

schijnt de zon in alle hoeken van uw organisatie?

hoe krijg je afhakers weer aangehaakt?

Mensen zijn geen radertjes, ze zijn de machine. Voor wie zo naar organisaties kijkt, is het duidelijk dat het engagement van mensen bepaalt of de machine ook lekker draait.

In iedere organisatie zijn er onderdelen die lekker lopen, waar mensen een hoge graad van betrokkenheid voelen. Maar er zijn ook vaak onderdelen waar dat veel minder het geval is, waar mensen dreigen af te haken of zelfs al afgehaakt zijn.

Macrolook is een engagement-meter van de tweede generatie. Macrolook meet niet alleen hoe het gesteld is met het engagement in uw organisatie, het geeft ook heldere aanwijzingen hoe de betrokkenheid van medewerkers en teams verhoogd kan worden. Macrolook begrijpt niet alleen waarom mensen afhaken, Macrolook biedt ook bruikbare informatie hoe de relatie met die medewerkers en hun betrokkenheid kan worden hersteld.

Macrolook metingen maken inzichtelijk hoe de organisatie lokaal - op de werkvloer, in de afdeling, in het team, in de groep - wordt ervaren. Je kunt zien waar men er zin in heeft, en waar een negatieve stemming heerst.

Aan de hand van de weerbeelden van Macrolook zie je depressies aankomen, of ontdek je een gebrek aan zon op plaatsen waar die wel nodig is. Je hoeft niet overal zon te hebben, maar op plaatsen waar de zon wat minder schijnt is vaak groot voordeel te behalen en snel vooruitgang te boeken.

Macrolook geeft inzicht in het antwoord op de vraag waarom teams afhaken, waarom zij in een 'negatieve stand' belanden en hoe je ze daar weer uit krijgt.

Macrolook onderschrijft de gedachte dat een gelukkige medewerker beter presteert, maar ook dat geluk en tevredenheid niet hetzelfde zijn. Een gelukkige medewerker is een medewerker, die zich in staat gesteld voelt om positief te handelen. Ook al is de medewerker het helemaal niet eens met allerlei dingen die hij of zij dagelijks ervaart. Maar zolang men in de eigen situatie positief kan handelen, is men gelukkig, zo leert geluks-onderzoek. De organisatie waarover zij mopperen is dan gewoon de tuin waarin zij naar hartelust kunnen snoeien en wieden. Veel tuinliefhebbers mopperen over onkruid, meeldauw en luizen, maar ze houden van tuinieren. Hun gemopper vertelt ons niets over hun geluk.



re-actief of pro-actief?

theorie en praktijk

niet tevreden en toch gelukkig? en wanneer haken mensen af?

Vaak wordt verondersteld dat tevreden medewerkers goed presteren. Maar is dat wel zo? Wat is eigenlijk de relatie tussen tevredenheid, geluk en prestaties? Iemand die keihard werkt om zijn doel te halen, is niet persé tevreden, maar vaak wel gelukkig. Iemand die heel tevreden is, kan tegelijkertijd bijzonder weinig presteren. Of heel zelfvoldaan zijn. En is mopperen nu eigenlijk een blijk van onvrede of juist van betrokkenheid? Wat wil een organisatie eigenlijk weten van zijn medewerkers?

Omdat mensen en teams verschillend zijn, is het een illusie te veronderstellen dat organisaties het iedereen zodanig naar de zin kunnen maken, dat zij niets meer te mopperen hebben.

