



ONTKIEMEND ZAAD BELEIDSPLAN CHE 2023-2025

In 2025 bestaat het CHE 20 jaar en willen we dat feestelijk vieren! Maar eerst staan de komende twee jaar in het teken van een vernieuwde focus en opbouw van de organisatie. Het vorige beleidsplan betrof de periode 2015 – 2018. Binnen het CHE hebben zich intussen veel veranderingen voorgedaan en het bestuur vond het daarom tijd om opnieuw een uitgebreid beleidsplan te schrijven. Het beleidsplan geeft richting aan concrete acties en activiteiten in de komende jaren en zet deze in een helder perspectief.

Dit beleidsplan 23-25 bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Onze kernprincipes
2. Historische context
3. Onze intentie (purpose)
4. De organisatie
5. Beleidslijnen

1. Onze kernprincipes

De **Kernprincipes** die ons ondersteunen in het realiseren van onze intentie zijn nog steeds dezelfde:

- We gaan uit van eenheid
- We erkennen natuurlijke orde in alle leven
- We vervullen de rol die de onze is
- We handelen als de tijd rijp is en verduren zo niet
- We verhelderen creatieve spanning tot nieuw inzicht zich aandient
- We handelen vanuit wederzijds vertrouwen en zijn steeds bereid rekenschap te geven aan elkaar en het geheel
- We brengen bewust en onbevreesd authentiek zijn in de praktijk:
we openen ons hart voor de stem van het geheel
we geven gehoor aan de evolutionaire impuls zoals die als ons opkomt
we handelen – als onderdeel van die impuls – met snelheid, precisie en liefde.

2. Historische context

Om het DNA van oprichter Peter Merry te eren en de rode draad in de ontwikkeling van het CHE aan te geven, starten we met een kort overzicht van de CHE-historie.

Start:

Het CHE is in 2005 opgericht met als doel “het herkennen, benoemen en stimuleren van een integraal evolutionair perspectief in denken en handelen [...] Leidraad bij het uitvoeren van het doel vormt het gedachtegoed van Ken Wilber, Andrew Cohen en Don Beck”. Hier is op allerlei manieren vorm aan gegeven, soms ook echt groots zoals met de manifestatie *Klaar om te wenden* (<https://www.humanemergence.nl/projecten/klaar-om-te-wenden/>). De inzet was dat het CHE zich zou ontwikkelen tot een Gele/Teal/Integrale/Second Tier organisatie. Een belangrijk tastbaar resultaat hiervan is de Coöperatie Synnervate die uit de schoot van het CHE is ontstaan en second tier impact heeft op allerlei bedrijven/organisaties in Nederland (zie www.synnervate.nl).

Ontwikkeling:

Na 10 jaar verlieten langzamerhand steeds meer ‘mensen van het eerste uur’ het CHE om het gedachtegoed elders te manifesteren bijvoorbeeld binnen hun eigen bedrijf. De actieve kern van vrijwilligers werd kleiner, in de activiteiten lag de focus steeds meer op interne bewustzijnsontwikkeling en de koppeling aan Spiral Dynamics werd minder. De grenzen van de organisatie kwamen in zicht.

In 2017 is een onderzoek gedaan naar de eerstvolgende stap voor het CHE: is er een nieuwe stap mogelijk en hoe zou die er dan uit kunnen zien? Drie conclusies sprongen eruit:

- het CHE als organisatie die zich meer naar buiten wil richten,
- belangrijk criterium voor de selectie van activiteiten is de transitie van First naar Second Tier,
- voorlopig rustig opereren: verduren in het niet weten.

Dat heeft geleid tot een herijkingsproces. De afgelopen periode van 5 jaar heeft in het teken gestaan van dit herijkingsproces dat uiteindelijk het CHE weer terug gebracht heeft naar de oorspronkelijke doelstelling.

3. Verschuivingen in de Intentie (purpose)

Van focus op Integraal leiderschap

De **huidige Intentie** (purpose) is in 2018 geformuleerd als : “Het ontwikkelen van Integraal Leiderschap ten behoeve van maatschappelijke vernieuwing”.

