

Voorwoord door Herman Wijffels

Wereldbeelden verschuiven wanneer we onze ervaringen niet langer kunnen verklaren aan de hand van de bestaande paradigma's. We staan op de drempel van een nieuwe tijd waarin we een bewuste keuze dienen te maken om een nieuw denkkader te creëren. Een nieuw wereldbeeld dat ons kan helpen om de problemen van vandaag in een grotere context te zien en nieuwe creatieve manieren te vinden om oplossingen aan te dragen. Het moet en kan anders.

Het mechanistische en hiërarchische denken is diep in onze denkstructuur geworteld. Systemen en structuren dwingen veel mensen zich statisch en reactief te gedragen en men ervaart dit in toenemende mate als een keurslijf dat limieten oplegt aan onze capaciteiten, ons potentieel en ons vermogen om bij te dragen. Afwachten en reactief gedrag regeren in plaats van passie, enthousiasme, commitment en het nemen van verantwoordelijkheid.

De huidige tijd vraagt van eenieder van ons de bereidheid om "hoe we kijken" te willen onderzoeken en heroverwegen. Om onze interpretatie van de realiteit onder ogen te zien. Ons bewust te worden van het nieuwe dat wil ontstaan en mede-creator hiervan te worden. Door de bomen het Bos zien nodigt ons uit om die bereidheid in de praktijk te brengen. Het reikt ons de mogelijkheid aan om ons denken te toetsen, nieuw kijken toe te laten, en een nieuw verhaal te creëren.

Organisaties spelen daarin een belangrijke rol. Zij zijn invloedrijke, vaak wereldwijde instituten en kunnen absoluut een verschil maken in de transformatie naar een nieuw wereldbeeld. De tijd ligt achter ons dat de leider dirigeert en de werknemer uitsluitend opdrachten uitvoert. De huidige werknemer zorgt voor zichzelf. De nieuwe leider is ka-derstellend en faciliterend. In de nieuwe realiteit staan kennis en services centraal. Diversiteit, differentiatie, flexibiliteit, innovativiteit en responsiviteit zijn de nieuwe bepalende variabelen. Zelfsturing en zelforganisatie vanuit gedeelde bestemming en waarden worden leidend. Autonoom denkende wereldburgers en werknemers die weten te leven vanuit hun eigen essentie zijn in opmars.

Er moet een omkering plaatsvinden, maar hoe? Wat is de volgende stap? Diepgaande verandering vraagt niet om "zeggen hoe het moet...", maar om kennis, inhoud en zeggenschap te delegeren daar waar het ertoe doet: op de werkvloer, in buurten en leefgemeenschappen, daar waar er inzicht is in de snel veranderende realiteit. Geen opleggen van bovenaf, met als gevolg een discussie waar niemand wint, maar wel werkelijk inhoudelijke dialoog vanuit samen op zoek. Waar gedeelde waarden een intrinsiek onderdeel zijn van de dialoog.

Dat vraagt om leiderschap vanuit een nieuw perspectief: zelfkennis, de moed hebben om hoofd en hart te verbinden, systemisch kunnen denken en de context willen creëren voor een gezonde dialoog met gemeenschap en organisatie. Eenieders potentieel ten volle ontplooien en benutten. Willen articuleren wat al leeft, maar wat nog niet expliciet is vanuit een verbindende en dienende rol. Het vraagt om individuen die in die overgang durven experimenteren met nieuwe structuren en benaderingen. Die niet bang zijn alleen te staan in de waarheid. Vernieuwing wordt pas geaccepteerd als we er niet meer omheen kunnen. Doe het, maak het verschil, en zorg dat de context zo is dat er verandering plaats kan vinden.