



Werken met het model 'Organisatiedialoog'

Wanneer er stagnatie in organisaties wordt ervaren, of het nu om scholen, overheidsinstellingen, zorginstellingen of bedrijfsleven gaat, wordt er vaak advies ingewonnen door middel van onderzoek. Dit onderzoek wordt dan door een consultant gedaan die schriftelijk materiaal onderzoekt, observeert en interviewt. Het resultaat is dan een rapport dat wordt aangeboden aan de top van de organisatie en moet vervolgens via allerlei trajecten door de organisatie gedragen gaan worden. Als een deel van de stagnatie zich in de top bevindt wordt zo'n soms eerder bestreden dan werkelijk benut ten dienste van organisatieontwikkeling. De acties die voortvloeien uit het proces zijn vaak compromissen die een deel van het probleem, vaak juist dat deel wat de motor is achter de stagnatie, veronachtzamen.

Wij bieden in het geval van een onderzoeksvraag van een organisatie het model 'organisatiedialoog' aan.

Wat houdt de organisatiedialoog in?

Dit model stimuleert actief onderzoek van de organisatiedynamiek door alle betrokkenen gezamenlijk. Het model zorgt er voor dat allen in de organisatie op een actieve en betrokken wijze zicht krijgen op de fundamentele thema's die in die organisatie spelen.

Door gezamenlijk onderzoek op een studiedag ontstaat een beeld van de organisatie op basis van dialoog en uitwisseling. Door de gemeenschappelijke bewustwording van de dilemma's en knelpunten ontstaat gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de organisatie. Ook de directe aanspreekbaarheid en communicatie worden door deze dialoog vergroot. Daar waar sprake was van stagnatie ontstaat beweging.

Het resultaat van dit onderzoek bestaat dus uit gemeenschappelijk inzicht in de stagnerende processen. Dit leidt tot een gedeelde behoefte tot ontwikkeling van processen die groei en leren bevorderen.

Over de werkwijze:

Deze werkwijze komt voort uit het psychodynamisch systeemgericht denken over organisaties. Deze onderzoekswijze tracht de processen die onder de oppervlakte in systemen spelen, boven water te krijgen. Doordat onderzoek en reflectie gezamenlijk worden uitgevoerd levert deze werkwijze een voedingsbodemp voor krachtige organisatie-veranderingsprocessen op.

Onze staf:

Voor een staf van een organisatiedialoog, maken wij gebruik van consultants die op internationaal niveau hun vaardigheid in deze zeer succesvolle vorm van organisatieontwikkeling hebben bewezen.

Voor informatie:

Neem contact op met het secretariaat

Hoe kan zo'n proces er uit zien?

Een dergelijk onderzoeksproces wordt op maat gemaakt. Alle betrokkenen zijn aanwezig of een representatieve afvaardiging daarvan. In een school dus mogelijk ook een afvaardiging van leerlingen, ouders en het onderwijsondersteunend personeel. In een commercieel bedrijf, het (hogere) management, het middenkader, de staf, diverse disciplines van de werkvloer en eventueel de OR.

Er wordt een consultancygroep gevormd die een analyse van het proces gaat geven. Mensen uit diverse geledingen kunnen hierin een plaats hebben.

De diverse aanwezige geledingen gaan na een inleiding door een externe consultant in een interne dialoog over hun behoeften, inzichten irritaties etc. dus alles wat hun bezig houdt rond de organisatie.

Vervolgens gaan de geledingen de verworven inzichten delen met andere geledingen. Er ontstaat dan een organisatiedynamiek die meestal een deel van het onderliggend probleem gaat tonen. Er volgen daarna andere structuren waarin uitwisselingen van gedachten en ervaringen plaats vinden. Op basis van het gehele proces maakt de consultancygroep een analyse. Zij gaan deze analyse vervolgens delen met alle betrokkenen.

Deze activiteiten zullen leiden tot het formuleren van gezamenlijke problemen die door iedereen erkend worden. Van daaruit worden ontwikkelingsdoelen geformuleerd waarvan alle betrokkenen de relevantie zullen inzien.

De rol van de externe consultants

Externe consultants zorgen voor een goede en veilige leer en werkomgeving. Zij doen dit o.a. door het geven van inhoudelijke input, het actief bepalen en bewaken van grenzen en het blijven focussen op de gemeenschappelijke doelen van de onderzoeksdag.

Het resultaat

Het resultaat bestaat uit een dag waarin veel is ervaren en op deze ervaringen is gereflecteerd. De werkelijkheid bestaat dan uit collectief inzicht dat vervolgens min of meer vanzelfsprekend leidt tot het collectief begrip dat er veranderingsprocessen moeten worden uitgevoerd. Weerstand die wezenlijke ontwikkeling belemmert, wordt zo door de organisatiedialoog omgezet in betekenisvolle participatie door alle betrokkenen.

Aanvullende activiteiten op de organisatiedialoog

Driedaagse werkconferentie_Leidinggeven aan Leren in Organisaties / werken onder de oppervlakte:

Een werkconferentie die zich richt op het onderzoek van Leidinggeven aan Leren in organisaties. Het is een experiëntiële conferentie waarin de deelnemers de tijdens de werkconferentie opgedane groepservaringen op een onderliggend niveau onderzoeken in drie interactieve activiteiten.

Organisatie Rol Analyse (ORA)

Een methodiek die leidinggevendenden helpt bij het opnemen van de Rol in de organisatie. Aspecten hiervan zijn: autoriteit, verantwoordelijkheid, de wijze waarop hij rekenschap geeft aan anderen, systeemsamenhang en hoe hij vorm geeft aan zijn relaties. De Rol staat in deze analyse meer centraal dan de persoon. Het aandachtspunt in de ORA ligt op de wijze waarop de persoon en de Rol gerelateerd zijn aan het systeem en hoe rolontwikkeling het systeem beïnvloedt.

Lees meer informatie op onze website.