



Kleine wereld



In 2002 gaf een onderzoek van Columbia University aan hoe klein de wereld feitelijk is. Met deelname van 600.000 mensen uit 166 landen werd, met behulp van email, aangetoond dat je steeds maar maximaal 6 stappen weg bent van wie dan ook op deze wereldbol.

Een geweldige potentie als je in staat bent daarop in te spelen bij je zoektocht.
It's a small World after all.



Winst

Natuurlijk is er een verschil tussen de not-for-profit wereld en de profit-wereld. Een Waterschap voelt niet van zichzelf de noodzaak kostenefficiënter EN klantvriendelijker te handelen, concurrenten zijn er niet om dat af te



dwingen. Toch zal ook een waterschap onder druk komen van 'klanten' als het gaat om tarieven, snelheid en dienstverlening. Met dank aan de transparantie. Want geen enkele Dijkgraaf ziet graag zijn naam op Internet verschijnen als risee van Nederland Waterland. Een zelfde regel die geldt voor alle openbare bestuurders. Ook in not-for-profitland dus alle reden om als organisatie vitaal te zijn en te blijven. Ook daar dus uitdagingen op het gebied van talent, communicatie, klantgerichtheid en teamwork. En

zelfs waar het om ondernemerschap en innovatie gaat wordt er een hogere versnelling gezocht.

Ook daar het streven naar een evenwicht in vitaliteit. Waar je aan de ene kant een grotere uitdaging hebt met het vinden (en houden) van goed talent, heb je aan de andere kant het voordeel dat keihard afrekenen op resultaten minder aan de orde is. Er zal meer ruimte zijn om te investeren in goede communicatie, terwijl innovatie binnen striktere wettelijke- en politieke grenzen zal moeten plaatsvinden.

Ook daarvoor geldt dat elke organisatie zijn eigen omstandigheden heeft waar mee gewerkt moet worden.

Veranderen bij de overheid?

Als het om veranderen gaat blijft de overheidsmanager achter bij zijn of haar collega uit het bedrijfsleven.

Het vertalen van **MOETEN** naar nieuwe concepten/innovaties gaat ze moeizaam af. Maar ook het beïnvloeden van **WILLEN** faalt teveel. Medewerkers overtuigen en motiveren dat het echt anders en beter moet lukk minder makkelijk dan in het bedrijfsleven.

Ook het verlengen van de polsstok leidt daaronder, want als je de uitdaging niet kunt 'verkopen' zal opleiding en coaching ook minder lukken.



Zo krijg je profijt

Wat zijn nu de echte elementen om van je organisatie een vitale organisatie te maken? Wat maakt nu dat onderscheid tussen 'zomaar' een organisatie en een 'vitale' organisatie? Want ook als je volgens het lijstje werkt van de 7 genoemde aspecten EN in staat bent je organisatie te (laten) veranderen, is er nog een extra stap. Namelijk de stap die je dat subtiel, maar o zo mooie evenwicht brengt waarbij vitaliteit profijt gaat opleveren. Niet alleen op korte, maar vooral op lange termijn.

Dat geheim zit in de simpelheid van 4 P's: Passie, Plezier, Partner en Positieve kracht.

Niet toevallig dezelfde P's die ook de persoonlijke vitaliteit bepalen.

Laten we ze eens bekijken in hun effect op de totale organisatie.

