

'Mensen en organisaties worden spiritueler'

Een antroposofisch boek over de spirituele ontwikkeling van mensen en organisaties 'zonder het complete mensbeeld neer te zetten en de antroposofische theorie erbij te halen.' Het heeft er veel van weg dat Margarete van den Brink, communicatieadviseur en trainer uit Amersfoort, er in is geslaagd om dat zelfverkozen doel te bereiken. Haar zojuist verschenen 'Spirituele ontwikkeling van mens en organisatie in zeven fasen' leest in elk geval als een alleszins begrijpelijk en leerzaam boek voor mensen en organisaties in verandering.

Gerard Kerkvliet

Voorlichter en adviseur

De inzichten van Rudolf Steiner over de ontwikkelingsfasen van de mensheid, met name uit *De wetenschap van de geheimen der ziel*, past zij actueel toe. Zij heeft de 'grote antroposoof' van het eerste uur slechts één keer nodig om kracht bij te zetten aan haar exposé. Opmerkelijk genoeg gebeurt dat juist daar waar het gaat om de onmiskenbare waarde van het 'luisteren naar de ander' – om waarheid te wekken en woorden te vinden voor wat mensen 'het allerdiepste beweegt.' Niet bepaald een boek met wijsheden vanaf de kansel dus, maar veeleer een praktische gids voor iedereen die zijn eigen levensloop of loopbaan beter wil leren kennen en begrijpen.

Het centrale concept in dit boek is de opmerkelijke parallel tussen de ontwikkeling van de individuele mens en die van mensen in groepsverband: in relaties, beroepspraktijken, organisaties en bedrijven. In helder toegelichte schema's en voorbeelden zet de auteur de zeven levensfasen in eigentijdse bewoordingen uiteen en maakt aannemelijk dat in de ontwikkelingsfasen van mensen, groepen en organisaties vaak een vergelijkbare 'rode draad' zichtbaar is. Zo ziet ze de fase van de wording van het ik weerspiegeld in de vorming van moderne bureaucratische organisaties met sterk ego-gerichte professionals. En de daaraan voorafgaande fase bijvoorbeeld, die van de groepsverbondenheid, komt bij haar sterk overeen met de meer autocratische organisatievormen, zoals familiebedrijven en nutsbedrijven oude stijl. Het zijn maar een paar voorbeelden uit veel meer interessante en uitgewerkte vergelijkingen tussen de ontwikkelingsfasen van mens en organisatie. Een belangrijke focus in haar dubbele fasenmodel ligt op de dynamiek van verandering en de 'scharnierwerking' van de zogeheten transformatieperiode. In deze periode manifesteren zich zowel in het leven van mensen als van organisaties vragen, twijfels en soms regelrechte existentiële crises over het waartoe en waarom van het bestaan. En wat voor mensen geldt – dat deze transformatieperiode nieuwe perspectieven opent op verdere ontwikkeling vanuit een diepere verbinding met 'het geestelijke zelf' – gaat volgens Van den Brink evenzeer op voor de ontwikkeling van groepen samenwerkenden, organisaties en commerciële bedrijven.

Zoals de *midlifecrisis* mannen en vrouwen kan nopen tot heroriëntatie op wat hen het allerdiepste beweegt, om zich daarbij in hun verdere ontwikkeling te laten leiden, zo kunnen ook organisaties door pijnlijke problemen of crises worden gestimuleerd op zoek te gaan naar de werkelijke opdracht of missie in hun bestaan. Slagen zulke heroriëntaties en nieuwe koersbepalingen, dan zullen mensen en organisaties daarna 'anders' in het leven staan. Parafrazerend samengevat: zonder zichzelf weg te cijferen er zijn voor de ander, werkend aan nieuwe gemeenschappelijkheid, sterker vanuit morele waarden en principes opererend en met de doelbewuste wil om zelf een steentje bij te dragen aan nieuwe eenheid en wereldontwikkeling.

In Van den Brink's boek worden de zeven levensfasen van de mens weergegeven als een handzaam en schematisch concept. Daarmee kan men ook als niet-antroposoof eigen ontwikkelingen herkennen, toetsen en onderzoeken. Als een lineair proces volgens welke

ieders individuele ontwikkeling precies zo zal verlopen – een soort voorgeprogrammeerde gang door het leven – komen ze allerm minst naar voren. Duidelijk wordt: de mens moet het zelf doen en kan ook vastlopen, terugvallen of noodgedwongen terugkeren naar eerdere fasen van ontwikkeling.

Zo krijgen verschillen in ontwikkeling – tussen mensen onderling, maar ook tussen mensen en de organisaties waarin zij leven en werken – ruime aandacht. Buitengewoon nuttig, omdat hieruit blijkt hoeveel pijn en moeite het soms kost om niet alleen bewust je individuele levensloop te gaan, maar dat ook nog eens te doen in een omgeving, met partner(s) of organisaties die daar heel anders mee omgaan, bijvoorbeeld omdat zij in een andere fase verkeren. Het hoofdstuk bijvoorbeeld waarin de schrijfster uiteenzet hoezeer de ontwikkeling tussen mannen en vrouwen soms verschilt, kan zonder meer werken als een *eye-opener*.

