



VRJWILLIGERS
ACADEMIE Amsterdam

Masterclass Cultuurverandering

17 oktober 2013

Door Dr. Alex Straathof, Lectoraat Management van Cultuurverandering HvA in samenwerking met Renate Schepen, trainer Vrijwilligersacademie Amsterdam

Doel: inzicht in de eigen (organisatie)cultuur en hoe organisaties met verschillende culturen zich open kunnen stellen voor andere culturen. Hierbij stond meer samenwerking tussen organisaties centraal.

Inhoud (theorie):

Alex Straathof legt uit wat cultuur inhoudt en op welke manier het begrip wordt toegepast binnen het onderzoek van het lectoraat van het HvA.

Gegeven gelijkvormigheid is natuur. 'Gekozen' overeenkomsten uit verscheidenheid is cultuur.

Ziek zijn is bijvoorbeeld natuur, hulpverlening is cultuurgebonden.

Hij verwijst hierbij naar het cultuurarena model dat uitgaat van drie lagen:

- Gedragspatronen. Herhaald gedrag. Terugkerende oplossingen en aanpakken bij meerdere personen.
- De arena van een organisatie. De onderlinge relaties tussen mensen en groepen zijn bepalend voor invloedverdeling, voorbeeldwerking en navolging.
- De mindset. Hierbij gaat het om de diepgewortelde waarden en overtuigingen die specifiek zijn voor de manier waarop wordt omgegaan met het werk.

Gedrag is het startpunt van cultuurverandering. Het is concreet en kan gemeten worden. Het is gebaseerd op waarden en overtuigingen die mensen met elkaar delen (de mindset). Waarden zijn gegrond in overtuigingen (over: onze wereld, mensen, wat er zou kunnen gebeuren, werk, gezin, etc.). De arena is de tussenlaag tussen gedrag en mindset. Deze vertegenwoordigt de bestaande verhoudingen binnen een groep. Mensen hebben de behoefte om er bij te horen en groepsdruk is belangrijk voor het gedrag van mensen. Gedrag is zichtbaar, arena is voelbaar (denk aan een medewerker die iets niet doet omdat zijn leidinggevende dat niet zou waarderen) en het denken is verborgen, omdat dat in de hoofden van individuen afspeelt. Om je als organisatie open te kunnen stellen voor anderen, moet je je dus eerst bewust zijn van deze lagen en de eigen organisatiecultuur.

Praktijk: werksessie 1

We hebben dit onderzocht in een werksessie met de vraag: 'welke gemeenschappelijke waarden delen jullie en hoe zouden jullie je (organisatie) cultuur beschrijven. Daarbij deelden de deelnemers van de groep zichzelf in 3 subgroepen: Migrantenzelforganisaties, reguliere organisaties en beleidsorganisaties en Vrijwilligersacademie samen.

Migrantenorganisaties noemden o.a delen en saamhorigheid tonen met elkaar als belangrijke waarde. Reguliere organisaties noemden o.a. inzicht krijgen over hoe het eigen gedrag invloed heeft op anderen en het overdragen van kennis. Beleidsorganisaties en de Vrijwilligersacademie noemden het belang van mensen te betrekken bij de samenleving, iedereen een gelijkwaardige rol of positie te geven en om anderen een toekomst te geven.

Werksessie 2

hierin onderzochten we wat je openstellen voor een andere (organisatie)cultuur is en wat je zelf concreet zou kunnen doen om samenwerking met andere (organisatie)culturen te verbeteren.

Een paar opmerkingen:

- 'Laat je doel achterwege en ga gewoon bij elkaar zitten! Wordt nieuwsgierig naar elkaar!'
- 'acceptatie' als centraal begrip
- 'vertrouwen is belangrijk om je open te stellen. Dit moet opgebouwd worden. Het is er niet zomaar.'
- 'open houding en prettige samenwerking met andere organisaties is belangrijk. Hiervoor moet een organisatie transparant zijn en moet de activiteit centraal staan. De activiteiten moeten laagdrempelig zijn en er moet een gezamenlijke interesse voor zijn.

Afsluitende opmerking avond

'ik wist niet dat anno 2013 dit probleem (organisatiecultuurverschillen) zich nog voordoet'.