Spanbou kan mag maak – kenner

Regte soort gesprek is grondslag vir proses

Carin Smith, Kaapstad

Bloot deur 'n groep mense saam in 'n kantoor te sit, beteken nie hulle is 'n span nie.

Só waarsku WorldsView, die skeppers van 'n nuwe ingrypingsprogram vir die vestiging van doelgerigte werkspanne. Dit is onlangs in samewerking met die organisatoriese en leierskapontwikkelingsmaatskappy Symphonia in Kaapstad bekend gestel.

Volgens me. Louise van Rhyn van Symphonia toon haar nasionale en internasionale konsultasiewerk sowel as navorsing dat baie mense vasgevang voel by die werk juis weens die soort dinamika wat in werkspanne heers. Dit blyk dat die idee van spanwerk en spanbou eenvoudig nie die verwagte vrugte afwerp nie.

"Mense word deel van 'n afdeling of span by die werk met hoë verwagtinge dat hulle daadwerklik 'n bydrae sal kan lewer. 'n Paar maande later is hul entoesiasme egter geblus, want hulle besef daar word nie na almal geluister nie en net sommige mense se bydraes word in ag geneem," het sy gesê.

Werkers op pad kantoor toe in Londen se Canary Wharf-sakegebied. Net omdat mense saam in 'n kantoor sit, beteken nie hulle is 'n span nie.

Foto: SIMON DAWSON, BLOOMBERG

Van Rhyn het met haar navorsing het gevind dat organisasies eintlik draai om "mense in gesprek met mekaar". Daarom is die beste plek vir 'n organisasie wat verandering wil teweeg bring, om te begin kyk na die wyse waarop sy werknemers met mekaar kommunikeer.

Mnr. Brett Yeatman van WorldsView stem saam dat leierskap beslis nie beteken om vir 'n kort rukkie ná 'n spanbousessie 'n nuwe rigting in te slaan en dan kort voor lank maar weer na die ou bestuurstrant terug te keer nie.

Daarom speel werknemers se deelname so 'n kernrol in die doelgerigte werkspan-program. Die span word afgerig om doelwitgedrewe te wees ten einde aan 'n spesifieke mandaat te laat reg geskied. "Dit is 'n demokratiese ingrypingsproses wat verhoed dat net klein groepies mense – byvoorbeeld dié op hoër bestuursvlakke – doelgerig ten opsigte van spesifieke take optree," verduidelik Yeatman.

Volgens me. Donna Glanville van WorldsView draai spanbou beslis nie om "die spring uit vliegtuie of saam op 'n witwaterroeitog gaan nie".

Die eerste vraag om te vra is waarom spanne in 'n organisasie bestaan.

"Ons kry baie siniese reaksies by maatskappye oor die idee van werkspanne. Daarteenoor weet ons spanne kan ongelooflike dinamika en resultate oplewer. Tog is die terugvoer wat mense gee oor gewone spanbousessies dat hulle die idees vir 'n paar dae uitgevoer het en dat toe teruggekeer is na die ou patroon," sê Glanville.

Twee belangrike aspekte wat spanne volgens haar moet besef, is om ontslae te raak van die vrees vir konflik en om te sorg dat elke lid van die span toegewy tot die span se doelwitte is.

"Deur betekenisvolle gesprekke met mekaar te hê, kan baie van die konflik en frustrasie wat onder spanlede heers, uitgeskakel word. Oor die algemeen is organisasies vol baie bekwame mense wat graag 'n bydrae wil lewer, maar het hulle 'n katalisator nodig om te weet wat hulle te doen staan."