

De mythe van de oneindige zomer

De zomer die nooit ophoudt, vermoordt de oogst

*"I really think a champion is defined not by their wins,
but by how they can recover when they fall."
- Serena Williams -*

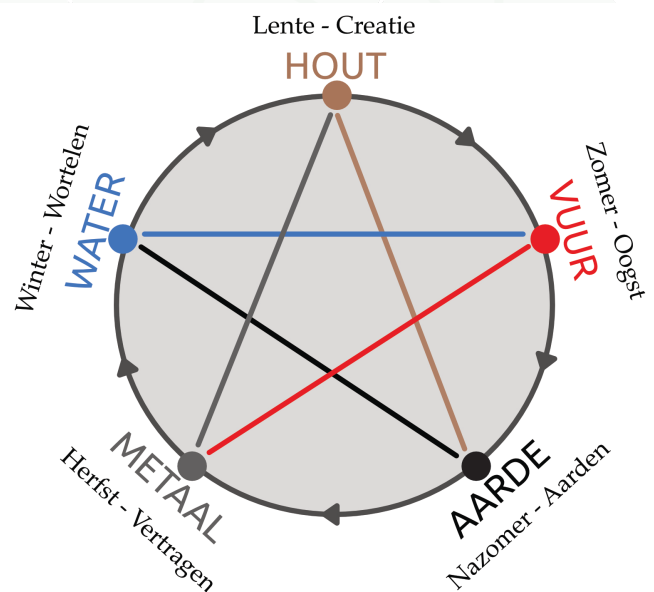
Als executive leider staat je vizier waarschijnlijk scherp afgesteld op groei. Strategische doelen, marktpositie, kwartaalcijfers, de druk om continu vooruit te bewegen is tastbaar. De huidige maatschappij dicteert dat deze groei een lineaire, stijgende lijn hoort te zijn. Een permanente zomer waarin we onbeperkt blijven creëren en oogsten. Zo niet, dan ben je niet succesvol.

Maar de natuur kent geen permanente zomer. Een systeem dat weigert te rusten, put zichzelf vroeg of laat uit. Dat zie je ook terug in de topsport: deze topatleten begrijpen dit beter dan wie dan ook: de echte winst en de uiteindelijke voorsprong worden niet geboekt tijdens de uitputting van de training, maar in de kwaliteit van het herstel. Overtraining leidt onherroepelijk tot stagnatie, blessures en een acute burn-out van het systeem.

Wanneer een organisatie of een leider vastloopt in complexiteit, frictie, problemen of acute crises, is dat geen onverklaarbaar falen. Het is het onvermijdelijke resultaat van een poging om ons eigen leiderschap los te knippen van de natuurwetten. We hoeven de eeuwenoude wijsheid van de kosmos niet in gemaakte managementmodellen te proppen. Het is tijd voor ootmoed: *we mogen onszelf en ons leiderschap weer terugplaatsen binnen de universele orde van de natuur.*

Het kompas van de kosmos; de elementaire principes in de organisatie

Niet iedereen is bekend met de Tao, maar iedereen kent de wetten van de natuur. De Tao is niets anders dan dat: de oeroude observatie van de natuurlijke orde, van de onveranderlijke cyclus van de seizoenen. Zoals een tulp of een boom niet continu kan blijven groeien, zo kan een organisatie dat ook niet. De Tao reikt ons de 'Wu Xing' aan, de cirkel van de vijf elementaire principes. Dit is geen theoretisch managementmodel, maar een universeel kompas waarin de vitale energie organisch door de seizoenen stroomt. Elk element herbergt een wetmatig principe waarin de organisatie zich herstelt, ademt en evolueert:



Hout (Lente) – Creëren

De lente vertegenwoordigt de fase waarin het leven in de organisatie zich wil ontvouwen zoals het bedoeld is te zijn. Dit is de opwaartse, frisse energie van de visie: er is een sterke, vitale drang om tot ontplooiing te komen, te ontdekken en te groeien.

- **De organisatiedynamiek:** Wanneer deze levensstroom binnen het bedrijf wordt geblokkeerd, door knellende bureaucratie of rigide controle, ontstaan er heftige, destructieve emoties onder de oppervlakte, zoals diepe frustratie en woede. Als deze stagnatie aanhoudt, vertaalt zich dat onherroepelijk in wisselende klachten, stroperigheid en een onverklaarbare vermoeidheid in de teams.

Vuur (Zomer) – Oogsten

De zomer vertegenwoordigt overvloed en volle wasdom. Dit is de maximale expressie in de wereld; het moment waarop resultaten, omzet en successen tastbaar worden binnengehaald. Het vuurelement is onlosmakelijk verbonden met het hart en de bezieling van de organisatie.

