

Schitterend organiseren: creëren van vonken in mensen en organisaties

Sibrenne Wagenaar

Een paar vragen als opstapje... als je terugkijkt op vandaag, heb je dan werk gedaan waar je goed in bent en wat je graag doet? Ga je dagelijks met plezier naar je werk? Heb je het gevoel dat je een waardevolle bijdrage kan leveren binnen je organisatie? Met dit soort vragen begint het boek 'Schitterend organiseren', waarin de auteurs schrijven vanuit het geloof dat we in het diepst van ons hart allemaal de wereld een beetje willen verbeteren door onze aanwezigheid en bijdrage.

Je kunt het boek lezen vanuit deze persoonlijk vragen. Het sluit ook aan bij een steeds sterker klinkende stroom dat het anders moet in organisaties. Begrippen als resultaatgericht management en winstmaximalisatie worden aangevuld met woorden als duurzaamheid, ondernemerschap en zingeving. Het boek biedt zowel personen als organisaties een nieuw perspectief, een andere manier van kijken. Het is een zoektocht naar wat Schitterend Organiseren zou kunnen zijn. Als lezer krijg je geen kant-en-klaar concept. Er worden waardevolle beelden en ideeën aangereikt die inspireren en je aan het denken zetten. Een verrassend boek, bestaande uit twee delen met veel nieuwe perspectieven, trachtend een 'ideaal' wat dichterbij te brengen.

Het moet en het kan anders

Wat maakt dat we vinden dat organisaties het anders moeten gaan doen? Waar komt die onderstroom vandaan? In deel 1 gaan de auteurs dieper op deze vragen in. Het vertrekpunt is een schets van ongewenste ontwikkelingen. Heel herkenbaar en actueel, met voorbeelden als de uitputting van onze natuurlijke hulpbronnen en het daaraan verbonden vraagstuk van klimaatverandering. Of de grote ongelijkheid en het verschil in welvaart in de wereld. Op organisatieniveau gaan de auteurs in op de verschuiving van aandacht voor het sociale aspect naar het financiële aspect. Het draait in huidige organisaties vooral om het vergroten van resultaat, gemeten in termen van aandeelhouderswaarde. Dit alles zou kunnen leiden tot een obsessie voor plannen, beheersen en controleren. *'Mensen komen niet meer toe aan hun werk omdat ze alles moeten verantwoorden en het grootste deel van hun tijd bezig zijn met het invullen van formulieren'*. Organisaties zouden vooral de voorkeur geven aan sturing aan die zaken die beheersbaar lijken, want dat geeft het veilige gevoel dat alles onder controle is. De meeste aandacht en energie gaat uit naar tastbare zaken zoals plannen, instrumenten en rapportages. Het kan het gevoel opleveren dat je eindeloos rondjes rent (meer, beter, sneller, goedkoper) zonder nog te weten waar je mee bezig bent. De auteurs duiden het verschil tussen de huidige manier van organiseren en Schitterend Organiseren aan als het verschil tussen 'vinken' en 'vonken'. Vinken is het afwerken van lijstjes, dingen die we moeten doen. En vonken staat voor het oppakken van dingen waar je goed in bent, die je energie geven. Een pakkende metafoer die bij mij sterk blijft hangen!

En als we dan inderdaad vinden dat het anders moet, hoe kan dat er dan uitzien? Er komen volop inspiratoren aan het woord met voorbeelden van organisaties die Schitterend Organiseren hebben geïmplementeerd, die het al anders doen, *'waar de schittering al vanaf spat'*. Die verhalen helpen. Die verhalen maken dat je een beeld krijgt bij wat Schitterend

Organiseren zou kunnen zijn, hoe het er uit zou kunnen zien. Zowel voor jezelf als voor een organisatie. Dialoog in plaats van discussie. Een werkomgeving met waarden als eerlijkheid, betrouwbaarheid, respect en trots. Werken vanuit talent, passie, persoonlijke drijfveren. Geloof in eigen kracht, zonder angst voor concurrentie

Aspecten van Schitterend Organiseren

In het tweede deel van het boek wordt een verdieping aangebracht. Bekende aspecten uit de organisatiekunde worden overdacht en geplaatst in het licht van Schitterend Organiseren. Zo komen aspecten als zingeving, strategie, leiderschap en waarderingssystemen uitgebreid aan bod. De auteurs vinden het van belang dat in het werk niet alleen een beroep wordt gedaan op onze handen en hersenen. Gevoel en emotie zijn minstens zo belangrijk. Als persoon willen we ruimte voor het inzetten en ontwikkelen van onze talenten. Dit vergt persoonlijk leiderschap: het nemen van een eigen verantwoordelijkheid voor het vinden van die groep mensen waarmee je kan 'vonken'. Voor organisaties is het belangrijk om een omgeving te creëren die dit mogelijk maakt. Niet alleen om die talenten in huis te halen die je nodig hebt, maar ook om een collectieve flow te bereiken.

Mooi klinkt het, een inspirerende omgeving waarin we elkaar vinden op gedeelde passies en waar we kunnen werken vanuit talent en datgene wat we zelf belangrijk vinden om bij te dragen. Maar welke rol speelt een manager hier dan in? Kan je talenten managen? Of raken we dan aan dezelfde soort vraag als het al dan niet kunnen managen van kennis, het managen van mensen überhaupt? De auteurs geven aan dat voor een leider een belangrijke sleutel kan liggen in het vermogen om oprecht om anderen te kunnen geven en voor hen te zorgen. *'Schitterende leiders zorgen voor zin en richting in het leven van degenen die hen volgen, en deze volgers hebben die zorg nodig.'* Dit stelt eisen aan jezelf, je vermogen tot reflectie, zelfinzicht, weten wat jou drijft als leider. En daarnaast gaat het volgens de auteurs om de kracht van verbinden, vertrouwen creëren, kracht om uit te dagen, te laten dromen en de kracht om mensen in beweging te brengen. Wil je hier meer over weten? Ze worden een voor een verder uitgewerkt.

Aanrader?

Is het boek een aanrader? Ik vind dat zeker. Je kunt het boek lezen puur voor jezelf. Bij wijze van reflectie op de manier waarop je in je werk staat, hoe je persoonlijk leiding geeft aan je eigen schittering, het benutten van je talenten en het werken vanuit je drijfveren. Hoe stimulerend en waardierend is de omgeving waarin je bent? En hoe zit het met collectieve flow, relaties en mogelijkheden om te schitteren en de wereld een klein beetje beter te kunnen maken? Ook als HRD'er, personeelsadviseur of manager biedt het handvatten om tot nieuwe, andere vormen van werken en organiseren te komen. Vormen die ervoor zorgen dat mensen en organisaties zich positief kunnen ontwikkelen. Al kijk je alleen al eens anders naar de manier waarop gesprekken worden gevoerd en hoe ontwikkelgesprekken zijn ingericht. Onderzoek eens het effect van de huidige waarderingssystematiek of de wijze waarop aansturing plaatsvindt en het achterliggende gedachtegoed. En laten we wel wezen, werken vanuit talent is een stuk leuker dan het afwerken van dat lijstje klussen.

Brigitte Hoogendoorn en Marijne Vos (2006) Schitterend organiseren. Creëren van vonken in mensen en organisaties. Den Haag: Academic Service