

INLEIDING

door Prof. Dr. P. Verburg

In het eerste artikel van dit organisatienummer bespreekt Bosboom het vraagstuk van de mate van organisatie. Het is een normaal verschijnsel, dunkt mij, dat men hetgeen men leest projecteert op de eigen situatie. En zo heb ik mij als redactielid afgevraagd in welke mate men het werk van het regelmatig doen verschijnen van een maandblad zou kunnen en moeten organiseren.

Voor een aantal onderdelen als het doen circuleren van de ingezonden bijdragen, het verzorgen van de drukproeven, het drukken en distribueren, de financiële afwikkeling, kunnen goed georganiseerde standaardprocedures nuttige diensten bewijzen, ook al blijkt steeds weer dat aan het improvisatievermogen van het secretariaat vaak hoge eisen worden gesteld.

Maar hoe is dit nu met betrekking tot de relatie tussen de redactie en de zich aandienende of aan te zoeken auteurs? Hier ligt een gebied waar bewust een klimaat dient te worden geschapen met een maximum aantal vrijheidsgraden. Hier ligt dan ook een gebied waar de improvisatie de organisatie veelal in belangrikheid overtreft.

Zodra nu de redactie een bijzonder nummer wil uitgeven moet echter wel wat meer worden georganiseerd. Er moet een centraal thema worden vastgesteld; van daar uit moet worden bepaald welke onderwerpen zullen worden voorgelegd aan welke auteurs; het tijdstip van gereedkomen van de artikelen luistert veel nauwer dan bij andere artikelen die niet in een bijzonder nummer worden opgenomen, enz. Het aantal vrijheidsgraden wordt voor de schrijvers wel geringer maar blijft toch nog groot en daarmee ook het aantal (prettige en minder prettige) verrassingen voor de redactie. Titels en inhoud van de artikelen zijn veelal niet gelijk aan dat wat de redactie zich had voorgesteld, sommige bijdragen komen te laat of in het geheel niet, er komen soms spontaan van niet gevraagde auteurs bijdragen die wonderwel blijken te passen in het kader van het bijzondere nummer, enz. Ruimte en noodzaak tot improvisatie te over dus.

Het is in zulke gevallen dan ook steeds weer met een zekere spanning, dat de redactie zich afvraagt of het uiteindelijke karakter van het nummer de oorspronkelijke opzet dekt.

Wat nu het voor U liggende organisatienummer betreft: ook hier zijn de prettige en onprettige verrassingen niet uitgebleven. Tot de onprettige verrassingen behoort bijvoorbeeld het feit dat sommige auteurs hun toezeggingen niet waar konden maken waardoor hun bijdrage moest vervallen. Tot de prettige verrassingen behoren de soms originele en frisse benaderingen van de ter behandeling voorgelegde vraagstukken.

Het geheel overziende meen ik evenwel toch te mogen stellen dat de algemene lijn die in dit nummer te onderkennen valt, wel grotendeels overeenkomt met die welke de redactie voor ogen stond.

Bij de opzet van het nummer is niet gestreefd naar de behandeling van het onderwerp „organisatie” vanuit verschillende functionele sectoren in de organisatie of vanuit de verschillende hoofdstukken uit de organisatieleer.

Getracht is de bespreking in de eerste plaats te bezien tegen de achtergrond van enkele belangrijke ontwikkelingen.

Vandaar de artikelen over de invloed van de automatische informatieverwerking op de organisatie (Van 't Klooster) en op de organisatietheorie (Bosman).

Ook de toenemende aandacht voor de lange-termijnplanning is een belangrijke ontwikkeling, die zeker ook op de organisatieproblematiek haar invloed heeft. Wattel schreef in dit kader over het onderwerp Organisatieplanning als instrument van de ondernemingsplanning, een artikel waaruit ook een stuk ontwikkeling in de organisatietheorie zelf blijkt.

