

## Juryrapport boek van het jaar 2026

“We willen zorgen voor oprechte, duurzame verandering. Voor minder moeten we het niet willen doen.” Dit citaat komt uit *De Veranderfilosoof* van Daniël Wolfs, een van de boeken op onze shortlist. “Het verlangen om ingewikkelde maatschappelijke vraagstukken groots, snel en definitief op te lossen, is onmogelijk,” stelt Hans Vermaak. “Niet wachten op je baas, maar zelf positie kiezen,” is het credo van Marije van den Berg en Nico Groen. Drie voorbeelden van maatschappelijk activisme die we in meerdere van de door ons gelezen boeken terugzien. En nee, dit is nog geen spoiler over de hoek waar de winnaar van de Ooa–Sioo Boek van het Jaar prijs te vinden is. Straks nemen we je mee langs alle kanshebbers. Maar als jury worden we eigenlijk best blij van dat - al dan niet verborgen - activisme. Want juist daarin toont zich een stevige professionele identiteit: het vermogen om je eigen morele kompas te hanteren, ten dienste van het grotere geheel.

En dus ook: het agenderen van het doorgaande debat over de rol en taak van adviseurs in onze samenleving. Als nieuw jurylid kreeg ik onlangs de vraag: wat is nu eigenlijk het verschil tussen het managementboek van het jaar prijs en die van ons? Misschien is dit wel het antwoord. Waar bij het managementboek een goed boek wordt gekozen, proberen wij vakontwikkeling zichtbaar te maken en die ook een zetje te geven. Niet voor niets zeggen we: de shortlist is je boodschappenmandje om bij te blijven in het vak.

Maar nu eerst zoals elk jaar, een impressie van onze bevindingen. Dit jaar lazen we 81 boeken, afkomstig van 25 verschillende uitgeverij. In die boeken zagen we een aantal terugkerende thema's. Teamdynamiek en portfoliomanagement blijven hoog scoren. En dan is er AI: een onderwerp dat zó snel gaat, dat er bijna niet tegenop te schrijven valt.

Naast het eerder genoemde maatschappelijk activisme vielen een aantal bredere trends op. Zo verschenen er opvallend veel boeken over:

- de HR-agenda in organisaties, zoals de ontwikkeling van medewerkers en het samenwerken tussen generaties
- leiderschap, verpakt en gebracht in tal van metaforen
- stappenplanboeken met aanpakken voor succesvol veranderen
- de staat van publieke diensten en de zorg voor het behoud van onze democratie

Een deel van de 81 boeken viel in de eerste ronde af omdat ze niet voldeden aan onze basiscriteria. We hanteren er vier. Boeken moeten:

- maatschappelijk relevant zijn
- wetenschappelijk goed onderbouwd zijn, met een navolgbare methodiek
- toepasbaar zijn in de praktijk van de organisatiekundige en adviseur
- toegankelijk zijn: goed geschreven en aantrekkelijk vormgegeven

Ook dit jaar kwamen we weer regelmatig QR-codes tegen in boeken met schema's, oefeningen en soms aanvullende teksten. Vaak verdwijn je daardoor in een speciale website voor het boek, soms in een verkoopgerichte website van een bureau. Binnen de jury voerden we een onbesliste discussie: is dit nu prettig of juist vervelend? We horen graag de opvatting van anderen hierover.

Dit jaar bestaat onze shortlist uit acht boeken. Bij de selectie hebben we nadrukkelijk rekening gehouden met de brede variëteit binnen het advies vak én met de tijd waarin we leven en werken. Dat leidde opnieuw tot stevige en inspirerende gesprekken binnen de jury, die - net als het werkveld - uiteenlopende opvattingen kent over organiseren, veranderen en de rol van de adviseur.

Ook dit jaar staat er alweer een boek van hbo-lectoren op de shortlist. Lectoren bevinden zich bij uitstek op het snijvlak van theorie en praktijk - precies waar ook ons vak zich afspeelt. Wij geloven dat de verdere ontwikkeling van deze broedplaatsen van vernieuwing de komende jaren een belangrijke impuls kan geven aan het vakgebied.

Schrijven is leren. Het dwingt tot het expliciteren van handelen en het onderbouwen van de eigen praktijktheorie. Het is dan ook goed om te zien dat er steeds meer wordt geschreven: niet alleen boeken, maar ook artikelen, blogs en posts die anderen aanzetten tot denken en doen.

