

Nieuwsbrief

Mei 2008

D.I.P.O.

Deze nieuwsbrief heeft een nieuwe lay-out.
De oude lay-out vindt u nog terug in de bijlage.

Dienstverlening in Personeel en Organisatie
Onderwerpen uit vorige
nieuwsbrieven
vind u op onze website

Kijk op www.dipo.nl

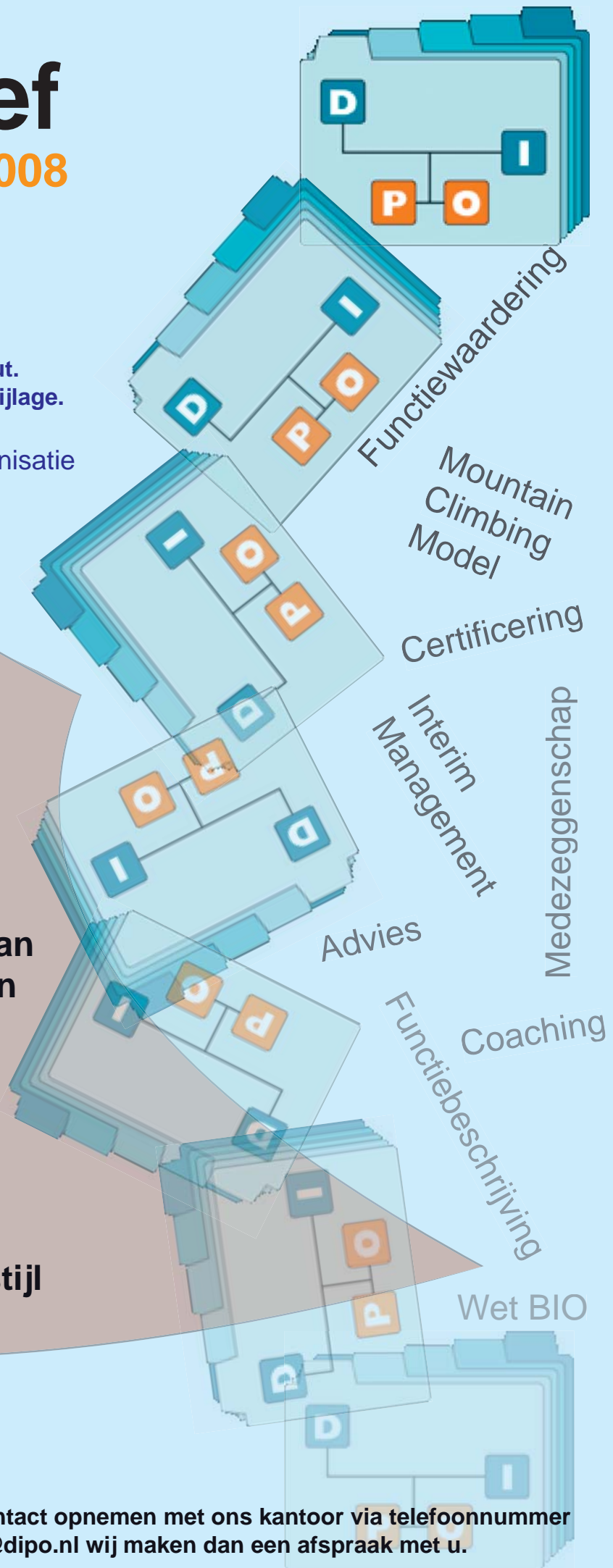
In dit nummer:

Redenen waarom werken in
resultaatverantwoordelijke
teams niet brengt wat u ervan
had verwacht of gehoopt (en
hoe het anders/beter kan).

Teamontwikkeling

Van WMO naar WMS

Coaching als begeleidingsstijl



U kunt voor een oriënterend gesprek contact opnemen met ons kantoor via telefoonnummer 0172 – 618571 of via mail info@dipo.nl wij maken dan een afspraak met u.

Redenen waarom werken in resultaatverantwoordelijke teams niet brengt wat u ervan had verwacht of gehoopt (en hoe het anders/beter kan).