- **De organisatiedynamiek:** Het hart van de onderneming draagt het zielsverlangen. Het fungeert als een innerlijke stem die de organisatie influistert waarheen ze moet gaan; het is datgene wat drijft, wat bezielt en wat roept. Hiermee is het vuurelement een cruciale poort naar de Bron (de Tao). Wanneer een organisatie zuiver in deze stroom functioneert, komen leiders en teams heel diep thuis in een sfeer die niet alleen inspiratie, bezieling en gedeelde vreugde brengt, maar tegelijkertijd een diepe, onwankelbare rust en vrede uitstraalt.

Aarde (Nazomer) – Aarding

De nazomer is de tijd van het werkelijke oogsten, verwerken en integreren. De aarde is de dragende moeder van alle elementen; zij is de onmisbare spil in (het centrum van) het model die zorgt voor voeden en gevoed worden.

- **De organisatiedynamiek:** In deze fase wordt de binnengehaalde oogst teruggebracht naar de bodem om te worden verteerd. Het is de ultieme realiteitstoets: groeit de organisatie nog gecontroleerd en gezond mee met haar omgeving? Aarding betekent dat je alleen datgene in je opneemt wat werkelijk voedend is voor het grotere geheel. Succes krijgt hier betekenis; het stelt de organisatie in staat om te genieten van wat er is neergezet. Want zakelijk genieten is gevoed worden in de diepste zin van het woord: het vult de reserves aan.

Metaal (Herfst) – Vertragen

In de herfst laat de boom zijn bladeren vallen. Datgene wat zijn tijd gehad heeft, moet definitief en rigoureus worden losgelaten. Het leven ademt uit. Metaal brengt het elementaire principe van de scherpte, het zwaard van de onderscheiding.

- **De organisatiedynamiek:** Zaken, structuren, klanten of projecten die niet langer voedend of dienstbaar zijn voor de organisatie, moeten worden teruggegeven aan het leven. Dit proces van saneren en snoeien gaat intern vaak gepaard met legitieme rouw en verdriet.

Maar wanneer de leider dit proces met precisie en zachtheid begeleidt, ervaart de organisatie een diepe bevrijding, onthechting en eenvoud. De complexe veelheid wordt gereduceerd tot de pure essentie; de ervaringen zijn ingedaald en getransformeerd tot zuivere, strategische wijsheid.

Water (Winter) – Wortelen

In de winter rust het leven in zijn wortels om de energie op te doen die noodzakelijk is voor een gezonde, nieuwe cyclus. Dit is het waterelement: de absolute stilte, de diepste rust en de schoot van de stabiliteit.

- **De organisatiedynamiek:** Water vormt de basis, de bedding, het begin- en eindpunt van elke levenscyclus in de onderneming. Een gezonde organisatie gebruikt deze winterfase om te wortelen. De nieuwe groei die hierna ontstaat, is daardoor organisch gebaseerd op alles wat voorafging: de eigen opgedane ervaringen én de historie en fundamenten van de oprichters (de voorouders van het systeem). Dit element draagt de essentie van veiligheid en herstel. Ontbreekt deze bedding, dan regeert de angst, de negatieve emotie van een uitgeput waterelement, waardoor het bedrijf verlamt.

De binnenring: de controlerende lijnen als organisatorische handvatten

Gezond leiderschap leunt niet alleen op de buitenring. In het centrum van de cirkel kruisen zich de controlerende lijnen (de ster). Dit zijn de interne wetmatigheden die voorkomen dat één element doorslaat. Voor een executive leider zijn dit de directe, systemische hefboomen om de organisatiedynamiek bij te sturen:

- **Water controleert Vuur (Rust tempert oververhitting):**
Wanneer een directie of salesafdeling doorslaat in blinde expansiedrang, onrealistische targets en hyperactiviteit (Vuur), raakt de organisatie oververhit. Er ontstaan burn-outs en opportunistische beslissingen. De handvat van de leider: trek het team terug naar de basis (Water). Dwing hen om te herverbinden met de kernwaarden en het oorspronkelijke bestaansrecht. De herwonnen rust en de herinnering aan de wortels blussen de oververhitting.
- **Vuur controleert Metaal (Bezieling maakt starheid vloeibaar):**
Wanneer een organisatie verzandt in verstikkende procedures, overmatige regelgeving en spreadsheets die de menselijke maat negeren (Metaal), treedt er verlamming op door angst. De handvat van de leider: breng het zielsverlangen en de bezieling (Vuur) terug op de agenda. Herinner het systeem aan het 'waarom' achter de processen. Het warme vuur van de visie smelt de kille, starre structuren, waardoor de organisatie weer flexibel wordt.
- **Metaal controleert Hout (Scherpte snoeit wildgroei):**
Wanneer een organisatie last heeft van Hout-wildgroei, een overvloed aan nieuwe projecten, innovaties, losse initiatieven en ongerichte creatiekracht (Hout), raakt de energie versnipperd en ontstaat er vermoeidheid door stagnatie. De handvat van de leider: hanteer het scherpe metaal van de herfstwind (Metaal). Breng focus aan, durf

projecten hardhandig te saneren en breng de complexe veelheid terug naar de essentie. Snoeien doet bloeien.

