

SM114

Wat als we erachter komen dat wat we doen niets wezenlijks verandert?

Stel je het volgende voor:

- *Je bent een consultant en je geeft advies aan organisaties over leiderschap, management, communicatie, samenwerking en verandering.*
- *Of je bent een uitgever van boeken over leiderschap, management, communicatie, samenwerking en verandering.*
- *Of je bent een organisator van seminars over leiderschap, management, communicatie, samenwerking en verandering.*
- *Of je bent een bureau dat sprekers verkoopt aan organisaties die praten over leiderschap, management, communicatie, samenwerking en verandering.*
- *Of je bent een instituut dat trainingen en workshops verkoopt over leiderschap, management, communicatie, samenwerking en verandering.*

Stel je vervolgens voor dat uit:

- *Medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO's)*
- *Metingen aan de organisatorische volwassenheid*
- *Workaholic tests*
- *Metastudies van projectevaluaties*
- *De eindeloze stroom van artikelen, posts, podcasts, blogs en vlogs*

...blijkt dat, gemiddeld genomen:

- *De tevredenheid rond rapportcijfer 7 blijft hangen*
- *De organisatorische volwassenheid halverwege blijft steken*
- *We nog steeds lijden aan drukte, stress en burn-out*
- *Tweederde van alle projecten nog steeds mislukt*
- *Steeds maar dezelfde theorieën, oplossingen en checklists voorbij blijven komen*

Stel nou dat die 'miljoenen' adviezen, boeken, seminars, presentaties, trainingen en workshops het gedrag van de samenwerkende mens gemiddeld genomen helemaal niet verandert. En stel dat we grosso modo steeds weer opnieuw dezelfde fouten blijven maken, waardoor er steeds

weer opnieuw dezelfde adviezen moeten worden gegeven, dezelfde boeken moeten worden geschreven, dezelfde seminars, presentaties, trainingen en workshops moeten worden gegeven.

Zou het zo kunnen zijn dat de complete advies-, boeken-, seminar- en trainingsindustrie en al die modellen, theorieën, processen, checklijsten en ‘tips & tricks’ over management, leiderschap, communiceren, samenwerken en veranderen helemaal niet leiden tot structurele verandering in het gedrag van het individu, het team, de groep, de afdeling, de business unit, de organisatie of de multinational? Maar waarom is dat dan?

Stel je tenslotte voor dat:

- *De complete ‘management- en leiderschapsindustrie’ inderdaad niet bijdraagt aan de structurele en duurzame verhoging van het organisatorisch volwassenheidsniveau.*
- *Dat de hoogvolwassen organisatie helemaal niet bestaat.*
- *Dat hard skills altijd voor soft skills gaan en economie altijd voor ecologie.*
- *Dat we gedoemd zijn om al die goedbedoelde adviezen eindeloos aan elkaar te blijven herhalen, zonder dat er, incidentele uitzonderingen daargelaten, ook maar iets verandert.*

Wat zou je dan doen? Wat betekent dat dan? Wat moet er dan gebeuren?

Meer weten?

<https://www.demensalsgrens.nl>

(website, WordPress)

‘De mens als grens — Over de onbuigzame barrières van ons bestaan’.

<https://www.managementboek.nl/boek/9789083207742/de-mens-als-grens-bart-flos>

(‘De mens als grens’ op Managementboek)