

Pan•opsis

Nieuws- en Inspiratiebulletin voor Managers en andere Organisatoren

In deze Pan•opsis:

- Onderzoek naar werkklimaat bij 2500 bedrijven in Europa
- Interne Communicatie op weg naar Meer Betekenis
- Over doel(samen)stellingen
- Solving Tough Problems...
- De drijvende Krachten van WaardenManagement

Interne Communicatie is van Grote Betekenis

Zolang we Interne Communicatie als afdeling blijven zien, gaan we niet vooruit.

Maar zodra we het als ontwikkelingsproces beschouwen kan er iets moois gebeuren. De meeste grote organisaties hebben drie fasen voor de boeg.

Fase 1 is het zodanig beheersen van informatievoorziening, dat medewerkers letterlijk weten waarvoor ze het doen.

Fase 2 is het stimuleren van (verticale) dialoog, waardoor medewerkers serieus gaan meedenken en meepraten.

Fase 3 is het bouwen aan een "working community" waarin samenwerken en samenleven normaal gedrag is.

Dit proces vraagt geen afdelingsgrenzen, maar samenwerking van degenen die een stimulerende en regisserende rol kunnen bekleden. Stel mensen samen verantwoordelijk voor goede communicatie, en ontmoedig territoriumgedrag. ☺

Wat kunnen we opmaken uit de Trust Index® bij 2500 bedrijven?

In opdracht van de Europese Commissie heeft Great Place to Work® Institute Europe drie jaar achtereenvolgend onderzoek gedaan naar het werkklimaat van 350.000 medewerkers in 14 Europese landen. Op 21 maart 2006 vond aan de Erasmus Universiteit Rotterdam een debat plaats tussen beleidsmakers, adviseurs, onderzoekers en vertegenwoordigers van sociale partners, met de bedoeling een gezamenlijke bijdrage te leveren aan het formuleren van conclusies.



De Trust Index® peilt Geloofwaardigheid, Respect, Eerlijkheid, Trots en Kameradschap als criteria voor een goed werkklimaat. De data-analyse duidt op vier oplopende 'kwaliteitsniveaus' respectievelijk binnen Mediterrane, Angelsaksische, Rijnlandse en Scandinavische landenclusters. Op uitnodiging van Marcel van Marrewijk, directeur GPTW Nederland, en Dirk van Dierendonck, universitair hoofddocent RSM Erasmus, nam ondergetekende deel aan een levendige en kritische conversatie over thema's als:

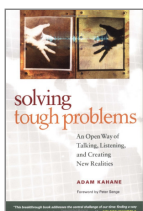
- de relatie tussen geografische/demografische en bedrijfscultuur;
- bedrijfsklimaat in relatie tot bedrijfseconomische prestaties;
- de toepasbaarheid van waardensystemen (afgeleid van het onderzoek van Clare Graves) in relatie tot bedrijfsbesturing;
- de wenselijkheid van organisatieontwikkeling in de richting van Rijnlandse en Scandinavische modellen.

Meer weten? Verder praten? Mail naar ch@panoptics.org.

Hersen•Panne

Terugdenkend aan de periode waarin ik mijn doctoraalstudie fluitend combineerde met een halve kantoorbaan, vijf uren les op twee scholen en mijn zaterdag in de groentewinkel, rijst het vermoeden dat persoonlijke effectiviteit evenredig is met het aantal werkverbanden dat je onderhoudt. En dat deed mij weer denken aan een workshop, waarin ik de leden van een managementteam vroeg een eigen doelstelling te benoemen, en vervolgens één voor elk van hun teamleden. Dat resulteerde in een matrix van doelstellingen, waarvan het grootste deel intercollegiaal was bepaald, die een hoop stof deed opwaaien, maar die tegelijkertijd onmiskenbaar de onderlinge werkverbanden aan het licht bracht. Ik denk dat de lage effectiviteit in grote organisaties wordt veroorzaakt doordat managers veel te weinig doelstellingen van collega's op hun eigen bordje hebben. ☹

BOEKEN•BABEL



Adam Kahane, derde generatie in Shell scenario planners, na Arie de Geus en Joe Jaworski. Zijn stelling, die ik van harte onderschrijf, is dat er niet zoiets bestaat als simpele oplossingen voor serieuze problemen. Die zijn namelijk én dynamisch complex (geen duidelijke oorzaak-gevolg), én generatief complex (ze ontwikkelen zich zeer onvoorspelbaar), én sociaal complex (de betrokkenen hebben sterk uiteenlopende standpunten). Het oplossen van deze problemen vraagt het herkennen en erkennen van complexiteit. Een lekker leesbaar, leerzaam, leuk en liefdevol boek. 📖

Adam Kahane, *Solving Tough Problems*. San Francisco, Berret-Koehler 2004. ISBN 1 57675 293 3

NetGen•ten

Gert Bij en Ed Peelen. Volgens mij vormen zij de belichaming van het begrip "complementair". Zij zijn het die de waardensystemen, ontleend aan Don Beck's Spiral Dynamics, maximaal toegankelijk hebben gemaakt voor gebruik in organisaties. Hun individuele waarden assessment kan digitaal worden afgenomen. De nabespreking is weer heel persoonlijk. Het waardenprofiel is uiteraard kleurrijk, en vooral zeer informatief over systemen die ten grondslag kunnen liggen aan het gedrag van individuen en groepen. Maak kennis met twee zeer mensgerichte professionals. ☺



www.waardenmanagement.nl



WAT IS WIJSHEID?

Wat is data? Data is 'stuff', vertelt de professor. En wij zoeken 'rich data'. Dan bedoelen we niet bergen statistische gegevens. (Filosofen talen niet naar steekproeven.) We proberen zo goed mogelijk te zien wat er gebeurde. (En laat dat tussenvoegsel 'werkelijk' maar weg.) 'Bracketing' heet dat volgens fenomenoloog Husserl. En wees er volledig van doordrongen dat, in het bestuderen van organisaties (ofwel sociale interactie), observator en onderzoeksobject elkaar continu beïnvloeden. Een letterlijk uitgeschreven interview is 'data', soms zelfs 'rich data'. Dan kan de analyse beginnen. Maar ja, wat is precies analyseren? ☺

Liever úw quote!

"Wat waard is gedaan te worden, is waard goed gedaan te worden."

"Deze kreeg ik in mijn jeugd mee bij een transportbedrijf waar ik op de zaterdagen hielp met wassen, smeren, schuren, schilderen etc. Ik wilde me nog wel eens (te) makkelijk van een klusje afmaken, en dan kwam mijn "leermeester" naar me toe en zei dit tegen me. Dit speelde pak 'm beet ruim 20 jaar geleden, maar het is zo'n spreuk die blijft hangen en ik nu nog wel eens voor mezelf én naar anderen hanteer."

Rik Verburgt

OPS Performance Director, DHL

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

info@panoptics.org