

Van: Strikwerda, J. [mailto:J.Strikwerda@uva.nl]

Verzonden: woensdag 12 november 2014 8:41

Aan: Jaap van 't Hek en Leike van Oss; Organisatievragen

Onderwerp: Re: boekdoop Onderweg, pragmatisch veranderen in robuuste organisaties

Jaap, Leike,

Ik begrijp niets van onderstaande tekst: als menselijke constructies zijn organisaties goed te veranderen. Dat in de praktijk het omgekeerde het geval lijkt te zijn komt door ondeskundige adviseurs, bange bestuurders en kortzichtige managers, en ook door het zeer slechte onderwijs ter zake organisatie in Nederland. Management of change is in Nederland tegenwoordig vooral een kwestie van change of management.

Als je ziet hoe elegant IBM steeds weer verandert, Publicis, hoe soepel de grote verandering van Procter & Gamble is gerealiseerd, dan is er toch helemaal geen probleem?

Het punt is niet dat organisaties moeilijk te veranderen zouden zijn, het punt is dat vele professies een onnadenkend leven leiden, niet conceptueel denken, leven in de obvious unconsciousness van management modellen, etc. Maar er zijn genoeg CEOs die dit doorzien en met een paar veranderingen in de systeemp parameters enorme veranderingen te weeg weten te brengen, dit staat bekend als systemic change. Maar zeker de Nederlandse adviseur leeft nog in de denkwereld van Parsons, in de verouderde concepten van Bennis, Benne & Chin. Kanters, Simons, Porter, Kaplan vormen een cluster auteurs die de slag te pakken hebben hoe grote organisaties te veranderen in de zin van het aanpassen van die organisaties aan veranderende omstandigheden met als oogmerk winstgevende continuïteit.

Ofwel het gaat niet om pragmatisch veranderen, maar om systemic change, overigens wel gebaseerd op de filosofie van het pragmatisme.

Ik zal jullie boek dus niet aanschaffen.

Met vriendelijke groet,

Hans Strikwerda

(met toestemming gepubliceerd)