Daarom spreken we graag onze dank uit aan alle schrijvers, redacteuren en uitgevers die ons hebben geprikkeld tot het vormen van een mening. En ook al zijn niet alle boeken op de shortlist terechtgekomen, dat betekent niet dat ze niet zijn gebruikt. Integendeel: meerdere juryleden hebben boeken buiten de shortlist met overtuiging ingezet in hun dagelijkse praktijk.

Met veel plezier nemen we je mee langs onze shortlist.  
We beginnen met het eerste boek uit de top 8:

***Wat iedereen aangaat, hoe de democratie wordt afgebroken en hoe we haar vernieuwen, van Mark Lievisse Adriaanse***

Als adviseurs staan wij midden in de maatschappij. Hoe wij ons verhouden tot de wereld doet ertoe - of we dat nu expliciet maken of niet. Wat iedereen aangaat van Mark Lievisse Adriaanse schuurt daarmee langs de rand van ons vak, op een moment dat die rand niet eerder zo relevant was.

Met een vlotte vertelstem leidt Lievisse Adriaanse ons in het eerste deel door de geschiedenis van de rol van kapitaal in onze democratie. Het tweede deel is een compacte journalistieke beschouwing van de ontwikkelingen in onze democratieën in de afgelopen tijd. Het zet ons, in de vluchtigheid die deze tijd soms kenmerkt, weer even met de voeten op de grond. In de voetsporen van Francis Fukuyama laat Lievisse Adriaanse zien hoe kapitaal macht is en de rol van de staat verandert. En hoe de democratie daardoor langzaam wordt uitgehold.

Waar zit de link met ons werk? Overal. Als de staat van de democratie iedereen aangaat, dan geldt dat zeker voor ons als adviseurs. Organisaties vormen immers actief de samenleving. Zijn oplossingsrichtingen vormen een welkome aanvulling op veel andere boeken over het verval van de democratie, omdat ze starten in organisaties. Waarom accepteren we zo weinig zeggenschap over ons werk? En welke invloed hebben wij – via organisaties – op de richting van de economie? Dit is zo'n boek dat je niet alleen leest, maar doorgeeft.

***Samen Sterker Starten, bouwen aan een gezond presteer- en leerklimaat voor jongere collega's, van Isolde Kolkhuis Tanke en Nore van Roekel***

Dit boek is generatie-samenwerking: geschreven door moeder en dochter. Als jury waren we blij met een generatieboek dat niet veralgemeniseert of stigmatiseert in labels als millennial of Gen Z en de daarbij platgeslagen vooroordelen die bij koffiemachines worden gedeeld, maar juist laat zien hoe prettig samenwerken op een gemengde werkvloer eruit kan zien. Of, in de woorden van de auteurs: het versterken van 'collega-schap' in organisaties.

Het boek wil soms wat veel, met ook uitgebreide en deels bekende beschrijvingen van stress, neurodiversiteit en leeftijdsdiversiteit. Tegelijkertijd raakt het daarmee precies aan een urgent vraagstuk: de toenemende burn-out onder met name jongeren is zowel een organisatie- als maatschappelijk probleem. De kracht van dit boek is dat het de verantwoordelijkheid niet alleen bij het individu legt, maar bij het team – en het laat zien, dat het ons niet alleen maar hoeft te overkomen. Er is handlungsruimte en de auteurs beschrijven welke.

Juist in tijden van hoge werkdruk en verzuim ontstaat al snel een wij/zij-denken tussen generaties. Dit boek laat zien dat dit niet nodig is, als teams maar bewust ruimte maken voor professionele ontwikkeling van alle generaties. Het biedt daarvoor de nodige praktische hulpmiddelen en werkvormen. Samenwerken is in een krappe arbeidsmarkt geen vanzelfsprekendheid – en elk boek dat helpt om dat beter te doen, is waardevol.

***Interventies voor onderzoekers, veranderaars en vernieuwers, van Loek Schoenmakers en Arienne van Staveren***

In dit boek ligt de focus op productieve samenwerking met direct betrokkenen bij organisatieverandering. Het combineert theorie en praktijk: ongeveer een derde beschrijft de systeemtheoretische en relationele basis, grotendeels voortbouwend op bestaande theorie, terwijl de rest 48 interventies presenteert, geordend in zes clusters. De centrale gedachte is sterk: interventies zijn geen instrumenten of recepten, maar krijgen pas betekenis in interactie. Heerlijk voor adviseurs die zoeken naar inspiratie voor een aanpak waar ze ook nog een eigen draai aan kunnen geven.

