiek (onze scholen, universiteiten, seminars) en onze volledige bedrijfssystematiek georganiseerd is om de neoliberale, kapitalistische, consumentistische, groei-economische vrije markt te dienen.

Als alle wijze goeroes van deze wereld ons tips en tricks geven om beter te leiden, managen, communiceren en veranderen, dan zijn die primair bedoeld om met onze de groei-economie te dienen. Dat betekent niet dat het onzin is wat ze vertellen. In tegendeel, het meeste van wat er wordt beweerd is goed onderbouwd en gedreven gebracht. Maar dat zegt niets over de toepassing in de praktijk. En het zegt al helemaal niets over het resultaat van op het allerhoogste niveau: dat van de menselijke beschaving.

Al die individuen die groepen mensen proberen te inspireren hun gedrag te veranderen zodat organisaties 'efficiënter en effectiever' hun doelen bereiken, het zegt helemaal niets over het welzijn en welbevinden van de gemiddelde mens op de langere termijn. Pas als we dat gaan meten (MTO's, organisatorische volwassenheid, mensgerichtheid, gezondheid en geluk) dan blijken we steevast tegen barrières aan te lopen. Niet die van de hard skills (omzet, resultaat, groei) maar die van de soft skills (mensgerichtheid, empathie, zelfontplooiing).

Ergens klopt er dan iets niet. Want op mondiaal niveau is het resultaat van ons collectieve handelen extreem evident, óndanks al die goedbedoelde adviezen: milieuvervuiling, vernietiging van de biodiversiteit en klimaatverandering. En dus vraag ik: waarom hebben die ‘miljoenen’ managementboeken en die ‘miljoenen’ managementseminars onze modus operandus en de status quo der mensheid niet veranderd, de laatste, pak hem beet, halve eeuw? De afgelopen twee jaar heb ik daar in stilte onderzoek naar gedaan en dat heeft geresulteerd in een nieuw boek:

‘De mens als grens — Over de onbuigzame barrières van ons bestaan’.

<https://www.managementboek.nl/boek/9789083207742/de-mens-als-grens-bart-flos>

In dit boek laat ik je zélf conclusies trekken over het niveau van onze organisatorische volwassenheid én onze beschavingsvolwassenheid. Het kan, denk ik, helemaal geen kwaad daar af en toe eens goed over na te denken. Want de tijd dringt.