

KLAVERBLADSTRUCTUREN

Intern werkpapier voor de bijeenkomsten op 26/6, 2/10, 6/11 en 4/12 1975 over het "klaverblad" door HS.

Dit betreft een moeilijke materie, in telegramstijl behandeld; behoeft zeker mondelinge toelichting en deels diepere studie.

A Enkele gedachten vooraf over het wezen van "concepties".

Alle concepties in het sociale gebied zijn eigenlijk structuur-ⁱⁿ concepties.

Structuur = (op-)bouw, innerlijke geleding of gelaagdheid. ^{structuur} ^{kan fel, 4, 2, 2, 2}
Vorm = (uiterlijke) omtrek van iets ^{form} ^{kan over ieder}
(kan eventueel vast of star worden). ^{beschouwd 2, 2}

Structuur is geen tegenstelling tot dynamiek, er bestaan ook tijdsstructuren. De tegenstelling tot dynamisch is statisch.

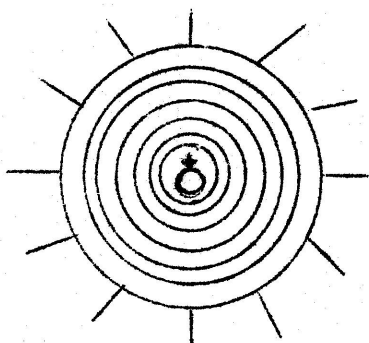
Vormen (vormkrachten) komen van boven: van het hoofd = geboortekrachten (maan, wijsheid, voorgeb. wereld).

Structuren ontstaan van onderop (op-bouwen); verb. met doodskrachten, wil, Saturnus.

De oerbeelden van structuren zijn in de kosmos te vinden.

Kosmos = orde van de wereld, tot stand komend door het "ordenende woord" (= wijsheid + wil?).

De "kosmos van de wijsheid" kan m.i. in het volgende beeld weergegeven worden:



Het omvat de 3-heid van aarde (♁), planetenwereld (7 sferen) en hemel (dierenriem, 12-heid) = lichaam, ziel en geest.

Daarin zijn meerdere soorten van 2, 3, 4, 5, 6, 7-heden (-ledigheden) besloten.

Dit beeld ligt ten grondslag aan het boek Theosophie (m.n. de 7 Sferen) en een aantal cycli (b.v. Der menschl. und der kosm. Gedanke).

De "kosmos van de wil" drukt zich m.i. uit in de wereldontwikkeling; de tijdstructuur van Sat. tot Vulc.

Beide maken de ontwikkeling van de mens mogelijk, die uit de kosmos van de wijsheid komt ("gedacht wordt" = geschapen wordt), geleid door de wereldontwikkeling buiten de kosmos zichzelf

kan worden om tenslotte een nieuwe kosmos van de wil te scheppen, n.l. een "kosmos van de liefde" = een "sociale kosmos", d.i. een bouwwerk (Joh.: Het Nieuwe Jerusalem).

Sociale structuurconcepties pogen de "bouwprincipes" in de vorm van ideeën in beeld te brengen. Leggen we deze structuren aan onze toekomstige sociale wereld ten grondslag, dan nemen we (in vrijheid) de doelen over die aan de (ontw. van) de kosmos en de mens ten grondslag gelegd zijn, we imiteren dus geen vormen. Elk structuurprincipe kan in een onbepaald aantal vormen gerealiseerd worden, dat hangt van ontwikkelingsfasen en situaties af.

B 3 Klaverbladen.

Het oerbeeld van deze organisatie-conceptie ligt m.i. in de dierenriem besloten. Alle tegenover elkaar liggende tekens vormen een polariteit. Samen met de loodrecht daarop staande polariteit vormen 4 tekens een kruis. De esoterische achtergrond daarvan is te vinden in de cyclus: Geistige Hierarchien, april 1909. In en door deze 4-heid werken de Cherubijnen. Er zijn 3 kruizen in de 12-heid. In de astrologie worden ze o.a. aangeduid als: "vaderkruis", "zoonkruis" en "geestkruis". Verder wordt er traditioneel een verband gelegd tussen dierenriem en elementen: er zijn vuur-, lucht-, water- en aardetekens en wel zo verdeeld, dat in elk kruis de 4 elementen voorkomen.

Voordat het kosmische aspect verder beschreven wordt, eerst iets over:

De 4-heid in het sociale veld en het begrip organisatie.

Hypothese 1: Het wezenlijke van de dimensie: organisatie heeft de structuur van een 4-heid (zoals individu - en m.i. mensheid - van een 12-heid, groep van een 7-heid en samenleving van een 3-heid).

Als eigen kenmerk wat erbij komt, dus bij - o groep - mens

Waardoor is een organisatie wezenlijk gekenmerkt?

Als centraal begrip zie ik: FUNCTIE.

