

Tweedaagse Zoekconferentie *Voor MT leden, bestuurders en andere verantwoordelijken*

“Problemen in de onderstroom kunnen niet worden opgelost door een bovenstroomactiviteit.” - Hustinx

Veel mensen die in een organisatie verantwoordelijk zijn voor het doorvoeren van veranderingen, willen niet langer alleen maar tijdslijnen opstellen en piketpaaltjes slaan of de veranderbudgetten opstellen. Integendeel, ze willen zelf ook deel uitmaken van die verandering. Maar ze vragen zich wel af: waar en hoe te beginnen? Inhoud en proces zijn namelijk niet te scheiden. Toch is dat een van de lessen die we hebben kunnen trekken naar aanleiding van veel mislukte veranderinterventies: zo de inhoud al doordacht was, gold dat zeker niet voor de vorm. Voordat een eventuele nieuwe verandering ingezet zal worden, dient scherp gekeken te worden naar de wijze hoe veranderingen in het recente verleden verliepen. Dit kritisch vermogen tot zelfreflectie is een wezenlijk onderdeel van elk veranderproces voor al die mensen die verantwoordelijk zijn voor het succesvol invoeren van veranderingen. Stil staan bij wat gedaan is en waarderen wat goed is, is minstens zo belangrijk als het opstarten van nieuwe initiatieven. Naast het onderscheid van inhoud en proces is er een ander onderscheid te maken namelijk het onderscheid tussen inhoud versus gevoel en emotie. Dit onderscheid wordt ook wel aangeduid als de thematiek van respectievelijk de Bovenstroom en de Onderstroom. Onder de Bovenstroom wordt verstaan de inhoudelijke kant van het organiseren, het geplande, het logische en het lineaire. De Onderstroom staat voor de emotie, het gevoel en het irrationele. De bovenstroom heeft het Westen veel gebracht, zelfs rijk gemaakt. Maar tegelijkertijd is er een kentering in de maatschappij –en in de wereld- ontstaan die illustreert dat zaken doen zonder vertrouwen creëren, gebaseerd is op gebakken lucht en niet-loyale klanten. De onderstroom kan niet langer genegeerd worden. Zij dient verbonden te worden met de zakelijke inhoud van de bovenstroom. De vraag is thans hoe eindverantwoordelijken in een organisatie deze verbinding willen aanbrengen.

Doelgroep: Bestuurders, MT-leden en andere eindverantwoordelijken.

Resultaten:

- Inzicht in de belangrijkste faal- en slaagfactoren van de eigen organisatie
- Inzicht in het ervaren werkklimaat van de ondervraagde lijnmanagers
- Een gedeeld beeld van de belangrijkste veranderthema's
- Verdeling van deze thema's over de Bovenstroom, de Onderstroom en de Verbinding
- Helderheid over de te kiezen veranderaanpak
- De aanzet voor een plan van aanpak.

Duur: 2 aaneengesloten dagen (al dan niet met een avondprogramma)

Dag 1:

- Kennismaking en introductie
- Inzicht in de slaag- en faalfactoren van de eigen organisatie
- Inzicht in het werkklimaat door de ogen van de lijnmanagers (bespreking onderzoek onder eigen lijnmanagers)
- Bespreking ingevulde cultuurprofielen
- Bespreking van enkele actuele veranderaanpakken
- Van een 'eigen visie' naar een 'gedeelde visie'

Dag 2:

- Terugblik
- Bespreking van de Bovenstroom en de Onderstroom
- Discussie: Hoe de verbinding aan te leggen tussen de onder- en bovenstroom?
- Discussie over zes generieke vragen en een gewetensvraag
- Selectie van thema's en verdeling van deze thema's over de onder- en bovenstroom en de verbinding
- Opstellen van een plan van aanpak (inhoudelijke thema's / veranderaanpak / concrete ondersteuning lijnmanagers)

Werkwijze:

Tijdens deze tweedaagse zoekconferentie wordt veel overleg gevoerd tussen de deelnemers onderling en worden met elkaar inhoudelijke onderwerpen uitgewisseld om deze continu scherp te stellen en te bezien of het gedeelde opvattingen zijn. De begeleider is in ene geval de inhoudsdeskundige om een thema toe te lichten en in het andere geval een procesbegeleider om de deelnemers te helpen keuzes te maken, lastige momenten bespreekbaar te maken en deze om te zetten naar concrete acties.

Vooraf aan de conferentie wordt de lijnmanagers een enquête gestuurd die inzicht verschaft in het werkklimaat van de lijnmanagers. Tevens wordt aan de doelgroep van tevoren gevraagd een cultuurprofiel-vragenlijst in te vullen die inzicht geeft hoe men aankijkt tegen de huidige en gewenste cultuur.

Groepsgrootte: 6-8 deelnemers

Locatie en data:

In overleg met u wordt een locatie en de data voor de conferentie 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