Een andere ontwikkeling die duidelijk en nauw verband houdt met vele facetten van het organisatievraagstuk, is die van de schaalvergroting. Een van de eerder gememoreerde minder prettige verrassingen heeft ertoe geleid dat wij de lezers een artikel hierover moeten onthouden.

Vele ontwikkelingen zijn er ook geweest (en nog steeds gaande) op het terrein van het organisatieonderzoek en met betrekking tot de functie van de organisatieadviseur. In de loop der jaren is een aantal verschuivingen opgetreden. Zo is bijvoorbeeld een accentverschuiving waar te nemen in die zin, dat niet alleen het uitvoerende werk, maar in toenemende mate ook het leidinggevende werk object van analyse, onderzoek en normstelling is. De bijdrage van Coltof geeft een globaal inzicht in enige aspecten van het vraagstuk van de beoordeling van de topleiding en haar beleid. Op dit gebied zullen in de komende jaren ongetwijfeld belangrijke verdergaande ontwikkelingen te verwachten zijn.

Een andere ontwikkeling is de steeds verdergaande interdisciplinaire benadering van organisatievraagstukken. De meer gespecialiseerde methodieken en technieken en de oorspronkelijk scherp afgebakende probleem- en kennisgebieden binnen de organisatiekunde moeten dan ook meer en meer gerelateerd worden aan de algemene beschouwingen over doelstellingen en werkwijze van de organisatie. Van deze meer specifieke onderwerpen kozen wij de sociologische en psychologische aspecten (Horringa) omdat deze in toenemende mate de aandacht krijgen bij de interdisciplinaire behandeling, de administratieve organisatie (Starreveld) vanwege de steeds grotere accentuering van de betekenis van de informatieverstrekking voor een doelmatige besluitvorming, waardoor een steeds grotere vervlechting van de problematiek van de „inrichtingsleer” met die van de algemene organisatie ontstaat en de arbeidsstudie (de Jong) als voorbeeld van een verbreding van onderzoeksterrein en -methoden binnen een vrij gespecialiseerd gebied.

Met de ontwikkelingen in de organisatieproblematiek, de onderzoeksobjecten en de onderzoeksmethoden wijzigt ook het beeld van de adviseur die de leiding ter zijde staat bij het oplossen van vraagstukken van leiding en organisatie. Vandaar dat ook ruimschoots aandacht is gegeven aan het advieswerk en aan de adviseur.

Wat is de essentie van het werk van de organisatieadviseur? Het antwoord op deze vraag moge niet alleen duidelijk worden uit het artikel van Beutick, maar ook uit de bijdragen van Daniëls over de rollen die de organisatieadviseur speelt en van Tromp, die het advieswerk beziet vanuit het gezichtspunt van de geadviseerde.

Met de ontwikkelingen in de betekenis van het advieswerk en de rollen van de organisatieadviseur evolueren ook de eisen die aan deze adviseur worden gesteld. Van Eekelen geeft, vanuit de vragen wie adviseur willen worden en wie het kunnen zijn, enig inzicht in de eisen en capaciteiten.

De ontwikkeling van het vak organisatieadviseur heeft naast een sterke vergroting van het aantal zelfstandige beroepsbeoefenaars, geleid tot een nog sterkere

vergroting van het aantal interne specialisten op dit gebied. Hennephof geeft als intern organisatie-adviseur zijn visie op de verhouding tussen de interne en de externe adviseur.

Het artikel tenslotte over de public-accountants als organisatie-adviseurs (Pon) zal zowel de accountants als de niet-accountants onder de lezers interesseren.

Hoewel de bespreking van de zo grote veelheid van aspecten in het kader van een tijdschriftnummer zelden tot een diepgaande behandeling kan leiden, geeft iedere opeenhoping van kennis, meningen en inzichten de kans op een overwaardering van de behandelde problematiek. Dit kan er in het onderhavige geval toe leiden, dat de neiging om de middel-doel relatie in het organisatiewerk uit het oog te verliezen. Wij meenden er daarom goed aan te doen het sterk relativerende artikel van Bosboom over de mate van organisatie voorop te plaatsen.