De gehele organisatie en elk deel ervan hebben een functie (in groter geheel, i.v.m. een doel). Evenzo alle vormen, verhoudingen, acties, processen, gebeurtenissen in de organisatie. In een bewegelijk veld zijn functies wisselend, ze ontstaan en vergaan. Organisatie verlangt meer duurzaamheid. Daarom worden functies gebonden aan een "lichaam", d.w.z. een organisme, orgaan, functiedrager of meer fysisch-technisch uitgedrukt: aan een instrument of apparaat. In een organisatie zijn dus (een deel van) de functies geïncarneerd in organen (personen, afdelingen enz.).

Anderzijds kan een sociale organisatie niet bestaan zonder bewustzijn. Dingen, gebeurtenissen enz. moeten bewust gemaakt worden om functies te kunnen vaststellen, afstemmen, (her-)ordenen, besturen, veranderen, leiden enz. We vatten dit samen

als: beleid. Beleid is een "bewuste functie", die eveneens een constituerend deel van elke organisatie is, zoals de functie zich in het orgaan verdicht, zodat ze "trouw kan blijven aan" gestelde doelen, zo "vergeestelijkt" ze anderszits tot beleid(sfunctie) om verandering en ontwikkeling mogelijk te maken.

Groep

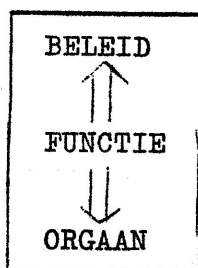
Dus: ORGANISATIE

verdicht

norm

interactie

rel.



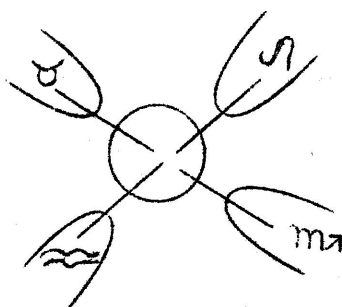
N.B. Voor dit begrip van organisatie is de omvang niet bepalend. Een éénmansbedrijf of een groep die afsprekt een tijd lang systematisch samen te werken t.b.v. een extern doel, vertonen reeds kenmerken van een organisatie.

Hypothese 2: De 3 aspecten van het begrip organisatie kunnen geanalyseerd worden m.b.v. de 3 kruizen.

In het volgende wordt gepoogd dit schetsmatig te doen. We beginnen met het lichaam van de organisatie, omdat dit het meest zichtbaar is en het dichtst bij het oorspronkelijke NPI-klaverbladmodel komt.

KI

Het kosmische oerbeeld:



Stier

Leeuw

Adelaar of Schorpioen

Waterman of Mens

Elk kruis is een 4-heid met een midden, eigenlijk is dat de "zon-aarde" (d.w.z. vóór de splitsing of na de hereniging van aarde en zon).

Dit is het "machtigste" kruis; ligt ten grondslag aan de incarnatie van de 4 aardetoestanden tot op heden. Symboliek sfinx en 4 evangelisten.

De 4 krachten brengen geboorte en instandhouding van lichaam tot stand.

Voorbeeld: levende cel (is een orgaan).

Om als systeem te kunnen ontstaan en bestaan, is nodig:

1. Een centripetale kracht die een afgegrensd eigen bestaan (existentie) bewerkt met een innerlijke orde die op een of

Leiden
 2e fase
 1. Centrum van 't systeem
 leiden door beheersing van processen.
 primier
 Plan van de kerk
 met
 4. Doelstelling
 idee naar de
 toekomst toe
 4. Leiden door
 doelset.

Periode met die bij de hand
 grote

Levenselke
 concentratie van
 capaciteit

andere manier de kosmische orde afbeeldt (Ω).

2. Een kracht die het systeem op z'n omgeving, het (grotere) organisme, de (wereld-)periferie oriënteert, dus een veelheid van relaties in stand houdt ($\approx$).
3. Een kracht die de cel doet groeien en in stand houdt door voeding (input) van nieuwe substantie (γ).
4. Een kracht die oude substantie oplost en uitscheidt, wat groei en instandhouding door afbraak mogelijk maakt (μ).

(Kracht is natuurlijk hier een veld van krachten.)

3 en 4 zijn dus levensprocessen (stofwisseling) met een geboorte- en een doodspool. Ze vormen tezamen een "processtructuur".

1 en 2 zijn constituerende krachten in de polariteit centrum-periferie of intern-extern. Ze vormen een "systeemstructuur" (organen en hun relaties).

In een sociale organisatie is dit kruis misschien als volgt te karakteriseren en te benoemen.

1. Beheer: Processen beheersen, ordenen, coördineren, regelen. Naar binnen gericht, systeem bevestigend.
2. Beleid: Communiceren, relaties leggen, verbinden, in groter verband plaatsen, ontwikkelen. Naar buiten gericht, systeem-ontwikkend.
3. Capaciteit: (verschaffen van:) kapitaal, know how, grondstoffen, etc. Op invoering, verkrijging gericht.
4. Productie: (bevorderen van:) alle out-put gerichte processen, arbeid; bruikbaar maken, waarde vermeerderen, scheiden en uitscheiden van het bruikbare en onbruikbare, controle. Gericht op uitvoering en nuttig rendement.

