

Boekbespreking

Dr. Isolde van Roekel – Kolkhuis Tanke heeft een onderzoeks- en adviesbureau: Kolkhuis Tanke/*duurzaam leren in organisaties*. In 2008 promoveerde zij op het proefschrift 'Competent blijven werken in latere loopbaanfasen'. E-mail: i.van.roekel@kolkhuis-tanke.nl



Auteurs: Isaäk Mol, Marja Pronk & Johannes Kooistra (2009)
Uitgever: Mediawerf Amsterdam
ISBN: 9789081091497
Pagina's: 136
Prijs: € 29,50

Veranderjazz Inspiratie voor organisatieontwikkeling

'Er valt over verandermanagement en veranderekunde al zoveel te lezen. Wat kunnen wij daar nog aan toevoegen?', vragen de auteurs van het boek 'Veranderjazz' zich in de inleiding af. Toch bieden zij in dit boek een verfrissend perspectief op organisatieverandering en -ontwikkeling. Aan de hand van een variëteit aan voorbeelden uit de wereld van de podiumkunsten (muziek, toneel, film, televisie) geven ze inzicht in hoe creatieve 'maak'-processen daar plaatsvinden. Vervolgens stellen zij zich steeds de vraag: wat kunnen we hiervan leren met betrekking tot organisatieverandering en -ontwikkeling; hoe kunnen we ons door deze voorbeelden laten inspireren?

Leiderschap én vakmanschap

Een van de 'lessen' uit het werk van de auteurs is dat bij 'creatieve organisatieontwikkeling' vakmanschap en leiderschap onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Zij stellen: 'Volgens ons is de kern dat effectieve organisatieontwikkeling en -verandering niet alleen leiderschap, maar ook vakmanschap als basis heeft. Zonder vakmanschap ontstaat geen "gemeenschappelijk scènegevoel" en blijven veranderingen steken in duwen en sturen van bovenaf.' Vakmanschap en leiderschap vormen vervolgens twee van de vier hoofdthema's die in het boek geconcretiseerd en toegelicht worden.

Vakmanschap

Het woord 'gemeenschappelijk scènegevoel' benadrukt dat mensen tijdens creatieve productieprocessen samen werken aan een gemeenschappelijk gevoeld beeld. Ieders individuele bijdrage moet uiteindelijk bijdragen tot het realiseren daarvan. Een trombonist verwoordt dat als volgt: 'Spectaculaire solo's, mensen die echt uit hun dak gaan, dat is mooi. Maar als je daarbij samen blijft, wordt het pas echt goed, komt het pas echt over.' 'Veranderjazz' is in de ogen van de auteurs dan ook een soort 'collectieve flow': een gemeenschappelijk gevoel van hoe het eruit moet zien en de bereidheid van ieder om zich daarvoor

in te zetten. Waarbij benadrukt wordt dat mensen juist vanuit hun specifieke rol en deskundigheid een bijdrage leveren aan datgene wat ze samen maken. Het is niet de bedoeling op de stoel van een ander te gaan zitten en over alles mee te willen praten. Maar binnen doelen en kaders moet er wel ruimte zijn om het eigen vakmanschap in te brengen. Daartoe dient bijvoorbeeld een draaiboek of script, zoals dat in de theaterwereld wordt gebruikt. Dat vormt slechts een basis: een eerste opzet om met elkaar te kunnen repeteren, waarna een theaterstuk pas echt gemaakt wordt. Dat is iets heel anders dan de gedetailleerde schema's voor verandering die je in organisaties vaak ziet; waar vrijwel niemand aan heeft kunnen bijdragen en waar dus ook bijna niemand een goed gevoel bij heeft, aldus de auteurs.

Leiderschap

Ruimte voor vakmanschap heeft uiteraard consequenties voor leiderschap. In de wereld van de podiumkunsten wordt gesproken over 'artistiek leiderschap'. De essentie daarvan is het zoeken naar de balans tussen 'leiden' en 'volgen/verbinden'. Een (artistiek) leider moet middenin de praktijk staan en zelf meedoen. Maar tegelijkertijd ook richting aangeven vanuit waar hij zelf voor staat. En bovenal moet hij authentiek zijn, eerlijk zijn over zijn eigen emoties en verlangens. In veel organisatieveranderingsprocessen zie je juist vaak dat managers de neiging hebben om emoties uit de weg te gaan, bijvoorbeeld vanuit de angst de grip op het proces te verliezen. Terwijl situaties die iets losmaken bij medewerkers juist heel verbindend zijn: door emoties, angsten en onzekerheden te delen en te doorleven kun je ze (samen) overwinnen en er sterker uitkomen.

Wat brengt dit boek?

'Veranderjazz' is een inspirerend boek voor HR-professionals, organisatieadviseurs en managers, die ervaren dat het bewandelen van gebaande paden niet altijd blijkt te werken om organisatieveranderingen 'gedaan te krijgen' bij medewerkers. De auteurs prediken geen 'nieuwe leer', maar beogen enkel 'de lezer zodanig aan het denken te zetten dat hij energie voelt om in beweging te komen.' Oftewel: laat je inspireren door de voorbeelden uit andere (artistieke) werelden.

Vooraf tussen de regels door zijn regelmatig interessante inzichten en prikkelende 'nieuwe geluiden' te vinden. De lezer moet zich wel voortdurend de vraag stellen hoe die toepasbaar kunnen zijn in de eigen praktijk, want veel organisatiecontexten zijn moeilijk vergelijkbaar met de beschreven artistieke en creatieve contexten. Maar het maken van dergelijke 'vertalingen' naar de eigen context – denkend vanuit wat wel toepasbaar zou kunnen zijn – is op zich al een zeer nuttige exercitie.