

B. van Luijk, 1635123

Spiritualiteit in management en organisatie

5 december 2006, opdracht spiritualiteit in organisaties

In deze opdracht wil ik de verbinding van spiritualiteit met organisaties gaan verkennen. Het lijkt me goed om de twee termen eerst helder te krijgen. Daarna wil ik overgaan naar een synthese van de twee. Ik maak steeds gebruik van de beschikbare literatuur¹.

Spiritualiteit

Het begrip spiritualiteit is al in een eerdere opdracht behandeld. Hier wil ik nog kort de daar ontwikkelde visie weergeven. Spiritualiteit heeft alles te maken met de verhouding lichaam-ziel van de mens. De nadruk op twee elementen en haar verbinding kan per cultuur verschillen. Voor de westerse - veelal joods-christelijke - cultuur geldt dat men het lichaam met de ziel verbindt. Een spiritualiteit die uitgaat van deze verbinding heeft daardoor altijd een zekere splitsing in zich. In eerste instantie is er een meer lichamelijk aspect: de menselijke geest wordt beïnvloedt door de waarnemingen en ervaringen die haar via het lichaam bereiken. In tweede instantie is er echter een "puur" geestelijk aspect: de menselijke geest verhoudt zich op een bepaalde manier direct tot andere geestelijke entiteit(en). Beide aspecten zijn altijd verbonden met een bepaalde levensovertuiging die de persoon heeft. Zo zal de tweede vorm van spiritualiteit niet bestaan bij levensovertuigingen die geen andere geestelijke entiteit(en) erkent. Daarmee en met het feit dat de mens ook een rationeel wezen is speelt het verstand ook altijd een rol bij spiritualiteit.

Organisaties

Voor organisaties bestaan net zoveel definities als er theorieën over bestaan. In de geschiedenis is een bepaald verloop te zien hoe over organisaties gedacht wordt. Deze geschiedenis is niet onbelangrijk voor hoe wij nu over organisaties denken, vandaar de hier volgende samenvatting. In de 1^e fase wordt er gefocust op de rationele doelen en benodigde processen van de organisatie, dit is voornamelijk gegeven door de opkomst van de industrieën. De 2^e fase richt zich meer op de human relations, dit is de tijd van de opkomst van vakbonden. De 3^e fase is die van het open systeem denken en benadrukt de organisatie als organisme.

Een organisatie is aan de ene kant een samengesteld iets en tegelijk een entiteit. Het is iets menselijks en tegelijk mechanisch. Definities benadrukken vaak een bepaald aspect of proberen juist zoveel mogelijk aspecten te combineren. Als werkdefinitie gebruik ik de definitie uit het college: een organisatie is een geheel van bewuste, menselijke samenwerking, dat gericht is op doelmatigheid, overleving en zingeving.

De kern van een organisatie is de menselijke samenwerking, waardoor het mogelijk is om bepaalde output te krijgen die anders (op die manier) niet mogelijk was. Hiervoor kiest men bewust en daardoor zijn beslissingen een belangrijk aspect van de organisatie. In de samenwerking probeert men zo bezig te zijn dat men zo efficiënt mogelijk handelt; dit duidt op kosten-baten afwegingen en maximalisatie van de netto opbrengst. Deze aspecten hebben tot doel de overleving van de organisatie tot zij haar doel bereikt heeft. Dit doel hangt dan weer nauw samen met de zingevingsaspecten van de organisatie. Al deze aspecten kunnen omschreven worden in cultuur- en/of stuurtermen.

Spiritualiteit en de organisatie

Bij het bestuderen van de twee definities valt op dat er sprake is van overlap. Dit is ook niet zo verwonderlijk als we bedenken dat een organisatie altijd een menselijk verband is.

¹ Reader: artikelen Johan Verstraeten, *Beyond Business Ethics...*; Margaret Benefiel, *Spirituality in Organizations...*; Robert E. Quinn, *De evolutie van managementmodellen*; A.C.J. de Leeuw, *Hiërarchische systemen*; J. Tennekes, *Organisatiecultuur*. Pauchant, Thierry C. (2002). *Ethics and Spirituality at Work: Hopes and Pitfalls of the Search for Meaning in Organizations*, New York: Quorum Books, Introduction.
Solomon, Robert C. (2002). *Spirituality for the Skeptic: The Thoughtful Love of Life*, Oxford: Oxford University Press.

Waar mensen aan het werk zijn, nemen zij dus altijd mee waaruit zij bestaan. In dit geval kunnen we dus zeggen dat in de organisatie vanzelf een bepaalde spiritualiteit be/ontstaat. Net zoals bij de mens kan de mate waarin deze een plek heeft ook verschillen. Daarbij denk ik dat er parallel gezien ook een goede balans nodig is. Een overmatige focus op spiritualiteit in de organisatie leidt mijns inziens tot veronachtzaming van de materiële aspecten van de het werk en daarmee tot het missen van het doel van de organisatie. Echter omgekeerd geldt ook dat een veronachtzaming van de geestelijke aspecten leidt tot een organisatie waar het menselijke uit verdwijnt. Dit is bijvoorbeeld te zien bij de instrumentele rationaliteit. Dit betekent echter mijns inziens niet dat doelmatigheid niet een belangrijk aspect is van een goede organisatie. Het realiseren van een doel is een van de bestaansgronden van de organisatie. Dit doel heeft namelijk alles te maken met de zin van de organisatie en vormt daarmee een belangrijke verbinding met de spiritualiteit. Wellicht is doelmatigheid het best toe te passen door haar steeds als middel te zien en niet als doel, een verschuiving naar doelgerichtheid.

Met de balans in spiritualiteit hangt ook het besef samen dat de invloed en het belang van spiritualiteit groter is bij meer menselijke taken in de organisatie. Zo is bijvoorbeeld leiderschap nauw verbonden met de spiritualiteit van de leider, maar men kan ook denken aan functies die veel te maken hebben met menselijk contact zoals verzorging, dienstverlening en onderwijs. Dit wordt veelal ook in het dagelijks leven begrepen: een leider moet geïnspireerd zijn en niet enkel gericht op resultaten, een verpleegster moet hart hebben voor haar patiënten en een leraar moet niet slechts kennis willen overbrengen.

Spiritualiteit in de organisatie richt zich dus vooral op authenticiteit: zoals in het persoonlijk leven authenticiteit leidt tot een gezond leven, zo leidt dat in een organisatie ook tot excelleren. Authenticiteit is dan gegeven in het in balans zijn van de verschillende aspecten; het is het leven uit de eigen waarden, verdisconteren van de eigen bronnen, volgen van de eigen visie en luisteren naar de eigen tijd. Deze aspecten weten door te laten werken in de cultuur en structuur van de organisatie (samenwerking), haar identiteit en missie.

Samengevat kan gesteld worden dat doordat een organisatie een vorm van menselijke samenwerking is, hierin niet alleen rationaliteit wordt gebracht, maar ook spiritualiteit. Net zoals bij het individu hier een balans gevonden moet worden, geldt dit ook voor organisaties. Het gaat bij deze balans ook om een stukje authenticiteit. Als geestelijk verzorger is het goed om deze balans te bewaken. Dit betekent dat er niet alleen moet worden opgetreden als er een onderschatting plaatsvindt en menselijk geestelijk te kort komen, maar ook als er een ongezonde fixatie op het geestelijke ontstaat. Op dit moment schat ik in dat in de huidige organisatiecultuur vaker sprake zal zijn van het eerste geval.