

Pan•opsis

Nieuws- en Inspiratiebulletin voor Managers en andere Organisatoren

- Deze maand o.a. in Pan•opsis:
- Mensgericht van Gansewinkel
 - De Verticale Dialoog
 - What (really) works ...
 - Business Improvement Game
 - Humaniseren van Organisatie
 - Confucius en de taal

Verticale Dialoog?

Het lijkt tegenstrijdig. Een dialoog voer je op voet van gelijkwaardigheid en dat heeft toch iets horizontaals.

Met het organigram - het 'harkje' - van een organisatie erbij wordt het snel duidelijk: dialoog tussen de hogere en de lagere echelons. Bedoeld om beleid in de haarvaten van de organisatie te laten vloeien. De frontlinie realiseert de doelen. Hun draagvlak is cruciaal.

Succesvoorwaarden

Logisch en helder beschreven strategie en beleid, vastgelegd in een uniek Hoe-Plan. Middel managers betrokken bij de beleidsvorming, en getraind en ondersteund om het plan door te vertalen naar de werkvloer. Plan, Do, maar ook Check en Improve. Managers en medewerkers die steeds beter gaan communiceren. Dit is geen raketwetenschap. De meesten kunnen het al, maar doen het niet. De beproefde aanpak van Org•Panoptics brengt effectief doelen halen binnen bereik. ⚡

Van Gansewinkel Noord Nederland helpt ook haar medewerkers verder

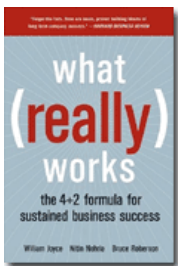


Afvalverwerker van Gansewinkel helpt haar klanten graag verder, staat te lezen op het visitekaartje van directeur Noord-Nederland Harmen Stremmer,: "Sinds mijn aantreden eerder dit jaar hebben de volgende onderwerpen mijn aandacht: ons ambitieuze budget voor 2006, focus op onze klanten, synergie met de concernprocessen en een structurele aanpak om onze medewerkers in staat te stellen optimaal te presteren. Op dit moment volgt onze Benelux management top-100 het De Baakprogramma Mensgericht Leidinggeven. Binnen Noord gaan we daaraan praktische opvolging geven middels een 'verticale organisatorische dialoog' over onze strategie, structuur en cultuur. Org•Panoptics helpt ons management team daarbij, waar wenselijk en waar nodig. Zo creëren we draagvlak en helderheid betreffende de acties die managers en medewerkers in gang zetten om hun doelen te realiseren. En zo halen we meteen maximaal rendement uit onze managementopleiding." ☺

Hersen•Panne

Wat wordt het, monoloog of dialoog? Spreken we samen iets af, of spreek ik met jou iets af? Mag er nog gereageerd worden op het medewerker-tevredenheidsonderzoek of bepalen de 60% (jaja) ingeleverde formulieren de uitslag? Is een idee met alleen maar voorstanders, of het idee dat er met de hoogste macht is doorgedrukt, ook het beste idee? Het klinkt allemaal nogal radicaal, maar luisteren we nog wel? Geen jaarverslag dat vergeet te vermelden hoe belangrijk medewerkers zijn. Zou dat wat we communiceren noemen, en waarvoor soms een afdeling is ingericht, in het gunstigste geval niet eerder informeren moeten heten? De dialoog: het onderzoekend tweegesprek. Niet de manier om tot 100% besluitvorming te komen. Wel een pad naar betere samenwerking. Hoewel? Er kleven enkele risico's aan. Lees Plato maar. ☺

BOEKEN•BABEL



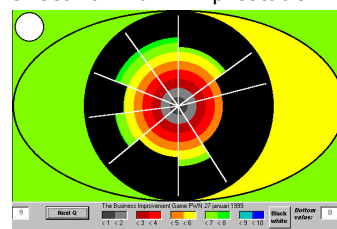
Dit boek gaf twee jaar geleden inspiratie voor de opzet van het Hoe-Plan, basis voor de Verticale Dialoog.

De 4+2 methode verwijst naar kernthema's op de managementagenda van succesvolle organisaties. Strategy, Structure, Culture en Execution zijn de basis. In de Hoe-Plannen van Org•Panoptics houden we het meestal bij deze vier. Voor de overige twee thema's wordt gekozen uit Talent Management, Leadership, Innovation en Mergers & Partnerships. 📖

William Joyce, Nitin Nohria, Bruce Robertson. What (really) works, the 4+2 formula for sustained business success. New York, Harper Business 2003. ISBN 0-06-051300-4

NetGen•ten

Leren vooruitkijken en praktisch ervaren dat er samenhang is tussen de organisatie-elementen en de resultaten van een onderneming. Dat is de bedoeling van The Business Improvement Game®, een even spannend als effectief simulatiespel gebaseerd op het INK managementmodel, het EFQM Excellence model en de theorieën van Graves. Willem Jan van der Veldt, eigenaar en ontwikkelaar, introduceert met het 'oog' een briljante rapportagevorm die managers inzicht geeft in de kwaliteit en het effect van hun MT-prestatie. ☺



Zie www.vanderveldt.com!



WAT IS WIJSHEID?

"Humanization of Organization" heet het PhD-DBA-programma, waar uw redacteur zich in een vlag van zelfoverschatting heeft aangemeld. Het speelt zich af aan de Universiteit voor Humanistiek te Utrecht. Er is toch niets mooier dan de studie van de mens? Jawel: de studie van de complexiteit die we organisatie noemen, en waarvan mensen en hun wisselende contacten de voortbrengende elementen vormen. Een academische promotie op basis van kwalitatief onderzoek. Kan dat naast je 'gewone' werk? Zie de opzet op www.uvh.nl. En volg hier maandelijks de strubbelingen van ondergetekende. ☺

Liever úw quote!

Op deze plek in Pan•opsis is het de bedoeling u als lezer aan het woord te laten. In afwachting van uw commentaar of slimme suggesties geven we deze keer een andere geroe het woord.

Aan de Chinese wijsgeer Confucius werd eens gevraagd: "Wat zou u doen als u geroepen werd om het land te besturen?" Confucius antwoordde: "De taal goed gebruiken." Zijn leerlingen keken hem niet-begrijpend aan. Confucius vervolgde: "Als de taal niet goed gebruikt wordt, komen woorden niet overeen met de werkelijkheid. Dan blijven de dingen die gedaan moeten worden, ongedaan. Het gevolg is dat het goede en het schone wegwijnen, het recht zijn loop niet heeft, de mensen in verwarring raken en de samenleving uit elkaar valt."

uw reactie in Pan•opsis? mail naar info@panoptics.org