

Blended Coaching - Organisatievernieuwing door sociaal leren

Recensie door Claudia A.M. Wiskerke-Raaphorst

15.01.2010

In het boek 'Blended Coaching' vertellen de auteurs Aldert van Buuren en Rob Remie over hun ervaringen met organisatieveranderingen. De auteurs geloven in veranderingen gepland te laten plaatsvinden en werken vanuit hun eigen model dat zij - toepasselijk - de 'blended manier van werken' noemen. Deze werkwijze kenmerkt zich door het mixen van alles wat nodig is om te komen tot een goede verandermodule voor een organisatie.

Geplande organisatieveranderingen

Het boek kent een goede en duidelijke opbouw. In de eerste hoofdstukken beschrijven de auteurs op toegankelijke en boeiende wijze de wetenschap achter organisatieveranderingen. De beschrijving wordt afgesloten met de introductie van het Blended Coaching model. De auteurs schrijven als een vergrootglas en lichten de structuur achter geplande veranderingen er goed uit. Geplande veranderingen doorlopen steeds vier fasen: analyseren en contracteren, diagnose stellen, roadmap van interventies maken en feedback geven en de ontwikkeling verankeren. Hoe dit in de praktijk werkt, komt uitgebreid aan bod via maar liefst vijftien praktijkcases. De praktijkcases zijn gecategoriseerd naar 'Workshops als interventie', '(Inter)nationale snelgroeiers en reorganisaties', 'ICT en verandertrajecten' en 'Overheid en Budgettering'. De auteurs nemen de lezer als het ware aan de hand en laten hem of haar kennismaken met de variëteit in soort en tijdsduur van organisatieveranderingen. De lezer krijgt hiermee een goed beeld van de diversiteit en complexiteit die bij veranderingen om de hoek komen kijken.

Mixen van disciplines

In Blended Coaching komt duidelijk naar voren dat het begeleiden van organisatieveranderingen maatwerk vereist. Maatwerk in aanpak en maatwerk in adviseurschap en dit allemaal strak geleid door een organisatiegids. Die organisatiegids moet sterk in zijn schoenen staan, want er wordt van hem verwacht dat hij alle verantwoordelijkheden overziet en tegelijkertijd de opdrachtgever het vertrouwen geeft dat het allemaal goed komt. In de praktijkcases wordt via talloze methoden en technieken uiterst secuur beschreven hoe de organisatiegids dit op het vlak van organisatiekunde kan aanpakken. Dat veranderingen in organisaties een grote impact hebben op de mensen in de organisatie, mag duidelijk zijn. De blended manier van werken heeft ook facetten van psychologie en communicatie in zich. In het boek zouden de auteurs nog iets meer aandacht mogen geven aan de rol van psychologie en communicatie.

Verfrissend jasje

Het boek is een fijne samenvatting van diverse methodieken in de veranderkunde, gegoten in een nieuw en verfrissend jasje, verduidelijkt met heldere praktijkcases. Zeer interessant en zeker de moeite waard om te lezen voor professionals in organisatiekunde, maar ook voor de vakgenoten die veranderkunde raken als professionals in communicatie, HR en organisatiepsychologie. Als er maximaal vijf sterren te vergeven zijn, geef ik dit boek er zeker vier.

Over de recensent

Claudia A.M. Wiskerke-Raaphorst heeft een ruime ervaring als communicatieadviseur en heeft haar eigen bureau, Commpositie communicatieadvies. Zij is gespecialiseerd in het helpen oplossen van strategische communicatievraagstukken door advies en coaching van management en directie van organisaties. De *tag cloud* van Claudia: organisatiesensitief, resultaatgericht, analytisch, initiatiefrijk, grondig, maatwerk en mensenkennis. Zie www.compositie.nl