Werken in resultaatverantwoordelijke teams is een belangrijke succesfactor voor een moderne onderwijsorganisatie. Echter, helaas voldoen nog lang niet alle teams aan de belangrijkste voorwaarden om succesvol te kunnen zijn. Al onze jarenlange ervaringen als begeleiders bij dit proces hebben wij samengevat in een aantal redenen waarom werken in resultaatverantwoordelijke teams niet brengt wat u ervan had verwacht of gehoopt. Maar veel belangrijker is dat wij u daarbij handvatten geven om succesvoller te kunnen zijn dan de collegae voor u.

1. Hoera iemand anders doet het!

Werken in een team is voor een aantal mensen een hele mooie aanleiding om achterover te gaan leunen. Immers, collegae met een groter verantwoordelijkheidsgevoel pakken de aanwezige taken wel op. Psychologen hebben hier een mooie uitdrukking voor: social loafing – meeliften met anderen. Omdat de verantwoordelijkheid voor de resultaten verdeeld wordt over de teamleden valt het minder op als je minder hard werkt.

Ons inziens is het van essentieel belang dat de leidinggevende samen met het team een teamcontract opstelt waarin de resultaatgebieden worden beschreven en wat hierbij van elk individueel teamlid wordt verwacht. Ook het opstellen van een gedragscode is een noodzakelijke basis. Leer het team vervolgens op basis van dit contract zelf de resultaten te monitoren en elkaar hierop aan te spreken.

2. Gelijkwaardig?

Een van de grootste misvattingen over samenwerken in een team is het idee dat iedereen in een team gelijk is en een gelijke inbreng heeft. Wij vinden het zeer belangrijk dat er oog is voor de verschillende kwaliteiten/competenties die er in een team aanwezig zijn en/of ontwikkelbaar zijn. Breng deze aan het begin van het traject in kaart en zorg dat deze bekend raken in het team. Bij het verdelen van taken is deze kennis van grote waarde. Ook wordt direct duidelijk of er essentiële kwaliteiten/competenties ontbreken.

Ook is het een misverstand om te veronderstellen dat mee mogen praten automatisch inhoud dat je ook over alles mag meebeslissen en dat een grote mate van vrijheid gelijk staat aan vrijblijvendheid. Leg de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het team vast in een managementcontract. Op deze wijze is het voor iedereen duidelijk wie er beslist en over wat er besloten wordt.

3. De terreur van de consensus

Dat groepen betere besluiten nemen dan individuen is ook een misverstand dat inmiddels door de psychologie uit de weg is geruimd. Teams hebben de neiging om besluiten te nemen die gemakkelijk door het team worden geaccepteerd. Men zoekt dus niet naar het beste idee/voorstel, maar kiest voor consensus.

Gebleken is dat inhoudelijke discussies en zelfs conflicten leiden tot een beter resultaat. Echter, niemand wil echter graag binnen een team te boek staan als ruziezoeker of solist. Niemand wil graag impopulair zijn. Stel als leidinggevende kritische vragen; daag de teamleden uit. Reflecteer regelmatig met het team. Hoe zijn besluiten tot stand gekomen; is het resultaat ook het resultaat wat het team wenste te behalen; wat kan er beter en/of anders.

4. Er moet ook nog gewerkt worden.

Omdat taken niet meer van bovenaf opgelegd worden zijn teams veelvuldig met elkaar in overleg. De agenda's staan vol met brainstormsessies, werkoverleggen, teambesprekingen, interne presentaties, bilateralen etc. Leg een communicatiestructuur vast met het team waarin frequentie en vaste besprekingspunten per overlegvorm worden vastgelegd.



Dit voorkomt een wildgroei van overlegvormen en het dubbel of driedubbel bespreken van onderwerpen.