Het ontwikkelen en beoefenen van **Integraal leiderschap** is van groot belang voor de uitdagingen waar we op dit moment voor staan in de wereld. Vanuit het integrale perspectief ben je in staat om beter te voorzien welke schijnbaar tegengestelde gezichtspunten voortdurend met elkaar in conflict zijn. De traditionele, moderne en postmoderne perspectieven gaan veelal uit van hun eigen gelijk. Vanuit Integraal kun je zien dat al die visies een toegevoegde waarde hebben in de oplossingen die we nu nodig hebben.

Hoe ga je aan de slag met het (verder) ontwikkelen van je integrale leiderschap? Het CHE gebruikt hiervoor de volgende vijf ingangen. We ontwikkelen het spirituele besef dat we deel zijn van het grotere geheel (**wake-up**). We groeien op via verschillende stadia zoals Spiral Dynamics (SD) en andere ontwikkelingsmodellen aangeven (**grow up**). Tijdens dat ontwikkelingsproces komen we vaak in allerlei gedoe terecht (**screw-up**). Als we dat kunnen zien als een 'blessing in disguise' en onderzoeken waar de valkuil zit en waar die vandaan komt (**clean-up**), zijn we weer beter toegerust om onze missie in de wereld te vervullen (**show-up**).

Deze dimensies voor persoonlijke ontwikkeling zijn niet lineair, maar ontstaan in een zekere samenhang met elkaar. Ook zijn ze verankerd in je lichaam ('embodiment'). Als je bewust je Integraal leiderschap wilt ontwikkelen, zijn er oefeningen op al deze vijf dimensies die je daarbij kunnen ondersteunen.

Terugkijkend naar de afgelopen twee jaar constateren we dat deze focus op het ontwikkelen van Integraal leiderschap niet echt wortel heeft geschoten, ondanks een aantal interessante salons daarover. Het toepassen van Spiral Dynamics op actuele maatschappelijke vraagstukken sloeg daarentegen wel goed aan. Dat begon met de salon over Corona en werd vervolgd met internationale salons over de oorlog in Oekraïne.

Ook de herdenkingsbijeenkomst rondom het overlijden van Don Beck en het opnieuw bekijken van de 20 jaar SD viering (zie <https://vimeo.com/190469414/66a1f08ba5>) hebben ons terug gebracht bij de oorspronkelijke intentie van het CHE.

...naar toepassen Integraal gedachtegoed op maatschappelijke vraagstukken.

Onze **Hernieuwde intentie** is om **de erfenis van Don Beck - en dan gekaderd in het integrale model van Wilber – in de wereld te zetten**. Binnen organisaties is al best veel werk verricht, maar wij willen dat dit gedachtegoed veel breder wordt gebruikt bij allerlei maatschappelijke vraagstukken, systeemcrises, polycrises en 'social change' projecten zoals Don Beck dat noemde. Dat is een uitdagende intentie!. Begin 2023 willen we ook een organisatie-opstelling doen om te onderzoeken welke wijsheid uit het energieveld tevoorschijn komt voor de purpose.

Het CHE is in Nederland een vrij unieke not-for-profit organisatie als het gaat over het in de wereld zetten van het integrale gedachtegoed (Wilber/Beck). Nederland en de wereld hebben het Integraal /Second Tier denken en handelen ook heel hard nodig. Want vanuit First Tier perspectieven ziet men voornamelijk het eigen perspectief, men gelooft daar heel sterk in en strijdt daarom vooral voor het eigen gelijk. Dit leidt tot 'dictatuur' van het ego en tot verdeeldheid/polarisatie. In de huidige wereld kunnen we ons dat in feite niet meer permitteren, gezien de sterk toenemende complexiteit van wereldproblemen, de opeenstapeling van systeemcrises die ook weer op elkaar ingrijpen (klimaatverandering, honger, migratie, oorlog, wapenwedloop, vervuiling, verlies aan biodiversiteit, energiecrisis, etc). Het leidt tot onvoorspelbare effecten, turbulentie en chaos (zie bv de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis).

