

Curriculum vitae Mark de Koning

Personalia

Naam Mark.A. de Koning
Adres Boerderijweg 8
3262 CC Oud Beijerland
Telefoon Beijerland 0186 – 615037, mobiel 06 – 10250244
Geboorte datum 4 januari 1966
E mail dekoning@organisatiecreativiteit.nl
Website www.organisatiecreativiteit.nl

Opleiding en Professionalisering

Geschiedenis aan de Rijks Universiteit Leiden, 1986

Doctoraal bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam/
Rokls Universiteit Leiden internationaal -juridische
afstudeerrichting 1992

Beroepsopleiding Management Consultancy, postdoctorale
opleiding tot Master of Changemanagement aan de Sioo,
2000- 2002

Certificaat voor het toepassen van het SYMLOG systeem
(SYSystematic, Multiple Level, Observation of Groups,
methodeontwikkelt door SYMLOG consulting Group in San Diego,
USA)

Cartoonschool in Amsterdam (2005 -2007)

Training Centrum voor de Ontwikkeling Creatief Denken 2008

Lid van de Orde van Organisatie Adviseurs (Ooa) - Lid van The
Society for Organisational Learning Netherlands
(Sol-Neth)

Loopbaan

Werkzaam op de juridische afdeling van Texaco Nederland B.V.(
1993-1996) verantwoordelijk voor het initiëren en implementeren
van een Europees forum voor Texaco medewerkers (EuroForum)

Trainer en adviseur Bij organisatie adviesbureau Looten de
Sonnville B.V. in het bijzonder gericht op contra expertise
trajecten, begeleiden van werkconferenties en (management)
ontwikkelprogramma's

Organisatieadviseur bij GITP International B.V.(2000 – 2005) meer
gericht op begeleiden van complexere verandering, ontwikkelen en
evalueren van besturingsconcepten, competentieontwikkeling en
teambegeleiding en interventie.

Zelfstandig adviseur en eigenaar De Koning Organisatie
Ontwikkeling & Creativiteit B.V.(2005 tot heden).

Werkveld

Sinds 1996 ervaring op het terrein van (kwalitatief) onderzoek, advies en training voor organisatieontwikkeling, vooral gericht op kennisintensieve sectoren. Begeleiden van veranderprocessen gericht op het vergroten van het leervermogen, regievoering, en creativiteit en innovatie. De opdrachten worden uitgevoerd in co-productie met de opdrachtgever met aandacht voor bepalen van eigen visie op de gewenste verandering en het ontwikkelen van methoden die beklijven en resultaat boeken. De doelen zijn vaak gericht op professionalisering van de dienstverlening, innovatie, het vergroten van eigen creativiteit en initiatief, visieontwikkeling, het versterken van samenwerking, projectmatig werken, meer bewust afstemmen van de organisatie op (nieuwe) ontwikkelingen vanuit de omgeving.

Ruime ervaring in het verrichten van contra expertise onderzoeken op voorstellen voor reorganisatie, fusie en outsourcing. Voor mijn aanpak maak ik gebruik van beproefde methoden vanuit het organisatie actieonderzoek, gericht onderzoek naar (ongeschreven) regels normen en waarden binnen organisaties, visualisaties, systeem analyse en scenario – vorming.

De laatste jaren staan in het teken van het ontwikkelen van een eigen methodiek waarbij gebruikt wordt gemaakt van cartoons om waarnemingen van processen in organisaties terug te koppelen.

Ervaring, voorbeelden van projecten en gebruikte methodieken

Nieuwe rollen voor bestuur en management Herziening en opnieuw ontwikkelen van besturingsconcept Hoogheemraadschap.

Aan de vooravond van een fusie en middenin een grote organisatieverandering blijkt dat het besturingsconcept bij een Hoogheemraadschap voor verwarring zorgt. De leden van het bestuur grijpen diep in op de organisatie, het management mist aan kracht en samenhang en de directie is onzichtbaar. De eerste aanzet voor het traject was het instellen van een projectgroep die moet zorgdragen voor een nieuw besturingsconcept. Op hetzelfde moment blijkt dat de Planning - Control cyclus ook toe is aan een revisie. De aanpak wordt verlaten. Er wordt voor gekozen om het gehele systeem aan tafel te krijgen. Er wordt een verbinding gemaakt met de revisie van de P&C cyclus. Op een tweetal studiedagen worden bestuur, directie, (sector en afdeling) management en ondernemingsraad gevraagd naar hun beelden, vragen en opinies. De observaties van de adviseur worden gebruikt om het proces verder te helpen. Er komt een document (Het 4R model) waarbij de rollen van de diverse stakeholders in steekwoorden worden beschreven. Dit leidt tot een herziening van het concept, waarbij de directie *uit de coulissen* komt en de rol van verkeersleiders op zich neemt. Het nieuwe model regelt de werkzaamheden richting het fusiejaar. Vervolg activiteiten: coaching van een van de directieleden op rolverandering en evaluatie en

monitoren van het nieuwe besturingsmodel

Management blijkt corveetaak!

