

UITDIJEND HEELAL

Deze week was ik op bezoek bij mijn promotor Kas Kastelein bij wie ik — in 1992 alweer! — promoveerde op een organisatiekundig onderzoek naar succes- en faalfactoren bij (de) centralisatieprocessen in grote organisaties. Kastelein is een pracademicus avant la lettre en is en was voor mij een rolmodel op het gebied van het bouwen van de brug tussen wetenschap en praktijk. Toen ik als 23-jarige jonge blom assistent in opleiding bij hem werd aan de UvA nam hij me al gauw mee naar grote bedrijven zoals Philips om in ruil voor wetenschappelijke data advies te geven over organisatievraagstukken. In mijn Fiat Panda scheurde ik door het hele land. Een geweldige leerschool, zowel op het gebied van onderzoek en advies als de kunst van het motoronderhoud en dermate inspirerend dat ik nu een vergelijkbare rol vervul, maar dan aan de VU. Hoewel Kastelein al jaren met emeritaat is, blijft hij een vakfanaat en is hij nog steeds bezig met het stimuleren van onderzoek, met schrijven en het bezoeken van wetenschappelijke conferenties. Ook in dit opzicht blijft hij voor mij een rolmodel: ook ik moet er niet aan denken om ooit met pensioen te gaan. Onze ontmoetingen, die helaas schaars zijn, hebben een aantal vaste bijpraatthema's

en daarna komen ze altijd uit op de stand van het vak, en onze gemeenschappelijke verwondering over de enorme hoeveelheid richtingen en specialismen die door organisatieadviseurs in de markt zijn gezet. In 1922 werd door Ernst Hijmans het eerste organisatieadviesbureau in Nederland opgericht en na deze oerknal heeft het vak zich ontwikkeld als een uitdijend heelal. Op een zodanig versnipperde wijze **DAT IK GEREGELD MET MIJN MOND VOL TANDEN STA ALS MENSEN MIJ VRAGEN WAT HET VAK PRECIES INHOUDT**. Geen idee meer eigenlijk. Het kan gaan over strategie, structuren, logistiek, ict, cultuur, verandering, coaching, leren, ontwikkelen, financiën, hrm, hrd, innovatie, communicatie, marketing, mindfulness en dan mis ik nog heel wat etiketten waarmee adviseurs zich in de markt profileren. Er zijn zo langzamerhand heel veel specialismen, die zich los van elkaar lijken te ontwikkelen in verschillende divisies van de wetenschappelijke verenigingen, tijdschriften en universiteiten en waar relatief weinig contact tussen bestaat. De vraag is natuurlijk of dit erg is: zijn er in de medische professie niet net zoveel specialisten die zich focussen op de losse onderdelen van de hele mens? Ja, die zijn er. Maar medisch specialisten

weten volgens mij toch meer van de hele mens dan sommige adviseurs van de hele organisatie. Vaak kom ik specialisten tegen op het gebied van leren, ontwikkelen en samenwerken die niets weten van strategie, structuren en organisatiekunde. En omgekeerd komt dit ook voor, waardoor ik nogal eens gevraagd wordt om aan de samenwerking in de top te werken omdat de structuur daar als een splijtzwam werkt. De Ooa heeft niet voor niets zo hard gestreden voor een Body of Knowledge voor organisatieadviseurs. Helaas zijn niet alle adviseurs, maar slechts een klein gedeelte lid van de Ooa en lopen er dus veel collega's rond in organisaties die de hersenen en het hart opereren zonder de bloedsomloop voldoende te kennen. En dat komt het imago van ons vak niet ten goede. Want, wat houdt het nu precies in?



Yvonne Burger is deeltijdhoogleraar aan de VU en verantwoordelijk voor het Center For Executive Coaching. Daarnaast werkt zij als executive (team) coach vanuit haar eigen praktijk en is geassocieerd partner van Twynstra Gudde.

Reageren? www.yvonneburger.nl

Yvonne Burger

65