

Gedoe op tafel

In hun voorwoord stellen Swieringa en Jansen direct dat veel managers bang zijn voor gedoe. Bang dat ze problemen en spanningen niet in de hand kunnen houden als die aan het licht komen. 'Niet handig', zeggen ze, 'Want hoe minder je over gedoe praat, hoe groter de invloed ervan'. Problemen gaan niet weg door het er maar niet over te hebben.



Net als thuis

Daarom hebben zij een handzaam boekje geschreven over het uitpraten van gedoe. 'Tafelen' noemen ze dat, omdat 'uitpraten' te huiselijk zou klinken. Dat bedachte woord valt voor mij uit de toon. Juist omdat de auteurs een sterk pleidooi houden om in organisaties de dingen, net als thuis, te bepraten met diegenen die het aangaan. Niemand meer en zeker ook niemand minder.

Gedoe

Gedoe is een collectief probleem. Het bespreken ervan is niets anders dan met elkaar uitzoeken bij wie er negatieve gevoelens zijn ontstaan, door welk gedrag dat komt en wat de gevolgen ervan zijn.

Gedoe kun je horen. In vaagtaal en bezweringsen

BOEK:

'Gedoe op tafel. Uitpraten in organisaties'
Joop Swieringa & Jacqueline Jansen

→ Management

→ ISBN 9789055943630



Overall

Gedoe is volgens de schrijvers overal, in elke organisatie. Je hoort het in de vaagtaal die mensen gebruiken. Of in bezwerend taalgebruik. En je ziet het in pogingen het gedoe weg te regelen met bureaucratie.

Toch is het een taboe om het erover te hebben.

Doorgaans wordt er alleen informeel ('onder de tafel' om in de gekozen termen te blijven) over gepraat, bij de koffieautomaat bijvoorbeeld. Het is de verantwoordelijkheid van leiders om het gedoe expliciet op tafel te brengen en zo het taboe te doorbreken.

Hoe? Daarvoor geeft dit boekje acht principes en een aantal praktische tips aan leiders. Maar het bevat ook een aantal waarschuwingen aan adviseurs die leiders er nogal eens bij halen om het 'gedoe zonder gedoe op te lossen'.



Helpen bij gedoe

Het meest waardevolle in dit boekje zijn wat mij betreft de beschrijvingen hoe je kunt helpen bij gedoe. Wie met een markeerstift in de hand leest, distilleert gemakkelijk een aantal do's en dont's voor adviseurs.

Krachtig is de stelligheid waarmee de auteurs adviseren over het aankaarten van het gedoe. Voorwerk en verkennende interviews raden ze met klem af. Ze claimen dat er vooraf maar één zinnige, te onderzoeken vraag is. Namelijk: hoe ernstig en urgent is het gedoe? Is er noodzaak? Spreek dan een tijdstip af waarop je er samen iets aan gaat doen.

'Adviseurs, pas op voor het verzoek om 'gedoe zonder gedoe op te lossen'

De auteurs benadrukken het belang van een goede openingsvraag. Deze moet voldoende uitdagend zijn en tegelijkertijd voldoende veilig. Het antwoord op de vraag dient (direct of indirect) te leiden naar de oorzaak van het gedoe. Ofwel: naar datgene waar men bang voor is. Het is de kunst om die vraag zo te formuleren dat er een oprecht antwoord komt, dat op zijn minst een begin is van het hele antwoord.

'Leiders moeten gedoe bespreekbaar maken'

Graag had ik daarna wat concrete handvatten gelezen over het vervolg, maar helaas vind ik de schrijvers aan het einde van het boek wat nonchalant worden. Ze noemen weliswaar wat werkvormen, maar overstijgen daarbij het niveau van tips & tricks niet.

Drie sterren krijgt dit boek van mij. Omdat de auteurs, zeker in begin zo heerlijk met de deur in huis vallen. Bam: het gaat om angst. Angst die bijna iedereen heeft en waar leiders echt iets 'mee moeten'. Glashelder en consequent zijn ze ook over wie betrokken moet zijn en wie waarvoor verantwoordelijk is. Dat appel alleen al is lovenswaardig. 🍏

Wil je meer weten? Bijvoorbeeld over die acht principes of over de manier waarop ik elementen uit dit boek in organisaties heb toegepast? Of ontvang je graag mijn samenvatting van dit boek in een handzame powerpoint? Aarzel niet en bel of mail me even.

