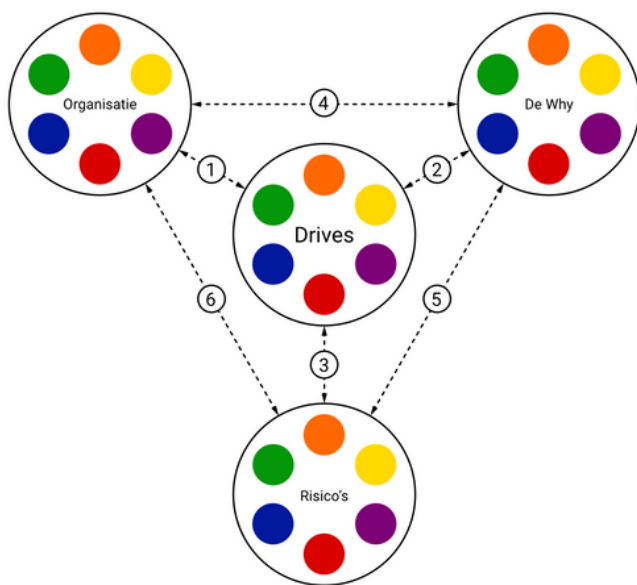


Governance

YouAnd Governance is gemaakt voor bestuurders en toezichthouders en is uitermate geschikt voor evaluaties en retraits. Wat zijn de drijfveren van de individuen, welke dynamiek is er te verwachten tussen en binnen de beide geledingen, en hoe wordt gekeken naar de organisatie, haar bestaansgronden en de risico's?

De uitslagen, individueel en op groepsniveau, bieden veel stof tot reflectie en zelfreflectie.



Vier meetclusters

Drives toont de drijfveren van respondent(en), in de bekende 'kleurentaal' die breed wordt toegepast voor de drijfveren zoals deze door C.W. Graves zijn onderscheiden. Aan de hand van de volgorde en de hoogte van de scores ontstaat een beeld van de wil van mensen en hun persoonlijkheid. Zeker in combinatie met de taak is deze informatie cruciaal.

Organisatie is het beeld van de cultuur van de organisatie zoals deze door de respondent(en) wordt waargenomen. Wat vindt men belangrijk in de organisatie, welke waarden staan voorop, wat is wenselijk of onwenselijk gedrag? De organisatie-uitslag laat zien hoe het in de organisatie toegaat: 'zo doen we de dingen hier'.

The Why wat is de bestaansreden van de organisatie, zijn raison d'être, zijn Why? Er worden zes typen van Why onderscheiden. Drie zijn gericht op ontwikkelen (verenigen/verbinden, verbeteren/veroveren en verzinnen/vernieuwen), drie zijn gericht op bestendigen (beheren/behouden, bestrijden/bewaken en beschermen/behoeden).

Risico's kunnen van heel verschillende aard zijn. Allereerst bestaan er interne en externe risico's, ten tweede kunnen risico's voortkomen uit drie domeinen: macht/competitie, strategie/kwaliteit en samenwerking/reputatie. De risico-uitslag toont de risico-inschatting van de respondent(en), waarbij zowel hoge als lage scores interessant kunnen zijn.

De relaties tussen de vier meetclusters bieden een reeks van inzichten.

Drives <> Organisatie:

We zien hier de verschillen tussen de drives van de toezichthouders en cultuur van de organisatie. Vormen de toezichthouders een groep die past bij de cultuur van de organisatie, of zijn zij juist anders en kunnen daardoor zaken met een andere blik bezien? Bij grote gelijkenis bestaat er een kans op blinde vlekken.

Drives <> the Why:

Passen de drives van de toezichthouders bij de Why van de organisatie? Dit is niet de meest relevante vergelijking, omdat van bestuurders en toezichthouders een brede blik wordt verwacht. Een grote gelijkenis tussen deze twee uitslagen kan vragen opleveren met betrekking tot de mate van identificatie van toezichthouders en bestuurders met de organisatie.

Drives <> Risico's:

De vergelijking van deze twee variabelen is boeiend omdat een grote gelijkenis kan duiden op blinde vlekken bij de besturing van de organisatie. Drijfveren hebben immers een grote invloed op perceptie en attentie. Wanneer de scores op risico's en drijfveren op elkaar lijken, is er reden de lager scorende risico-categorieën extra aandacht te geven.

Organisatie <> the Why:

Deze relatie toont de geloofwaardigheid van de Why voor de organisatie. Bij een groot verschil zit er een kloof tussen de cultuur van de organisatie en de reden van bestaan. Om de Why werkelijk gestalte te geven zal de cultuur moeten veranderen op de thema's (kleuren) die de grootste verschillen laten zien.

The Why <> Risico's:

Sommige risico's zijn inherent aan de Why van een organisatie, dan komen de velden overeen. Als de essentie van het werk goed gedaan wordt, dan is de risk awareness op die velden die met de Why zijn geassocieerd meestal op orde. De risico's die niet inherent zijn aan de Why vragen extra scherpheid van de bestuurders en toezichthouders.

Organisatie <> Risico's:

Het beeld van de organisatie geeft aan, welke mentale gebieden van nature veel aandacht krijgen, en welke minder. Vergelijking met de risico's die de bestuurders en toezichthouders waarnemen biedt een beeld van de gebieden die extra scherpheid vragen.



www.youand.nl