5. Communicatief vaardig?

Cruciaal voor het succes van teams zijn effectieve communicatieve vaardigheden. In de praktijk valt dit ook in het onderwijs nog bar tegen. Het valt ook niet mee want je moet in staat zijn anderen te begrijpen, je moet bereid zijn je in anderen te verplaatsen, je moet duidelijke afspraken maken over de omgang met elkaar en bovendien moet je ook nog een probleem adequaat identificeren en oplossen. Het is al moeilijk om 1 op 1 goed over te brengen wat je bedoeld en wat je wilt bereiken. Des te moeilijker is het in een team van meerdere persoonlijkheden. Onze ervaringen hebben ons ervan overtuigd dat investeren in teambuilding in het eerste jaar van het traject veel miscommunicatie zal voorkomen.

6. Kan het niet sneller?

Teams raken gemakkelijk teleurgesteld wanneer er in hun ogen niet snel genoeg resultaten waarneembaar zijn. Voor een organisatie aan een dergelijke verandering begint is het goed om aan alle betrokkenen duidelijk te maken dat het hier gaat om een proces wat enkele jaren gaat duren, waarbij met name de cultuuromslag centraal staat. Het is dus voor een organisatie een grote investering in tijd, inspanning en geld. Maar wel een investering die het waard is om gedaan te worden!

7. Contact

Wilt u verder praten over dit onderwerp? Dan zijn wij graag voor u beschikbaar. U kunt ons bereiken via 0172 - 618571 of mail naar info@dipo.nl.

Teamontwikkeling

Bent u goed op weg met uw teams?

Steeds meer onderwijsinstellingen werken met (resultaatverantwoordelijke) teams.

Veel onderwijsorganisaties investeren hierbij ook in de ondersteuning van het management, de teamleiders en de teams om deze ontwikkeling een succes te kunnen maken.

Creatieregie & 4DDenkraam

Een veranderingsproces is een complexe creatie. Een dergelijk proces heeft regie nodig. Daarom maken wij gebruik van de methode 'Creatieregie'.

Het is een methode voor management en medewerkers om binnen een relatief korte maar wel zeer intensieve tijd een aantal aspecten waarmee het team te maken heeft en/of krijgt in beeld te brengen, de gewenste situatie te bepalen en te meten hoe het team 'scoort' op de verschillende aspecten.



Creatieregie is gebaseerd op twee principes die met elkaar in balans worden gebracht: Visie en Verbinding. Visie staat daarbij voor het doel dat men voor ogen heeft en Verbinding staat voor het contact dat men heeft met de dagelijkse praktijk, actualiteit, medewerkers en klanten. 'Hoofd in de toekomst, voeten op de grond'.

Er wordt gekeken naar de materiële aspecten (het-kant), de persoonlijke aspecten (ik-kant), de samenwerking (wij-kant) en de maatschappelijke/externe aspecten (zij-kant). Creatieregie kan worden ingezet op organisatie-, sector-, afdelings- en teamniveau.

Invloed en verbondenheid

De kracht van dit model ligt in het feit dat elk betrokken teamlid op elk aspect van de verbeterplannen invloed heeft uitgeoefend en zich hiermee verbonden heeft.

Ervaringen

Een groot aantal teams is u reeds voor gegaan en hebben door het gebruik van dit instrument een grote stap in de gewenste richting gezet.

Contact

In een persoonlijk gesprek vertellen wij u graag meer over deze methode en de mogelijkheden voor uw organisatie. Of heeft u alleen maar een vraag? Bel 0172 - 618 571 of mail ons op info@dipo.nl.

Van WMO naar WMS

De nieuwe wet medezeggenschap op scholen (WMS) geeft veel meer mogelijkheden om een moderne medezeggenschap te organiseren dan de oude WMO. Dit was ook hard nodig. Scholen zijn veranderd, van eenvoudige organisaties met één bestuur en directie, één locatie en één medezeggenschapsraad, naar complexe organisaties met onder één bestuur meerdere scholen, afdelingen en verschillende locaties.

Met de oude WMO was het niet mogelijk om een goed antwoord te geven op alle vraagstukken die in deze complexe organisaties leven. Met de nieuwe wet zijn er krachtiger rechten gekomen voor de leden van de MR.

