

Wat elke organisatie moet weten van de onderstroom en bovenstroom

“Onbekend maakt onbemind.”

Organisaties zijn steeds meer ‘kenniscentra’ geworden. De kennis van de werknemer speelt daarbij een cruciale rol. Kennis die benut wordt, kan tot concurrentievoorsprong leiden en kennis die ontbreekt tot stagnatie of achterstand. Om een zelfde taal te spreken binnen een organisatie, is ‘gedeelde kennis’ noodzakelijk van bepaalde concepten. Een van de dilemma’s waar organisaties mee worstelen is het feit hun werknemers niet dezelfde ‘beginsituatie’ hebben m.b.t. veranderkundige kennis bij aanvang van een verandertraject. Toch wordt vaak uitgegaan van een uniforme aanpak met als belangrijkste aanname: alle mensen hebben dezelfde voorkennis.

Dat geldt niet alleen voor kennis over de bovenstroom en maar ook -en misschien wel: ‘vooral’- voor inzichten in de onderstroom. Echter het zijn kennis en inzichten die niet alleen voorbehouden dienen te blijven voor managers maar ook verspreid moeten worden onder de medewerkers.

Zolang medewerkers denken dat hun leidinggevendenden geen leiding kunnen geven omdat het ene verandertraject het andere opvolgt, zegt dat iets over veranderkundige kennis van medewerkers. En zolang managers denken het beste af te zijn door geen emoties te bespreken en vooral zakelijk te blijven, zegt dat op zijn minst iets over de inzichten en vaardigheden van de manager. Anders gezegd: organisaties beginnen soms al met een achterstand aan een verandering. De organisatie is als het ware niet fit om te kunnen veranderen.

Zolang managers hun zekerheden blijven zoeken in de bovenstroom (het rationele, het geplande en het lineaire) en medewerkers hun reacties en ongenoegens geven in de onderstroom (het onbewuste, het gevoel en de emotie) en deze uiten bij het koffieapparaat, is van constructief veranderen geen sprake. Dat komt omdat beide partijen slechts hun eigen perspectief blijven verkennen, zodat er geen verbinding kan ontstaan tussen het rationele en de emoties. Het gevolg laat zich raden: een gescheiden onderstroom en bovenstroom die als twee aparte (kunstmatige) werelden naast elkaar bestaan.

Wil er beweging worden aangebracht in veranderprocessen, dan is de verbinding tussen de onder- en bovenstroom noodzakelijk. Een start kan zijn om binnen uw organisatie uw mensen van de belangrijkste inzichten op de hoogte te brengen.

Doelgroep: Alle betrokkenen die op in een organisatie die te maken hebben met een veranderingsproces

Resultaat: Betrokken managers die in staat zijn om voor hun eigen team bijeenkomsten of workshops te organiseren met zowel een bovenstroom- als een onderstroomkarakter en een combinatie van beide. De deelnemer kan de zwaarte van een bijeenkomst goed inschatten en weet zijn voorbereiding daar op af te stemmen. Daarnaast heeft hij de belangrijkste didactische principes en groepsdynamische vaardigheden geoefend die hem voldoende zelfvertrouwen bieden om het geleerde op regelmatige basis toe te passen in de praktijk.

Duur: 1 dag

Programma :

Blok 1- Kenmerken van beide stromen

- Wat zijn de kenmerken van de boven- en onderstroom in organisaties?
- Hoe gaan organisaties daar mee om?
- Wat zijn de effecten daarvan?
- Hoe hardnekkige patronen te doorbreken?

Blok 2- Ingrediënten voor een onderstroom aanpak

- De Zelf Confrontatie Matrix
- Het belang van geweldloze communicatie
- Het meetbaar maken van emoties
- Van slachtoffer naar winnaar

Blok 3- Inzicht in faalfactoren

- Hoe het geplande leren en gepland veranderen organisaties in de greep houdt
- De marketeer-communicatie als een ineffectief middel om de druk op te voeren
- Wat organisaties kunnen doen om het 'goede' te behouden
- Hoe en waarom medewerker en managers er onbewust een 'zero-sum-game' op na houden

Blok 4- Gezamenlijke verantwoording voor veranderen

- De voordelen die informeel leren uw organisatie kan bieden
- De voordelen die een organisatie kan realiseren met de manager in de rol van facilitator
- Naar een nieuwe rol voor de medewerker
- Hoe gezamenlijk de kosten te besparen en de kwaliteit van het werk te verhogen?

Werkwijze:

Tijdens deze bijeenkomst worden de belangrijkste topics die betrekking hebben op de thematiek van de Bovenstroom en Onderstroom op heldere manier uitgelegd en wordt de samenhang aangebracht met de eigen organisatie. Er zijn vier blokken die elk hun eigen thematiek behandelen. Elk blok wordt afgesloten met een discussie over de betekenis voor de eigen situatie en wordt een activerende opdracht gehouden die de deelnemers in staat stelt een aanzet te maken voor de vertaalslag van kennis en inzicht naar acties.

Groepsgrootte: 12-16 deelnemers

Locatie en data:

In overleg met u wordt een locatie en de data voor de training vastgesteld.

de Roode Advies & Consultancy
Schoener 10
1991 XC Velsbroek
(T) 023 - 538 51 87
(M) 06 - 479 50 732
info@pderoode.com
www.pderoode.com