



WAARDE WERKTN

White paper

WaardeWerkt

Inhoud

Waarde Werkt - Management Summary	3
Waarde Werkt in de Organisatie	4
Cultuur / Werksfeer	4
Leiderschap	4
Talent, ontwikkeling, carrièreplanning en recruitment	5
Vitaliteit van medewerkers en organisatie.....	5
ValID® waardesysteem in de Praktijk	5
Profit organisatie	5
Onze aanpak.....	6
1. Optimaliseer de zaak	6
2. Ontwikkel de mens	6
3. Verbeter de sfeer	6
Voor de organisatie.....	6
Voor leidinggevenden.....	7
Persoonlijk.....	7

© WaardeWerkt 2021 – WP v2.0



WaardeWerkt

www.waardewerkt.com
info@waardewerkt.com



Waarde Werkt - Management Summary

We zien door de technologische en demografische veranderingen, de business modellen op de wereldwijde markt snel veranderen. Dit heeft impact op de cultuur van de organisatie, maar ook op leiderschap en talent. Voor het management een groot probleem omdat deze "zachte" elementen lastig meetbaar en moeilijk veranderbaar zijn en niet snel te realiseren. De harde criteria zijn doorgaans eenvoudiger te meten (groei in aantallen of euro's, etc). Dus wat kies je als je jezelf moet profileren en harde gegevens beschikbaar zijn. Toch komen criteria als sturen op cultuur, leiderschap, talent en vitaliteit, carrièreplanning als top 5 voor MT's uit de onderzoeken (w.o. Gallup). De prioriteiten verschillen soms in de verschillende rapporten, maar deze onderwerpen komen steeds terug.



Ons gedrag en onze taal zijn gebaseerd op waarden. Iedereen leeft, spreekt en werkt naar zijn eigen waarden. Dit heeft impact op alle processen. Wij hebben ons waardesysteem (Valid®) ontwikkeld, om sneller bij de kern van de vraag en een antwoord te komen.

Het Valid® waardesysteem, biedt managers (MT) kennis van de huidige cultuur en leiderschap. Brengt de waarden van medewerkers en teams in beeld met hun unieke voorkeur voor 'taal' en 'talent' en drijfveren. Een business tool om medewerker- en klantbetrokkenheid te ontwikkelen, die de vitaliteit, wendbaarheid en innovatie van de organisatie stimuleert.

Wat levert het op?

- Kennis van je kernwaarden en hun invloed op je functioneren, binnen het team, en zijn ze ondersteunend aan de cultuur van de organisatie.
- Team- en cultuurpatronen zichtbaar en bespreekbaar te maken.
- Wat je huidige en potentiële ontwikkeling kan zijn. (Talent en Carrière Management)
- Wat geeft je energie en wat zijn je huidige belemmeringen.
- Je (persoonlijk) leiderschap nu en hoe verder te ontwikkelen.
- Jouw drive, talent en voorkeur "taal" en de invloed hiervan.
- Antwoorden, praktische handvatten en richting waar jij, het team, de organisatie mee aan de slag kan.
- Nieuwe vragen vanuit een ander perspectief ten behoeve van persoon en/of organisatie.
- Waardebewust werken stimuleert de medewerkerbetrokkenheid en innovatie.



Talent, ontwikkeling, carrièreplanning en recruitment

In enkele onderzoeken worden deze drie elementen apart behandeld of in relatie gebracht met cultuur elementen. Waar wil je heen met je organisatie en hoe ontwikkelt zich de relatie met je klanten en toeleveranciers. Dit samenspel heeft invloed op de strategie en op de inzet van medewerkers en wijze van leidinggeven.

- Hoe stimuleer je medewerkerbetrokkenheid en kan je medewerkers motiveren om bij de organisatie te blijven.
- Welke carrière mogelijkheden kan je bieden. Kunnen medewerkers groeien in hun baan of zich op andere wijze in de organisatie ontwikkelen.
- Hoe behoud je als organisatie de kennis en blijf je flexibel.
- Hoe voorkom je dat je als organisatie verstart in analyse en controle. Je krijgt wat je meet, maar is het effectief. Waar is nu extra talent nodig om een verschil te maken voor de organisatie. Dat is niet alleen in de top.