De rijkdom aan interventies maakt het soms zoeken, al helpt de indeling om structuur aan te brengen. Thema's als machtsdynamiek en generatieve, toekomstgerichte

vragen krijgen aandacht, maar hadden op sommige plekken verder verdiept kunnen worden.

Voor grijze koppen zoals ik is het boek een feest der herkenning. De auteurs richten zich vooral op jonge adviseurs. Het boek biedt een handzaam overzicht en verdient daarom een plaats op de plank bij de jongere adviseur. Tegelijkertijd hebben we de vraag of ook andere, meer moderne, dialogiserende interventies een plek verdienen. Het boek roept bovendien interessante vragen op: in welke context is er ruimte voor deze vorm van actieonderzoek? En hoe verhoudt dit zich tot de weerbarstige praktijk? Juist daardoor kun je het boek lezen als een uitnodiging om anders te kijken naar actieonderzoek en je eigen rol als adviseur daarin.

### ***Wederopbouw, ons vermogen opnieuw te beginnen, van Leike van Oss en Jaap van't Hek***

In een vlotte stijl die kenmerkend is voor eerdere boeken uit deze samenwerking, laten Van Oss en Van 't Hek zich deze keer kennen als luis in de pels van overheidsorganisaties en hun adviseurs. Het boek beweegt zich soepel door recente veranderliteratuur en praktijkvoorbeelden en heeft een uitgesproken essayistisch karakter: minder een doe-boek, meer een uitnodiging tot reflectie.

Centraal staat een scherpe analyse van hoe overheidsorganisaties volgens de auteurs zijn verschaald doordat ze zijn aangestuurd als efficiënte bedrijven, in plaats van als dragers van maatschappelijke waarden. Dat is linke soep: als het vertrouwen in de overheid afneemt, raakt ook het vertrouwen in de democratische rechtsstaat onder druk.

Geïnspireerd door Hartmut Rosa laten de auteurs zien hoe organisaties door versnelling en gebrek aan resonantie uit balans raken en tussen uitersten bewegen. Aan de hand van verschillende 'polen' wordt zichtbaar hoe die onbalans ontstaat. Juist daarin schuilt het risico van de echokamer: denken dat je goed bezig bent, terwijl je het wezenlijke mist. Het boek nodigt uit tot gesprek en reflectie met vakgenoten en tot hernieuwde aandacht voor de morele dimensie van ons werk. Tegelijkertijd roept het ook een vraag op die blijft hangen: wanneer gaan we het anders doen? Het 'hoe dan?' blijft bewust of onbewust nog open en misschien is dat precies de uitnodiging die de auteurs ons willen meegeven.

### ***De logica van de lappendeken, verbindingswerk rond vraagstukken die van iedereen en niemand zijn, van Hans Vermaak***

Hans Vermaak heeft al flink wat boeken en artikelen op zijn naam staan; binnen zijn oeuvre vonden we dit een buitengewoon prettig geschreven boek. Het boek is met grote precisie geschreven, op basis van veel casuïstiek.

Het boek vertrekt vanuit het idee dat je een klein deel van een opgave lokaal aanpakt en via verbindingswerk relaties legt met andere plekken en perspectieven. Juist in dat verbinden ligt de kracht om de impact op het geheel te vergroten. De auteur

verleidt je om daarbij uit je comfortzone te werken en naast voorkeurstijlen of arena's ook onbekende wegen te zoeken en te bewandelen.

Het staat bomvol mooie taal, zoals 'veranderen is het bijeffect van leren, niet andersom' of 'vernieuwing komt in eerste instantie in niches die, buiten het zicht van iedereen uitvogelen waarvan de praktijk beter wordt...'

De werkbladen bieden handvatten voor het vergroten van je impact op taaiere vraagstukken, maar zijn soms wat veel van het goede. Met spreiden, schakelen en spitten biedt het boek praktische handvatten voor het vergroten van je impact.

Misschien schuilt de grootste kracht van het boek wel in het on gezegde: dat het voor adviseurs een balanceer act is om gebruik te maken van wat zich ontvouwt, en tegelijkertijd de regie niet te verliezen of jezelf te dun uit te smeren. Voor adviseurs is dit fundamentele veranderkunde.