Inmiddels is duidelijk dat sommige directies en MR'n moeten wennen aan de nieuwe verplichtingen die uit deze nieuwe wetgeving voortkomen. Onze medezeggenschap experts staan voor u klaar om meer duidelijkheid te verschaffen en/of u te helpen met de implementatie van deze nieuwe wet.

U kunt voor een oriënterend gesprek contact opnemen met ons kantoor via telefoonnummer 0172 – 618571 of via mail info@dipo.nl wij maken dan een afspraak met u.

Hier vindt u onze contactgegevens

**Is uw interesse gewekt?
en/of heeft u een vraag?**

**Neem dan eens een kijkje op
onze website**

www.dipo.nl

mail schrijf of bel ons

D.I.P.O.

Onderwijsprofessionals

Coaching als begeleidingsstijl

Wat is het verschil tussen leidinggeven en coachen? Iemand die leiding krijgt leert niets en iemand die gecoacht wordt wel. Als hij of zij gecoacht wordt en na afloop niets geleerd heeft, dan is er dus niet gecoacht maar leidinggegeven.

Leidinggevende:

- * is bang dat zaken uit de hand lopen
- * is de baas
- * geeft beperkingen aan
- * geeft het beste van zichzelf
- * instrueert
- * geeft opdrachten

Coach:

- * vertrouwt en geeft zelfvertrouwen
- * stuurt zonder de baas te zijn
- * geeft verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- * haalt het beste uit zijn mensen
- * ontwikkelt
- * stelt vragen

Dienstverlening

In

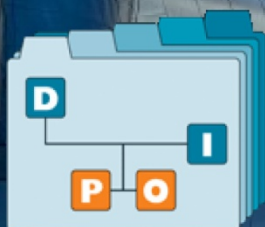
Personeel en Organisatie

Beukenhof 37

2411ZL Bodegraven

info@dipo.nl

Telefoon 0172-618571



Nieuwsbrief

april 2008

Trainingen/Cursussen (open) aanbod 2008

D.I.P.O.
Beukenhof 37
2411ZL Bodegraven

0172-618571

info@dipo.nl

Een breed scala van onderwijsorganisaties doet al ruim 10 jaar een beroep op D.I.P.O., Dienstverlening In Personeel & Organisatie. Met een professioneel team van trainers en adviseurs begeleiden, trainen en adviseren wij deze organisaties op een uitgebreid gebied van producten en diensten. Het uitgangspunt bij al onze activiteiten is het doel dat u wilt bereiken. Voor iemand die zich persoonlijk wil ontwikkelen kan een training uitkomst bieden. Maar ook bieden wij individuele coachingstrajecten.

D.I.P.O. adviseert organisaties bij veranderingstrajecten, levert interim-managers, ondersteunt bij teamontwikkeling en traint uw leidinggevendenden en medewerkers. Ook kunnen wij u kant-en-klare systemen leveren voor bijvoorbeeld de registratie en ontsluiting van informatie in het kader van de Wet BIO, kennismanagement of competentie management. De systemen die wij hiervoor leveren behoren tot het topsegment en zijn speciaal hiertoe, samen met een aantal onderwijsorganisaties, ontwikkeld.

Onze visie is dat wij mensen en organisaties beter willen laten functioneren en hiervoor stellen wij middelen in de vorm van producten, adviezen, coaching, cursussen, workshops en trainingen ter beschikking. Met deze middelen ondersteunen wij mensen en organisaties bij het behalen van hun doelstellingen.

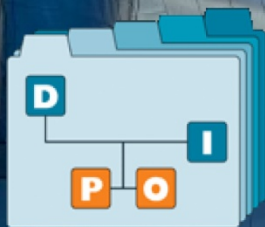
Het team van D.I.P.O. bestaat uit ervaren adviseurs en trainers met een grote ervaring op allerlei niveaus opgedaan in velerlei organisaties binnen de onderwijssector. Zij kunnen dus putten uit talloze voorbeelden uit de praktijk en zijn daardoor in staat zich snel in te leven in uw specifieke situatie. De achtergronden van onze medewerkers liggen alle op het gebied van organisatiepsychologie, HRM, sociologie en verandermanagement.

