

LAVAREN TUSSEN EVIDENCE- EN PROVIDENCE-BASED MANAGEMENT

VAN DE HOOFDREDACTIE

Of maatschappelijke organisaties, zoals woningcorporaties, onderwijs- en zorginstellingen, goed functioneren, is voor een belangrijk deel afhankelijk van de besluiten die hun managers nemen. Daarom is onderbouwing van die besluiten met *evidence* van het grootste belang, zo betogen Van Mens en Millenaar in hun bijdrage aan dit nummer. Zoals het er nu voor staat mogen we echter vaak al blij zijn als managementbesluiten, bijvoorbeeld over gewenste veranderingen, minstens *eminence-based* zijn, dat wil zeggen gebaseerd zijn op de mening van deskundigen – uit wetenschap of advieswereld. Voor inbreng van advies huren maatschappelijke organisaties helaas nog maar al te vaak charlatans in, of erger, adviseurs die misschien wel heel deskundig zijn maar zich ten koste van andere belanghebbenden voor het karretje laten spannen van de persoonlijke doelen van managers. Binnen de zorgsector is de zaak rond NZa-medewerker Gotlieb daar wel het ultieme maar zeker niet unieke voorbeeld van. En ook vanuit onderwijsland zijn deerniswekkende voorbeelden bekend. Wie kent in dat veld niet een manager die er gewoonweg geen benul van heeft wat het betekent om voor de klas te staan, die geen voeling heeft met de werkvloer en die op afstand ‘harde’ technieken toepast die klakkeloos uit het bedrijfsleven zijn overgenomen? Dat laatste vaak niet eens primair door hem of haar zelf, als wel door een externe adviseur of door de opleidingsinstelling die hem of haar (tegenwoordig vaak ook van buiten het onderwijs afkomstig) heeft klaargestoomd. Het lot van een organisatie en haar medewerkers is dan al gauw overgelaten aan de ‘voorzienigheid’. Daarvan weten we dat die twee kanten uit kan gaan: die van ‘genade’, of die van ‘ongenade’. Veel goede onderwijskrachten worden het slachtoffer van wat ik voor de gelegenheid maar *providence-based management* noem. Of laad ik deze term nu te negatief?

De taak van een vakblad als het onze is om managers te leiden naar en inzicht te bieden in aanpakken die zo-

veel mogelijk *science- en evidence-based* zijn. Of ze daar nu aan willen of niet. Dat is geen gemakkelijke opgave binnen een complex, sociaal vakgebied als ‘management’, waarin schrijvende adviseurs al snel het woord ‘wetenschappelijk onderzoek’ laten vallen en waarin met de regelmaat van de klok wel een theorie in twijfel wordt getrokken, zoals onlangs nog die over disruptieve innovatie. Bovendien hebben we veel te maken met elkaar beconcurrerende disciplines en theorieën, met elk hun eigen invalshoek om naar een probleem te kijken. Dit laatste komt bijvoorbeeld in dit nummer tot uitdrukking in de bijdrage van Rock e.a., die het met nieuwe inzichten uit de neurowetenschap opnemen tegen de traditionele benadering van performance management.

Behalve kwantitatieve studies kunnen ook case-study’s, zoals die van Klein Schiphorst & Van der Eng en Louweret in dit nummer, uiteindelijk bijdragen aan een meer *evidence-based* besluitvorming en veranderaanpak in de toekomst. Khanna laat in zijn bijdrage zien dat daarnaast een *context-based* benadering nodig is en blijft. Bovendien vraagt de steeds snellere openvolging van nieuwe marktontwikkelingen om intelligent vooruitzien (Latijn: *providere*), zo mogelijk op basis van snel uitgevoerde experimenten. Vanuit dat perspectief bezien kan *providence-based management* dus ook een positieve lading krijgen. Ik wens u dan ook, naast veel ‘genade’ en een goede ‘voorzienigheid’, een heldere en vooruitziende blik in uw werk als manager of managementadviseur

Peter Schramade

