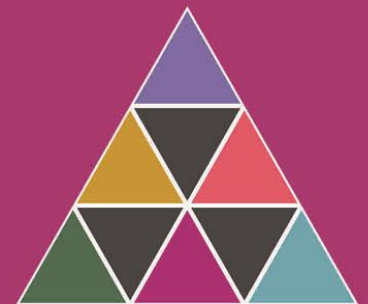


Welkom

Monitorgroep Tina Elewaut



Tina: Een Vlaamse die de liefde volgde.

- Opgegroeid in conceptuele organisaties (Ikea en Decathlon).
- Vervolgens commercialiteit in (Pathé, Bever).
- Bij Pathé Top Employer.
- 2019: Kilimanjaro.
- Jaar sabbatical.
- Nu: organisaties klaar maken voor de toekomst.
- Net 50.
- Mijn man vertelde in de speech: "Velen praten erover maar Tina doet het... " Ik denk dat dat is wat mij typeert.
- Het doen en ervaren.
- En dat is wat mij gelukkig maakt. Écht gelukkig.

Hoe zit dat dan op het werk??



Het is mijn droom om de bevlogenheid
en liefde terug te krijgen op het werk

- zeker als het moeilijk is/ gaat -

én om samen de top te halen!





BELEVEN

LEREN

DOEN

Cultura ...

Terug in de tijd...
december 2024...

Onze resultaten MTO

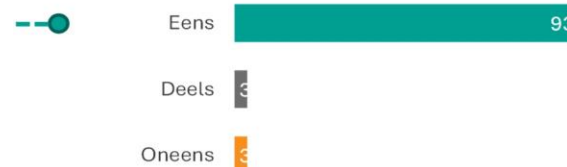


Resultaten waar ik blij van werd:

- 78% geeft aan voldoende geïnformeerd te worden over belangrijke ontwikkelingen binnen Cultura.
- 80% is tevreden over de manier waarop de leidinggevende leiding geeft.
- 90% zegt alles te mogen benoemen.
- 69% onderschrijft dat we bij Cultura elkaar aanspreken op afspraken en gedrag.
- 93% ziet voldoende resultaat van zijn/haar werkzaamheden.

Voldoening

Ik zie voldoende resultaat van mijn werkzaamheden.



Vertrouwen

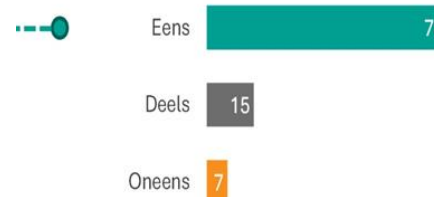
Ik voel me vrij om mijn mening te geven in mijn cluster (ook als afwijkt van anderen).



+ 14

Communicatie

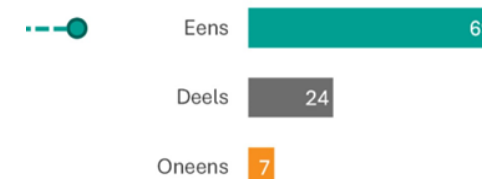
Ik word voldoende geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen binnen Cultura.



+ 18
↑ 22

Cultuur & Waarden

Bij Cultura spreken we elkaar aan op afspraken en gedrag.



+ 22



Dat wat je aandacht geeft groeit...

- De 8 van werkgeluk werken voor mij... en ze werken voor veel meer organisaties!
- 'Ik en wij' is universeel en vind je overal.



Waarom dit resultaat:

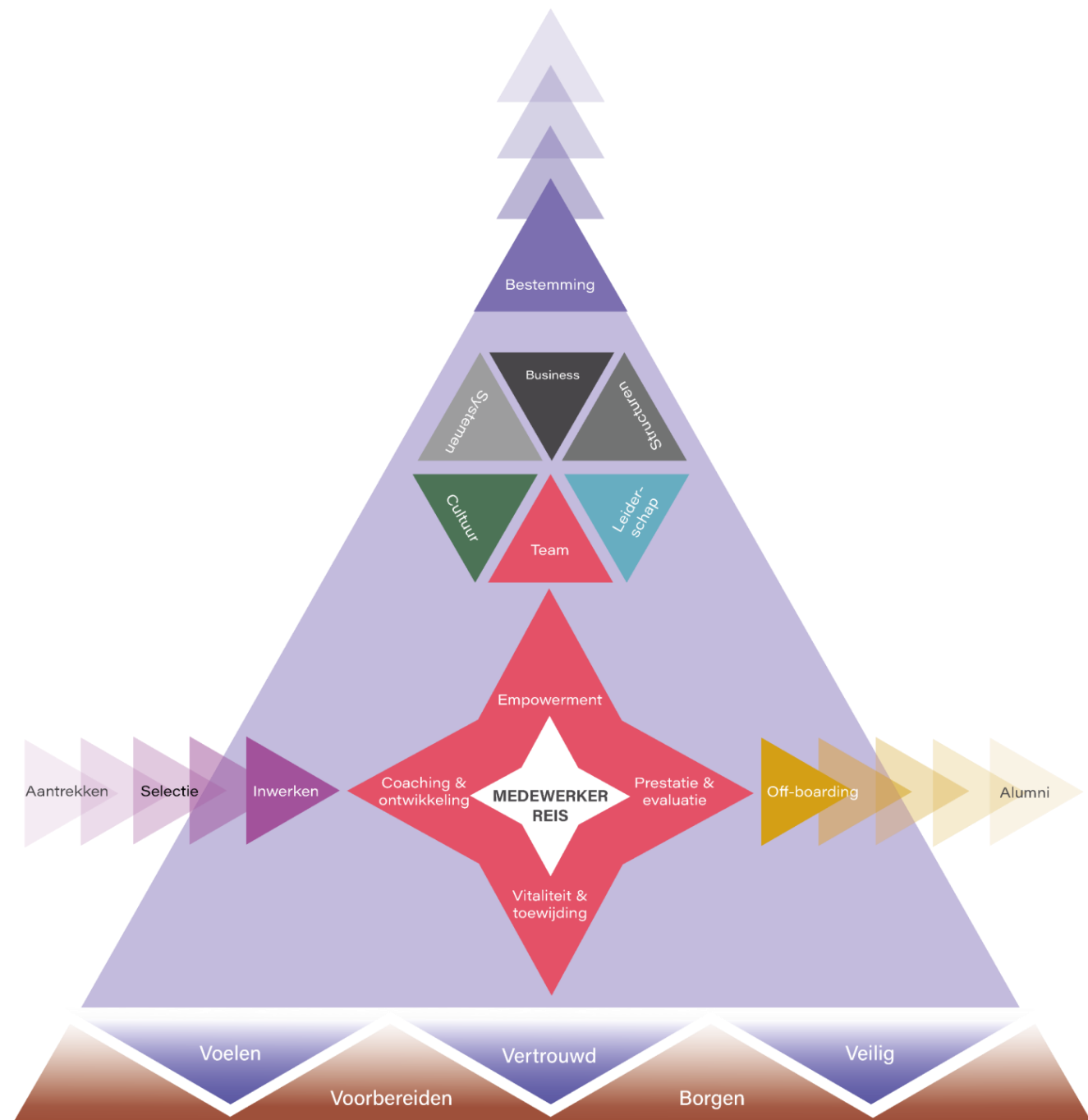
Dit resultaat was voor mij een resultante van een integrale aanpak.

