

## Taal, organisatie en adviestaal

### Boekbespreking

**Bert Coenen, 2004, *Het verborgen Lijden in organisaties. Een pleidooi tegen de aanpassing.*  
Soest: Uitgeverij Nelissen,  
159 pagina's.**

Wat zou er gebeuren als je, als geïnteresseerde lezer op het gebied van organisatie en management, een boek in handen krijgt waarin in één klap korte metten gemaakt wordt met de trends, de hypes, de modes en ander tendentius geschrijf over organisaties? Bert Coenen doet daar een poging toe door in de vorm van meta-discoursanalyse de wereld van organisaties te beschrijven als een poel van vaak onzichtbaar of (door organisatiekundigen en -adviseurs) verwaarloosd lijden. Op zichzelf is dat, voor de meeste van ons, geen nieuws – wie zich ooit afgevraagd heeft waarom het werk zo leuk en de context zo vervelend is, kan niet anders dan tot de conclusie komen dat 'werkvreugde' in onze samenleving voor een groot deel opgeheven wordt door, bijvoorbeeld, de stijgende bureaucrativering, door een woud aan regels en door de toenevend gedeelde ervaring dat 'organisatie' vaker tot als voorwaardenschepend verdedigde uitwassen leidt, dan dat ze de aloude 'afstemming' van werk zou bevorderen.

De waarde van het boek zit hem in de insteek die de auteur kiest om, op basis van zijn kennelijk rijke ervaring als coach en consultant, verschillende invalshoeken in de organisatietheorie aan een kritische beschouwing te onderwerpen. Zijn uiteindelijk doel is om aan te tonen dat organisaties, als

sociale constructies, bepaald en veranderd worden door de manieren waarop we over ze spreken en schrijven, kortom de talige kant van de organisatieanalyse. Taal, organisatie en adviestaal, de manieren waarop wij met elkaar over organisaties spreken, en dus ook denken en verdere betekenis voorbrengen, staat centraal en dat levert verhelderende doorkijkjes op. In het eerste deel van het boek worden zowel de traditionele benaderingen als de 'postmoderne' theorieën geanalyseerd in termen van 'aanpassing' via metaforische vertogen. Waar de eerste traditie er vooral op gericht zou zijn om mensen aan de organisatie aan te passen, zouden de tweede er meer op gericht zijn het omgekeerde te doen. Dat is een interessant uitgangspunt nu organisatieverandering zo in het brandpunt van de belangstelling staat. De auteur beschrijft overtuigend hoe ook het kritische vertoog er uiteindelijk slechts in slaagt om een opstapje te bieden naar een definitief kritische benadering van organisatie en management. Om dat opstapje van een vervolg te voorzien, leent hij, in het tweede deel van het boek, inzicht uit de linguïstiek en de psychoanalyse aan de hand van het denken van Lacan.. Mede geïllustreerd door het onderscheid tussen 'vrouwelijke' vertogen en verkenningen (Irigaray), komt Coenen uit bij de waarde die het onderscheid tussen metafoor en metonymie heeft voor vertogen over organisatie en bij de existentiële categorieën tekort, genot en verlangen. Het zal niet verbazen dat metafoor, verdichting, de onderliggende imperatief

van aanpassing naar voren komt als kenmerkend voor het beheersingsdenken. Metonymie, veranderingsgerichtheid op een manier waarin ontwikkeling (en dus het onverwachte, creativiteit, etc.) ruimte krijgt, vormt de ander poot. Tekort en genot krijgen daarin eveneens een plaats met als tegenhanger het meer onbestemde 'verlangen'. Dit alles vormt de opstap om in het derde gedeelte van het boek het Lijden uit te werken. Het Lijden komt niet alleen naar voren in voorbeelden van zowel de werkvloer als het management, maar ook als categorie die feitelijk door het beheersingsdenken als uit te bannen wordt voorgesteld, terwijl zij een aantal aspecten heeft, die bij het leven, de menselijke ontwikkeling horen en daardoor onlosmakelijk ook met organisatie verbonden zijn. Saillant in dit gedeelte is de beschrijving van het Lijden via *slack*, ledigheid – door organisatie uitgebannen, mede via het calvinistische nutsdenken. *Slack* heeft betrekking op de tussenruimte tussen arbeid, of inspanning en het niets-doen en is tegelijk de voorwaarde voor overpeinzing, reflectie en dus voor kritische beschouwing en creatief denken. In het vierde deel van het boek worden de lijnen van het betoog met elkaar verbonden in een kritiek op het oplossingsgerichte denken door Lijden en het streven naar Geluk als complementair te zien. Gelukkig constateert de auteur dat het hem er niet om te doen is een volgende 'oplossing' aan te dragen. In feite sluit hij zich aan bij de kritische (postmoderne) denkers, zij het dat zijn bijdrage erop gericht is om meer

inspiratie te ontleen aan gebieden als poëzie en literatuur, omdat daarin de onontkoombaar menselijke behoefte aan geluk nog veel duidelijker worden dan in de managementliteratuur: het verlangen als de erkenning van 'de onmogelijkheid van een blijvend genot' (p.143), waardoor een meer reflexief-kritische benadering de ruimte zou krijgen.

Daarmee maakt Coenen zijn pretentie voor een belangrijk gedeelte waar. Zijn boek biedt een aangename leeservaring, zij het dat het de lezer achterlaat met een gevoel van onevenwichtigheid voor wat de uitwerking betreft van de gebruikte theorieën en voorbeelden. De samenvattingen van traditionele managementtheorie in het eerste deel bieden weliswaar een geheugensteuntje voor wie Mintzberg en Morgan al wat langer geleden tot zich heeft genomen; de behandeling van Lacan, Irigaray, Kristeva en De Saussure en Jacobson zijn zo 'dicht' dat je zou wensen dat beschrijving en analyse wat helderder van elkaar werden onderscheiden. De praktijkvoorbeelden in het boek laten weliswaar een reflectieve geest vermoeden, maar dienen uiteindelijk te rechtstreeks het doel om het verborgen Lijden te ontdekken. Het vormt daarmee opnieuw een opstap voor het kritisch doordenken van organisatie, maar laat een gevoel van willekeurigheid achter over de mogelijke ingangen die er te vinden zijn om dat te doen.