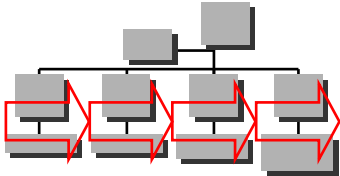


- Verbindend Leidinggeven
- Verbindend Organiseren
- Verbindend Verbinden
- Verbindende Literatuur
- Verbindende Voorwalt

Vergeten te Verbinden

“Organiseren is opknippen in afdelingen, om ze vervolgens te laten communiceren.”



Deze uitspraak hoorde ik jaren geleden in een masterclass en hij is mij altijd bijgebleven. Met dat opknippen zit het bij de meeste organisaties wel goed. Maar het communicatief verbinden scoort een stuk minder. Eigenlijk kun je als manager van één van die afdelingen pas goed managen als je in verbinding staat met alle andere afdelingen; met de organisatie(doelen) als geheel. Laatst bij het EFQM-NL genootschap stelden we vast dat “quality” geen model is, maar een beroep doet op het integraal denken en doen van (met name) managers in organisaties. Zij zijn de verbindende schakels.

Verbindend Leidinggeven



“Wij verbinden ons aan het zijn van inspiratiebron en transferpunt voor leidinggevenden die mensen en organisaties willen verbinden in hun ontwikkeling naar duurzaam excelleren.”

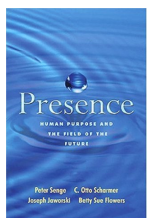
Was getekend: Martijn Contant, Dick Simons, Anja Overdiek, Emiel Eckstein, Jan Scholtens, Mariska van Beek en ondergetekende. We schrijven 16 november 2007, locatie Hamermolen te Uchelen. Jan en Dick zijn de initiatiefnemers. Het begon enkele maanden eerder met een uitnodiging voor een college Business Spiritualiteit van de Nyenrodeense Prof. dr. Paul de Chauvigny de Blot SJ Lic.Ph. die managers – ultrakort gezegd – uitnodigt hun Doen met hun Zijn te verbinden. Je mag ook spreken van de verbinding tussen verstand en gevoel of tussen linker en rechterhersenhelft, zo je wilt. In kleinere groep vroegen we ons af hoe wij dit zo praktisch mogelijk kunnen vertalen naar de voor organisaties zo cruciale groep van midden managers. In de Hamermolen deelden we onze overtuiging en onze missie. We konden deze meteen voorleggen aan Paul de Blot (zie foto) die bereid bleek ons tijdelijk te vergezellen. Nu nog ons eigen Zijn vertalen in Doen. Na de jaarwisseling werken we dit uit. Tussentijdse vragen of suggesties zijn altijd welkom.



Hersen•Panne

Lang geleden zag ik een oneindig versnipperd organogram van de Humanistische Alliantie. Dit wilde ik gebruiken om ons te verbazen over het feit dat er in organisatieland weliswaar veel partijen - tief zijn met “verbinden” maar kennelijk moeite hebben zich onderling te verbinden. Vrijblijvend netwerken lijkt het best haalbare. Dus ik nog even naar dat HA-organogram gesurfd. Blijkt er sinds een paar dagen een samenwerkingsplan te bestaan “Verbonden door humaniteit”. (Googelen!) Het kent heldere doelen zoals: praktische verbindingen leggen tussen de 46 lidorganisaties en hun 85.000 medewerkers, en: het bewust maken van de ruim 1 miljoen mensen in ons land die er onbewust een humanistische levensvisie op na houden. Toch weer even nieuwsgierig geworden of jij daar ook toe behoort? Daarom bij deze Panopsis mijn artikel “Humanisme, misschien iets voor managers?” bijgevoegd en warm aanbevolen!

BOEKEN•BABEL



In Panopsis 0511 beschreef ik de Engelse versie die toen net uit was. Nu is er de Nederlandse vertaling en opens ook meer publiciteit zo lijkt het.

Geen ander boek handelt zo indringend over ‘verbinden’ als dit. Het maakt overduidelijk dat fragmentatie in organisatie en samenleving ons niet verder brengt. Verbinden van mensen, processen, culturen. Met een duidelijke opdracht voor leiders van organisaties. Ik vond “Human Purpose and the Field of the Future” een betere subtitel trouwens.

Peter Senge, C. Otto Scharmer, Joseph Jaworski, Betty Sue Flowers. Presence, Een ontdekkingsreis naar diepgaande verandering in mensen en organisaties. Academic Service, 2006. ISBN-13 9789052615264

NetGen•ten



Een gesprek met Marc Voorwalt is altijd ontwikkelend. In ons geval vond het telkens plaats achter een ‘panza’ (pizza pannenkoek) op de veranda te Rhijnauwen. Van oudsher – Forces komt voort uit het opleidingscentrum van PTT Telecom – vormt Marc de schakel tussen ontwikkelingsvraag en – aanbod. Van MD-trajecten tot complexe leeromgevingen en zogenoemde learning portals. Steevast met de toekomst bezig. Dus ook met zijn eigen toekomst, die zelfstandig ondernemerschap omvat. Onder de naam 4deVerandering zijn Marcs persoonlijke kwaliteiten en ervaring nu verkrijgbaar! Warm aanbevolen. Surf naar www.4deverandering.nl en maak kennis met Marc. Je wordt er gewoon een beetje gelukkiger van.



Op deze plek begon het ruim twee jaar geleden onder de titel “Wat is Wijsheid?": de queeste die PhD heet, in mijn geval aan de Universiteit voor Humanistiek en gericht op Humanisering van Organisatie. Studiejaar 2007 werd een sabbatical, gericht op het voortbrengen van een minder academisch maar wel heel praktisch boek: Kracht zonder Macht, Onweerstaanbare Management recepten met de smaak van Verticale Dialoog. Het is intussen in opmaak dus ik kan niet wachten. En er gloort ook weer iets van een onderzoeksdoel: als lezers de recepten nu eens echt zouden uitproberen, zou ik dan in staat zijn van dit boek de “performativiteit” te meten?

Ontwikkelen van mens en organisatie klinkt zo simpel

Simpel op vier manieren:

1. de manager stuurt ze naar een opleiding
2. de opleidingsadviseur organiseert een opleiding
3. de directie stuurt ze naar een opleidingstraject
4. we verzinzen en organiseren samen onze ontwikkeling

Kenmerken?

Op afstand: 3-2-1-4

Op kostenefficiëntie: 1-2-3-4

Op effect: 2-3-1-4

Op betrokkenheid: 3-2-1-4

Ontwikkelen is dichtbij, in de organisatie, samen, met een veelheid aan soorten interventies. Je moet het alleen faciliteren en communiceren. Maak gebruik van in de organisatie aanwezige kennis en kracht. Zo is ontwikkelen transparant, effectief en efficiënt. Simpel.



4deverandering!
Speakers Corner