

WAT IS DE CALL ORGANISATIEWERKPLAATS?

Vrijwel iedere leider loopt er vroeg of laat tegenaan: complexe vraagstukken waarbij je aanvoelt: dit vraagstuk is groter dan ik. Er spelen zo veel facetten een rol dat je de grip kwijtraakt en geen voortgang ervaart. Snelle oplossingen werken hier niet. Het gaat over de onderlinge dynamiek in de organisatie of in het team én over hoe jij je daartoe verhoudt.

Als je meer inzicht wilt in een vastgelopen dynamiek en de impact die jij daarop hebt als leider, wanneer je zoekt naar manieren om een dergelijke situatie te doorbreken, kan de CALL Organisatiewerkplaats helpen je interventierepertoire te verruimen. Wij kijken met je mee vanuit een systemisch perspectief: jij en je team zijn onderdeel van een groter geheel, met bestaande patronen en een eigen dynamiek. Dat meekijken doen we vanuit de vier CALL dimensies: rationeel, emotioneel, fysiek en spiritueel. Het gaat daarbij om denken en handelen waarbij hoofd en hart verbonden zijn.

In de CALL Organisatiewerkplaats koppelen we de persoonlijke dynamiek van leiders of leiderschapsteams aan de ontwikkeling van het (organisatie)systeem. Als alles goed loopt, versterken deze elkaar over en weer. Maar ze kunnen elkaar ook gijzelen of verlammen. We gaan op zoek naar (herstel van) de balans door de verbinding te maken tussen inzicht in jouw persoonlijke leiderschap en dynamiek enerzijds, en jouw werkcontext anderzijds.

Jullie vraagstuk is steeds leidend. We onderzoeken het vanuit een veelheid aan perspectieven. Hierin zijn we onderzoekend, stimulerend, ontwarrend, verhelderend. We hebben geen kant-en-klare oplossing en nemen het probleem niet van je over, maar we helpen je tot inzichten en tot passend handelingsrepertoire te komen.

BIJ WELKE VRAGEN KAN DE CALL ORGANISATIEWERKPLAATS UITKOMST BIEDEN?

1 **Voorbeeld 1:** *“Wij willen naar een meer decentraal organisatiemodel, maar krijgen dit niet goed voor elkaar. Hoe voorkomen we dat wij als directie blijven hangen in bestaande patronen?”*

Wij analyseren niet alleen de vraag, maar ook de dynamiek binnen de organisatie. Beseffen leiders vanuit welke aannames ze werken? Een decentraal organisatiemodel vraagt om afdelingen die meer verantwoordelijkheid nemen én om leiders die durven loslaten. Vaak zien we dat bestuurders nieuwe manieren van werken inzetten, maar deze op de oude manier blijven toepassen. Bewustwording van de eigen onderliggende overtuigingen is een belangrijke stap om tot daadwerkelijke verandering te komen.

2 **Voorbeeld 2:** *“Ik ben als bestuurder in een organisatie gekomen nadat mijn voorganger met slaande deuren is opgestapt. Hoe maak ik een nieuwe start met het team en de medewerkers?”*

We gaan op zoek naar een antwoord op de vraag wat hier allemaal speelt. Zijn het projecties vanuit de medewerkers of het team die de samenwerking belemmeren? Of heeft het ook of vooral te maken met jouw eigen opstelling? Wat speelt er werkelijk en hoe kun jij je daartoe verhouden? Hoe krijg je grip op de onderstroom en wat is ieders rol daarin? Ook hierin geldt dat het onder ogen zien van drijfveren en pijnpunten nodig is om een volgende stap te zetten.

3 **Voorbeeld 3:** *“Onze vier directieleden hebben uiteenlopende beelden over de aanpak van de transitie van ons bedrijf. Hoe gaan we daarmee om?”*

Collectief leiderschap vraagt andere vaardigheden dan het klassieke enkelvoudige besturingsmodel. Hoe staat ieder van jullie hierin? Waarom kan de ene bestuurder de vertrouwde een-tweetjes makkelijker loslaten dan de ander en welke impact heeft dit op de samenwerking? Helderheid over de onderlinge verschillen en – vooral – overeenkomsten is een voorwaarde om samen aan het roer te staan.

HOE ZIET ONZE AANPAK ERUIT?

De CALL organisatiewerkplaats werkt op maat en vanuit vier dimensies. De aanpak verschilt per organisatie, per vraagstuk, per persoon. Vanuit onze overtuiging dat ieder individu, dus ook elke leider, de potentie heeft het verschil te maken, vragen we je om kleur te bekennen. We komen altijd ‘dichtbij’. Dat vergt een reflectieve opstelling.