Dit zijn basisfuncties voor elke organisatie of onderdeel ervan. Iedere arbeidseenheid produceert iets, heeft daartoe capaciteiten nodig, beheert middelen, etc. en heeft relaties naar buiten - onafhankelijk naar welk gezichtspunt de eenheden gevormd zijn. Kunnen deze functies in een organisatie nu zelf ook sub-systemen worden, zodat deze 4-heid ook als geledingsmodel mogelijk is? Dit brengt me op het model "procesorganisatie", dat aan DFG en DAAD ten grondslag gelegd is. Dit valt uiteen in een "arbeidsysteem" (midden), een "beleidssysteem" (boven) en een "beheerssysteem" (of middelen-systeem) (onder) (zie rapport DAAD). Het arb.syst. is beschreven als procesorganisatie tussen input en output. Het kruis is hierin exact terug te vinden (overigens werd dit model niet van het kruis afgeleid, het verband bleek pas achteraf).

Stek naar binnen
 gericht

Producties
 in en
 instandhouding

Hoe verhoudt zich dit nu tot het klaverbladmodel?

Het kruis is een ruimtelijk symbool, het geeft posities t.o.v. elkaar en de spanning daartussen, maar geen processen.

Ziet men de polariteiten en het levensproces daartussen, dan is dat weer te geven door 2 lemniscaten, die een "kruisbloem" vormen.

In het "klaverblad"-model komen de 4 velden in een verdergaande wisselwerking met elkaar. De loodrecht op elkaar staande velden zijn telkens via het midden verbonden.

Vraagt men naar de begrippen: middelen en informatie dan kan daarover misschien het volgende gezegd worden.

Middelen komen als "kapitaal" binnen, worden in de sfeer van het beheer tot middelen en verdwijnen in het productieproces. De "middelenlob" is dus niet een van de 4 velden (hoeken), maar het proces van $\emptyset \rightarrow S \rightarrow M$, het "halve klaverblad"



Informatie heeft verschillende betekenis en verschillende oorsprong.

- Als know-how e.d. komt informatie binnen als capaciteit;
- als resultaat van "veldanalysen" (bv. van de markt) komt het als inzicht in de beleidssfeer tot stand.
- als feed-back komt het door controle van het uitgevoerde voort uit de productie.

Dit vindt dus in de andere helft van het klaverblad plaats. Informatie en middelen zijn dus 2 elkaar aanvullende begrippen. Informatie verdwijnt niet zoals de middelen in een proces, maar komt er uit tevoorschijn (resp. moet er uitgehaald worden).

Een gezichtspunt voor management is nu:

Voor het beheer wordt informatie (die de andere 3 velden voortbrengen) tot middel - voor het beleid worden de middelen (waarmee het zelf niet te maken heeft) tot informatie(gegevens)!

Tot zover over het eerste klaverblad (KI).

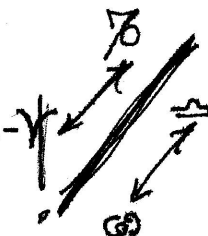
De ziel kan zichzelf zijn in het evenwicht tussen geest en materie (stof, lichaam); ze kan zichzelf worden (zich ontwikkelen) door ideeën te verwerkelijken. Idee is hier niet alleen gedachte, maar tegelijk daad, begin, initiatief, d.i. op weg gaan om een mogelijkheid (die eerst alleen gedacht kan worden) door daden tot werkelijkheid te maken. ∇ is dus een kracht die uit de innerlijkheid ontspringt en naar 'buiten' werkt (impuls); $\approx$ is "de ander", "het andere", de omgeving, wereld, voorzover de ziel deze in zich laat binnenkomen, dus de werking van de wereld op ons innerlijk.

Nu kan men de hele bovenste helft in het beeld zien als de "geestelijke wereld" (waaraan de ziel aandeel heeft, zich in kan verheffen); ∇ vormt de culminatie daarvan; evenzo de hele onderste helft als materiële wereld (waarin de ziel zich belychaamt).

In de linkerhelft heeft de ziel met haar eigenheid te maken (eigen gedachten, impulsen etc.), in de rechterhelft met de wereld, die "iets van haar wil" en waarop zij zich moet instellen. (Dit gezichtspunt van "sectoren" van het veld is ook van belang voor de andere kruisen.)

Boven en onder zijn in dit beeld volgens een bepaald gezichtspunt gekozen; men kan ook ∇ boven en ∇ onderaan tekenen - wat eigenlijk in overeenstemming met de voorstelling van KI zou zijn. De polariteit ∇ - ∇ (onder - boven) kan ook beschreven worden als geboorte (-krachten), n.l. indaling van de ziel in de materie, het verleden, en als dood (-skrachten) of vergeestelijking, de toekomst, dus ook als onbewust en bewust zieleleven.