De tool is niet het doel – en vrij te kiezen-, het doel is jullie meenemen naar de gewenste bestemming.

Ik begin meestal met een **organisatie scan**.

Inzicht biedt uitzicht.

En wat mij opvalt: Iedereen heeft wel een structuur of een methodiek, maar niemand gecombineerd - en dáár zit nu het verschil in!



Vertaald naar praktische voorbeelden per element..



Visie & Strategie

(Bestemming & Business is input)

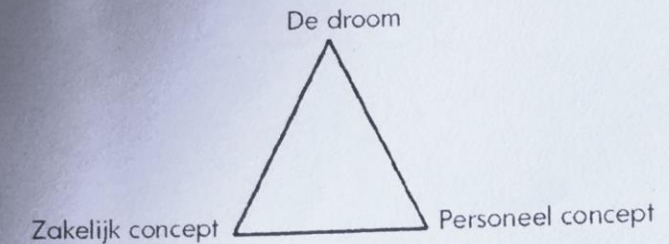
Waar ga je heen?

Bestemming

En wat doe je?

Business

IKEA staat voor een hecht team, gevormd door waarden waarin wij rotsvast geloven:

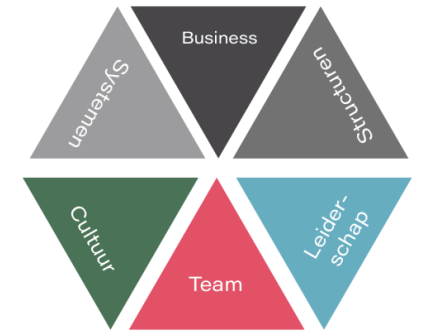
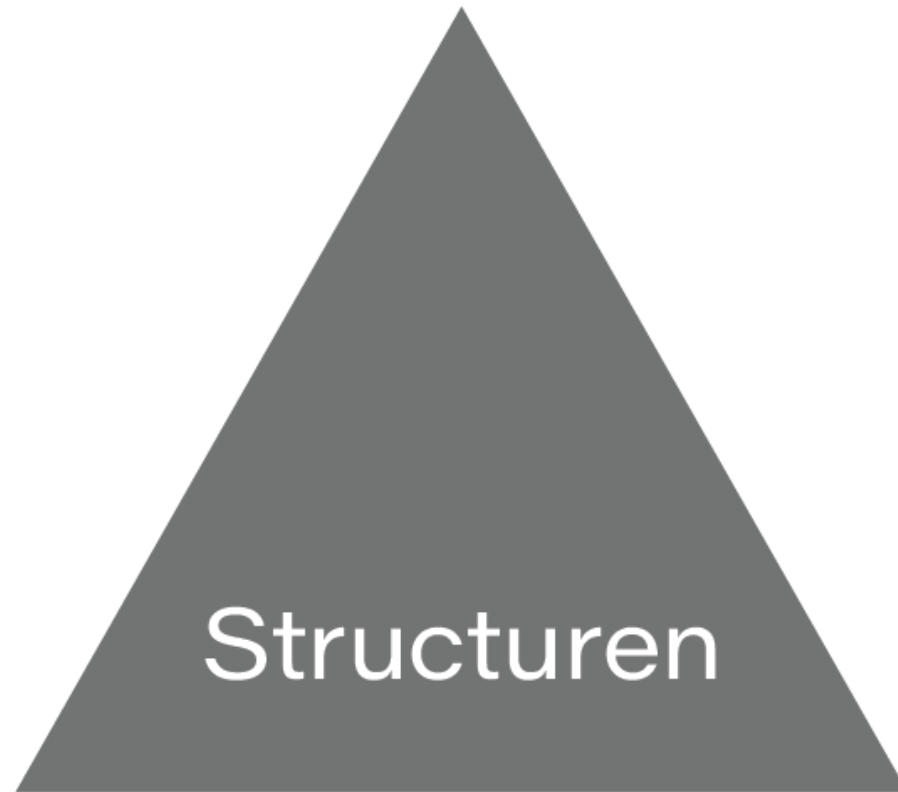


De droom
Een beter bestaan voor zoveel mogelijk mensen.

Zakelijk concept
We zullen een zo breed mogelijk assortiment aanbieden met functionele woonartikelen van een goede vormgeving en kwaliteit, tegen zulke lage prijzen, dat zoveel mogelijk mensen in staat zijn deze artikelen te kopen.

Personeelsconcept
Eenvoudige, eerlijke mensen de mogelijkheid bieden om zich te ontwikkelen - zowel als individu als in hun werk - zodat wij gezamenlijk en met veel inzet ons bestaan en dat van onze klanten kunnen verbeteren.

Structuren



© Elewaut Elements

Voorbeelden en verhalen Structuren

Organogram/personeelsbezetting/ personeelskosten/werkstructuren / verdeling taken, rollen en verantwoordelijkheden

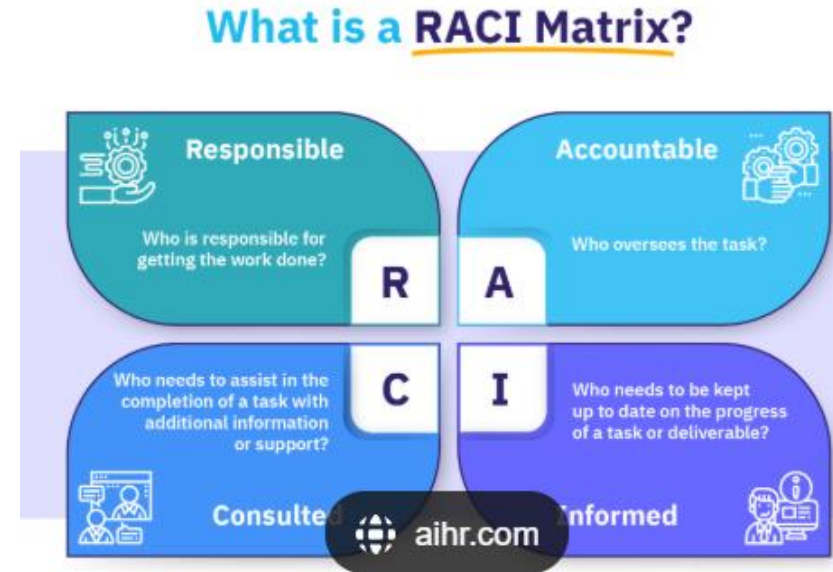
- Het gaat over :
1. structuur/organogram
 2. zijn de verantwoordelijkheden helder (en gevoeld)
 3. formeel/informeel – wie zorgt voor resultaat
 4. systemisch : zijn de plekken helder/vrij/ verleden erkend etc.
 5. rol van HR

