



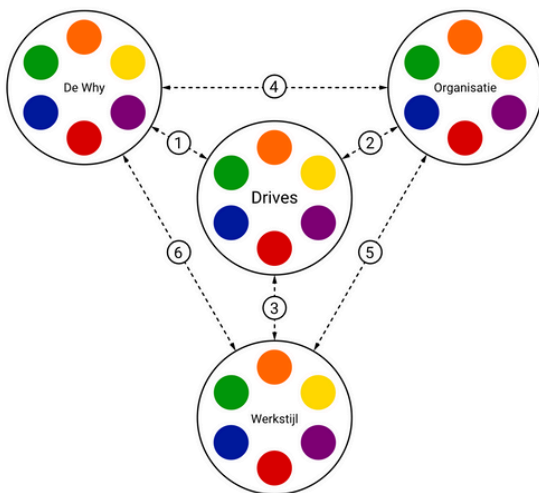
YouAnd

The Why

YouAnd the Why helpt organisaties te zoeken naar hun bestaansreden, ofwel de Why, zoals Simon Sinek het noemt. Deze redenen variëren van welvaart creëren tot de aarde mooier maken, en van behouden wat goed is tot nieuwe dingen ontwikkelen. Een heldere Why stelt organisaties in staat om kritisch naar hun activiteiten te kijken, en biedt een richtsnoer voor hun handelingen. Wat past bij ons, en wat juist niet?

De meetresultaten van YouAnd the Why laten zien hoe personeelsleden denken over de bestaansreden van de organisatie, en in hoeverre de werkelijkheid van de organisatie daarmee strookt. De meting laat op groepsniveau zien in hoeverre personeelsleden het met elkaar eens zijn. Het is immers mogelijk dat er geheel verschillende opvattingen over de Why bestaan, maar ook dat is cruciale informatie voor wie zich met deze materie bezig houdt.

YouAnd the Why is geschikt voor: start van strategische en missie-trajecten. Het instrument genereert individuele en groepsuitslagen.



Vier meetclusters

De 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).

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'.

Werkstijl laat zien hoe mensen met elkaar samenwerken. De uitslag geeft een beeld van de werkstijl, vertaald in het stabiele gedrag en de rol van individuen in groepen. De werkstijl kan afwijken van de drijfveren van een individu, omdat zowel het feitelijke werk als de collegiale omgeving bepaalde stijlen verlangen.

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

The Why <> Drives:

Hier wordt zichtbaar of de geformuleerde Why eigenlijk wel past bij de drijfveren. Bij grote verschillen is de vraag of deze Why eigenlijk wel haalbaar is. Want uitvoering geven aan een Why die mensen die eigenlijk niet willen, dat gaat moeilijk worden.

Drives <> Organisatie:

Het drijfverenpatroon vormt het kader van waaruit de organisatie wordt beoordeeld. Kleine verschillen zijn niet ernstig, dan is het beeld dat de cultuur van de organisatie wordt geaccepteerd. Grote verschillen geven echter grote ergernissen en energieverlies, en duiden op een gebrekkige acceptatie van de bestaande cultuur. De spanning tussen drives en organisatie kan zowel op individueel als op groepsniveau gelezen worden.

Drives <> Werkstijl:

De verschillen tussen deze twee meetclusters laten zien in hoeverre mensen zich aanpassen. Daar is op zichzelf niets mis mee, want collega's, leidinggevenden en het eigenlijke werk verlangen ook vaak aanpassing. Heel vérgaande aanpassing kan echter een punt van aandacht zijn voor individuen omdat het veel energie kan kosten. Collectieve aanpassing is interessant, zeker als een groep mensen zich aanpast op een manier die niet bij hun drijfveren past. Waarom doen zij dat, is dan de vraag.

The Why <> Organisatie:

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.

Organisatie <> Werkstijl:

In hoeverre past de werkstijl van een individu of groep bij de cultuur van de organisatie? Verschillen zijn interessant maar ook vaak verklaarbaar. Ieder organisatieonderdeel heeft een eigen werkstijl en als het goed is past die bij de werkzaamheden. We verwachten van een financiële afdeling een andere werkstijl dan van een afdeling verkoop. Maar een afwijkende werkstijl heeft wel consequenties die het overdenken waard zijn: is mijn/onze werkstijl logisch, comfortabel en voor anderen begrijpelijk, om maar een paar vragen te noemen.

The Why <> Werkstijl:

Als de uitslagen van deze twee meetclusters op elkaar lijken dan is er sprake van 'walk the talk'. Dan handelen mensen in een stijl die past bij de gekozen Why. Wanneer dat niet zo is, kunnen daar verschillende verklaringen voor bestaan, die weer zichtbaar worden in de andere relaties.

Sluiten



www.youand.nl