N.B.: Door het materialisme is dit veld in de gangbare voorstelling tot een totale dualiteit geworden: materie en realiteit worden vereenzelvigd, evenzo idee en geest; één logische stap verder en idee en geest worden = schijn. Daarmee is zowel de mogelijkheid van vrijheid als van ontwikkeling van de ziel een illusie geworden. De werkelijkheid ($\approx$) strekt zich echter evenver in het materiële als in het geestelijke gebied uit, evenals elke impuls of daad (∇) gevolgen heeft, zowel in de geestelijke als in de materiële wereld.



De horizontale as heeft een meer dynamisch karakter: wording, ontwikkeling, proces, weg. De verticale as is meer een polaire spanning en het evenwicht zoeken daartussen - ritme, schommeling. De principes van ontwikkeling en van evenwicht zoeken vormen dan ook geen tegenstelling, sluiten elkaar niet uit; integendeel: zonder (streven naar) evenwicht is geen voortschrijden mogelijk (R.St.: "der individuelle Mensch ist ein Sucher des Gleichgewichts zwischen polarischen Kräften". Beide principes staan "loodrecht op elkaar". Vgl. de Statuette).

Hoe is dit nu voor een organisatie te beschrijven?

Voorwaarden voor een gezonde, levende organisatie zijn:

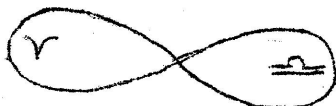
1. Dat er initiatieven, ideeën uit voortkomen. Daardoor is de organisatie ontstaan ("onderneming") en kan zij voortdurend vernieuwd worden (immers, gedachten hebben de neiging oud te worden - denkgewoonten, oude voorstellingen - en actie in de

pioneer karakter moet als kwaliteit er altijd in zitten

materiële wereld is onderhevig aan slijtage).

2. Dat de organisatie open is voor de werkelijkheid om zich heen, voor de mogelijkheden, feiten en behoeften van de omgeving en dat ze in staat is daarop in te gaan en antwoorden te geven, d.w.z. zichzelf in een nieuw evenwicht met de omgeving te brengen. *Element d'ontmoeting*

Beide voorwaarden tesamen kunnen als een lemniscatische beweging tussen de polen gesymboliseerd worden.



Dat is de weg van verwerkelijking van ideeën, ontwikkeling.

Niet gezond zijn eenzijdigheden zoals: alleen op basis van eigen ideeën willen handelen (zelfoverschatting) of opportunisme. *it was veel doen later we afhangen van wat op ons af komt*
Voor een individu kan men het bovenstaande als houdingen beschrijven (b.v. moed tot initiatief, realiteitszin e.d.); op het niveau van de organisatie moeten deze als functie aanwezig en werkzaam zijn, d.w.z. de organisatie moet zo vorm krijgen, dat realistische ideeën kunnen vrijkomen en verwerkelijkt kunnen worden en dat de organisatie voldoende open en wendbaar is, om op veranderende omstandigheden in te gaan.

3. Een derde voorwaarde is, dat de ideeën een "lichaam" krijgen, d.w.z. concreet worden, op de grond (aarde) komen, dat materiële voorwaarden geschapen worden (gebouw, middelen etc.), *geboortevonden*
wat wederom de functies van continuïteit: bewaren, onderhouden, verzorgen e.d. met zich meebrengt. Deze functie heeft, abstract gesproken, 'te maken met alles wat verleden en wat ruimtelijk geworden is (69).

4. Zou elke impuls of elke reactie op een situatie onmiddellijk gematerialiseerd worden ("concrete acties en maatregelen"), dan zou geen ontwikkeling en zingeving mogelijk zijn. De organisatie zou "in z'n eigen verleden verdrinken". De 4e functie is daarom, dat impulsen als gedachten of concepties (toekomst-mogelijkheden) ontwikkeld worden, evenzo, dat de waarneming van de werkelijkheid in een zinvolle samenhang tot bewustzijn gebracht wordt. Dus bewustzijn ontwikkelen, bezinnen, overleggen, beleid vormen e.d. (principe van terughouding in de ontwikkeling).

Deze 4-heid ligt m.i. ook ten grondslag aan ons ontwikkelingsmodel: de polariteit van concepties en het concrete (bestaande) systeem, daartussen de gemeenschappelijke weg, n.l. van idee tot werkelijkheid, van ik en de ander, d.w.z. van initiatiefdragers en partners, adviseurs en cliënten, leidend en geleiden etc., dus complementaire rollen of functies. Door de concepties zijn we in de toekomst, de bestaande toestand bindt ons aan het verleden, op de weg zijn we steeds in het heden, daar vindt Erkenntnis, ontmoeting en keuze plaats.

Men hoeft dit model niet - als het ware normatief - naar een te helpen organisatie toe te dragen; men kan het ook herkennen als inherent aan elke organisatie die, voorzover ze leeft en dus

Elke practicum kan zijn eigen 4.
werkveld maar deze is analyse

"functioneert", op elk ogenblik onderweg is tussen de krachten van verleden en toekomst.