- **Hout controleert Aarde (Visie doorbreekt zompige bureaucratie):**
Wanneer een organisatie wegzakt in een passieve, zompige cultuur waarin overleggen over overleggen de norm is en besluiteloosheid regeert (Aarde), raakt het systeem inert. De handvat van de leider: activeer de opwaartse groeikracht en de frisse visie van de lente (Hout). Introduceer een nieuw, uitdagend ontdekkingsdoel dat de status-quo doorbreekt. De krachtige wortels van een nieuwe visie houden de bodem levendig en breken de starre inertie open.
- **Aarde controleert Water (Bedding begrenst vaagheid):**
Wanneer een organisatie doorslaat in eindeloze reflectiesessies, cultuurtrajecten en abstracte discussies over 'vertrouwen' en 'veiligheid' (Water), riskeert het systeem te verwateren in vaagheid en daadeloosheid. De handvat van de leider: breng de nuchtere, aardse realiteitstoets in (Aarde). Kader de reflectie in met heldere, operationele grenzen en concrete evaluatiemomenten. De stevige bedding van de Aarde zorgt ervoor dat wijsheid wordt omgezet in tastbaar resultaat.

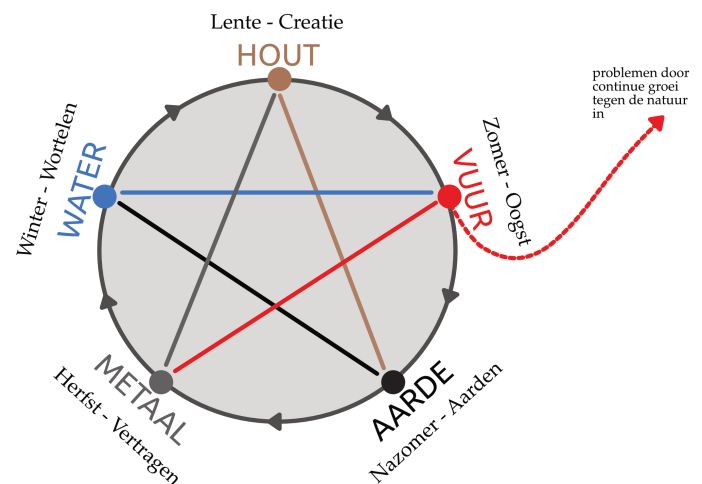
De wegschietende pijl; de maatschappelijke illusie

Wat gebeurt er nu binnen vastgelopen organisaties? Men raakt betoverd door het succes in de zomer. Men arriveert bij **Vuur (Oogsten)** en weigert de natuurlijke rondgang naar beneden te volgen richting de **Aarde (Aarding)**.

Men probeert de herfst en de winter simpelweg over te slaan om direct door te stoten naar nóg meer oogst. Op dat moment schiet de lijn de cirkel uit. Het wordt de rechte, lineaire pijl van de **continue groei tegen de natuur in** (zoals te zien in de afbeelding):

Onderweg de aarding en reflectie overslaan betekent dat de pijl de verbinding met de wetmatigheden van de natuur kwijtraakt. Hij mist elke vorm van herstel, voeding en bedding. Omdat de leider de overstap naar de Aarde weigert, **faalt ook de controlerende ster**. Er is immers geen gezonde Aarde meer om het Water te begrenzen, en het Water is te uitgeput om het Vuur te blussen. Het systeem raakt oververhit en de lijn schiet de leegte in.

De crises die hierdoor ontstaan, zoals het plotselinge verlies van sleutelfiguren, opdrachtgevers die marges kaalsnijden of een directie die verlamt in ad-hoc beslissingen vanuit paniek, zijn de zwaartekracht van de natuur. De problemen zijn niet de crisis zelf, maar de genadeloze crash die volgt wanneer je de universele orde verlaat. De natuur eist herstel en voeding om weer te kunnen creëren; wie dat weigert, crasht buiten de cirkel.



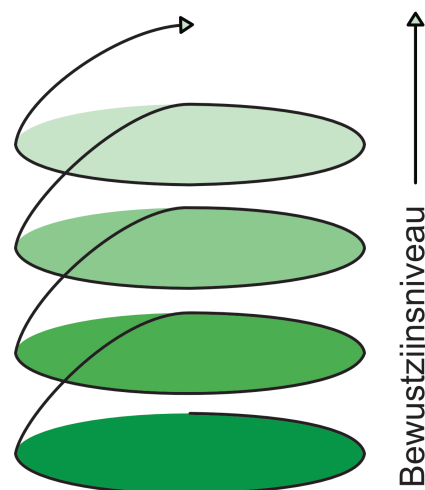
De verticale spiraal; groei in Bewustzijn

Wanneer we de wetmatigheid van de Tao werkelijk begrijpen, ontdekken we dat het herstellen van de cirkel geen herhaling van zetten is. Het is geen plat wiel waarin een organisatie eindeloos in hetzelfde spoor rondtolt.

