

→ **INLEIDING COMMUNICATIE
PROFESSIE**



De stand van zaken en de kansen voor morgen

Dr. Annet Groenewald, de Nederlandse leidendste onderzoeker en policygoeder inzake communicatie- en mediagebruik, bij CommunicatieNU Live geeft een overzicht van de huidige communicatie-stand van zaken en kijkt naar de kansen voor morgen.

Vroegboekkorting

Schrijf je in vóór 13 maart en ontvang €50,- korting

Alle deelnemers krijgen tevens
het boek CommunicatieNU nr. 2



Abonnees betalen nu €249,-



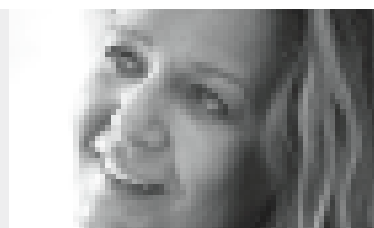
→ **MARGOT VAN DER STAP**

"De organisatie sociaal maken. De top wil het maar hoe betrek je de organisatie erbij?"



→ **RIK RIECHERS**

"Gedragbeïnvloeding? Door nudging heb je geen expliciete communicatie-boodschap meer nodig"



→ **MARIANNE VAN DER ZWAAG**

"Twee keer zoveel doen in de helft van de tijd. Wij organiseren alles met Scrum"



→ **ILSE VAN RIJNSTEIJN**

"Hoe maak je de organisatie communicatiever? Het is een reisverbod dat we allemaal coach moeten worden"

SHIRINE MOERKERKEN

ZONDER OORDEEL

Een vrouw duikt enthousiast het wandelwagentje van mijn jengelende zootje in. Ik krijg mijn altijd lachende ventje maar niet stil. Ze kust zijn wangen en brabbelt Franse woordjes tegen hem. Hij lacht een brede, tandeloze lach. 'Dat doen vrouwen in Nederland toch niet', denk ik bij mezelf. We zijn sowieso een aantal zeer functionele vanzelfsprekendheden kwijt geraakt. Zoals moeders niet meer zorgen voor elkaars kinderen, zo geven leidinggevendenden geen leiding meer en zijn professionals vergeten dat ze een vak hebben.

In de trainingen die ik geef, vertel ik managers en medewerkers dat 'oordelen' een functie heeft, namelijk: kiezen. Als je niet zou oordelen, zou je niet kunnen kiezen. Meteen merk ik dan ook op dat er helaas vaak wordt geoordeeld, terwijl er op dat moment helemaal niet hóéft te worden gekozen. Wat ik vaker en vaker daarna zou willen zeggen is: en we zijn verleerd ons oordeelsvermogen in te zetten, omdat we een negatief oordeel hebben over oordelen. We oordelen, kortom, niet meer op de momenten dat we moeten kiezen!

Vorige week trof ik een zestigtal verpleegkundigen en artsen, werkzaam op een intensive care. Hun collega's durfden ze niet aan te spreken, want 'tja, je moest nog een hele avond- en nachtdienst met diezelfde collega door'. Dus ook al is die arts, die tijdens zijn dienst vooral druk is met vergaderen, medisch eindverantwoordelijk, je neemt als verpleegkundige uiteindelijk zelf maar de beslissing een bepaald medicijn toe te dienen en vraagt de arts-assistent het even te noteren in het medisch dossier.

In diezelfde week kreeg een raad van bestuur-voorzitter van een GGZ-organisatie die ik adviseer, een e-mail van een medewerker dat hij het toch hoogst ongepast vond dat de raad van bestuur op een bank in dialoog ging met haar medewerkers. Of de raad van bestuur zich niet had gerealiseerd dat het uitnodigen van medewerkers op een bank een drempel zou opwerpen? En de raad van bestuur-voorzitter deze medewerkers nog bedanken voor zijn feedback ook!

We leven in een land waar het vreemd is als een andere moeder je kind aanspreekt, omdat hij zich niet gedraagt, of juist knuffelt omdat het zo'n lieve baby is. Waar het vreemd is als je je vak iedere dag serieus neemt en je collega's erop aanspreekt als zij dat niet doen. Waar medewerkers van grotere organisaties zich gedragen als hulpeloze kinderen voor wie gezorgd moet worden. En waar leidinggevendenden vanwege het 'Rijnlandse denken' (we doen alles 'bottom-up' en niet 'top-down') hun grote dank uitspreken voor de feedback die deze hulpeloze kinderen uitspreken.

Oordelen heeft een functie. Het geeft ons het vermogen om te kiezen als het erop aan komt. En daarmee geeft het ons het vermogen kwaliteit te leveren en het verschil te maken: voor die baby en zijn moeder, voor die patiënt op de intensive care en voor die GGZ-medewerker, die ooit hield van zijn vak en daarover met iedereen het gesprek wilde aangaan.

Medewerkers
als hulpeloze
kinderen voor
wie gezorgd
moet worden



PROFIEL

Na tien jaar lang in de leer te zijn geweest bij degenen die aan de wieg hebben gestaan van het vak veranderkunde en interventiekunde, richt Shirine Moerkerken in 2008 *Strange I Strategy and Change* op. Shirine schrijft op dit moment haar eerste boek: *Hoe ik verander*. Het boek gaat over interveniëren in maatschappelijke vraagstukken. Doelgroep: bestuurders, managers en adviseurs. Zij geeft een andere kijk op veranderen, met name als het om complexe vraagstukken gaat.

Zij zegt daarover: 'Het mooiste dat bereikt kan worden, is dat mensen in organisaties "blijvend zoekende" zijn. Alerte organisaties blijven nieuwsgierig, onderzoekend en staan open voor alternatieven.'

Over hoe je steeds opnieuw alert blijft, schrijft zij op deze plek.