De 4 functiekwaliteiten, die als oerbeeld in elke organisatie te vinden (moeten) zijn, zouden we als volgt samen willen vatten:

1. De ontwikkende functie: alles wat gebeurt op grond van initiatieven etc. Dit is het creatieve moment van het functioneren.
2. De dienstverlenende functie: alles wat gedaan wordt op grond van het waarnemen van de omgeving, de behoeften.
3. De verzorgende functie: alles wat gedaan wordt aan het onderhouden etc. ("pflegen") van middelen, processen, verhoudingen en structuren. Het meeste werk vindt in deze sfeer plaats.
4. De zingevende functie: alles wat gedacht en gedaan wordt om het verleden en heden vanuit een hoger (alle aspecten omvattend) gezichtspunt met de toekomst en met het "geheel" te verbinden.

De termen en omschrijvingen geven natuurlijk alleen gebrekkig weer wat hier in zit.

Op de vraag, of deze 4 functies ook in organen gespecialiseerd kunnen worden of alleen kwalitatief in de hele organisatie werkzaam zijn, willen we later, als de 3 kruisen in samenhang met elkaar bekeken worden, ingaan.

Tot zover het tweede kruis (KII).

interessanten, bij zijn pelyzer
doordat je met dienstverlenings
org. 201. te geven hebt.
(1e vader kruis "sprukt" prod. 02, meer
an)

Vragen

• Wat willen we hiermee af-lyk?

antw.: Wat is karakteristiek voor 1e kruis, als deel van 1.
2 in focus om naar bestaande klaverblad te kijken
3 een diagnose middel. Om advies te geven
4 komen tot een communiceerbare taal binnen 1. N.T.J.
5 welke oerbeeld (en) achter 1e kruis blad.
bv. 4 ether soorten.

BK: Ik wil binnen 1e focus van de 12 heid tot publ. Hellighe komen.

2e J: Wat is 1e verband tussen 4. heid en 12. heid.?

3e kruis: 1e derde kruis, + 1e totaal
met reeds klinken van 4-12 heid

Inter

5143.7510
HS/MM

KLAVERBLADSTRUCTUREN 3

Intern werkpapier (voortzetting 5143.759)

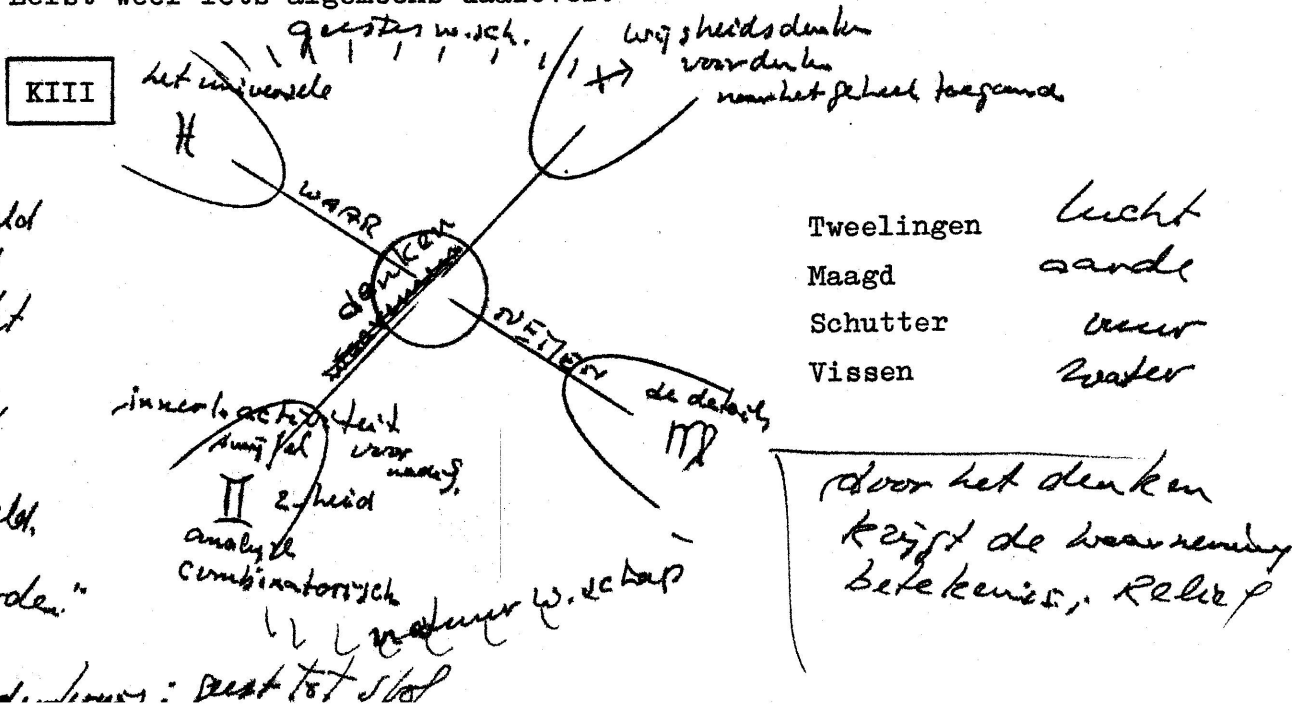
Tot nu toe werden de structuurkenmerken van een organisatie rondom het begrip functie en orgaan als een 4-heid beschreven. Nu is het derde kruis aan de orde rondom het begrip beleid (de term beleid is tot nu toe in een verschillende context gebruikt, wat verwarrend is; misschien kunnen we voor wat nu volgt een beter woord vinden).