Zoals te zien in de afbeelding, transformeert de cirkel zodra we de cyclus ritmisch en volledig doorleven. De opeenvolging van creëren, oogsten, aarden, vertragen en wortelen opent een derde dimensie: een verticale **spiraal van Bewustzijn**.

Elke keer dat een leider de moed heeft om na de zomer de uiterlijke hectiek stil te zetten, te aarden, te vertragen en opnieuw te wortelen in de winter, keert hij niet terug op dezelfde plek. Je neemt de oogst en de diepe, doorleefde wijsheid van de frictie mee omhoog.

Je stijgt een laag op de verticale as. Je bent gegroeid in **Bewustzijn**. De ware, vitale groei van een organisatie is daarom nooit kwantitatief (méér veelheid, grotere getallen, blinde omzet). Echte groei is kwalitatief. Het is de verschuiving van de overlevingskramp van het 'doen' naar de zuivere, kalibrerende aanwezigheid van het 'zijn'.



Het systemische herstelplan

Om de wegschietende pijl te herstellen en de organisatie weer in de dragende, opwaartse spiraal van de natuur te plaatsen, activeert de leider de controlerende lijnen en de voedende stroom in hun natuurlijke, dwingende volgorde.

De wet van de tijdsoverspanning: de innerlijke winter duurt geen maanden

Executive leiders schrikken vaak terug van termen als 'vertragen' en 'wortelen' uit angst voor tijdsverlies. Maar de kloktijd van de seizoenen hoeft niet lineair te worden gekopieerd. Waar de aarde maanden nodig heeft, kan een leider die transitie **in één enkel moment** maken.

De beweging langs de onderkant van de cirkel is geen vertraging in tijd, maar een radicale verdieping in kwaliteit. Een MT-sessie waarin met rust en precisie de waarheid wordt gesproken en ballast wordt geloosd, kan een organisatie in één ochtend volledig herlijnen.

De concrete stappen zijn:

1. Activeer Metaal om Hout te begrenzen (**Vertragen**):

Stop per direct de wildgroei van ad-hoc projecten en reactieve beslissingen vanuit paniek. De metalen bijl moet de kramp snoeien. Dwing harde grenzen en de pas op de plaats af.

2. Laat Metaal doorstromen naar Water (Wortelen):

Nu de hectiek is begrensd, zak je direct in de winterbedding. Herstel de verbinding met de diepste wortels en het oorspronkelijke bestaansrecht van de organisatie.

Hier activeer je de controlelijn **Water controleert Vuur**: de herwonnen rust blust de oververhitting in de top van het bedrijf en brengt het fundamentele vertrouwen terug.

3. Gebruik Water om Aarde te voeden (Aarding):

Breng de innerlijke stabiliteit terug naar de spil in het centrum. Kijk met een nuchtere, zakelijke blik naar de omgeving. Richt de structuren zo in dat de **Aarde het Water kan begrenzen**: de herwonnen wijsheid krijgt een stevige, operationele bedding die niet meer meewaait met de waan van de dag.

4. Laat de Aarde het Hout dragen (Creëren & Oogsten):

Pas als de grond gevoed is en de aarding stevig staat, krijgt het Hout weer gezonde sapstromen om te creëren vanuit de lente. De daaropvolgende oogst in de zomer (Vuur) is dan niet langer een roofofbouw via een wegschietende pijl, maar het organische, vitale resultaat van een gezond en bezielde organisme dat rust op een verhoogd niveau van bewustzijn.

Terug naar de bron

Dit kompas is geen recept dat je in een middag afvinkt. Het is een herinnering aan iets dat elke leider in zijn kern al weet: niets in de natuur groeit zonder ook te rusten. Een organisatie die dat ritme respecteert, hoeft niet harder te vechten om vooruit te komen. Ze hoeft alleen de cirkel weer te volgen.

Herken je je in een van deze fasen, of merk je dat jouw organisatie al een tijd in de zomer is blijven hangen? Neem contact met me op voor een eerste kennismaking (mail@bennorijkema.nl) of plan direct een korte telefonische kennismaking in mijn agenda (calendly.com/bennorijkema/telefonische-afspraak).

Samen kijken we naar jouw vraagstuk en hoe ik je kan ondersteunen hierin.

Benno Rijkema

Klankbord voor leiders