

In dit whitepaper lees je wat de leergang inhoudt, voor wie deze bestemd is en hoe geleerd wordt. Daarnaast vind je informatie over de data, de kosten en de locatie.

Ontwikkelingsproblemen in organisaties: wijdverbreid en genegeerd

In tijden waarin het rationele managementdenken overheerst, zijn we geneigd te vergeten dat organisaties en mensen niet zonder aandacht kunnen. In een wereld waarin organisaties wendbaar moeten zijn, vergeten we dat organisaties en mensen ook duidelijkheid en houvast nodig hebben. Het antwoord van de veranderkunde bestaat voor 80% uit instrumentele en vaak positivistische recepten voor hoe organisaties en mensen de ontwikkelingen voor kunnen blijven en het nog mooier kunnen maken. Het ongemak van het veranderen van organisaties met en door mensen wordt veelal vermeden. Dit is waar de theorie van de verwaarloosde organisaties zijn toegevoegde waarde heeft. De theorie geeft taal voor de ontwikkelingsproblemen in organisaties. Ontwikkelingsproblemen blijken:

- wanneer reorganisaties mislukken of ‘verdampen’;
- na een crisis of calamiteit met een implementatiereflex als reactie;
- bij langdurig onderpresteren van een organisatie(onderdeel);
- na aantreden van een nieuw bestuur of directie;
- wanneer vormen van zelfsturing uitmonden in chaos en frustratie.

De deelnemers van de 16 voorgaande groepen kwamen uit zorginstellingen, het onderwijs, het openbaar vervoer, de energiesector, de Rijksoverheid, gemeenten, provincies, industriële bedrijven, luchtvaart en financiële instellingen.

Intervenieren in verwaarloosde organisaties

De praktijk van het werken met de theorie van de verwaarloosde organisatie in ruim 100 projecten in de afgelopen ruim tien jaar heeft mij ertoe gebracht om de rijke ervaringslessen van het intervenieren op te schrijven en te ordenen tot een methode van werken. Al werkend en in de leergang ontstond ook de behoefte aan verdieping van de kennis over de destructieve aspecten van de geleefde werkelijkheid in organisaties¹. De kennis over het ‘hoe’ van intervenieren en de kennis over de schaduwkanten van organisaties hebben geleidelijk hun weg gevonden naar de leergang en zijn nu beschikbaar in een nieuw boek. Dit boek *‘Leren intervenieren in verwaarloosde organisaties: lessen uit de geleefde werkelijkheid’* gebruiken we naast en in aanvulling op het eerste boek *‘Verwaarloosde organisaties: een nieuw concept voor organisatieprofessionals’*.

¹ Engelstalige wetenschappelijke publicaties over ‘the dark side of organizations’, ‘destructive leadership’, ‘toxic followership’ en ‘deviant behavior’ zijn nu in het Nederlands samengevat en gekoppeld aan praktijkvoorbeelden

Voor wie is de leergang bestemd?

Je werkt als veranderaar en vraagt je af waarom sommige interventies die jij doet wel werken en andere weer helemaal geen effect lijken te hebben. Je verbaast je erover dat er soms helemaal geen reactie komt terwijl je op zijn minst weerstand zou verwachten.

Je hebt kennisgenomen van het concept van de verwaarloosde organisatie en je herkent een aantal verschijnselen in jouw praktijk. Je wilt meer weten over de onderliggende theorie om jouw verandervraagstukken met die specifieke bril te zien en te begrijpen. En te ontdekken dat er veel meer bruikbaar onderzoek is over de weerbarstige realiteit van veranderen. Je wilt meer weten over welke interventies werken en welke interventies in de context van een verwaarloosde organisatie niet effectief zijn. Je ervaart dat verwaarlozing ook een andere houding vraagt van jou als veranderaar: waarom lukt het niet om verbinding te maken en hoe bescherm jij jezelf tegen de heftige afweerreacties op jouw handelen?

Deelnemersgroep

De deelnemersgroep bestaat uit managers die veranderingen leiden in uiteenlopende soorten organisaties. Het zijn managers die verantwoordelijkheid dragen voor een resultaatverantwoordelijk onderdeel van de organisatie: zij hebben bovendien een opdracht voor verandering die gedragsverandering omvat van de direct leidinggevenden en medewerkers.

De tweede doelgroep is de intern of extern veranderaar: (senior) HR-adviseurs, intern organisatieadviseurs, extern organisatieadviseurs, trainers, coaches, projectmanagers en programmamanagers.

Methode van werken

De deelnemers leren hoe vraagstukken in verwaarloosde organisaties in elkaar zitten, leren wat te doen en leren waarom bepaalde interventies wel of niet werken. De deelnemers zijn 'reflective practitioners' (Schön 1983) en hebben ervaring in het begeleiden van veranderingen in organisaties. Je hebt een fascinatie voor de geleefde werkelijkheid in organisaties en weet wat ongemak is in je rol als organisatieprofessional.