Maar wanneer haken ze nu af? Voor het afhaken van teams bestaan heel verschillende redenen, maar altijd is er sprake van een omstandigheid die zich zo slecht met de drijfveren van een team verhoudt, dat men energie verliest. In die omstandigheid van afhaken geraakt men in een 'negatieve stand' en kunnen zich drie categorieën van negatieve emoties voordoen:

- emoties, die voortvloeien uit **belangen** en dus gevoelens dat men benadeeld wordt: “we worden te pakken genomen”, “wij moeten het werk doen en zij krijgen de voordeeltjes”, “wij vangen de klappen op en de anderen komen er mooi mee weg”.
- emoties, die te maken hebben met de **band**, die men voelt met de organisatie: “we worden nergens bij betrokken”, “men ziet ons niet voor vol aan”, “dingen worden over onze hoofden heen besloten”.
- emoties, die te maken hebben met de **logica** der dingen en dus met het gevoel dat dingen domweg niet kloppen: “dit hele concept deugt niet”, “je kunt dit nooit voor elkaar krijgen met deze middelen en binnen deze tijd”, “de hele planning klopt niet”.

Bij het weer ‘aangehaakt krijgen’ van teams is het van essentieel belang dat de goede benadering wordt gekozen. Een verkeerde benadering maakt dat men nog verder van huis raakt. Probeer bijvoorbeeld niet een team dat dingen onlogisch vindt te benaderen alsof zij betrokkenheid mist, en ga een team dat zich benadeeld voelt niet uitleggen hoe alles werkt. Wezenlijk is, dat men zijn eigen emotie erkend ziet, want alleen van daaruit kan gewerkt worden aan oplossingen.

Naast de drie categorieën van emoties is het belangrijk onderscheid te maken in de concreetheid van de actie die nodig is om teams weer aan boord te krijgen. Waar sommige teams vooral behoefte hebben aan richting en perspectief, willen andere teams gewoon direct duidelijkheid en heldere beslissingen om weer gemotiveerd te kunnen werken. Voor sommige teams is een gemeenschappelijk toekomstbeeld belangrijk, andere willen acties in het hier en nu. Ook bij dit onderscheid geldt: een verkeerde aanpak leidt tot nog grotere problemen!

Om deze verschillende emoties en oplossingsrichtingen in beeld te brengen, werkt Macrolook met een beeld van teamfocus, dat vitale informatie bevat in situaties waarin teams in een negatieve stand staan.

