

# Hoe kunnen we waarde(n)vol veranderen?

# Organisatieontwikkeling

## Van lotgenoot naar bondgenoot?

PROLOOG

Antonie van Nistelrooij

## Organisatieontwikkeling

In dit themanummer zijn we op zoek gegaan naar ontwikkelingen en praktijkervaringen in wat we in Nederland ook wel noemen de 'ontwikkelaanpak' van organisatieverandering. Wat kenmerkt organisatieontwikkeling? Maar vooral ook: wat kenmerkt een dergelijke aanpak in de praktijk? In sommige publicaties wordt organisatieontwikkeling of Organization Development (OD) zoals het ook wel wordt genoemd, afgedaan als een aanpak die hoorde bij de geest van de jaren zeventig. Als er al iets over organisatieverandering wordt gepubliceerd in de Nederlandse media gaat het doorgaans over verandermanagement, herstructurering en downsizing. Niet per se termen die je intuïtief associeert met menselijke processen. Het heeft er dan ook veel van weg dat 'langzaam maar zeker de bezieling en betrokkenheid verdwijnt' zoals ook Yvonne Burger aangeeft in dit nummer. Indrukken die overigens grotendeels worden bevestigd door het onderzoek dat Korten, De Caluwé en Geurts hebben verricht onder Nederlandse veranderkundigen en waar ze in dit nummer verslag van doen. Toch is dit maar een deel van de waarheid. Er zijn tal van nieuwe ontwikkelingen binnen OD te melden – die duidelijk de toekomst hebben – zoals ook is uitgewerkt in het hoofdartikel. Daar komt bij dat er wel degelijk sprake is van een succesvolle praktijk als het gaat om organisatieontwikkeling. In hun eigen praktijk werken Korten en De Caluwé bij Twynstra Gudde vanuit OD als basis aan organisatieverandering. En ook Hans Doodeman als zelfstandig adviseur en Anke Baak bij Schouten Nelissen als directeur van de divisie 'Organisatieontwikkeling' zien de individuele me-

dewerkers en hun verbinding met de organisatie als centrale insteek voor organisatieverandering. Niet alleen bureaus die zich hierop beroepen zien dit als kern van hun aanpak, ook gespecialiseerde bureaus op het gebied van bijvoorbeeld ICT zijn zich hier in toenemende mate van bewust, zoals onlangs nog bleek uit een breed opgezet onderzoek uitgevoerd door Atos Origin (zie Van Nistelrooij, Poot & Mechelse, 2009). Het is mooi dat we ons dit beseffen maar OD staat van oudsher ook bekend om haar overmaat aan idealisme en gebrek aan realisme. Zoals ook duidelijk wordt in de bijdrage van Paul Kloosterman kunnen organiseren, leren en veranderen hand in hand gaan, maar is dit geen vanzelfsprekendheid.



*Nistelrooij, A.T.M. van, Poot A. & Mechelse, L. (2009). Change leadership geeft de doorslag bij integrale (ICT-)implementatie. Management Executive, sept./okt. p. 14-17.*

**Dr. Antonie van Nistelrooij is universitair docent 'Organisatieverandering en -ontwikkeling' bij de afdeling 'Organisatiewetenschap' van de Vrije Universiteit te Amsterdam. Hij is begeleider van Large Group Interventions, publiceert artikelen en boeken op het gebied van OD en is daarnaast docent bij allerlei post graduate opleidingen op het gebied van organisatieontwikkeling en verandermanagement.**