

Panopsis

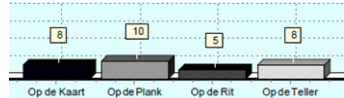
Nieuws- en Inspiratiebulletin voor Managers en andere Organisatoren

In deze Panopsis:

- Acadroom en MBO Acadroom
- Hoe werkt 'embedden'?
- The Connected Leader
- Otte Pieter Banga 'support'
- Nieuwe rubriek: Mindz.com!
- Wat iedereen steeds wist...

Dit doet de Acadroom

Een zogenoemde Huisacademie manifesteert zich in vier typische stadia: Opleidingsfunctie, Trainingsinstituut, Integrale Beleidscommunicatie en Epicentrum voor Leren en Ontwikkelen. Een zich op deze manier ontwikkelende interne academie helpt haar moederorganisatie een Lerende Organisatie te worden.



De Acadroom is een onderzoeksinstrument dat gebruik maakt van de inzichten van het INK Managementmodel en Spiral Dynamics. Het geeft een positiebepaling van de Huisacademie en een strategische richting om een volgend ontwikkelstadium te realiseren. Deze groei loopt via vier ontwikkelpaden, die focuspunten vormen voor de 'academiebouwer': Op de Kaart (erkend), Op de Plank (aanbod), Op de Rit (organisatie) en Op de Teller (effecten). Zie www.acadroom.nl

ROC van Twente is Droomdecor

Hoe het industrieel erfgoed de behuizing van een ROC kan worden, in dit geval het oude Storkgebouw in Hengelo, is inderdaad een droom. En zeker de moeite waard om eens een kijkje te nemen mocht je in de buurt zijn. Een ROC is toch min of meer publieke ruimte. In dit geval tevens het decor van een bijeenkomst rond de MBO Acadroom: het ACADemie Referentie en Organisatie Ontwikkelings Model. Vijf zogenoemde MBOacademies zaten bijeen om hun onderzoeksresultaten met elkaar en met de onderzoekers te interpreteren.



V.l.n.r. zie je Jan ter Meer (ROC van Twente), Matina Fidler (ROC Landstede), Wendy Klein (Research to Improve), Piet Jan Kuipers (ROC DrentheCollege), Anky Marijnissen (ROC Nijmegen) en Rikie Oosthof (ROC Twente). Carin Naus van ROC RijnIJssel moest al eerder weg. Vijf gepassioneerde bouwers bezien de mate waarin hun huisacademie – andere naam voor intern instituut voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers – een volgend stadium van rijpheid heeft bereikt. Dit alles in het kader van het initiatief MBOacademies.nl, waar nog eens 16 ROC's en hun academiebouwers bij zijn aangesloten. Wat een groei!

Hersen•Panne

Embedded code. Huh? Piece of cake voor web2.0-fanaten. En voor HTML-kenners. Voorbeeld: je hebt foto's geparkeerd op flickr.com. (Op zich al een prestatie.) Je schrijft een weblog (heel 2.0) en je wilt in dat blog die fotoserie tonen. Dan zoek je bij Flickr de "embed code" op. Eerst zet je je blogtekst om in html-code. Dan plak je de flickr-embed code daar tussen in. En dan vertaalt je je blog-in-html-code weer terug naar normale edit-mode. En dan zie je een mooie fotolijst tussen jouw blogtekst. Ben je er nog? Ik moest opeens denken aan het 'embedden' van een nieuwe medewerker in een bestaande afdeling, of een nieuwe afdeling in een organisatie. Meestal blijft die zijn eigen taal spreken. Wat wij vergeten te doen is de ontvangende organisatie eerst om te zetten in de taal van het te embedden object, dit dan pas te embedden en dan het geheel weer terug te zetten. Snappie?

BOEKEN•BABEL



Toen ik met iemand over Verbindend Leidinggeven sprak, maakte zij me attent op dit boek. En waarachtig: twee zielen,

één gedachte. Het gaat over de wijze van leidinggeven die je organisatie wendbaar maakt, waarin het lekker werken is en de prestaties optimaal zijn. Het gaat dus over het bouwen aan De Meesterlijke Organisatie. Alles draait om het werken aan - en onderhouden van - de relatie met je collega's. Vanuit die band ontstaat gezamenlijk presteren. De VL Zelfreflector is niet alleen; dit boek bevat diverse zelftests.

Emmanuel Gobillot: The Connected Leader. Creating agile organisations for people, performance and profit.
 ISBN-13: 978-0749448301

NetGen•ten

Joost (Panopsis 41) zei dat ik Hilde moest ontmoeten. Zij bracht me weer in contact met Otte Pieter. Nog geen week later waren we samen een klant aan het bedienen en vormden we een drietal. Maak kennis met Otte Pieter Banga van Banga & Partners, en ook van Oaktree Media. Een rappe denker, een warme persoon en iemand met gezond zakelijk instinct, die gaat voor de mens in de organisatie. Vooral voor de betrokkenheid van die mens, iets waarvoor hij de 'support team' methode met succes hanteert: bij grote veranderingen is het zaak om in de zijlijn een dwarsdoorsnede van de organisatie paraat te hebben, als geweten en als adviseur. Een effectieve veranderaar. Maak eens nader kennis, zeg ik je:



opb@bangapartners.nl

Mindz•kom!



Tijd voor een nieuwe rubriek in Panopsis. Mindz.com is een socio-business network, waar inmiddels 30.000 Mindzers werken aan hun 'personal brand'. Via plaza's, cirkels en events brengen zij groepen gelijkgestemden bijeen voor steevast inspirerende ontmoetingen, soms met een ideëel, soms met een commercieel karakter, vaak met een combinatie van beide. Dat kan allemaal aan in Mindz.com. Met www.krachtzondermacht.nl als één van de eerste Mindz-plaza's, ben ik een 'early adopter'. Ik gebruik Mindz zo intensief dat ik nu 'heavy user' en 'co-creator' ben gedoopt. Reden genoeg om in elke Panopsis een Mindz-aspect te belichten. Start eens bij www.mindz.com/profiles/ceeshoogendijk. Word ook een Mindzer en multipliceer je contactuele mogelijkheden!

Wat iedereen wist...

Cultuur is gestold gedrag. En gedrag is een gevolg van iemands overtuigingen, waarden en normen. Aldus zeggen Dilts (logische neurale niveaus) en Graves (Spiral Dynamics). En Hofstede zegt iets over het gedrag van leidinggevend, dat dus gestoeld is op hun set van overtuigingen, waarden en normen: "Onderzoek toont keer op keer aan dat naarmate de leidinggevend meer het goede voorbeeld geven, de (cultuur-) verandering succesvoller zal zijn". Ja, ja, een die-kennen-we-al-constatering, zou je zeggen. Inderdaad, die kennen we al...
 I rest my case.



Otte Pieter Banga

Speakers Corner