Bijvoorbeeld Raci: Iedereen wil zijn bijdrage aan het geheel weten

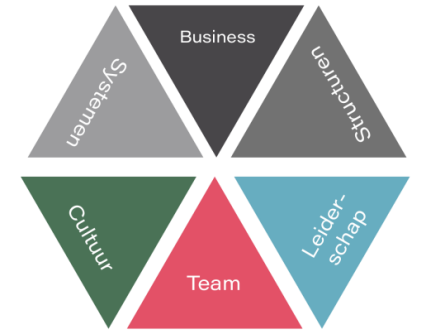
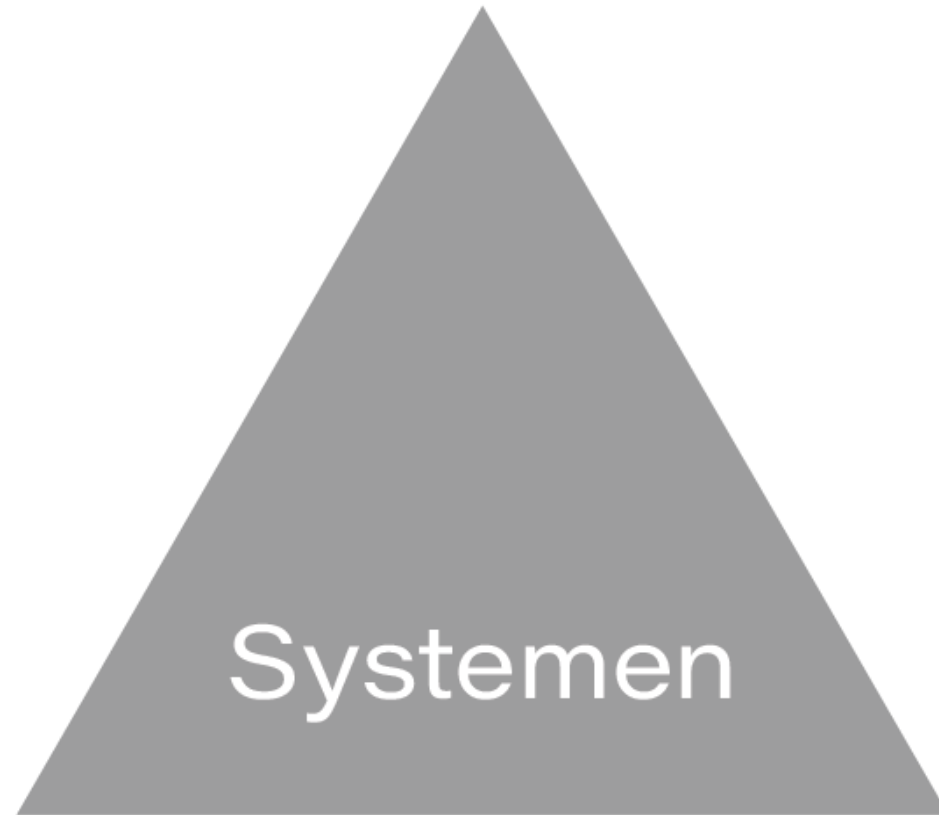
Als het moeilijk gaat : duidelijkheid geeft rust - en betrokkenheid.

Verhaal Pathé structuur.

Verhaal Bever stoelbezetting.



Systemen



© Elewaut Elements

Voorbeelden Systemen

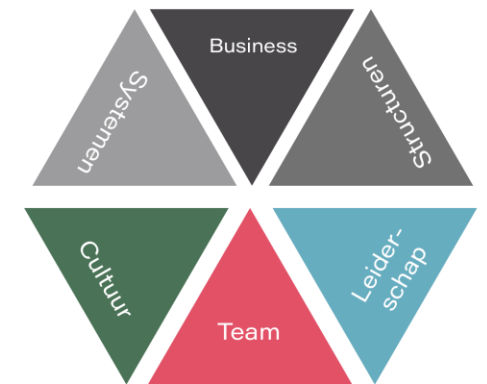
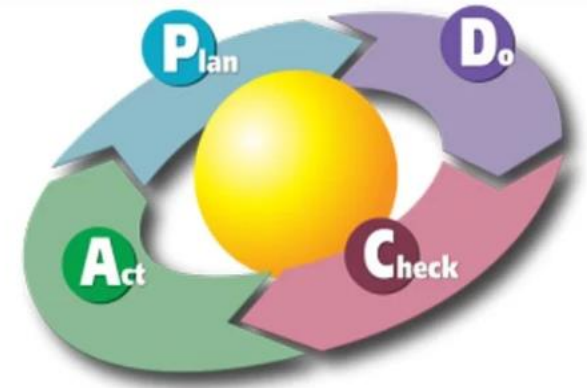
1. Goed technisch werkende systemen is basis van werkgeluk.
2. Het systeem: halen van doelen is ook belangrijk .

Voorbeeld: jaarplan naar kwartaalplan Cultura.