De functies van een organisatie krijgen een zekere zichtbaarheid, duurzaamheid en continuïteit, doordat ze in organen verschijnen. Daardoor wordt de organisatie herkenbaar; het geeft de mensen een bepaald houvast, zowel binnen als buiten de organisatie. Zolang de organen niet te oud of te star worden in verhouding tot de aard van de functies, zijn ze een levensvoorwaarde voor de organisatie.

Aan de andere kant is er voortdurend beweging, omdat de organisatie in een veranderend (ontwikkeland) veld, zowel intern als extern, staat. Om deze veranderingen functioneel te maken is nodig, dat ze bewust gemaakt en gestuurd worden in de vorm van doelen, plannen, experimenten, beslissingen, aanpassingen, organisatie-ontwikkelingen etc. Zouden de krachten der verandering "aan zichzelf overgelaten" worden, dan zouden ze spoedig de bestaande organen chaotiseren en het voortbestaan van het systeem in gevaar brengen.

De betekenis van organen kunnen we op een overeenkomstige wijze omschrijven: zij dienen om de constante factoren in het systeem functioneel te maken.

Het krachtenveld dat alle verandering in het systeem mogelijk en functioneel maakt analyseren we nu aan de hand van het derde kruis: het "geestkruis" of bewegelijke (dynamische) kruis. Eerst weer iets algemeen daarover.



Zoals het vastekruis staat voor de incarnatie, geboorte en in-standhouding van het lichaam, zo vindt de excarnatie, d.w.z. de geboorte of opstanding van de geest in het teken van het "geestkruis" plaats. Dit laatste geboorteprocessus voltrekt zich gedurende het gehele leven, overal daar waar bewustzijn, dus kennis en Erkenntnis, gewonnen wordt.

N.B.: Door het intellectualisme is een hardnekkig misverstand de wereld ingekomen, n.l. dat kennis en Erkenntnis alleen een kwestie van gedachte-inhouden zou zijn. Voorstellen, voelen en handelen worden dan als afzonderlijke vermogens gezien, die elkaar min of meer uitsluiten, zodat men er over kan twisten wat waardevoller is, b.v. de wetenschappelijke kennis, het warme voelen of het krachtige doen! Voelen en willen zijn eveneens (potentiële) "Erkenntnis-organe". Erkenntnis is alleen door de "hele mens" te bereiken. Naarmate door innerlijke scholing meer Erkenntnis verkregen wordt, des te groter wordt ook het vermogen tot krachtig handelen.

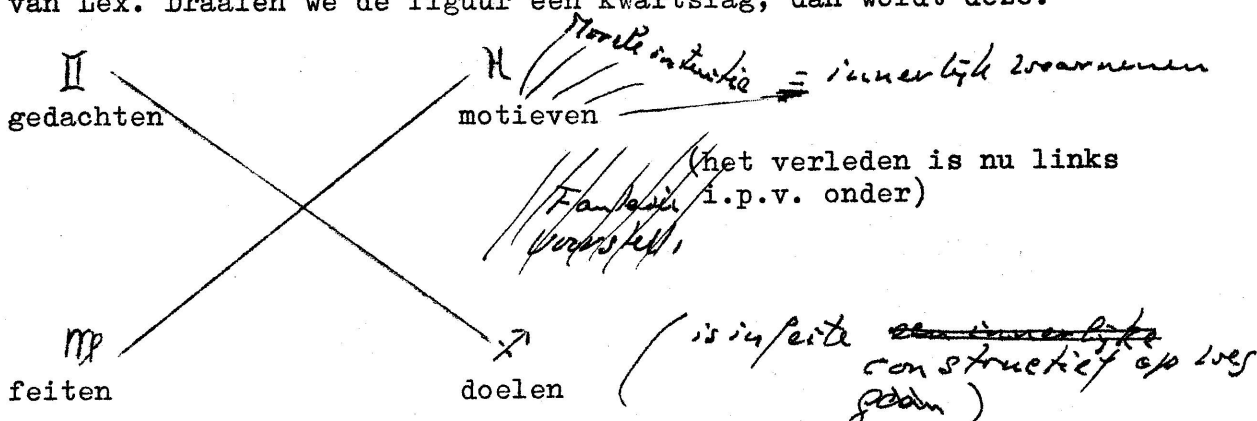
Alleen is het zo, dat in het huidige ontwikkelingsstadium het voorstellingsleven tot op zekere hoogte in het licht van het zelfbewustzijn plaatsvindt, terwijl dit bij de wil nog het minst het geval is.

