



Pan•opsis

Nieuws- en Inspiratiebulletin voor Managers en andere Organisatoren

In deze Pan•opsis:

- Leiderschap in Loppersum
- De output van een workshop
- De waarde van prioriteiten
- Over de waarde van waarden
- Levenskunstenaar Frank
- De quote van Anja Overdieck

WORKSHOP-OUTPUT

Het is bekend: een proces levert output en beoogt een effect. Output is "wat er is". Effect is "wat er gebeurt". Ook een managementworkshop kun je als proces zien.

De output van een managementworkshop? Veranderde managers natuurlijk. Veranderd in de zin van "voorzien van nieuwe inzichten". Inzichten die hopelijk zo sterk én collectief zijn dat ze tot nieuw gedrag leiden. Gedrag dat ervoor zorgt dat er iets nieuws gebeurt. Voorwaar een effectieve workshop! Waar gaat de redenering mank? Nieuwe inzichten leiden niet per se tot nieuw gedrag. Kennis, kunde en overtuiging zijn ook belangrijke ingrediënten. Net als nut en noodzaak, en sociale controle. Daarom moet een managementworkshop nóg een output hebben: een schriftelijke verklaring van de opgedane inzichten en tot welk gedrag die zouden moeten leiden. Visie. Voornemens. Belofte. Vertrekpunt voor actie. Voorwaarde voor effect. ➔○☆

Het Verdrag van Loppersum

BAT Niemeyer wil winnen met 'Leadership on all Levels'



Met "Made in Groningen" als voornaamste drijfveer boog het managementteam van een van Neerlands erfgoedbedrijven zich over de continuïteit van haar organisatie. Hotel Spoorzicht te Loppersum was plaats van handeling.

We hebben het over BAT Groningen, voorheen bekend als Koninklijke Theodorus Niemeyer, thans onderdeel van de Other Tobacco Products Branch van British American Tobacco. Verreweg de kleinste divisie, met van oorsprong een ambachtelijk product. Marktomstandigheden, opname in een corporate onderneming, ingrijpende reorganisaties en bewonderenswaardige verbeterprocessen op het gebied van TPM, Total Productive Manufacturing, hebben de Groningse organisatie op een belangrijk keerpunt van haar ontwikkeling gebracht. De basis voor een winnende organisatie is gelegd. Nu gaat het erom de medewerkers te stimuleren en te steunen in het steeds beter omgaan met de aangereikte verantwoordelijkheden op de eigen werkplek. De crux is Coachend Leiderschap. In Loppersum kwam het MT tot heldere inzichten en afspraken over een programma voor duurzame training en ontwikkeling op alle managementniveaus, zichzelf niet uitgezonderd. Met het "Verdrag" etaleert het MT haar visie en strategie en verbindt ze zich aan het succes van dit ambitieuze programma. ✍

Hersen•Panne

Het was in de tijd van Time Manager® en Time System®, de ringband-agendasystemen voor de moderne manager. Niet slechts voorzien van leren omslag en bladwijzer met ingebouwde rekenmachine, maar ook basis voor een driedaagse training time management. Ik zei toen: "Kom je tijd tekort? Schrijf je in voor zo'n cursus en zeg op het laatste moment af. Dan heb je tijdwinst geboekt." En dan die actiepunten, te voorzien van prioriteit 1, 2 of 3. Ooit toegekomen aan een actie met prio 3? Bedoel ik. In die tijd rees bij mij het inzicht dat actiepunten van generlei waarde zijn, als ze in feite slechts een afspraak met jezelf vormen. Deze actiepunten kun je naar believen doorschuiven of van een nog lagere prioriteit voorzien, en uiteindelijk ongestraft weer van je lijst verwijderen. Conclusie: échte actiepunten bevatten een afspraak met een ander, en hebben dan ook altijd prioriteit één. ①

BOEKEN•BABEL



Nietzsche aanbevelen? Het staat zo pretentieus. En om eerlijk te zijn, bevat ik de inhoud van De Genealogie van de Moraal zelf

nog niet helemaal. Ik ga even voorbij aan het controversiële karakter dat sommigen het toedichten. Maar tegelijkertijd is de eerste helft van dit boek zó relevant, in deze tijd waar de ene na de andere organisatie de nodige waarden in haar medewerkers wil pompen. En het is ook zo briljant geschreven. Alleen al de vraag: "Wat is de waarde van waarden?" Ja, dit is managementliteratuur, al kan het even duren voordat we het daar over eens zijn geworden. ①

Friedrich Nietzsche (1844-1900), De Genealogie van de Moraal. 2005 Arbeiderspers. ISBN 9029563818

NetGen•ten

Bewust Veranderen luidt het motto van de tweemansformatie Mpire, bestaande uit Bram de Landtsheer en Frank van Elsdingen. Vooral dat "bewust" is iemand als Frank, die ik hier met trots vermeld, op het lijf geschreven. Bewust van zijn kwaliteiten op het scheidsvlak van informatie en organisatie. Heel bewust gestart met het Mpire-netwerk, gevuld met al zeventig 'eenpitters'. Een flinke voorkeur voor het humane maakt merkbaar deel uit van Franks benadering. Hij toont zich een ware levenskunstenaar, die van elke netwerkdag een onvergetelijke belevenis maakt. Niet in het minst door de culinaire hoogstandjes, waar hij duidelijk de hand in heeft. Vind hem op www.mpire.nl. Bereik hem op fve@mpire.nl.



WAT IS WIJSHEID?

Er is weer twijfel... Leuk hoor, dat ene humanist Coornhert stelde dat zij die niet twijfelen niets zullen leren. Ik betwijfel of mijn '(re)search' naar 'vertical dialogue' daadwerkelijk het gezochte zal opleveren. Ik dacht dat ik het gezien had in de organisatie die ik als mijn proeftuin beschouw. Enkele interviews verder weet ik het even niet zo zeker meer. De intentie wás er, bij sommige managers. Maar was er echt sprake van het (tijdelijk) inleveren van de macht, teneinde een beleidsdialoog te kunnen voeren? Of maak ik mijn definitie nu te 'ideaal'? Zou best kunnen. Er is weer hoop... ✍

Liever úw quote!

"De meest effectieve mensen houden luisteren en praten in evenwicht."

"Dit was mijn leermoment tijdens het Hoogvlieger evenement 2006."

Dr. Anja Overdieck

H20 - Human to Organization

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