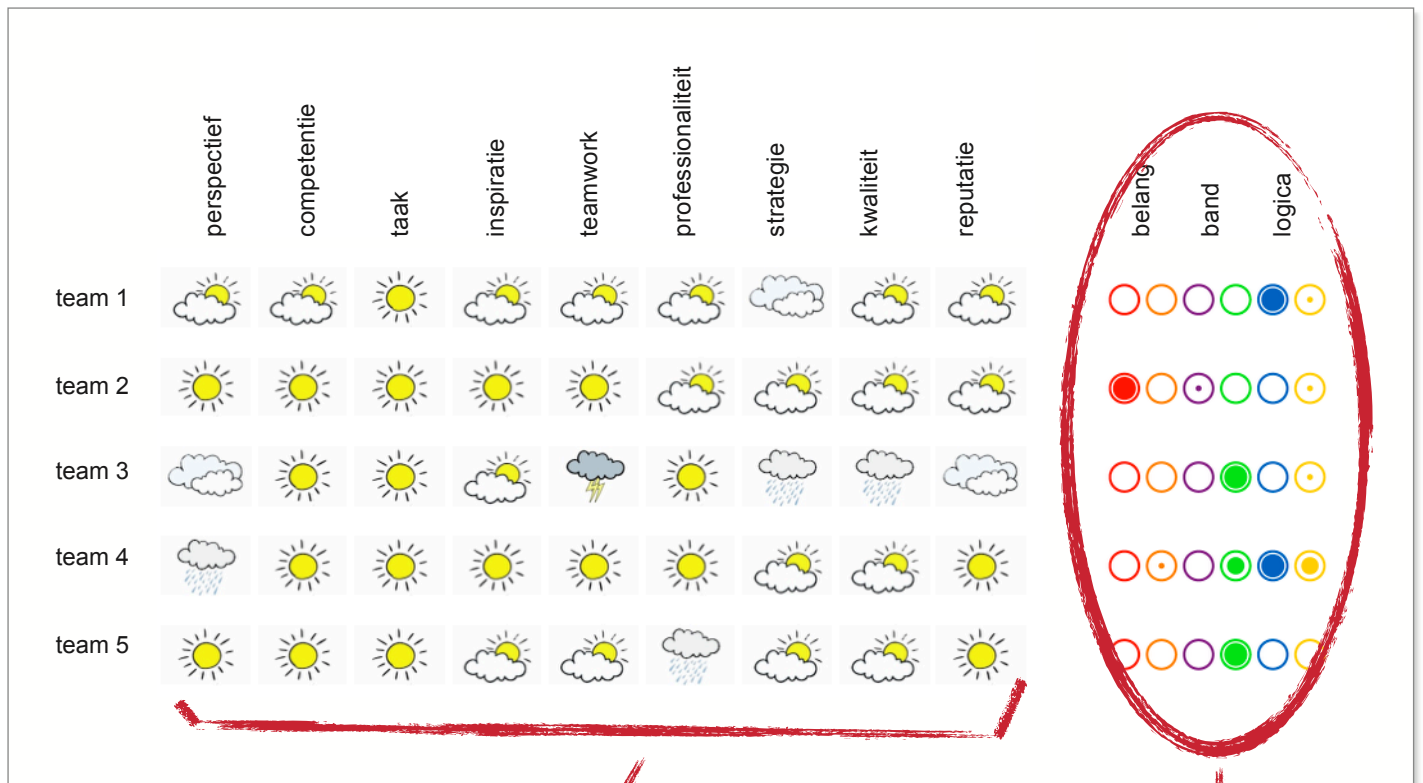


de focus geeft aan wat ze doen en wat je moet doen...

Het aardige van 'focus' is dat de focus uit te drukken is in dezelfde categorieën die voor drijfveren worden gebruikt.

De focus geeft naast een indicatie van teamgedrag en attitude ook een indicatie voor de aanpak van teams die in een negatieve stand staan. De rode en oranje 'belang'-gefocuste groepen hebben behoefte aan duidelijkheid over posities en belangen; de groene 'band'-gefocuste groepen willen helderheid over hun sociale plaats en betrokkenheid binnen de organisatie, en de blauwe en gele 'logica'-gefocuste groepen zoeken duidelijkheid over de logica van de aanpak.

organisatie dashboard alles in één oogopslag



ervaringsbeeld

Met Macrolook krijg je een beeld van wat mensen in de organisatie ervaren...

3 mentale levels in één beeld gevangen...

willen
kunnen
voelen

ik met team

organisatie

hoe verbonden is men met de rest van de organisatie?

teamfocus

...en een verregaand inzicht in wat ze nu echt beweegt. Maar ook hoe je ze in beweging brengt.

geef respect en toon kracht...
erken eigenheid, integreer...
leg uit hoe, stap voor stap...

neem serieus en daag uit...
betrek mensen, neem ze mee...
leg uit waarom en toon visie...

contact informatie:
info@cobuz.nl

Macrolook is het dashboard-instrument dat inzicht verschaft in de gevoelens die leven binnen de organisatie. Per groep, team of organisatorische eenheid krijgt u een beeld van hoe men de omgeving ervaart ("weerbeeld") en de actuele betrokkenheid ("teamfocus"). Het geeft antwoord op de vraag waarom de ene groep negatief re-actief gedrag vertoont, terwijl de andere groep juist positief en pro-actief handelt en bereid is *the extra mile* te gaan.

Macrolook brengt in beeld hoe de individuele kwaliteiten van mensen worden geleid tot performance van de organisatie. En hoe de organisatie bouwt aan waarde en reputatie. Met Macrolook kan een snapshot worden genomen van de huidige situatie in uw organisatie, maar het model maakt het ook mogelijk te voorspellen wat er zal gebeuren als er niet wordt ingegrepen.

Bij een Macrolook meting krijgt iedereen in de organisatie een uitnodiging om een vragenlijst via het internet in te vullen. Het invullen van de online vragenlijst kost hooguit een kwartiertje. Uitslagen en rapportages zijn middels de online box altijd en overal direct beschikbaar.