Waardoor komt "kennis" tot stand? We kijken nu niet naar een levende cel, maar naar een mens op weg naar vergeestelijking. Alle Erkenntnis komt tot stand door het samenspel van denken en waarnemen in de zin van de Philosophie der Freiheit. Nader bezien zijn er 2 soorten denken: voordenen (✓) en nadenken (II) en twee soorten waarnemen: een uiterlijke, zintuigelijke (m) en een innerlijke, geestelijke (H), d.i. de intuïtie. We bekijken eerst het totstandkomen van kennis in het fysieke gebied (de onderste helft van het beeld, zoals beschreven bij KII, dus onder de lijn Y - —).

Kenmerkend voor de uiterlijke waarneming is, dat de inhoud van de waarneming voor ons "verschijnt", het is een "gegeven", we doen er zelf niets toe ("sie dringt sich auf") - zodra we onze zintuigen voor de indrukken geopend hebben. Wat we waarnemen is natuur, dus het geworden. Door deze poort komen dus binnen: verschijnselen (fenomenen), indrukken (gewaarwordingen) en feiten (resultaten van ons handelen of dat van andere wezens). Om deze waarnemingen tot kennis te verheffen, moet het verstandelijk denken zich innerlijk actief inschakelen. Elke waarneming geeft een raadsel op dat het na-denken tracht op te lossen. Dit denken is in principe onderzoekend, analytisch, mathematisch, onderscheidend, dialectisch en combinatorisch; neemt z'n uitgangspunt bij de twijfel en eindigt in conclusies. Dit alles is kenmerkend voor de twee-lingen. Alle dagelijkse kennis en de natuurwetenschap komen op deze wijze tot stand. Na-denken: het treedt pas naar aanleiding van een waarneming in werking, brengt iets tot bewustzijn dat er al is, het is kennis "post rem" (na het ding als werkelijkheid).

II door denken begrijpen

De intuïtie (μ) is een waarneming die van binnen komt, daarin openbaart zich het wezen, de essentie van iets (niet een verschijnsel). Een feit is eenmalig, door het denken daarover moet het algemene gevonden worden. Bij de intuïtie is het juist andersom. In de morele intuïtie wordt een principe (uitgangspunt) of motief zichtbaar, dat is universeel (b.v. dat de ontwikkeling van de mensheid in de toekomst alleen verder komt door eigen inspanning) of tenminste relatief algemeen. Het denken is dan nodig om dit tot een besluit in een bepaalde situatie te brengen. Dit is "voordenken" ($\nearrow$), waaruit een bepaald doel, plan of besluit tot actie te voorschijn komt. Het motief is wezenlijk, maar alleen mogelijkheid, er is een denkproces voor nodig om het tot een "geestelijke realiteit" (besluit) te brengen. Het is een denken "ante rem", d.w.z. het ding = feit is resultaat van voordenen. Hier komt wil in het denken, wat mogelijk maakt, dat dan het denken in de wil komt (handelen overeenkomstig een besluit). De as $\Pi - \nearrow$ heeft dus te maken met denken, de as $\mu p - \mu$ met waarnemen - ze vormen dus geen polariteit, maar staan loodrecht op elkaar! Wel zijn de beschreven vormen van Erkenntnis polair. Deze hebben wij eerder genoemd: beeldvorming en besluitvorming, ken- en keuzeweg, situatie-analyse en situatieverandering (U-procedure). Ze verschijnen inderdaad als kruis in de dissertatie van Lex. Draaien we de figuur een kwartslag, dan wordt deze:



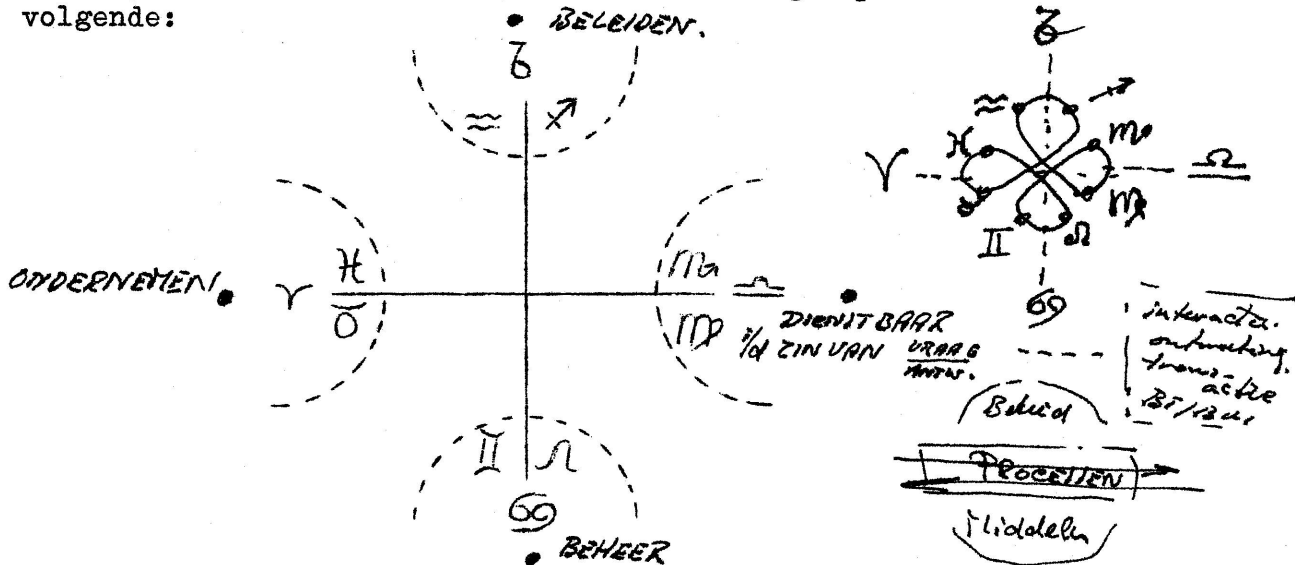
Het verschil is, dat bij doelen motieven staat en bij wegen: doelen. Het begrip doel wordt sedert ouds bij $\nearrow$ geplaatst: het is eindpunt van een weg of plan, geanticipeerd resultaat. Plan en doel liggen op één lijn ($\nearrow$), elk punt van de weg kan men ook weer als doel opvatten. Met "doel" in hogere en meer algemene zin bedoelen we eigenlijk motief, (morele) intuïtie.