Alle deelnemers brengen een of meer casussen in tijdens de leergang: dit kan een recent afgesloten opdracht of een lopend project betreffen. Voor elke bijeenkomst bestuderen de deelnemers relevante literatuur en bereiden opdrachten voor. Dit vergt tijd, maar mijn persoonlijke ervaring tijdens het promoveren naast een fulltime adviespraktijk leert dat het 'kunnen verklaren' en 'weten waarom een interventie (niet) werkt' nieuwe energie geeft in de praktijk: er ontstaat geleidelijk een wisselwerking tussen praktijk en theorie.

De deelnemers halen het hoogste rendement uit de leergang met een actieve deelname. Een gedegen voorbereiding van de literatuur en de casuïstiek is behulpzaam om tijdens de sessies goed aan de slag te kunnen.

Vooraf ontvangen de deelnemers twee boeken:

- 'Verwaarloosde Organisaties: een nieuw concept voor de organisatieprofessional' (Vakmedianet Deventer, 2011, 3^e druk 2014);
- 'Leren interveniëren in verwaarloosde organisaties: lessen uit de geleefde werkelijkheid' (Vakmedianet, Deventer, 2017).

Inhoud van de leergang

Hieronder volgt puntsgewijze de inhoud per sessie. De werkvormen zijn steeds interactief met een belangrijke rol voor de deelnemers.

Sessie 1: essenties van de theorie van verwaarloosde organisaties

Het concept verwaarloosde organisaties:

- De theorie uit het brondomein waarop het concept is gebaseerd
- Definitie van een verwaarloosde organisatie
- Systemisch perspectief: de verwaarlozende driehoek: destructieve organisatieontwikkeling, destructief leiderschap, destructief medewerkerschap

Het herkennen en duiden van verschijnselen: het stellen van een diagnose

- 'Organizational reality' als begrip en startpunt van werken
- Hoe doe je een werkelijkheidsanalyse?
- Duiden van de aangetroffen werkelijkheid met de 16 kenmerken

Oefenen met het diagnose stellen in een casus

Sessie 2: interventies voor herstel van verwaarloosde organisaties

Aansluiten op de aanwezige competenties: het gedachtegoed van Vygotsky

Voorwaarden voor herstel: de tweede diagnose 'bezint eer gij begint'

Processen van herstel

- 'het orde herstel-moment'
- het dagelijks organisatieleven centraal

De lijn in de hoofdrol

- De rol van de top
- De direct leidinggevende in positie
- De bedreigde schakel: de tweede lijn
- De staf terug in rol

Casuïstiek uit het onderwijs, gemeenten, het openbaar vervoer, een dienst uitvoering van een ministerie, een zorginstelling, een financiële instelling, een technisch installatiebedrijf.

Sessie 3: verdieping - de verwaarlozende driehoek

Destructieve organisatie ontwikkeling:

- De schaduwkant van organisaties
- Managementtypes en -modes
- De emotionele impact van verandering op mensen

Destructief leiderschap:

- Vormen van destructief leiderschap
- De giftige driehoek
- Oorzaken en gevolgen van destructief leiderschap

Destructief medewerkerschap:

- Vormen van destructief medewerkerschap
- Typologie van schadelijk gedrag
- Gericht op de organisatie
- Gericht op personen: pesten op het werk

Sessie 4: groepsprocessen in verwaarloosde organisaties

Groepen zijn onveilig, in het bijzonder in verwaarloosde organisaties

Formele en informele groepen

Effecten van verwaarlozing op groepen

Destructieve groepsprocessen

Effecten van leiderschapsstijlen op het functioneren van groepen

Casuïstiek: interveniëren in verwaarloosde teams

Sessie 5: de organisatieveranderaar in een verwaarloosde organisatie

De methode van organisatieontwikkeling:

- Zes fasen
- Cyclisch proces
- Interventies per fase

De rol(len) van de veranderaars:

- De 'lijn' als hoofdrolspeler bij herstel
- Rol van de direct leidinggevende
- Rol van de senior manager
- Rol van de top
- Rol van de staf- en ondersteunende functies

Competentieprofielen van de veranderaars.

Hoe blijf je fit?

- Valkuilen en tips voor adviseurs en (interim)managers

Rooster

Zomer 2018: groep 18 start in april

Sessie 1	Vrijdag 20 april	13.00 - 16.30 uur
Sessie 2	Vrijdag 25 mei	13.00 - 16.30 uur
Sessie 3	Vrijdag 29 juni	13.00 - 16.30 uur
Sessie 4	Vrijdag 24 augustus	13.00 - 16.30 uur
Sessie 5	Vrijdag 28 september	13.00 - 16.30 uur

Kosten van deelname

De kosten voor de vijf sessies inclusief beide boeken bedragen € 1.695,- exclusief BTW.

Locatie

De leergang wordt gehouden op kantoor bij Van de Bunt, Weerdestein 97, 1083 GG Amsterdam.

Zie voor de routebeschrijving:

<http://www.vandebunt.nl/wij/contact/>

Deelnemen?

Stuur een email naar jk@vandebunt.nl.

Vermeld daarin naam, functie en adres.

Laat even weten of je een offerte voor deelname wilt ontvangen en aan wie de offerte gericht mag worden.

Ik zie ernaar uit om samen te reflecteren en te leren in ons vak als organisatieveranderaar.

Hartelijke groet,

dr. J. (Joost) Kampen

Veranderkundige, onderzoeker, docent en auteur

OD consulting en research