

Organiseren

Organiseren is een van de kernwoorden op deze site. Als werkwoord, om te laten zien dat het hierbij gaat om de interactie tussen mensen in een organisatie of team. Vanuit het besef dat mensen samen voortdurend organisatie construeren.

Bij organisaties denken we vaak aan gebouwen en productiesystemen, bij organiseren denken we eerder aan een lastig begrip als context.

Organiseren gaat over afspraken maken, overleggen, onderhandelen, betekenis geven, je als mens verhouden tot de organisatie je als mens verhouden tot anderen in de organisatie.

Vaak wordt de organisatie als iets objectiefs gezien, als een machine, die door een buitenstaander geanalyseerd kan worden, waarvan je het ontwerp en besturing eenvoudig op rationele gronden kan aanpassen. Als iets maakbaars.

Als dat vervolgens niet lukt, ligt dat aan de cultuur. Cultuur als excuus voor falen en waarmee we de verantwoordelijkheid voor dat falen buiten ons zelf leggen.

Organiseren is een proces tussen mensen van vlees en bloed, individuen met eigen waarden, normen, overtuigingen en beelden. Het is een voortdurende confrontatie van individuele werkelijkheden binnen een bepaalde context. De succesvolle organisator legt niet zijn rationele analyse, waarheid of betekenis op, maar leert omgaan met die meervoudigheid.

Onder invloed van postmoderne filosofie (Derrida), de procestheorie (van Dongen e.a.), de sociale psychologie (Weick), psychologie (Kets de Vries), strategisch management (Mintzberg) en wetenschapsfilosofie (Guba&Lincoln) heeft de van oorsprong op de sociologie (Weber) geënte organisatiekunde de afgelopen 15 jaar een enorme ontwikkeling doorgemaakt.

Niet een objectieve systeemanalyse is het primaire uitgangspunt, maar de interactie tussen mensen in de organisatie en tussen leden van de organisatie en de buitenwereld. Nadruk is komen te liggen op de taligheid van (de) organisatie. Waarmee wordt aangegeven dat we de organisatorische werkelijkheid construeren in en met onze taal.

Het adviesvak is nadrukkelijk procesmatig geworden, wat een aantal grote voordelen heeft en enkele niet te onderschatten nadelen kent.

Waar 15-20 jaar gelden de professioneel veranderaar vooral een idealist was, is de huidige adviseur een geschoolde proceswerker die zijn kijken en handelen methodologisch kan onderbouwen.

Een mogelijk nadeel is dat de procesadviseur een volledig andere taal is gaan spreken dan zijn klanten. Het procesdenken, het denken vanuit pluraliteit en de nadruk op dialoog mag dan binnen de wetenschap heel actueel zijn, het is zeker geen algemeen geaccepteerd gedachtegoed binnen bedrijven. Het staat zelfs haaks op de instrumentele rationaliteit en het probleem based denken dat zo dominant is op management niveau. Waar in een logisch positieve werkelijkheid problemen een objectief iets lijken te zijn en daarmee los van de persoon komen te staan, worden opdrachtgevers en werknemers nu uitgenodigd te reflecteren op het eigen denken en handelen. Hardnekkige managementproblemen blijken opeens denkproblemen en verbonden te zijn met zowel de biografie van de probleemhebber als de historie van de organisatie.

Advisering wordt daarmee meer begeleiding en coaching en sluit zo beter aan op de behoefte aan begeleiding bij zingevingsvragen van managers en leiders.