



Academie voor Ervarend Leren

I: www.academievoorervarendleren.nl
E: info@academievoorervarendleren.nl
Bosboomstraat 27, 6813 KB Arnhem
T: 026-351 4098

Nieuwsbrief 5 augustus 2014

Graag nodigen wij u uit voor een inspiratie- en werkdag

Naar een organisatie met initiatiefkracht

dinsdag 30 september 2014, 14.00-21.00 uur te 7371 DE Loenen (Gld), Dalenk 36

Waar je ook staat in je organisatie, aan de top, aan de basis of ergens tussenin, je kan een verandering in de organisatiecultuur bewerkstelligen.

Op deze inspiratie- en werkdag gaan we op ontdekkingstocht in de eigen organisatie, vanuit je eigen mogelijkheden. Eerst twee voorbeelden, één op individueel en één op organisatieniveau, elk in twee varianten:

Voorbeeld op individueel niveau

'Karel kijkt'

Karel staat aan de rand van het instellingsterrein. Hij kijkt uit over de polder.

Jaap is blij hem gevonden te hebben. Het is nu zijn taak om te zorgen dat Karel naar het woonhuis komt. Karel kan je in zo'n situatie volstrekt negeren. Jaap heeft nog meer te doen. Dit zoeken kostte al extra tijd. Zijn neiging is om te roepen: 'Hé Karel, kom!' Jaap gaat echter naast Karel staan. Hij kijkt ook uit over de polder. Dan zegt Jaap, in een opwelling, wat hij ziet: 'Het lijkt wel of de molens langzamer draaien dan gisteren.'

Zonder verder iets te zeggen lopen ze samen naar huis.

'Karel gaat niet mee'

Karel staat aan de rand van het instellingsterrein. Gelukkig kan hij niet verder.

Jaap is blij hem gevonden te hebben. Het is nu zijn taak om te zorgen dat Karel naar het woonhuis komt. Jaap heeft nog meer te doen. Dit zoeken kostte al extra tijd. Hij roept: 'Hé Karel, kom, je moet naar huis. Het is tijd om te eten!' Karel negeert Jaap. Jaap vraagt het nu vriendelijk: 'Hé, het is tijd om te eten. Wil je meekomen naar huis?' Karel blijft Jaap negeren.

Jaap raakt geïrriteerd. Hij pakt Karel bij zijn arm. Karel verzet zich. Hij dreigt met trappen. Hopeloos. Jaap belt naar het woonhuis voor assistentie. Die is er in drie minuten. Ze pakken Karel beiden beet, ieder aan een arm. Hij laat zich op de grond zakken, trekt zijn benen onder zich en zit daar als een Boeddha.

Voorbeeld op organisatieniveau

'Sollicitanten participeren'

's Ochtends werken alle zes de sollicitanten voor de functie van meewerkend teamleider mee in de moestuin en de keuken. 's Middags is er eerst een gesprek van 1½ uur, tegelijk met alle sollicitanten, medewerkers, bestuurder en leden van de Raad van Toezicht. Vervolgens krijgt iedereen drie stickers. Iedereen mag stickers plakken achter de namen op de flipover van de kandidaten waarvan hij/zij denkt dat die het meest geschikt is voor de functie. Van tevoren is gezegd dat met de twee of drie kandidaten die er met aantal stickers bovenuit springen het gesprek verder gevoerd wordt.

'Mag ik alle stickers achter mijn eigen naam plakken?'
'Ja, dat mag.'

'Ik twijfel tussen twee kandidaten, mag ik een sticker doormidden scheuren?' 'Ja, dat mag.'

Drie kandidaten springen eruit. Een kandidaat heeft geen stickers achter zijn naam gekregen. Hij heeft zelf ook nergens stickers geplakt. Een andere kandidaat, waarvan ik op grond van de sollicitatiebrief had verwacht dat die hoge ogen zou scoren, vertel ik mijn verwachting en mijn verbazing dat hij nu laag scoort. 'Ja, die score klopt wel. Ik realiseer me dat ik nu nog meer werkbegeleider ben dan teamleider.'

In één-op-één gesprekken van de drie sollicitanten met de bestuurder wordt er telkens in het een conclusie getrokken. Met één kandidaat worden tot wederzijdse tevredenheid afspraken gemaakt.

'Sollicitanten worden beoordeeld'

In twee weken is er op zes ochtenden telkens één sollicitant die meewerkt. Aan het begin van de middag heeft een sollicitatiecommissie een gesprek met de sollicitant. Na afloop van het gesprek bespreekt de commissie de voors en tegens van de kandidaat. Aan het eind van de twee weken komt de commissie bij elkaar en besluit met welke twee kandidaten er verder wordt gesproken. De secretaris van de sollicitatiecommissie belt de afgewezen kandidaten en geeft desgevraagd argumenten waarom men hem/haar heeft afgewezen.

Met de overgebleven twee kandidaten heeft de commissie één voor één een tweede gesprek. Met de kandidaat die zo overblijft wordt een gesprek gevoerd over de arbeidsvoorwaarden. Men komt er niet uit. Met de op één na beste kandidaat wordt nu gesprek gevoerd. Hij wordt aangenomen.

Overeenkomsten en verschillen

In de twee rechter varianten handelt zowel de professional als de leidinggevende traditioneel : 'zo doen we dat' of 'zo zijn onze gewoontes'. In die gewoontes zit iets hiërarchisch, staan we tegenover elkaar, bepalen protocollen ons handelen en zijn we vooral toeschouwer.

In de twee linker varianten verschijnt een activiteit die wordt gekenmerkt door gelijkwaardigheid, naast elkaar staand, deelnemend en onderzoekend.

Organisatieontwikkeling

Ontwikkeling van een organisatie verloopt vlotter wanneer gelijktijdig verschillende lagen op een vergelijkbare wijze in beweging komen. Je maakt gebruik van de stroperigheid van organisaties, waarbij de verschillende lagen elkaar dan gaan meenemen en er een stroomversnelling ontstaat. Dan wordt het feit dat alles in de organisatie met elkaar samenhangt een kracht en de organisatie een levend organisme.

Inspiratie- en werkdag

Hierboven hebben we een voorbeeld uitgewerkt van hoe een sollicitatieprocedure actiever, gelijkwaardiger en vlotter kan verlopen. Er zijn natuurlijk veel meer activiteiten die je uitvoert en die om een omwerking vragen, zoals het maken van een beleidsplan, een jaarverslag, een projectplan, een functioneringsgesprek, visieontwikkeling, het organiseren van een open dag of

Op deze inspiratie- en werkdag gaan we met behulp van een speciaal hiervoor ontwikkeld werkblad aan de slag met de activiteit die jij wilt omvormen. Ga je samen met ons op zoek naar de kracht in de organisatie, die als een vliegwiel alles in beweging brengt? Meld je dan aan. Kosten deelname: € 175,-, incl. 21% BTW. Bij meer deelnemers uit één organisatie kun je 10% korting krijgen.

Academie voor Ervarend Leren

Albert de Vries, Anne Machiel, Thijs Schiphorst