3. Daarboven moeten de informatieve systemen kloppen:
communicatie, vergaderen etc.

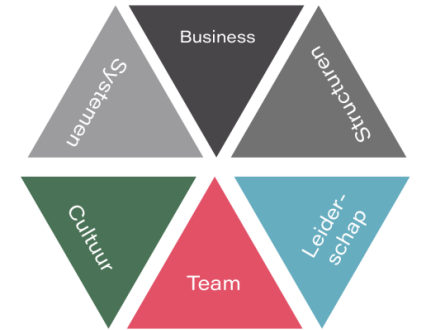
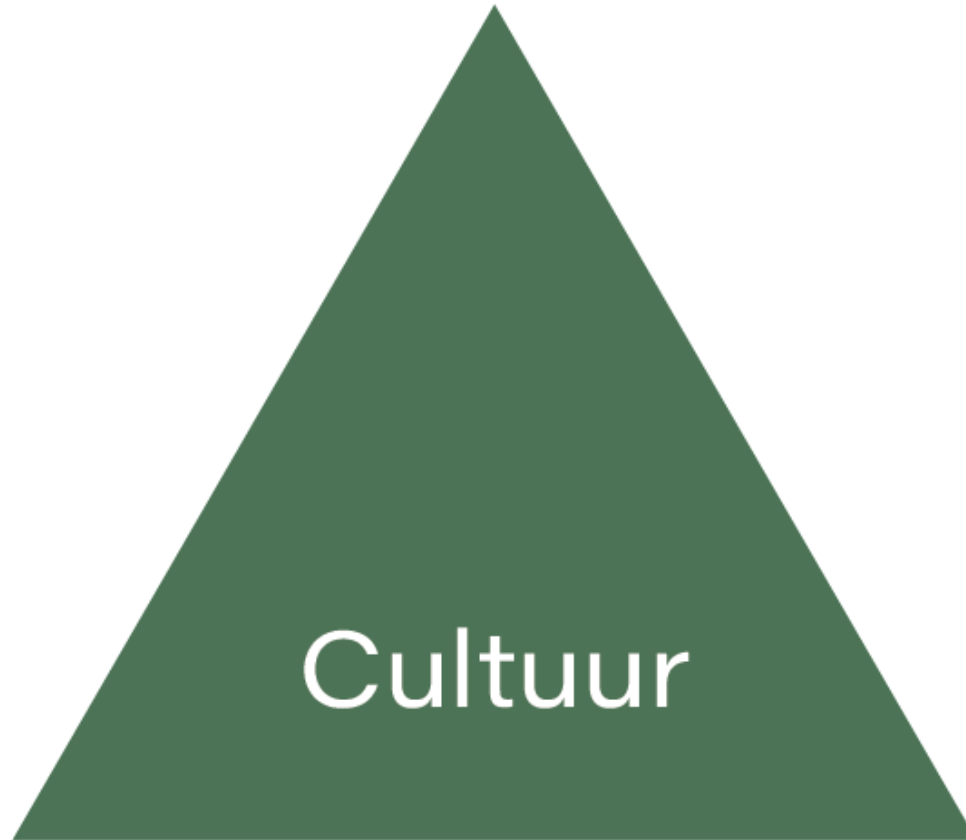
4. En alle andere HR systemen:

- Primair: Hoe ziet de beloningsgedachte eruit? Belonen we wat we willen?
- Secundair : waar wordt nog meer op ingezet en sluit dit aan?



© Elewaut Elements

Cultuur



© Elewaut Elements

Voorbeelden Cultuur

Gedragingen : met Casi niet kijken wat we willen, maar naar gedrag.

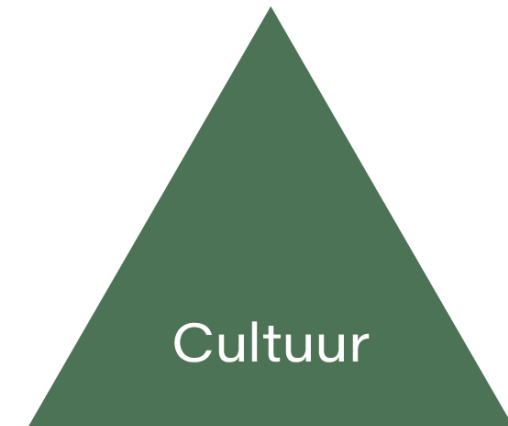
Positief motiveren: de Orca Award.

Van wegduiken naar aanspreken: Fijn dat ik er ben, maar wat lever ik/ wat leveren wij?

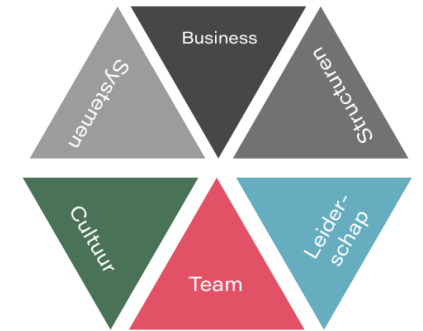
Mijn afdeling naar 1 Cultura met collectieve ambitie.

Rituelen en gewoontes bijvoorbeeld kwartaal ontbijt, opstart dag.

Voorbeeldgedrag is meest directe beïnvloeder van cultuur!



Leiderschap



© Elewaut Elements

Voorbeelden Leiderschap

1. Nieuwsgierig blijven:

Voorbeeld: De Kleine Prins

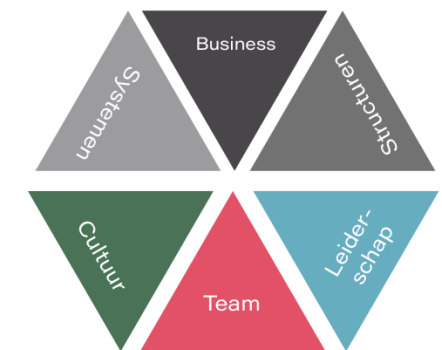
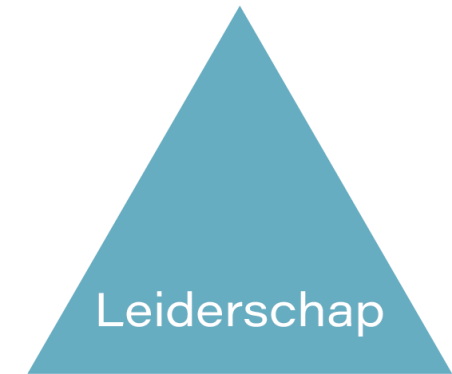
2. Goed voorbeeld doet volgen.

De moed om alles uit te spreken / wat als alles er mag zijn?