Tot zover het derde kruis.

van hypo: als substantie kan γ van alles zijn
 als kwaliteit is het Bewustzijn Brander
 te verbinden en de ha. ziet en voor ziet. Bewust-
 4. zyn.

De drie kruizen samen gezien.

Eén mogelijkheid om de 3 x 4 oerfuncties te groeperen is de volgende:



De 4 gebieden zijn als volgt te karakteriseren:

links Alles wat de eigenheid en het uit eigen kracht ontwikkelen van een organisatie uitmaakt:

ondernemerschap, initiatieven, ideeën, vernieuwingsimpulsen, ontwikkelingswil (γ), die hun zin krijgen uit de motieven daarachter (H) en mogelijk gemaakt worden uit het beschikken over capaciteiten (O).

rechts Alles wat te maken heeft met ontmoeten van de buitenwereld werkelijkheid, waarmee het eigene in evenwicht gebracht moet worden (principe van gelijkheid), aangaan van een wederzijdse verhouding ("horizontale relatie") ($=$) - enerzijds waarnemend de concrete feiten, behoeften van de wereld, om daarmee rekening te houden (M), anderzijds gevend wat uit eigen capaciteiten is voortgebracht, productie (M).

onder Alles wat behoort tot het doen ontstaan en verzorgen van het lichaam van de organisatie (middelen, continue processen) (G) - enerzijds ondersteund door "intelligent verwerken" en communiceren van gegevens, waar deze in het systeem nodig zijn, dus administratie (II), anderzijds door organiseren, stabiliseren, coördineren, dus beheer (N).

boven Alles wat de organisatie met een grotere dimensie (samenwerkingsverband, veld, samenleving enz.) en - in de tijd gezien - met de toekomst in verband brengt, waardoor zijn taak in de wereld op een zin georiënteerd is (Z). Dit wordt enerzijds mogelijk door zich open te stellen voor en samen te werken met de grotere dimensie ("vertikale

relatie") ($\approx$), anderzijds door het beleid te verdichten tot te realiseren doelen ($\nearrow$).

N.B.: De waterman is zoiets als de "sociale wil", die tot samenwerking en broederschap leidt. Is deze functie in organisaties ontwikkeld, dan ontstaat een netwerk van associaties, waarin een deel van het beleid tot stand komt, dat de organisatie aangaat.

In de bovenpool zien we nu (meer oompleet dan bij KI beschreven) het beleidssysteem. Beleid in deze zin omvat dus zingeving (waartoe bestaan we, wat willen we eigenlijk), berustend op maatschappelijke verantwoordelijkheid, gezien de plaats die men in het netwerk van organisaties inneemt en zich uitdrukkend in de doelen, richting, die men voor z'n activiteiten stelt.

In de onderpool hebben we dan het beheerssysteem (verzorging, administratie, procesbeheersing), (ook meer oompleet beschreven dan bij KI).

Rechts en links vormen dan het arbeidssysteem, waarin de verwerking van ideeën (en een daartegen ingaande dynamiek) plaatsvindt (zoals beschreven bij KII). Daar kunnen dan de karakteristieken van capaciteit en produktie en van de motieven en feiten aan worden toegevoegd.

In het midden van het beeld zouden we nog de identiteit kunnen plaatsen.

Dit beeld roept een aantal vragen op, waarop in te gaan een veel te omvangrijk stuk zou vergen en waarvan me de antwoorden ook nog niet helder zijn, m.n. de betekenis van het klaverbladmodel, wat betekenen precies de processen die door de 4-heid heenlopen? Hoe hangt dit met de 4 etherkwaliteiten samen? Daarover is dan misschien een gesprek mogelijk.