

VERBEELDING EN NIEUWSGIERIGHEID

VAN DE HOOFD-HARTREDACTIE

‘Er is niets mis met strategische plannen, maatschappelijke uitdagingen, nationale agenda’s, topsectoren, sleuteltechnologieën en andere top-down-sturingsmechanismen’, aldus de theoretisch natuurkundige Robbert Dijkgraaf, directeur van het Institute for Advanced Study in Princeton, tijdens de opening van het academisch jaar van de Universiteit van Amsterdam. ‘Het probleem is echter dat de uitkomsten steeds identiek zijn.’

In zijn toespraak gaat hij in op de rol van de wetenschap en universiteit in onze huidige maatschappij en hoe een onderzoekende houding en anders denken onder druk staan. Hij schetst hoe we aan de vooravond staan van onbegrensde mogelijkheden, maar ook dat de angst daarvoor mensen verleidt om wetenschappelijke kennis ter discussie te stellen met alternatieve feiten en nepnieuws. De inzet van allerlei maatschappelijke en politieke mechanismen sturen ons daarnaast naar kopieergedrag en middelmatigheid. In een interview met *de Volkskrant* (4 september 2017) verwoordt hij treffend hoe wij in onderwijs en opvoeding ‘hard op de rem van de verbeelding trappen’. De parallellen met bedrijfsleven en overheid zijn snel te leggen – en dat doet Dijkgraaf ook. Zijn oproep om nieuwsgierigheid en verbeelding veel meer aandacht te geven in onderwijs en wetenschap, zouden we ook ter harte moeten nemen in het managementvak. ‘Verbeelding laat ons dromen over wat er voorbij de horizon ligt. Nieuwsgierigheid is de wil om naar die horizon te reizen, desnoods alleen en in een gammel bootje.’ We sluiten ons graag aan bij dit pleidooi om ook in arbeidsorganisaties hier meer gewicht aan te geven.

We openen deze editie van HMR daarom graag met een veranderkundige casus door Wladimiroff over een nieuwe aanpak van schuldhulpverlening in Amsterdam waarbij diverse partijen (van onderaf) in het proces worden betrokken en de verbeeldingskracht een belangrijke rol speelt. Kijkend naar de horizon, vervolgen we met een artikel van Schramade over de duurzaamheidsdoel-

stellingen van de VN. Deze bieden een strategische routekaart voor organisaties, maar laten ook zien hoe abstracte begrippen kunnen worden geoperationaliseerd. Duurzaamheid en een nieuwe economie komen volgens Vegter e.a. tot stand in transitienetwerken, wat vraagt om een andere wijze van samenwerken tussen organisaties.

Leiderschap blijft tot de verbeelding spreken, en we zetten in deze editie daarom graag twee perspectieven tegenover elkaar. Anthony & Schwarz gaan in op het belang van de rol van de topmanager bij het creëren van transformatie, terwijl Manheim inzichten deelt over hoe iedereen in de organisatie deelt in leiderschap.

Het iedereen betrekken in de organisatie wordt vaak geassocieerd met overbodige overlegculturen en overvolle agenda’s. Het artikel van Perlow e.a. over de schade veroorzaakt door de wildgroei in overleg en vergaderen in organisaties biedt handvatten om niet in dergelijke valkuilen te stappen.

Verder roepen Fengler e.a. managers op om serieuze ondersteuning te gaan bieden aan medewerkers die privé moeten zorgen voor een dierbare. Die groep groeit gestaag maar het arbeidsvoorwaardenbeleid sluit meestal niet aan bij hun behoeften, en uit onderzoek blijkt dat dit ondernemingen grote schade berokkent. Om meer uit mensen te halen, moet de werkgever dus breder kijken dan enkel naar hun plek in de organisatie. Of, zoals Dijkgraaf het formuleerde in *de Volkskrant*: we moeten stoppen met rondjes in vierkantjes te duwen omdat we denken vierkantjes nodig te hebben.

Ben Kuipers, Eric van der Wal

