

Panopsis

Nieuws- en Inspiratiebulletin voor
Managers en andere Organisatoren

In deze Panopsis:

- Van Gansewinkel's Mijlpaal
- De Kracht van het Hoe-Plan
- Positieve discriminatie
- Denken over Dialoog
- Karin de Roo verhaalt

Wat is nu Hoe?

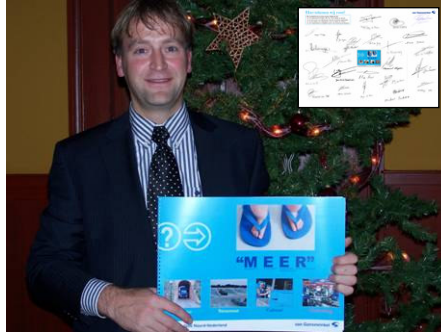
Verticale Dialoog, de term zegt het al, is beperkter dan de "ware dialoog". Neem niet weg dat organisaties er baat bij kunnen hebben.

De geslaagde presentatie heeft een korte, inspirerende intro, en laat vervolgens veel ruimte voor inbreng van de toehoorders. De spreker is niet bezig met zichzelf of zijn verhaal, maar met zijn publiek. Zo ziet méé-maken eruit!

Vertaal dit naar beleidsontwikkeling. Wanneer medewerkers dat hebben méé-gemaakt, is het hoe en waarom van doelen en acties niet alleen duidelijk maar ook veel beter aanvaard. Wat zou dat betekenen voor de gezamenlijke prestatie? Cruciale voorwaarde is het Hoe-Plan, ingeleid door senior management, meegemaakt door middel management. Ultrakort van stof, maximaal inspirerend, nog nader invulbaar. Mijlpaal in de Verticale Dialoog met de rest van de organisatie. 🎯🎯🎯

Actieplan 2006 als Eerste Mijlpaal

Van Gansewinkel regio Noord Nederland helpt niet alleen haar klanten verder, maar ook haar middel managers en medewerkers.



Met gepaste trots presenteert directeur Harmen Stremmer het kleurig A3-document dat de werktitel Hoe-Plan droeg, maar nu Actieplan 2006 heet. Het is zeker niet alleen zijn plan. Met de handtekeningen (zie inzet) van MT-leden en afdelingshoofden er in, is het gedeeld eigendom van de top dertig in de regio. Deze senior en middel managers zaten drie maanden frequent om de tafel om werkbare invulling te geven aan de Strategie, Structuur, Cultuur en concrete Acties die regio NL-Noord tot realisatie van haar ambitieuze budget 2006 moeten gaan brengen. Zo is de eerste fase van de Verticale Dialoog volbracht. In de tweede fase bespreken zij het Actieplan met de medewerkers op de werkvloer. In goed overleg bepaalt elke afdeling welke van de actiepunten relevant zijn om op te pakken. Tot zover in vogelvlucht Plan en Do. Ook de Check is al gepland. Elk kwartaal maken de eigenaren van de actiepunten de balans op en rapporteren hierover binnen de organisatie. Dit zijn tegelijk de momenten waarop Improve, het eventueel bijstellen van acties, plaats vindt. Het team van NL Noord start 2006 dus goed voorbereid en vol enthousiasme. 🎯

Hersen•Panne

"Zeg maar niets meer." (Wanneer maximaal begrijpen van de ander geen woorden meer behoeft.) Luisteren is veel meer dan luisteren. Volgens Theory-U van Otto Scharmer is een 'open mind' de eerste stap, gevolgd door 'open heart' en 'open will'. Pas dan heb je de basis voor gepast handelen. In een dialoog wordt geluisterd. Maar wordt er ook gesproken? Zelf zag ik het veel te beperkt: dialoog als onderzoekend tweegesprek. Echter Dia betekent niet 'twee' maar 'door'. Logos verwijst niet naar 'woorden' maar naar 'menselijke kennis, logica, betekenis'. Hoe bekwaamen wij ons in de dialoog? Niet door beter of mooier te gaan spreken. Maar door dieper of, positief discriminerend, alleen nog maar te gaan luisteren. De kunstenaars van Accès Local creëerden een schitterend luisterinstrument. Meer betekenis in de kunst van de dialoog! Zie www.acces-local.com 🎯

BOEKEN•BABEL



"Wat de dialoog het meeste in de weg staat, is het miskennen van onze vooroordelen en het verdedigen van onze mening."
David Bohm

combineerde zijn natuurwetenschap met meer open vormen van denken, wat heeft geleid tot aansprekende inzichten, tot wegen die ons naar een betere samenleving kunnen leiden. Bewaar zijn kwantumfysische onderbouwing van heelheid en de verbondenheid van mens en geest voor een later tijdstip maar lees snel dit 100 pagina's tellende boekje. Het zet je aan het denken, over denken als proces en over de gedachte als zeer tijdelijk product daarvan. Dit laat je niet meer los. 📖

David Bohm. On Dialogue. Routledge 1996. ISBN 0-415-33641-4

NetGen•ten

"Een belangrijke en algemene functie van verhalen is dat ze onze werkelijkheid structuren en orde brengen in de chaos van ons leven. De menselijke kennis is een verhaal. Het vertellen van verhalen is één van de manieren om de realiteit te organiseren (Easterlin, 1999b, p. 142-145). We plaatsen kleine gebeurtenissen binnen grotere patronen. We organiseren ons gedrag in betekenisvolle opeenvolgingen, kortom: we geven zin aan ons handelen (Carroll, 2002, p.3)." Meer weten over de kracht van verhalen en hoe die in te zetten bij slechte prestaties of veranderingsprocessen binnen uw organisatie?

Luister naar Karin de Roo. 🎧
karinderoo@tiscali.nl



WAT IS WIJSHEID?

Mijn 'foundation year' zit erop. Kwalitatief onderzoek wordt mijn pad. Verticale Dialoog mijn onderwerp. Alles draait om de vraag "Wat gebeurde er precies?". De factuur voor het tweede jaar ligt in de bus. De prijs-prestatie-verhouding zit wel snor. Geldt dat ook voor mijn zaak-studie-verhouding? De tijd zal het leren. De wil is er. Nieuwsgierigheid is een ongekende energiebron. En de steun niet te vergeten. Studietoelagen, vrienden, netgenoten, klanten, geïnteresseerden en mijn familie: tot zover alvast zeer bedankt. Ik zal jullie ook in de toekomst nog hard nodig hebben. 🎯

Liever úw quote!

De spanning tussen de collega's was te snijden. Toen ik de afdeling opliep zag ik het al aan de gezichten, hun houding, de toon die ze hanteerden. Kortom, geen positieve werksfeer. Zonder precies te weten wat er aan de hand was besloot ik, zittend op de hoek van de tafel, een verhaal te vertellen. Het verhaal, 'Ik heb het zelf gehoord' dat ik schreef in een boek over werkplezier. Tijdens het luisteren schoten ze allemaal ondanks zichzelf in de lach. Toen ik uitverteld was konden we vrij eenvoudig bespreken waarom de stemming op de afdeling zo slecht was en hoe we daar meteen wat aan konden gaan doen.

"Karin de Roo"

Oproep aan de Panopsis lezer: stuur (liefst je eigen) quotes over dialoog, samenwerking of verbetering en je vindt jezelf op deze plek terug.