

In deze Panopsis:

- Dóórontwikkelen met AmSZ
- Elkaars doelen formuleren?
- Transcend and Include...
- Great Place to Live krant
- Arie Schaap, koetsier
- Pyramide in Speakers Corner

Ondeelbare Doelen...

De paradox van het management team is scheiding van aandachtsgebieden en toch één gezamenlijke doelstelling. Het recept is simpel en doeltreffend. Vraag elk MT-lid één doel voor zichzelf te formuleren en vervolgens een doel voor elk van zijn MT-collega's. Formeer de post-its in een matrix. Stel vast dat in een MT niet zoiets bestaat als 'eigen doelen'. Alle doelen hangen met elkaar samen. MT-leden zijn afhankelijk van elkaars resultaten. Probeer het eens! ☞



Een verlicht MT dat nóg verder wil



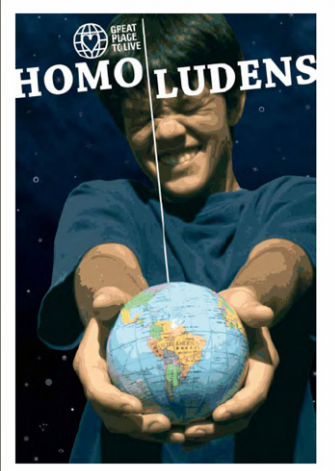
Dienst Arbeidsmarkt en Sociale Zaken van Gemeente 's-Hertogenbosch staat reeds bekend als vooruitstrevend en goed georganiseerd. In INK-termen zijn de processen optimaal. Maakt dat de organisatie als geheel optimaal? Een zoektocht.

Wat zijn eigenlijk betere resultaten? En hoe realiseren wij die? Dat waren de leidende vragen voor de jaarlijkse 'MD-sessie' van het MT-AmSZ. Het werden twee intensieve dagen die het besef van 'heelijkheid' bevorderden. In staccato: Van persoonlijke waardensystemen (Spiral Dynamics) naar individuele gebruikshandleidingen. De macht om iets met je organisatie te willen. Six Blind Men and The Elephant, met de organisatie als olifant. Hoe ziet de olifant er in de toekomst uit? Een INK-zelfonderzoek legt bloot dat managementmaatregelen en hun effecten in de tijd uitgezet moeten worden. Dan de crux: het delen der doelen. Verrassend en toch ook weer niet. Vooral verbindend, onlosmakelijk verbindend. "Wat is mijn bijdrage in het MT, en wat betekent dat voor mijzelf? Hoe steekt mijn persoonlijke verandering in elkaar, en wat kan of moet ik daarmee?" Walk the Change leidt langs 20 verandervragen en blijkt louterend. Het prachtige weer en de uitgestrekte Mookerheide helpen mee. De voorbereiding tot verandering blijkt een verandering op zich. Complimenten aan alle teamleden voor hun bijdrage aan het geheel. Nog een opdracht in het boek "Als de leuning beweegt", dat we elkaar geven. Hoe vertellen we het onze medewerkers? Verticale Dialoog misschien? ☞

Hersen•Panne

Spiral Dynamics gaat over de drijfveren van mensen in relatie tot wat er in hun omgeving gebeurt. Nieuwe omstandigheden vragen om nieuwe benaderingen en dat vormde en vormt onze evolutie van waardensystemen. (Vrij naar professor Clare Graves.) Het is niet zo dat onze innerlijke drijfveren veranderen; er komen nieuwe lagen bovenop. Transcend and Include heet dat. Van Marrewijk (Great Place to Work) transponeert Spiral Dynamics van menselijke naar organisatie-ontwikkeling. Willem-Jan van der Veldt (BIC) laat de maatregelen in zijn op INK-/EFQM gebaseerde management game correlleren met diezelfde waardensystemen. En dan zijn er de managers die met hun organisatie van procesgericht naar systeemgericht willen... Denk dan nog eens aan Transcend & Include. Systeem is geen totale vervanger van Proces, het komt er in bepaalde opzichten bij! ☞

BOEKEN•BABEL



Een krantenbabbel dit keer. Mag ik de Panopsis-lezer attent maken op een lovenswaardig initiatief dat onze samenleving mogelijk een stukje verder kan helpen? De Great Place to Live krant. Lees en bewonder! ☞

Gratis te downloaden op www.greatplacelive.nl

NetGen•ten

Arie Schaap is in allerlei opzichten een stuurman. De foto moge voor zich spreken. Mede-oprichter van Thymos Human Factor Consulting Groep. Geeft als consultant sturing aan veranderen en verbeterprocessen. Is in WaardenManagement termen (dan ook) behoorlijk rood. Arie is ook paardenmenner, en past dit als management metafoer toe in zijn trainingen. Met het koetsieren als hobby zorgt Arie ervoor dat de koets weer meer en meer onderdeel van ons stadsbeeld werd. Zo zit Arie graag op menig bok, letterlijk en figuurlijk. ☞



Vind Arie terug op www.thymos.nl



WAT IS WIJSHEID?

Als ik Coornhert moet geloven, dan leer ik ongelooflijk veel, omdat ik behoorlijk twijfel. Dat boek over Verticale Dialoog, dat is bedoeld voor managers. Pragmatisme is doorgaans hun handelsmerk. Bepaald geen doorsneelezers van wetenschappelijk werk, laat staan van documenten die het predikaat 'proefschrift' dragen. Zij zijn het die ik wil verleiden tot het uitproberen van het 'constructieve gesprek tussen beleidsproducent en beleidsconsument'. En dus moet ik ook de taal van de manager gebruiken. Kan dat tegelijk een proefschrift zijn? Wellicht niet. Maar het managementboek gaat vóór! ☞

B.J. v.d. Mieden: Z.Z.P. initieert de Innovatie?

"Sinds '92 verzorg ik maatwerkworkshops voor kleine groepen (www.pyramide.nl). Voor een cultuurveranderingsproject deed ik dat voor 80 mensen! Resultaat: zeer positief. Niet eerder had men zo'n actieve workshop! Geweldig dat het lukte! Ik nam dit keer een goochelaar en een danstherapeute mee voor een innovatieve vertaalslag naar organisaties. In mijn boek "De mens in de 21e eeuw" introduceerde ik de bewustwordingspsychologie en bewustwordingsmanagement. In 2005 richtte ik de Stichting Globaliseringscentrum op. Maak via ikverbind.nl kennis met het Ennisme. Wat is nu innovatie? Komen we tot het Innovatieplatform van zzp'ers



voor een integrale dialoog?"
Mvgr. Bert-Jan
0653 313147.

Speakers Corner