De volgende twee principes staan centraal in onze manier van werken:

1. WE KIJKEN EN WERKEN VANUIT VIER DIMENSIES, TE WETEN

• **Mentaal:**

Wat zijn de dominante modellen en overtuigingen binnen de organisatie? En van jou als leider?

• **Emotioneel:**

Wat is de biografie van het organisatievraagstuk? En van jouw rol hierin? Welke functionele en emotionele patronen herkennen we?

• **Fysiek:**

Wat straalt de organisatie uit? Hoe toegankelijk ben jij als leider, in fysieke zin? Hoe open zijn jullie? (Bijvoorbeeld: Kan iedereen bij elkaar naar binnen lopen of werken jullie in aparte ruimtes/kantoren?)

• **Spiritueel:**

Wat is de zijnsvraag van het bedrijf (de *Why?*) en voel jij je daar als leider mee verbonden?

2. WE LEVEREN MAATWERK

Elke leider heeft een eigen unieke opgave in een unieke context. En elke leider heeft eigen unieke kwaliteiten: iets wat mensen niet alleen uitzonderlijk goed doen, maar ook op een natuurlijke manier.

Dat betekent dat we maatwerk (moeten) leveren, waarin de verbinding tussen het vraagstuk en het persoonlijk leiderschap zichtbaar en voelbaar wordt. We werken onderzoekend, maar ook ervaringsgericht en hebben daarbij een uitgebreide set aan tools en middelen om met leiders en teams te werken. Waar sta jij, met welke vraag, en wat helpt jou om verder te komen met die vraag?

Dat vraagt elke keer weer andere stappen in de richting van het antwoord. Vanuit onze ervaring weten we dat je al veel zelfkennis hebt, dat veel antwoorden er al zijn. We sluiten aan op wat er al is en helpen vanuit daar een stap verder te komen.

CONCREET

Allereerst gaan we een-op-een in gesprek met de leider en/of het team over de prangende vraag die zich voordoet in de dagelijkse werkpraktijk.

- Wat is er aan de hand?
- Wat maakt dat dit je bezighoudt en dat het niet vanzelf gaat?
- Waar ben je naar op zoek; wat wil je er anders in doen?
- Wat heb je al geprobeerd/gedaan?
- Wat doet het met je?

Zodra we met jullie de kern van het vraagstuk scherp hebben, werken we in een individuele sessie met de leider of in teamsessies aan het werkend krijgen van de vraag.

Deels is dit onderzoekend; wat maakt nu, bijvoorbeeld, dat we vastzitten in bepaalde overtuigingen, patronen of dynamieken? Deels is het actiegericht: wat kunnen we in het hier en nu doen wat ons patroon doorbreekt, wat ons helpt een volgende stap te zetten?

We kiezen samen voor een passende omgeving voor dit gesprek: op een andere locatie of juist niet.

DOOR WIE?



Han Nichting is een onderwijskundige en changemanager, met meer dan 35 jaar ervaring in strategie, personeel & organisatie en besturing. Hij richt zich op de implementatie van (strategische) keuzen. Ook werkt hij aan het bewaken van de balans tussen individuele belangen van leiders en volgers, en het belang van de organisatie als geheel. Leren en innoveren hebben alleen nut als mensen ook iets anders gaan doen.



Marcel de Rooij is leiderschaps- en organisatiecoach. Met betrokken leiders werkt hij onder meer op het raakvlak van persoonlijk leiderschap en organisatievormen en -dynamieken. Hoe stuur je op waarden, hoe geef je je mensen echt de ruimte? Hoe ga je om met taai vragen en patronen? Hoe kom je uit de groef van nog harder werken of nog meer druk zetten? Wat voor leiderschap wordt er eigenlijk gevraagd en wat betekent dat voor de huidige generatie leiders?



Hanna Boersema is organisatiesocioloog en kijkt naar gedragspatronen van groepen mensen. In welke krachtige patronen met dynamieken die (dis)functioneel zijn? Hoe open is de relatie tussen leider(s) en medewerkers? Als organisatieontwikkelaar en executive coach heeft zij jarenlange ervaring in het begeleiden van organisaties bij veranderprocessen en individuen bij hun persoonlijke ontwikkeling.

INTERESSE?

sylvia.vandenheuvel@bouncourage.eu

Marcel de Rooij
+31 6 53 25 68 57

Sylvia van den Heuvel
+31 6 81 16 36 65