



Reorganiseren, dorganiseren en organimeren®

Een reorganisatie heeft tot doel de effectiviteit van de bedrijfsvoering zodanig te verbeteren, dat het bedrijf ook op de langere termijn levensvatbaar blijft. In veel bedrijven volgen de reorganisaties elkaar snel op. Dat heeft vaak heel vervelende gevolgen voor veel medewerkers. Organiseren is zo helaas verworven tot dorganiseren. De business blijft goed functioneren, er wordt winst gemaakt, maar de gemiddelde medewerker voelt zich uitgeblust en raakt op den duur opgebrand, of wordt ontslagen. De oorspronkelijke bezieling, waarmee de oprichters ooit aan dit avontuur begonnen, is verdwenen. Wat rest is een dorre organisatie, een dorganisatie.

Onder invloed van reorganisaties leven gezinnen tijdenlang in spanning. Neem de 120 'overtallige' werknemers van Nedcar. 'Voor hen dreigt ontslag', aldus een woordvoerder van het bedrijf. Hetzelfde geldt voor duizenden ambtenaren. In het nieuwe regeerakkoord wordt hun ontslag al aangekondigd. Stelt u zich de onzekerheid voor!

Reorganiseren heeft veel aspecten van de dood in zich. Het is een pijnlijk veranderingsproces, dat we als organisatieadviseur vaak begeleiden met een variant op het rouwverwerkingsschema van Elisabeth Kübler-Ross. Door de medewerker langs de vier voorspelbare fasen van het afscheid te begeleiden wordt de pijn draaglijk. Maar wat zou het mooi zijn als het zover niet hoefde te komen.

Ik ben van mening dat er een alternatief is voor reorganisatie. Als reorganisatie is gerelateerd aan de dood, aan afscheid, dan wil ik zoeken naar een manier om weer leven in de organisatie te brengen. Natuurlijk zullen er altijd wel offers gebracht moeten worden, niets is voor altijd, maar het gaat me veel te ver als dat het uitgangspunt is. Ooit is een organisatie gestart vanuit een bepaalde inspiratie. Inspiratie is een moeilijk te omschrijven begrip. Het bevat het woord 'spirit', geest. De geest van de oprichter(s) heeft iets voortgebracht dat een bepaalde tijd voldoende inspiratie gaf aan mensen, om er hun

hart en ziel aan te verpachten. Niet voor niets is werk voor heel veel mensen een zo belangrijke factor in hun leven, dat ze er – naast de afgesproken uren – nog heel veel vrije tijd in willen steken. Ze voelen zich verbonden aan het bedrijf waar ze werken en spreken over 'wij' als ze het over de organisatie hebben. Ik wil deze verbondenheid 'affiniteit' noemen, een sterke band met de 'geest' van de organisatie, met de anderen die er werken, met de producten die gemaakt worden. Vanuit die gedachte zou organiseren niet alleen gericht moeten zijn op de effectiviteit, maar ook op de spiritualiteit: de aspecten die je niet meteen ziet, maar die je wel ervaart en voelt als je in de organisatie werkt. Daarmee halen we het begrip spiritualiteit tevens uit de sfeer van geitenwollen sokken en vage ideeën. Spiritualiteit gaat over de onzichtbare, maar zeer voelbare krachten die tussen mensen bestaan.

Een mens in levensnood gaan we niet reorganiseren, maar reanimeren.

Mutatis mutandis zouden we een organisatie in levensnood ook niet moeten reorganiseren, maar een reorganimeren. Organimatie® is een mengeling van effectiviteit en spiritualiteit. Organimeren® brengt leven in plaats van dood. Animeren is 'leven brengen', organimeren® is 'leven brengen in de organisatie'. Via de bronnen van de organisatie ontsluiten we nieuwe inspiratie, affiniteit en autonomie in de organisatie. Een proces dat de moeite waard is in elke organisatie die niets anders meer kan bedenken dan de dood.

Bert van Dijk is adviseur/trainer en coach bij Schouten en Nelissen. Daarnaast is hij onder andere co-auteur van het boek Doe wat je wilt, leer in zeven stappen jezelf kennen en in vrijheid omgaan met de ander. Samen met Anne-lies Hustings, uitgegeven bij uitgeverij Altamira-Becht. Zij zijn de bedenkers van de geregistreerde term organimeren® en ontwikkelden een methode daarvoor. Zie ook de website www.doewatjewilt.nl