Onderstaand treft u ons trainingen- en cursussen aanbod aan voor het jaar 2008.

Training/cursus	Uitvoeringsdata	Uw investering
Conflicthantering	11 juni 2008, 19 september 2008 of 14 november 2008	€ 430,00
Effectief communiceren	26 mei en 27 juni 2008 of 9 oktober en 13 november 2008	€ 775,00
Leidinggeven	11 juni 2008, 19 september 2008 of 14 november 2008	€ 430,00
Medezeggenschap	11 juni 2008, 19 september 2008 of 14 november 2008	€ 430,00
Aan de slag met de wet BIO	21 mei 2008, 25 juni 2008, 10 september 2008, 8 oktober 2008 of 19 november 2008	€ 430,00
Gesprekkencyclus (van voortgangsgesprek tot beoordelingsgesprek)	22 en 23 mei 2008, 18 en 19 september 2008 of 27 en 28 november 2008	€ 965,00

WWW.DIPO.NL

D.I.P.O. Dienstverlening In Personeel en Organisatie



Nieuwsbrief

april 2008

Algemene informatie

Op onze website www.dipo.nl vindt u vanaf medio september voor elke training/cursus een complete beschrijving, de exacte data en een inschrijfformulier.

Inschrijving vindt plaats op volgorde van binnenkomst. Schrijft u zich daarom z.s.m. in en verzeker u van een plaats. Zie voor samenstelling bedrag eveneens onze uitgebreide brochure.

Incompany

Nagenoeg alle opleidingen en trainingen in deze brochure kunnen we ook incompany verzorgen. Het programma wordt dan tailor-made gemaakt aan uw wensen en specifieke situatie in uw organisatie. Een aantal trainingen wordt alleen incompany verzorgd vanwege het specifieke organisatiekarakter.

Verder kunnen wij ook onderdelen van een aantal opleidingen en trainingen combineren tot bijvoorbeeld een management development traject voor leidinggevenden (zie ook onze Management Development activiteiten op onze website www.dipo.nl), of een leergang voor een specifieke doelgroep.

Uitgangspunt

De wensen van de opdrachtgever zijn altijd ons uitgangspunt bij een incompany-traject. Samen met u stellen wij een programma op (inhoud, timing en belasting) dat het meest effectief is.

Informatie uit gesprekken met u en/of een bezoek aan de werkplek geeft ons het inzicht om een tailor-made plan van aanpak te ontwikkelen dat aansluit op de wensen van organisatie en deelnemers. Uiteraard adviseren wij u ook over de benodigde randvoorwaarden.

Onze manier van werken

Bij een incompany-traject volgen wij de volgende stappen:

- Intakegesprek
- Programmavoorstel
- Offerte
- Besluit
- Voorbereiding
- Uitvoering
- Evaluatie
- Eventueel een follow-up

Advies

Loopt u in uw praktijk tegen zaken aan die u graag wilt bespreken met een externe deskundige? Wij adviseren u graag. Het eerste gesprek is altijd gratis. Dit kan telefonisch, schriftelijk, per mail of in een persoonlijk contact.

Referenties

Bent u benieuwd naar de ervaringen van anderen met onze organisatie? Op onze website www.dipo.nl kunt u bij praktijkervaringen lezen hoe organisaties onze producten en diensten hebben ervaren.

Korting bij inschrijven*

Wanneer u zich inschrijft, bieden wij u de mogelijkheid om gebruik te maken van één van de volgende kortingsregelingen:

Bij inschrijving meer dan drie maanden voor de startdatum krijgt u 5% korting op de deelnamekosten. Voor een aantal van onze cursussen, trainingen en workshops geldt dat als u zich tegelijk met meer collega's uit uw organisatie aanmeldt de meerdere deelnemers 5% korting ontvangen op de deelnamekosten.

Deelnamekosten

De deelnamekosten die bij ons aanbod vermeld staan zijn exclusief 19% BTW en in de meeste gevallen exclusief arrangementskosten.

* Het is niet mogelijk beide kortingsregelingen te combineren.