Vitaliteit van medewerkers en organisatie

In veel organisaties zien we dat er meer druk komt op de werknemers. Zolang de medewerker zich betrokken en gesteund voelt door zijn manager en organisatie is het niet direct een probleem. Als dit echter te lang duurt kan stress of burnout de kop opsteken. Dit heeft een negatieve impact op de productiviteit.

We kunnen twee vormen van medewerkerbetrokkenheid onderscheiden:

- Emotionele betrokkenheid is verbonden met de intrinsieke motivatie van de medewerker.
- Transactionele/rationele betrokkenheid is verbonden met salaris en mogelijke carrière, maar ook angst om een bonus te missen of de baan te verliezen.

Beide aspecten zijn van belang. Ook in deze situaties spelen de lijnmanagers een belangrijke rol in het welzijn van hun medewerkers en daarmee de vitaliteit van de organisatie.



Valid® waardesysteem in de Praktijk

Profit organisatie

Een fabriek had problemen met 7x24 uur draaien van een productieplatform. Het was onduidelijk wat de problematiek was met de machines.

Productiemanagement liet specialisten invliegen, die enkele aanpassingen aanbrachten, maar ook zij konden geen duurzame oplossing vinden. Toen



besloot het management het ValID® waardesysteem in te zetten om te zien of er verborgen personeelskwesties waren. Het resultaat van het onderzoek toonde aan dat de meeste medewerkers zich richten op het verbeteren en ontwikkelen van processen. Een "normaal" team binnen



de cultuur van deze organisatie. Deze handelwijze staat haaks op installatie en opstarten van een nieuwe fabriek en machines conform de specificaties. Het managementdoel was een platform op basis van (ISO) specificaties. Omdat te kunnen realiseren zijn medewerkers nodig die hun focus op kwaliteit hebben en volgens het "boekje" werken.

Deze mensen waren niet voldoende beschikbaar. Daarop besloot het management een team met deze bekwaamheden aan te trekken om de gewenste kwaliteitsnormen te behalen. Een geslaagde actie op basis van het verkregen inzicht in de vaardigheden van het team.

We hebben meer voorbeelden, maak een afspraak met ons om ook die te bespreken en wat wij verder voor jouw organisatie kunnen betekenen.

Onze aanpak

Op onze home page - <http://www.waardewerkt.com/home> - staan onze programma's in relatie tot onderstaande onderdelen. Onze werkwijze is gericht op de vraag van de klant voor een optimaal resultaat.

1. Optimaliseer de zaak

Ondernemingen die hun bedrijfsresultaten willen verbeteren of zoeken naar een meer innovatieve cultuur.

2. Ontwikkel de mens

Voor wie wil werken aan zijn persoonlijke ontwikkeling.

3. Verbeter de sfeer

Voor de organisaties die teams (MT) optimaler willen laten samenwerken en/of het onderlinge vertrouwen, de betrokkenheid vergroten.

Voor de organisatie

- Zichtbaar en bespreekbaar maken van cultuurpatronen/sfeer
- Versterken leiderschapontwikkeling
- Teamontwikkeling, verhogen effectiviteit (samenwerking, communicatie)
- Medewerkerbetrokkenheid / waardebewustwerken ondersteunen
- Vormgeven aan uitvoering missie, visie en intenties
- Innovatie stimuleren
- Inzetten als pre-assessment.



Voor leidinggevenden

- Ontwikkelen persoonlijk leiderschap
- Kennis richten op (in-extrinsiek) motiveren van medewerkers en daarmee de vitaliteit van het team
- Weten waar medewerkers goed in zijn, waar hun betrokkenheid zit
- Leiden en loslaten (sturen op verantwoordelijkheid).

Persoonlijk

- Zichtbaar maken van de (kern)waarden en hun invloed op het functioneren (betrokkenheid en zingeving, energie en "drive")
- Laten zien van huidige en potentiële ontwikkeling
- Meer leider of specialist
- De fase van persoonlijk leiderschap
- De voorkeur "taal" en de invloed hiervan.



Het ValID® waardesysteem is toepasbaar bij kleine en grote organisaties. Ook als privépersoon krijg je inzicht in je eigen kernwaarden, passie en communicatie voorkeur en welk werk bij je past. Je kan het ook met je partner doen, want hoe goed ken je elkaar?

Wil je naar aanleiding van deze 'paper' weten wat ons waardesysteem voor jou of je organisatie kan betekenen, neem dan contact met ons op.

info@waardewerkt.com