Voorbeeld: case Cultura

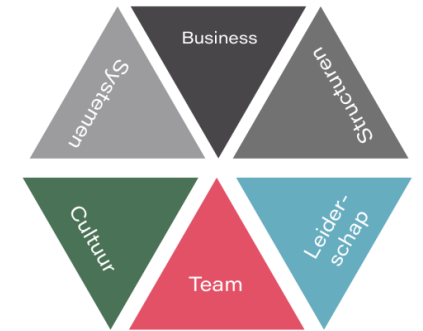
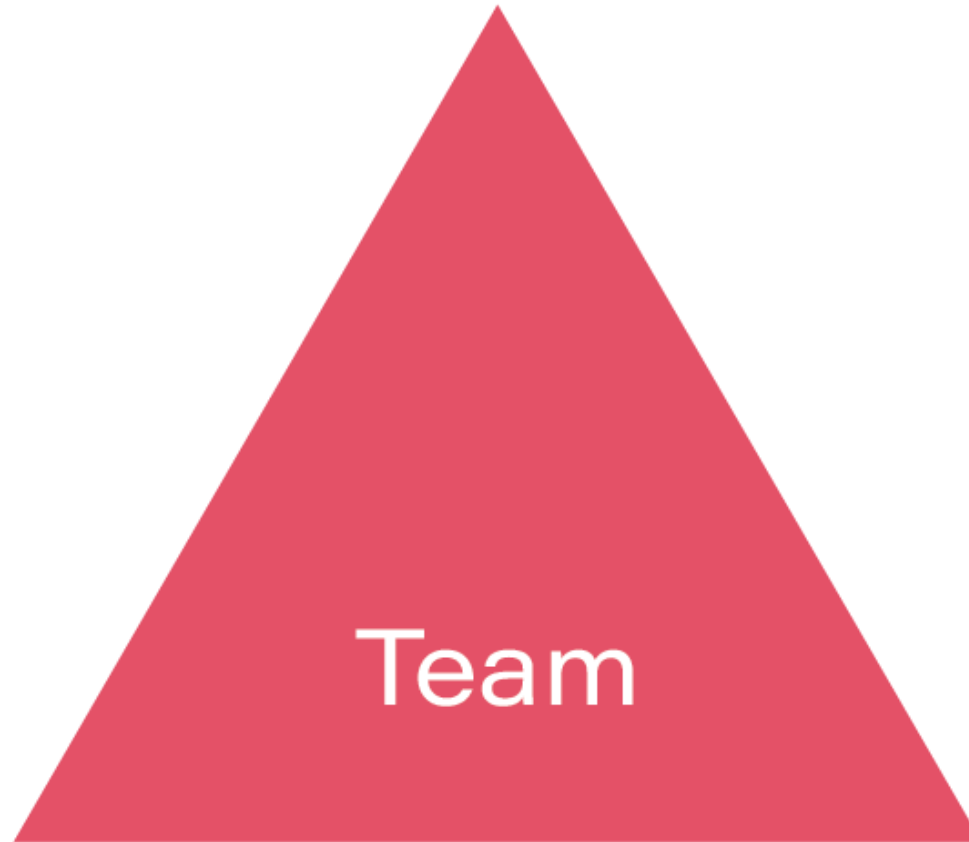
3. Ik geef je ruimte en volg je op.

Als organisatie heb je te Werken aan DOEN VERMOGEN



© Elewaut Elements

Team



© Elewaut Elements

Voorbeelden Team

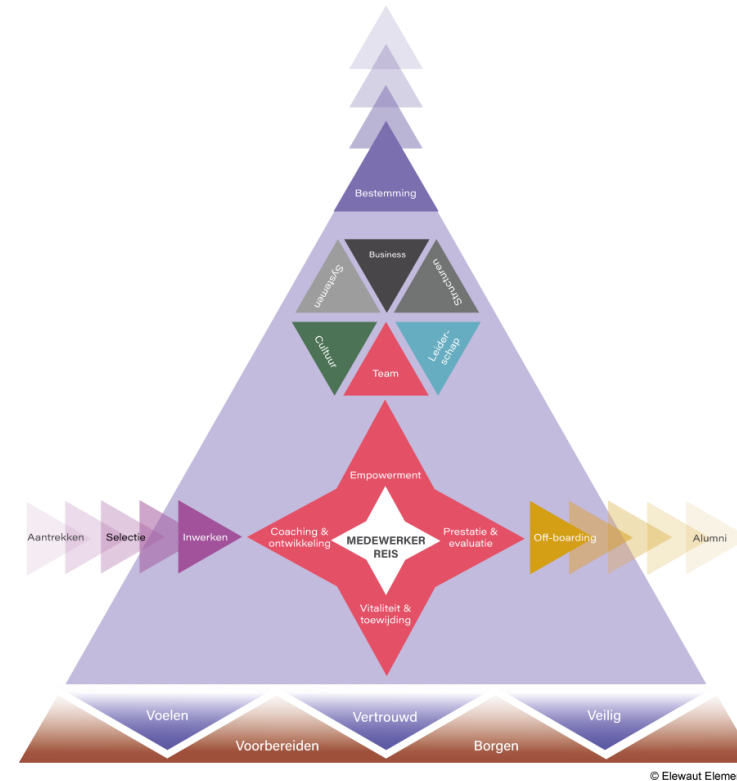
- Maken van een teamscan.
- Zie het team als een sportteam.
- Belang van elkaar bedenken.
- Zie het als een voetbal spel.
- En geef vertrouwen.
- $1 + 1 = 3$