Integraal (Second Tier) denken kan maatschappelijke voorlopers, veranderingsgezinde beleidsmakers en ondernemers en andere 'change agents' verenigen in een gemeenschappelijk overstijgend doel (zoals bijvoorbeeld: welzijn creëren voor alle leven op aarde en samenwerken op basis van het besef van eenheid). **Belangrijke vragen voor het CHE zijn: wat kan het integral framework bijdragen aan ons begrip van de huidige chaos en crisissituaties en wat staat ons dan te doen?**

Het integral framework bestaat uit de volgende elementen:

- de ontwikkelingsstadia (zoals o.a. verwoord In Spiral Dynamics) waarbij je steeds meer complexiteit kunt omvatten en beter vanuit een overzicht kunt begrijpen wat er aan de hand is
- de ontwikkeling van staten van bewustzijn waardoor je steeds 'vrijer' kunt kijken naar jezelf en de wereld om je heen en je weerbaarheid en veerkracht kunt vergroten
- de vier kwadranten
- persoonlijke ontwikkelingslijnen (cognitief, emotioneel, moreel, interpersoonlijke, etc)
- typen (bv Enneagram-type of onderscheid wij- en ik-culturen)

4. De organisatie

We zijn er ons terdege van bewust dat het CHE op dit moment een kleine organisatie is met te weinig menskracht om een substantiële bijdrage te leveren aan het realiseren van onze intentie. Er is veel gebeurd: Synnervate is verzelfstandigd, de AC (Alignment Circle) is opgeheven, een klein bestuur heeft de zaak draaiende gehouden. Het CHE bestaat nu uit allerlei eilandjes die ieder hun eigen weg gaan en vrij weinig onderling contact hebben zoals:

- de constellatie Turquoise
 - de constellatie Samenleven vanuit eenheid
 - de constellatie Dekolonisatie
 - het 'Corona'-groepje dat o.a. een artikel voor het Burgemeestersblad heeft geschreven.
 - de Internationale Salongroep
 - contactpersoon Global Activities
 - het CHE bestuur
 - de ruim 600 deelnemers aan de salons en lezers van de CHE-Nieuwsbrief *De Gele Magneet*
- Niettemin gebeurt er van alles en we zien ook weer meer nieuwe mensen komen!

Stand van zaken eind 2022:

Intussen hebben we o.a.:

- eind 2020 het 'ontvlechtsproces' waarin Synnervate als een zelfstandig bedrijf de markt opging zonder het CHE als aandeelhouder, op een mooie wijze afgerond
- en daarmee ook een duidelijke financiële positie gecreëerd voor het CHE voor de komende jaren
- een nieuwe aantrekkelijke website ontwikkeld, naast Nederlands ook Engelstalig
- nog steeds drie actieve constellaties waarin de deelnemers elkaar steunen in hun ontwikkelingsproces waarbij de Constellatie dekolonisatie zich midden in het huidige maatschappelijke discours beweegt
- een mailinglijst van ruim 500 personen
- de focus van het CHE eerst verlegd (van 'maatschappelijke vernieuwing vanuit eenheidsbewustzijn') naar 'het ontwikkelen van Integraal Leiderschap ten behoeve van maatschappelijke vernieuwing' en nu dient zich weer een nieuwe focus aan (zie paragraaf 3).
- door Corona een verschuiving door gemaakt van live salons naar online bijeenkomsten waardoor de internationale SD community meer in beeld kwam
- een groep gevormd die internationale salons organiseert, gericht op toepassen van het SDi gedachtegoed op actuele maatschappelijke vraagstukken zoals de oorlog in Oekraïne of de situatie in Brazilië na de verkiezingen
- een aantal 'oude' en 'nieuwe' mensen die zich herkennen in de doelstelling van het CHE en daar ook aan willen bijdragen.

5. Beleidslijnen

Na een aantal jaren in de onderkant van de U-curve doorgebracht te hebben, in alle rust werkend aan de afronding van oude zaken ('stervensbegeleiding'), het behartigen van de lopende zaken en het opstarten van nieuwe experimenten, waarbij we regelmatig het principe van "handelen als de tijd rijp is en verduren zo niet" gekoesterd hebben, lijkt er nieuw zaad te ontkiemen. En is het tijd voor een nieuw Beleidsplan 2023 – 2025

Voor de komende twee jaar zien wij als onze weg:

- Het realiseren en verder vormgeven van onze nieuwe intentie.
- Meer verbinding en meer onderlinge samenhang binnen de organisatie creëren. 'Oude' en 'nieuwe' mensen die geïnteresseerd zijn in toepassen SD vanuit Second Tier en het Integrale model op maatschappelijke vraagstukken, met elkaar in contact brengen. Ook is het nodig dat er meer actieve mensen bijkomen, enerzijds gewoon om de zaak draaiende te houden, maar zeker als we ook meer onze intentie willen realiseren.
- Het inspireren, (laten) opleiden en stimuleren van de 'vierde generatie' in de SD familie. De eerste generatie bestond uit de grondleggers: Graves, Beck, Cowan, Wilber. De tweede generatie zijn mensen als Peter Merry, Paul Zuiker, Marilyn Hamilton, Christopher Cooke, Jon Freeman e.a.. In de derde generatie zitten veel mensen die in eerste instantie zijn 'opgeleid' in de context van het CHE zoals Auke van Nimwegen, Anne-Marie Voorhoeve, Lisette Schuitemaker, Marinet Ritz, Edwin Holwerda, Ard Hordijk, Jasper Rienstra, Anita Floris en vele, vele anderen. Nu is het tijd om werk te steken in en ruimte te maken voor een jonge vierde generatie!
- In het organisatie-ontwikkelingsproces de energie volgen, de ruimte nemen om op de actualiteit en de urgentie van vraagstukken in te kunnen spelen en te opereren vanuit vertrouwen in de meerwaarde van de Integrale blik. We willen ook een lerende organisatie zijn waarin we op second tier tot inzichten komen, ontdekken, leren, kwetsbaar zijn in salons, constellaties en andere vormen.
- Samenwerkingspartners vinden, maar dat kan pas als we zelf helder zijn en meer menskracht hebben.

Concreet gaat het om:

5.1 Verbinding creëren, bv door:

- Doorgaan met communicatie via de Website, de Gele Magneet, het Jaarverslag omdat dat in principe de mogelijkheid biedt om meer van elkaar te weten.
- Een brainstorm bijeenkomst met 'oude' en 'nieuwe' mensen over het activeren/verbreden/bijeenbrengen van mensen die onze doelstelling onderschrijven (CHE in beweging).
- Een organisatie-opstelling over de CHE-intentie/purpose met mensen binnen de organisatie en mensen van buiten.
- Nieuwe mensen meenemen in de organisatie, met vervullen van een nieuwe rol, met het ingroeien in SD en Integral.
- Nadenken over lichte vorm van holacracy

5.2 Opbouwen nieuwe 'SD en Integral' expertise binnen het CHE (aantrekken, activeren en verbinden van oude en nieuwe mensen), bv door:

- Versterken van het CHE-bestuur met een nieuwe voorzitter (met liefde voor en expertise in de Spiral/Integral)

- De 3^e generatie vragen wat zij wil bijdragen aan begeleiding/coaching/overdracht van SD/Integral expertise aan de vierde generatie.
- Mailing aan de salonbezoekers van dit seizoen waarin we over de hernieuwde focus vertellen en een aantrekkelijk aanbod doen om kennis te maken met SD bv de Spiral Walk.
- Als er een groep van zo'n 10 mensen is die actief wil worden binnen het CHE, opnieuw een SD cursus aanbieden zoals 3 jaar geleden ook gedaan is.
- Kleurensalons organiseren
- Online gesprekken starten om de actualiteit te bespreken (bv krantenberichten of politiek of...)
- De SDi website meer promoten binnen NL

5.3 Inhoudelijke verdieping en vernieuwing SD expertise, bv door:

- SD uitgelegd met behulp van de snaar-metafoor van Anatoly/Hans
- Het 'cosmic address' van Ken Wilber
- Polycrises: wat zien we en hoe ermee om te gaan?
- Wat zou jij kunnen/willen betekenen om de heritage van Don Beck in te zetten in het maatschappelijk debat?

5.4 Teaching SD, bv door:

- SD Waar kunnen we SD introduceren binnen het onderwijs/hogescholen (bv HAN)/universiteiten
- Of op conferenties (bv LCGW 11 mei)

5.5 Internationaal werken, bv door:

- We blijven Internationale salons organiseren 3-4 keer per jaar.
- Ontwikkelen internationaal platform (ism Anatoly).
- Contact leggen met de SD community in de wereld.
- De SDi website meer internationaal promoten
-

**En steeds de vraag blijven stellen:
Wat komt er op ons pad? Wat is een natuurlijke volgende stap?**



www.humanemergence.nl
info@humanemergence.nl