

Themasessie ‘Samenwerken tussen organisaties’

Geen enkele organisatie kan de grote private en publieke vraagstukken van deze tijd alleen oplossen. Of het nu gaat om innovatie, goede zorg, economische ontwikkeling; samenwerken is altijd nodig. Om te kunnen samenwerken, moeten partijen in staat zijn om een deel van hun autonomie of resultaatverwachting op te geven in het vertrouwen dat ze er meer voor terug krijgen. Daarvoor is nodig dat de organisaties met een gezamenlijk begrippenkader werken en dat in het samenwerkingsproces recht gedaan wordt aan de verschillende aspecten die erbij komen kijken. Kaats en Opheij (2012) onderscheiden vijf perspectieven die in onderlinge samenhang een rol spelen bij het samenwerken tussen organisaties:

- ambitie;
- belangen;
- relaties;
- proces; en
- organisatie.

In de themasessie maak je kennis met de vijf perspectieven: wat is het belang van een concrete ambitie die alle samenwerkende partijen omhelzen? Welke rol spelen belangen en hoe maak je die bespreekbaar? Welke rol spelen al dan niet harmonische persoonlijke relaties? Hoeveel aandacht moet je besteden aan het proces en waarom? Hoe kun je de samenwerking het beste vormgeven qua organisatie? Dit zijn de vragen die aan de hand van casuïstiek aan de orde komen.

Themasessie ‘Veranderkunde’

Leidinggeven aan verandering. Hoe doe je dat? Wat zijn de voetangels en klemmen daarbij? Welke lessen kun je leren uit de literatuur? Deze vragen komen aan bod in de themasessie ‘veranderkunde’. Maurits Jan Vink neemt je mee in vraagstukken die op je afkomen als leidinggevende. In oefeningen ervaar je aan den lijve wat verandering met je doet. Veranderingen die iemand in het verleden heeft meegemaakt, kleuren het beeld over toekomstige veranderingen. Hoe breng je die ‘veranderhistorie’ in beeld, wat kun je met dat beeld?

Het beeld van jezelf, je identiteit, verandert slechts marginaal bij kleine veranderingen. Grote, schoksgewijze veranderingen zijn een ander verhaal. Wat doet dat met iemand? Is er een taak voor je als leidinggevende weggelegd in die situatie en zo ja, welke? Er verandert iets, maar hoe de nieuwe situatie er precies uitziet, is nog niet duidelijk. Daar reageren mensen verschillend op. Het kan zorgen voor onrust en angst bij je medewerkers, maar ook bij jezelf. Wat is wijsheid in zo’n situatie? Hoeveel van je eigen onzekerheid laat je zien aan je medewerkers?

Veranderen is vaak ook veranderen van gedrag. Nieuw gedrag aanleren is een ding, het nieuwe gedrag blijven volhouden, is iets anders. De welbekende voornemens op oudejaarsdag zijn daar een goed voorbeeld van.