Wie doet wat en hoe realiseren we het samen?
De kracht van verbinden

EN UITEINDELIJK KOMT ALLES SAMEN



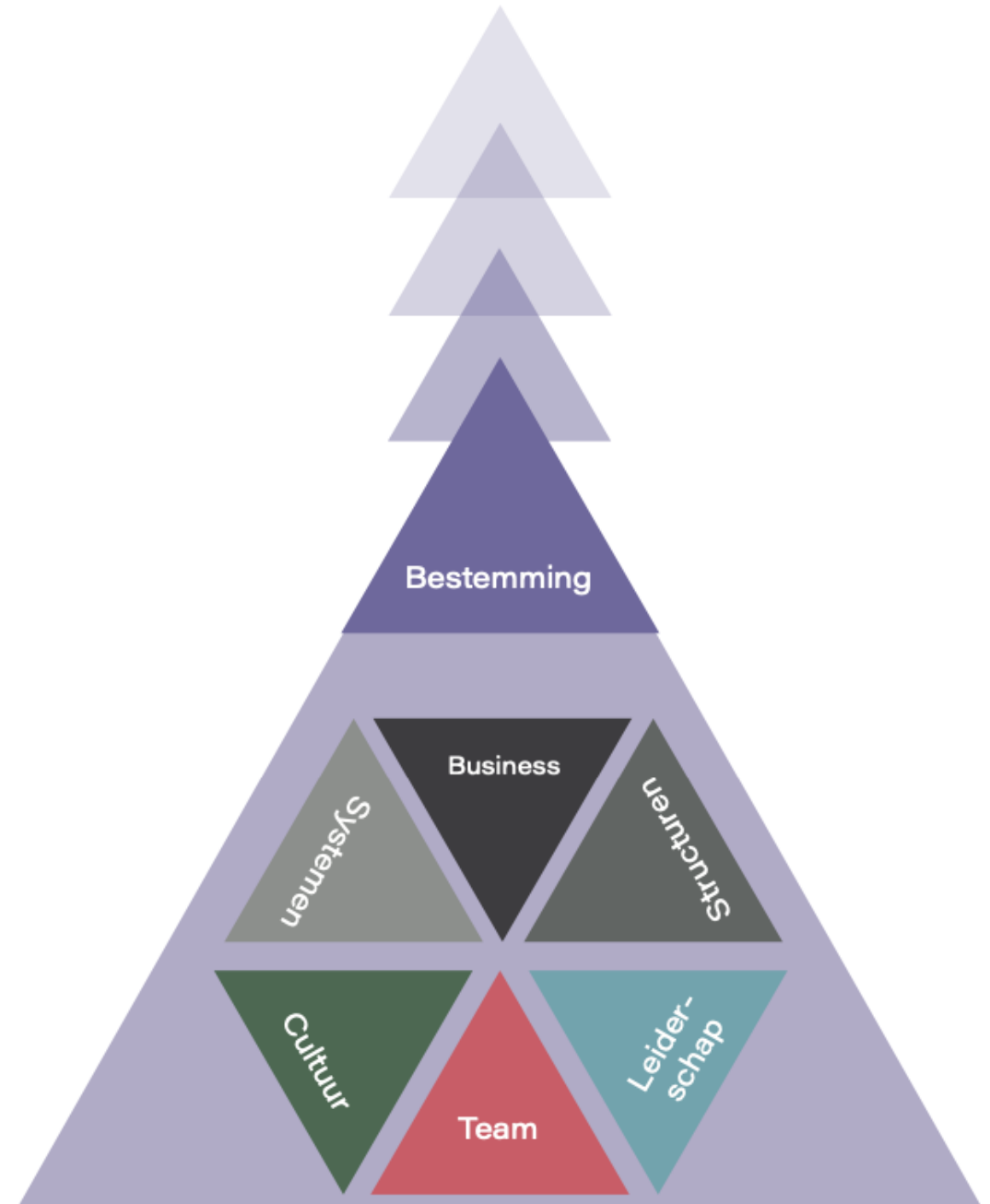
Metafoor van de berg



Is er een balans tussen deze elementen?
Weet iedereen bijvoorbeeld qua structuur wat de bijdrage is aan het geheel en wordt dat dan ook beloond in het systeem?

Oefening:

Maak voor jezelf de scan...





De kracht
van samen

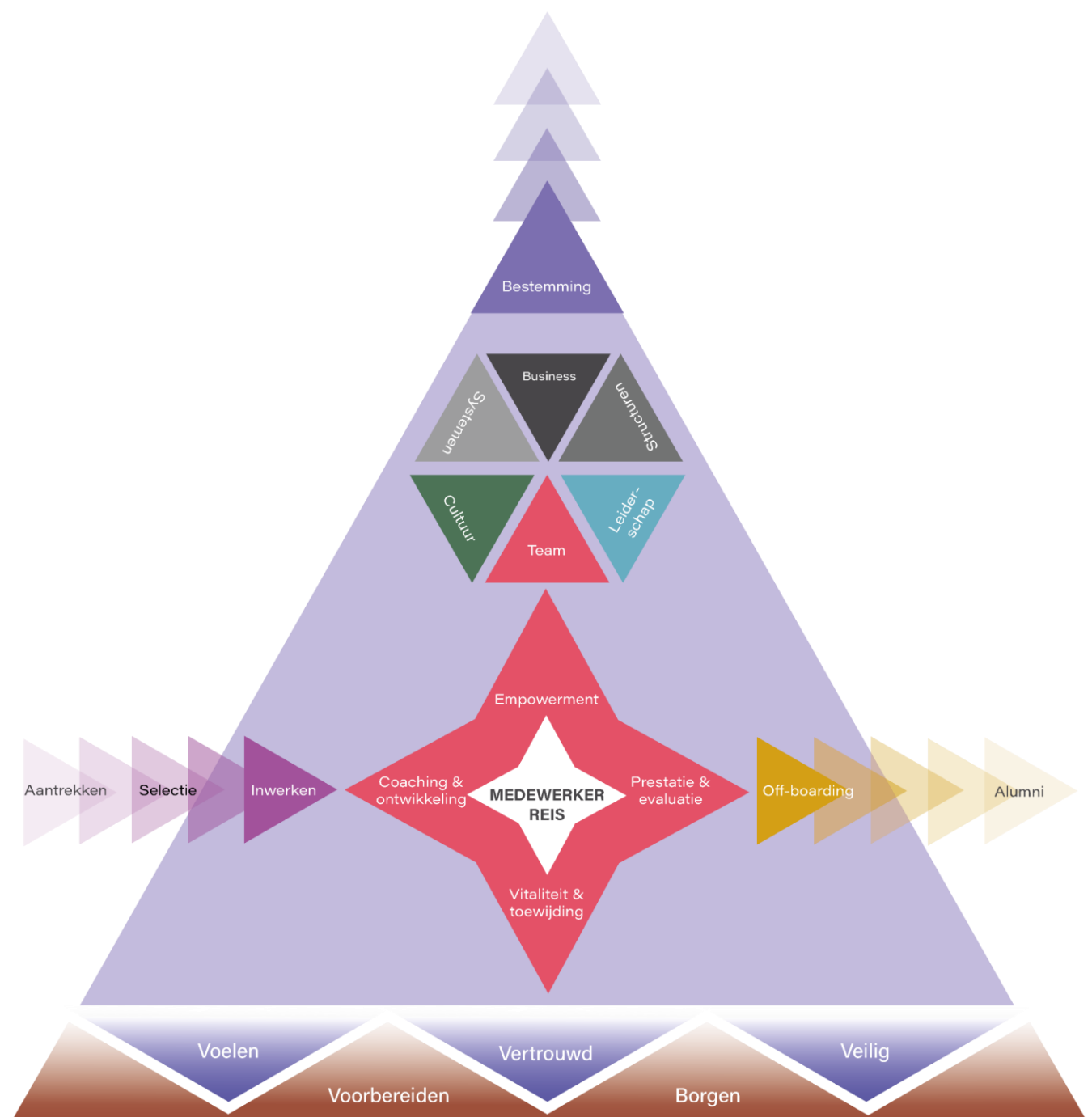


Connect!