Doorlichten van management van een Internationaal Onderwijsinstituut

Vanuit een Onderwijsinstituut wordt gevraagd het bestaande management door te lichten en aanbevelingen te formuleren voor verdere ontwikkeling. Het bestuur is de opdrachtgever. Op basis van de acht managementrollen van Robert Quinn worden de verschillende managers doorgelicht. De uitkomsten worden individueel en in twee workshops besproken. Hieruit blijkt dat management teveel wordt gezien als een corveetaak terwijl onderzoek en onderwijs als het summum wordt beschouwd. Het gesprek met zowel management en bestuur gaat dan over het (her)waarderen van het vak als manager en het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden en methoden binnen heldere kaders vanuit het eigen vakgebied.

Meer begrip aan beide kanten Noordzee

Nieuwe samenwerking tussen aandeelhouder, directie en ondernemingsraad.

Een Nederlands bedrijf krijgt een nieuwe (Britse) aandeelhouder van de overkant van de Noordzee. Na een kort periode van enthousiasme bekoelt de verhouding en slaat om in onbegrip, ruzie en groet verschillen over koers en strategie. Deze verschillen slaan om in vijandbeelden. Bij een zoveelste verschil van opinie wordt de koe bij de horens gevat en aandeelhouder, directie en ondernemingsraad rond de tafel gevraagd. De gesprekken resulteren in een overeenkomst waarin uitgangpunten ten aanzien van strategie maar ook ten aanzien van rollen worden vastgelegd. Deze leidt tot nieuwe verhoudingen in het overleg en andere beelden over en weer.

Herkennen en oprollen van de schaduworganisatie

Organisatieonderzoek en interventie

Het management van een onderdeel van een waterschap vraagt om de begeleiding van een teamdag. Bij de eerste verkennende ontmoeting blijkt iets niet in de haak te zijn. Het managementoverleg is een griezelige farce, de manager kruipt in zijn schulp en de doelstellingen lijken zoek. Na reflectie en overleg met een collega wordt de aanpak herzien. De observaties worden authentiek gerapporteerd. Er is een organisatieonderzoek nodig naar de bestaande verhoudingen. Na uitgebreide gesprekken doemt het beeld op van een schaduworganisatie die effectief weet te domineren op de formele organisatie. Dit heeft effecten op de ontwikkelingen en openheid van mensen. De conclusies worden in detail met de gehele organisatie gedeeld. Van tevoren zijn de conclusies uitgebreid met de manager besproken. Na de gesprekken over de bevindingen volgen diverse stappen die te maken hebben met rolverandering, teamontwikkeling en het formuleren van nieuwe spelregels en verwachtingen

Eigen visie op verandering

Begeleiden van verandermanagement grafische sector

Door de moordende concurrentie wordt de druk vergroot op kosten en interne afstemming en samenwerking. Nieuwe technologische voorzieningen versnellen dit proces. Binnen het bedrijf wil men een voorsprong boeken. De projectleider van het veranderproject vraagt om een begeleiding vooral gericht op het herkennen van de ongeschreven regels bij verandering. In de sessie komt vooral naar voren dat het ontwikkelen van het eigen verhaal met daarin een visie op verandering het belangrijkste is. Daarbij gaat het om de urgentie te verbeelden maar ook om het nuchter te organiseren van steun en support. Het belang om onderling meer uit wisselen over de aspecten zoals visie en leiderschap, organisatie van de verandering en signalen vanuit de diverse onderdelen van de organisatie wordt gedeeld.

Vervolgactiviteiten: de aanpak wordt, voor zover mogelijk, gebruikt voor andere projecten binnen het bedrijf.

Eigen visie op verandering

Begeleiden van verandermanagement grafische sector

Door de moordende concurrentie wordt de druk vergroot op kosten en interne afstemming en samenwerking. Nieuwe technologische voorzieningen versnellen dit proces. Binnen het bedrijf wil men een voorsprong boeken. De projectleider van het veranderproject vraagt om een begeleiding vooral gericht op het herkennen van de ongeschreven regels bij verandering. In de sessie komt vooral naar voren dat het ontwikkelen van het eigen verhaal met daarin een visie op verandering het belangrijkste is. Daarbij gaat het om de urgentie te verbeelden maar ook om het nuchter te organiseren van steun en support. Het belang om onderling meer uit wisselen over de aspecten zoals visie en leiderschap, organisatie van de verandering en signalen vanuit de diverse onderdelen van de organisatie wordt gedeeld.

Vervolgactiviteiten: de aanpak wordt, voor zover mogelijk, gebruikt voor andere projecten binnen het bedrijf.