Maken veel 'vrouwen-veertigers' tijdens hun transformatieperiode vaak een inhaalslag door alsnog hun mannelijke kwaliteiten te ontwikkelen (winnen aan zelfstandigheid, onafhankelijkheid, naar buiten gerichte egokracht), bij mannen daarentegen is veeleer sprake van het willen versterken en integreren van hun vrouwelijke kwaliteiten (omgaan met gevoelens, afhankelijkheid, naar binnen gerichte verbindende kracht). In termen van het fasenmodel: in de periode van transformatie gaan vrouwen dus terug naar de voorliggende fase van de 'ik-persoon', terwijl mannen veelal een fase verder terug gaan, naar die van de 'oude groep', waar juist voor hen nog onverwerkte en 'te behandelen' stukken kunnen liggen. Voorwaar een hele geruststelling bij het horen kletteren van de huiselijke deuren.

Door zulke beschrijvingen van verschillen in tempo en aard, opent de schrijfster op een sympathieke, want relativiserende manier, de ogen voor het 'vallen en opstaan' waarmee – alle hogere geestelijke aspiraties ten spijt – mensen en organisaties zich nu eenmaal ontwikkelen. Wie dit boek leest en het nog niet zou weten, wordt er door Van den Brink dan ook wel van doordrongen: een crisis is eerder een uitnodiging tot verandering dan een garantie en wie bij zijn transformatie het model van de levensfasen als een rechtstreekse *stairway to heaven* ziet, komt bedrogen uit. Want gewerkt zal er moeten worden, aan jezelf en de wereld, in de beste antroposofische traditie.

Opvallend is dat de luiken van esoterie en spiritualiteit in haar boek maar op een vrij smalle kier gaan. Een bewuste keuze, blijkt in een gesprek met de auteur. Ook al heeft haar werk soms meer de trekken van een algemeen psychologisch vertoog, de inhoud blijft puur antroposofie, vindt zij, met name omdat de werking van de geest op zowel de individueel menselijke ontwikkeling als op de ontwikkeling van de mensheid het expliciete uitgangspunt is. Ze heeft die echter in een bevattelijke vorm willen gieten om zo veel mogelijk mensen die er voor openstaan een handreiking te bieden bij het duiden en begrijpen van hun eigen ervaringen.

Van den Brink: 'Ik wil graag laten zien hoe geest werkt tussen mensen en in de wereld, dat de ontwikkeling van de mens een spiritueel proces is dat alles omvat. Van zelfstandig worden en in je eigen ik komen te staan, tot verbinding krijgen met je eigen wezen en van daaruit op een nieuwe manier in relatie treden tot de wereld, tot de andere mensen, tot het grote geheel. Dat is voor mij de spirituele weg. Ik heb dat, anders misschien dan in de gangbare antroposofische aanpak, geprobeerd te verwoorden. Niet zozeer vanuit de wezensdelen en de levensprocessen kijkend naar de ziel, maar rechtstreeks beginnend vanuit de ziel. Dat is mijn sociale academie achtergrond. Er komt een ander mens naar mij toe en die heeft een vraag of hulp nodig. Hoe ga ik daar mee om? Vanuit die vraag ben ik altijd gaan zoeken in de antroposofie, hoe kan dat spirituele element mij zinvolle inzichten geven om die ander werkelijk te helpen? Daar kan ik niks mee als ik alles weet van het astrale en het etherlichaam en niets van hoe deze ziel het leven leeft en beleeft.'

In haar trainingen voor organisaties en bedrijven ervaart ze dat die luiken naar de spiritualiteit tegenwoordig steeds verder open kunnen, omdat mensen in deze tijd de werking van de geestelijke wereld in hun eigen leven vaker en beter gaan herkennen. 'Mensen beginnen te ontdekken dat er meer is dan de bekende psychologische

ontwikkeling. Dat er een andere dimensie mee verbonden is. Die herkenning neemt met de dag toe. Er is een proces aan de gang in mensen dat ertoe leidt dat de ziel meer open gaat voor de wereld van de geest. Vandaar ook al die buitengewone ervaringen die mensen hebben, zoals bijna-dood ervaringen. Mensen worden spiritueler en gaan die processen herkennen.'

Die werking van de geest beperkt zich niet tot mensen maar strekt zich ook uit tot de groepen en organisaties en zelfs de samenleving waarvan ze deel uitmaken. 'Die geest heeft te maken met: ik ben er voor het welzijn van de wereld en niet voor het eigen winstbejag. Waar doen we het allemaal voor? Waarom zijn we hier? Wat maken we? Welke bijdrage willen we aan de samenleving geven? Zulke aandacht voor waarden en principes komt uit de wereld van de geest. Je kunt dat zien als een dubbel proces. Aan de ene kant wil die geestelijke wereld zich manifesteren, en aan de andere kant hebben wij mensen de innerlijke behoefte om die wereld in ons tot ontwikkeling te brengen. Want de geest, dat zijn wij in diepste wezen zelf. Dus als je kunt aansluiten bij je eigen waarden en principes, dan geeft je dat een gevoel van kracht en sturing, bijvoorbeeld op het gebied van persoonlijk leiderschap. Daardoor kun je vorm geven aan je leven en de omgeving om je heen. En om zulke vragen in organisaties te beantwoorden, zijn mensen nodig die weten wat ze willen en wat ze zelf in hun ziel meedragen. In dat veranderingsproces zitten we nu. Dat vind ik het geheimzinnige... Dat organisaties dat erkennen als heel belangrijk en dat ook gaan stimuleren.'

Margarete van den Brink

Spirituele ontwikkeling van mens en organisatie in zeven fasen

Uitg. Ankh-Hermes te Deventer

Prijs: € 13,50

ISBN 90 202 6033 2

Artikel uit: **Motief, maandblad voor antroposofie** - nr. 55, september 2002

© Antroposofische Vereniging in Nederland

www.antroposofie.nl