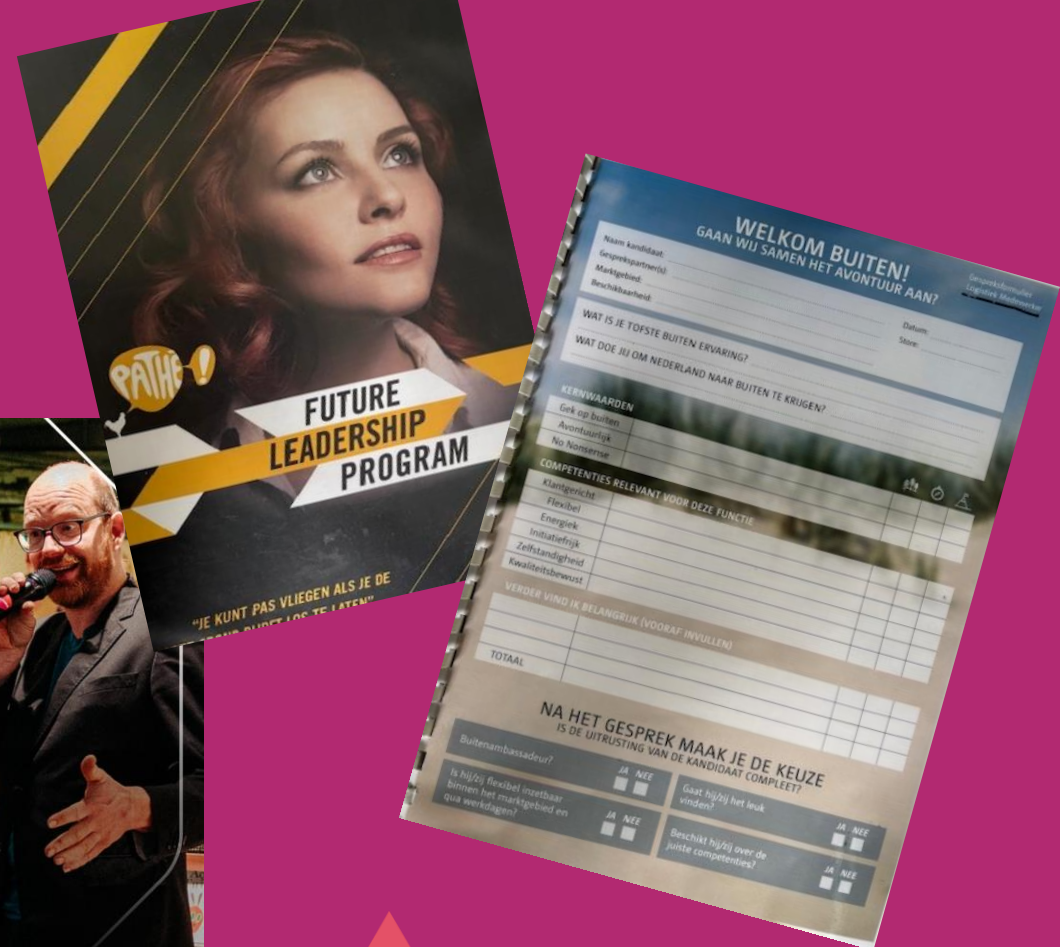
HET TEAM is Link tussen organisatie en som van de medewerkers – ik en wij

Medewerkersreis : alle momenten en manieren waarop een (potentiële) medewerker in contact is met de organisatie en waarbij zijn beleving gevormd wordt

Centraal staat de perceptie van de medewerker en niet de intentie van de organisatie