### ***De Veranderfilosoof, op zoek naar de kern van verandering van Daniël Wolfs***

In De Veranderfilosoof bouwt Daniël Wolfs zijn verhaal op rond vier vragen: doen we de goede dingen, waarom veranderen we niet, nemen we voldoende tijd en vinden we elkaar nog? Die vormen de ruggengraat van het boek, zonder strak op elkaar door te bouwen. In plaats van de bekende veranderkundige literatuur verkent hij een breed palet aan andere bronnen, die opvallend vaak tot vergelijkbare inzichten leiden.

Elk deel kent een muzisch element, van filmfragment tot Reddit-experiment, dat betekenisvol wordt verweven in het betoog. Met nieuwe taal en lichte humor maakt Wolfs het diep menselijke in verandering tastbaar. Zo kun je Kierkegaard hier zomaar tegenkomen als 'inspirational influencer'. Die speelsheid zorgt ervoor dat zware thema's lichter binnenkomen, zonder aan scherpte te verliezen.

Dit is geen boek met antwoorden of how-to-oplossingen en dat is precies de bedoeling. Het nodigt uit om betere vragen te stellen. Vorm en inhoud vallen daarbij samen: het boek is zelf ook een zoektocht. Inspiratiebronnen en praktijk wisselen elkaar af; zonder heel concrete casuïstiek spreekt er toch een rijke handelingspraktijk als organisatieadviseur doorheen.

Een boek dat je niet alleen leest, maar bespreekt. Een rijk vertrekpunt voor leesclubs en verder onderzoek. En misschien nog wel belangrijker: een uitnodiging om zelf, andere contexten te benutten voor vak ontwikkeling en vooral te blijven vragen.

### ***Gedraggericht veranderen, 18 interventies voor organisatieverandering, van Philip Jordanov en Beireim ben Barrah***

Dit is het tweede boek in de shortlist dat werkt met interventies, maar het enige dat nadrukkelijk put uit de wereld van grote corporates. Daarmee biedt het een ander perspectief dan veel veranderliteratuur die zich richt op het publieke domein, dat maakt het in potentie een interessante aanvulling.

De auteurs onderscheiden zes verandergebieden, met per domein drie evidence based interventies, waarbij ook praktijkervaring als bewijs wordt gezien. Opvallend is dat planning en risicomangement als eerste domein worden gepositioneerd, een keuze die niet voor iedere adviseur vanzelfsprekend zal zijn.

Het boek is rijk aan praktijkverhalen uit meer dan veertig interviews met corporate opdrachtgevers die verantwoordelijk zijn voor veranderingen binnen hun organisaties. De interviews geven weliswaar een boeiende inkijk in de context, maar maken niet altijd scherp welke onderliggende gedragsvraagstukken centraal staan. Wij denken dat de rijkdom van deze gesprekken beter benut had kunnen worden. Daardoor voelt de selectie van achttien interventies soms wat willekeurig en blijft de onderbouwing beperkt, ook doordat de gebruikte literatuur uit gedragswetenschap, neurowetenschap en verandermanagement losjes is.

Tegelijkertijd bieden de domeinen en interventies houvast en kunnen ze adviseurs inspireren om gedrag explicieter onderdeel te maken van hun veranderpraktijk.

***Je bent niet de baas maar je moet er wel iets mee, het gemeenschappelijke organiseren, van Marije van den Berg en Nico Groen***

‘Je bent niet de baas’ put uit de rijke ervaring van twee adviseurs. Het is voor het eerst dat Van den Berg en Groen samen een boek schrijven, wij werden wel blij van deze combinatie. Er spreekt een activerende en opgewekte kijk uit op de chaos die soms ontstaat als er in gemeenschappelijkheid iets georganiseerd moet worden. Met een heldere opbouw nodigt het uit tot actie: de hoofdstukken gaan van het herstellen van maatschappelijke balans, via het vormen van lokale gemeenschappen naar het maken van ruimte. Passende theorie, onder meer van Ashby en Stafford Beer, wordt licht en gedoseerd ingebracht.

De lichtvoetige schrijfstijl werkt aanstekelijk, maar gaat soms ten koste van precisie. Zo wordt ‘de overheid’ als één geheel gepresenteerd. In de praktijk doet het onderscheid tussen uitvoering en politiek er juist toe.

Bij dit boek is de ondertitel cruciaal; het gemeenschappelijke organiseren. Wie dat nou moeten doen, zwabbert wat heen en weer in het boek: dan weer zijn het buurtgenoten, dan weer veranderaars in een organisatie. Toch geeft juist dat aspect wel sjeu aan het boek; als adviseur zijn we immers ook veelkleurig: we zijn ook buurvrouw, ook burger, ook raadslid. Kortom: we moeten er allemaal iets mee.