Verbeelden van de toekomst

Versnelling via de tekenpen

Een publieke dienstverlener zit in de verandering. De managers nemen deel aan een managementleergang waarin ze hun leerbehoeften koppelen aan de organisatievraagstukken. Als organisatiecartoonist vertaal ik indrukken naar cartoons die directe dienen als feedback. Zo worden leervragen verbeeld. In een volgende sessie gaat het om een toekomstscenario voor de organisatie te visualiseren. Opvallend is dat de discussie zich richt op het vel papier en zich daardoor lijkt te versnellen.

Terugblikken om vooruit te komen

Evaluatie onderzoek

De Raad van Toezicht van een onderwijsinstelling vraagt om een evaluatie te verrichten van het functioneren van de directie. De moeizame relatie met de medezeggenschap is één van de aanleidingen. Er wordt gekozen voor uitgebreide gesprekken in de

organisatie en regelmatig check van de bevindingen met de betrokkene. De onderzoeksresultaten worden uitgebreid besproken met de leden van de raad van toezicht, de directie en de medezeggenschapsraad. De gemeenschappelijke diagnose van de recente geschiedenis leidt tot een eerste stap in het gesprek naar nieuwe verhoudingen in de toekomst.

Werkatelier voor projecten

Begeleiden van projectgroepen

Binnen een branche organisatie wil men meer samenwerken op inhoudelijke activiteiten. Daarom wil men aan de slag met projectmatig werken. Er wordt niet voor gekozen om een handboek van een bepaald bureau te kopiëren. Men wil een eigen methode ontwikkelen die ook een directe koppeling legt naar een verandering van de manier van werken. Daarom worden diverse bijeenkomsten georganiseerd (atelier sessies) voor de leden van de startende projectgroepen, gericht op de onderlinge uitwisseling, bespreken van belangrijke valkuilen en successen en gezamenlijk bepalen van de leerbehoefte. De bijeenkomsten maken tongen los in de organisatie en de vorderingen zichtbaar.

Vervolgactiviteiten: de organisatie kiest voor brede aanpak op communicatie en projectmatig werken.

Deskundig door de dag

Voorzitterschap Werkconferenties

Ervaring in het effectief, deskundig en plezierig een werk of studieconferentie begeleiden als dagvoorzitter. De onderwerpen gaan veelal over organisatie processen, visie ontwikkeling en vernieuwing en het samenbrengen van verschillende partijen.

Cartoons in actie

Visualisatie van uitgesproken normen en verborgen agenda's

In mijn praktijk maak ik actief gebruik van eigen gemaakte cartoons om discussies en debatten op conferenties te illustreren. Het voordeel is dat ik de blik van organisatiekundige op een manier benut om waarnemingen terug te geven. Zo heb ik cartoons gemaakt op de Internationale conferentie van het Rode Kruis in het najaar 2004, op een conferentie over het reorganisaties, op een studiedag van het Onderwijsveld met Peter Senge. De methode is ook benut voor kleinere bijeenkomsten zoals een teamsessie, een training of en een klantendag. De cartoons mogen door de opdrachtgever worden gebruikt voor eigen doeleinden. Verder worden vantevoren afspraken gemaakt over doel en opzet van de cartoon interventies.

Illustreer uw verhaal

Cartoons bij documenten en publicaties

Naast het maken van cartoons op conferenties, illustreer ik diverse publicaties, documenten die op een of andere manier te maken hebben met organisatieontwikkeling. De teksten krijgen zo een vertaling in cartoons die de lezer helpen de inhoud sneller en scherper in beeld te krijgen. Humor maakt het geheel extra

Visualisaties met cartoons

aanstekelijk!

Leer mij illustreren

Workshops Organisatie cartooning

Voor diverse groepen heb ik workshops georganiseerd waarbij op een actieve wijze een link wordt gelegd tussen cartoontekeningen, scherpe teksten en de eigen observaties van situaties binnen de eigen praktijk. Bijvoorbeeld tijdens een training voor opleiders, bij de afsluiting van een jaar binnen een organisatie of tijdens een bijeenkomst op na te denken over de vernieuwing van producten en processen.

Publicaties

Ontpoldering nodig bij fuserende waterschappen

In: Overheden & morgen: lijfblad voor de overheidsmanager, september 2002

Artikel geschreven samen met Jan Streefkerk: Gaat in op de gevolgen van de fusiegolf bij de waterschappen voor hen dominante besluitvormingscultuur. Om tal van redenen lijkt een heroverweging op het polderen aan te bevelen.

Koppen bij elkaar!

Personeelsbeleid, magazine voor human resource

management, april 2004 Artikel over diverse mogelijkheden, valkuilen en randvoorwaarden van intervisie. Artikel is gebaseerd op eigen praktijkervaring met Intervisie. Geschreven samen met Tonnie van der Zouwen.

Cartoons voor de verandering

Artikel over effect en gebruik van cartoons in Leren in Organisaties, mei 2007

Privé

Thuis gaat het organiseren en ontwikkelen door !

Sinds 1996 gehuwd met Melanie en inmiddels vader van vier bloedjes van kinderen ; Marjoleine (1998), Marnix (2000) Melchior (2003) en Madelief (2005)