## De winnaar

Van 81 naar 8: dat is al een hele stap. Acht boeken die elk op hun manier als winnaar gezien kunnen worden. En toch kiezen we elk jaar één boek dat we bekronen als hét Ooa–Sioo Boek van het Jaar.

De shortlist van dit jaar raakt sterk aan de maatschappelijke zorgen over de samenleving waarin we leven en werken. Een samenleving die niet door één partij wordt vormgegeven, maar door velen: publieke en private organisaties, formele en informele verbanden, politiek bestuur, ambtenaren en burgers. De invloed en macht zijn ongelijk verdeeld, maar iedereen kan - vanuit de eigen plek - bijdragen.

Wat ons opvalt in veel van de boeken van het afgelopen jaar, is dat die buikpijn over onze maatschappij zich niet langer laat wegschrijven naar een voetnoot. Steeds meer boeken nemen stelling. Ze zeggen: het moet anders. En ze vragen: hoe dan?

De oorsprong van de Ooa ligt in het technisch adviseurschap. In de beginjaren waren veel ingenieurs lid, gericht op de ‘harde’ kant van organisatieontwikkeling. Goed organiseren. Vandaag de dag kom je daar niet meer mee weg. Maar er lijkt iets te verschuiven. We zien steeds vaker een vorm van - al dan niet voorzichtig - activisme: adviseurs die een nét iets grotere cirkel trekken dan de oorspronkelijke opdracht, niet alleen om het goed te doen, maar vooral ook om het goede te doen.

Waar komt dat vandaan? Komt het door ons? Omdat we zelf meer last krijgen van de negatieve impact van de organisaties waarin we werken? Omdat we het zat zijn om telkens met een gevoel van hopeloosheid naar huis te gaan? Of is het de context die ons overspoelt: met oorlogen, hongersnoden, stijgende olieprijs en stagnerende energietransities.

Die samenleving is niet maakbaar. Maar dat ontslaat ons als adviseurs niet van verantwoordelijkheid. Integendeel: wij hebben juist de taak om bij te dragen aan haar ontwikkeling. We noemden hem al eerder vanavond: de oproep “We moeten er wel iets mee,” van Marije van den Berg en Nico Groen. En die oproep klinkt door in de hele shortlist.

- In organisaties, zoals Leike van Oss en Jaap van 't Hek laten zien, door publieke organisaties die onder druk staan juist te versterken.
- In de economie, waar Mark Lievisse Adriaanse wenkende perspectieven schetst voor verdere democratisering met organisaties als aangrijpingspunt.
- In het bouwen aan vitale werkgemeenschappen, waarvoor Isolde Kolkhuis Tanke en Nore van Roekel concrete handvatten bieden.
- In het zorgvuldig en professioneel handelen als adviseur — en daarin ook het goede doen — waar Loek Schoenmakers, Adrienne van Staveren, Philip Jordanov en Beirem Ben Barraah ons richting in geven.
- En in het blijven onderzoeken en reflecteren op ons vak, waartoe Daniel Wolfs nadrukkelijk uitnodigt.

Maar misschien nog wel het meest in het doen van verbindingswerk. Juist daar waar vraagstukken van iedereen en tegelijk van niemand zijn. Waar talloze professionals, burgers en ambtenaren ieder op hun eigen 'lapje' werken aan een groter geheel. Laat daar geen misverstand over bestaan: dat verbindingswerk moeten zij zelf doen. Dat kunnen en moeten wij als adviseurs niet van hen overnemen.

Maar we zijn er wél vaak bij betrokken. En juist daar ontstaat de behoefte aan spreid-schakel- en spitwerk - werk dat helpt om verbindingen te leggen, perspectieven te verruimen en beweging te organiseren over grenzen heen.

Over dat werk schreef Hans Vermaak zijn boek. Gebaseerd op jarenlange ervaring met professionals die ieder op hun eigen 'lapje' opereren, ontwikkelde hij een robuuste en doorleefde praktijktheorie voor verbindingswerk.

'De logica van de lappendeken' is een boek dat inspireert om dat verbindingswerk bewuster en methodischer vorm te geven - en daarmee als collectief meer impact te hebben op de complexe opgaven die organisatiegrenzen overstijgen.

Daarmee is dit boek voor ons de terechte winnaar van het Ooa-Sioo Boek van het Jaar.

Hans, van harte gefeliciteerd!