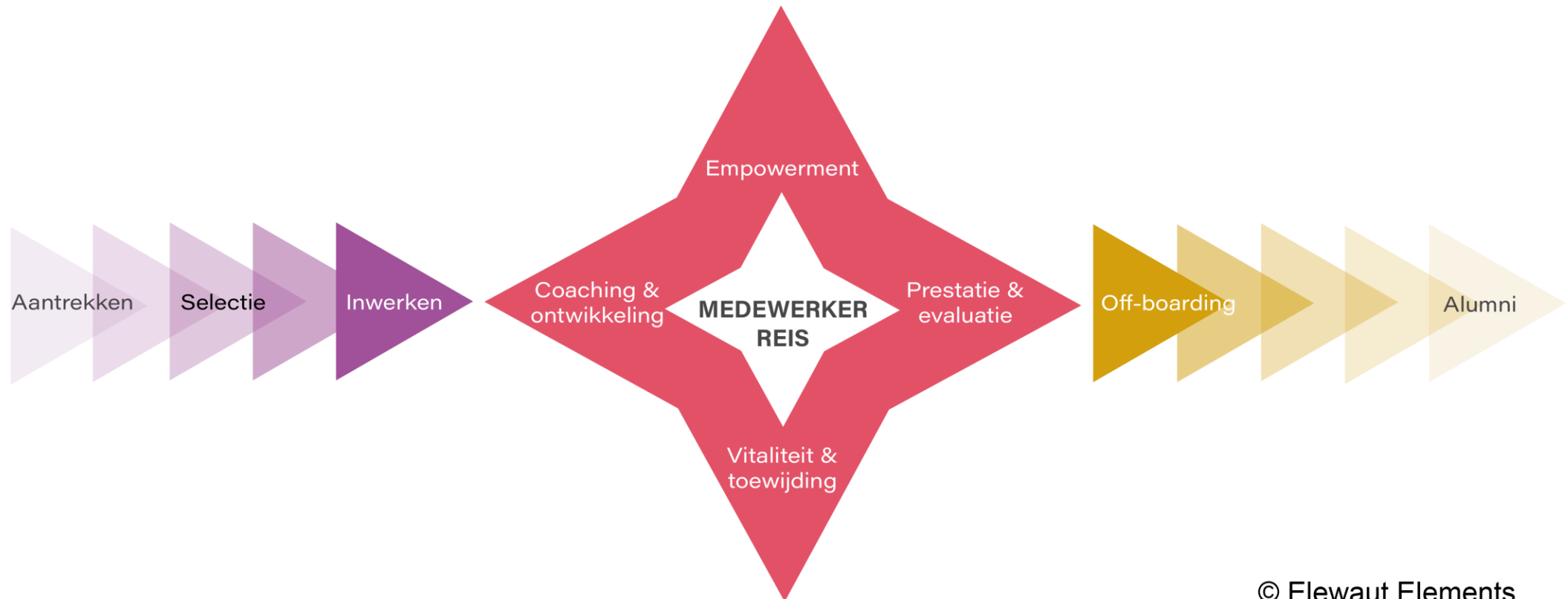


Voorbeelden

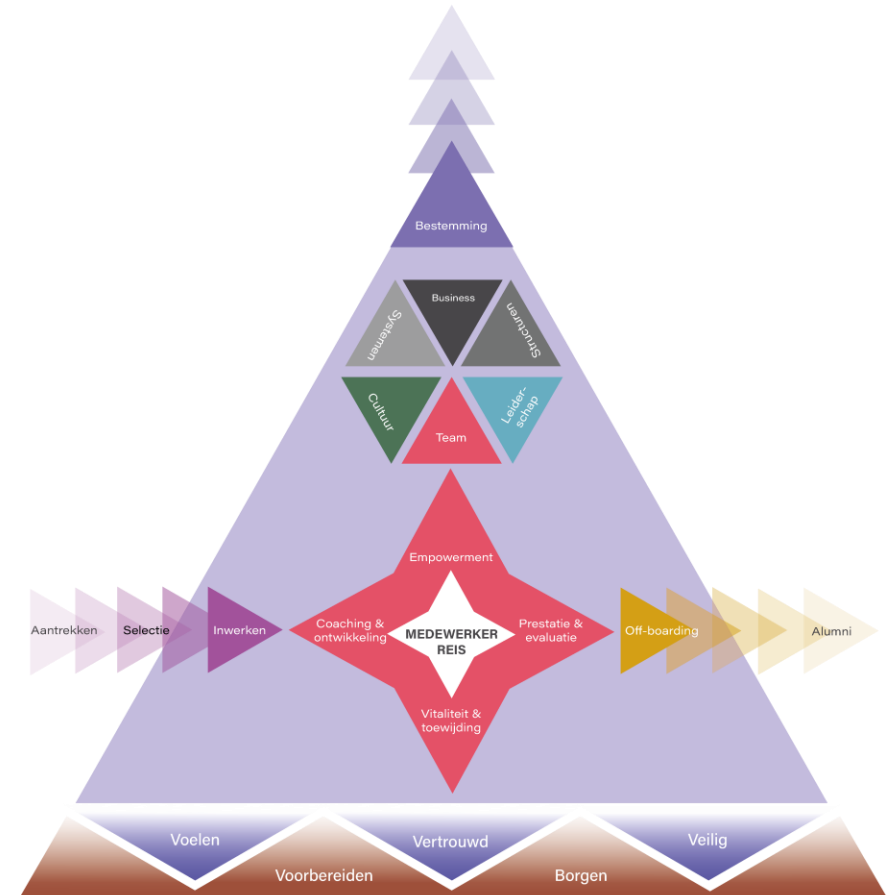


Oefening

Maak voor jezelf de scan.
Klopt die met het verhaal?

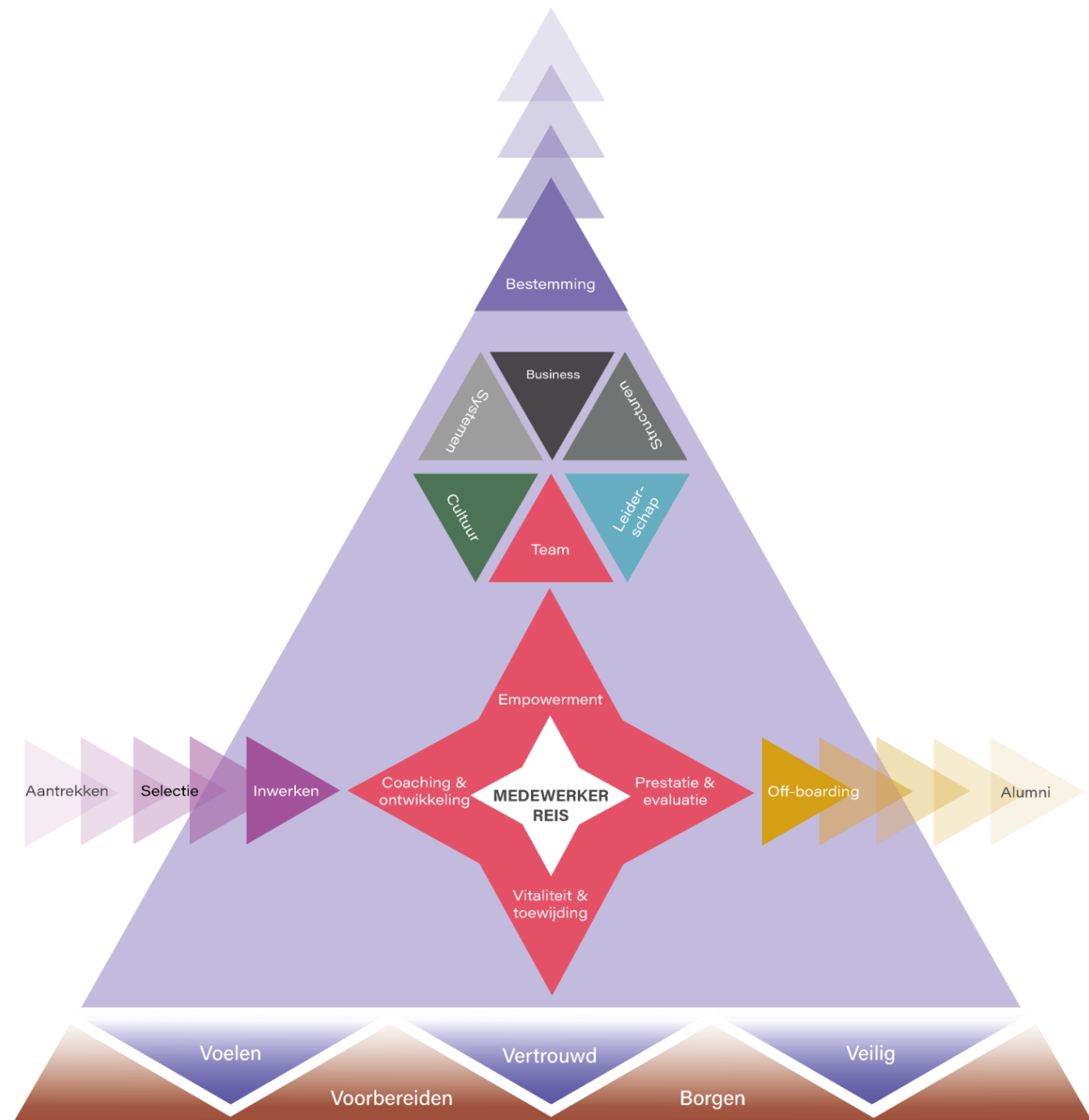


Wat is dan de weg ?



De organisatie scan:

- Kijkt naar huidige en gewenste situatie op al deze onderdelen
- En komt met bevindingen en een advies voor de grootste mogelijkheden
- alleen in evenwicht gaat het stromen:
waar mag jij dan wat mee??



Bevindingen & Advies / 7 hefboomen/ alleen in evenwicht gaat het stromen: waar mag jij dan wat mee??



Bevindingen:

Bla
Bla
Bla
Bla
Bla
Bla
Bla
Bla

Advies:

Bla
Bla
Bla
Bla
Bla
Bla
Bla
Bla

1. ??

Bla
Bla
Bla

2. ??

Bla
Bla
Bla

3. ??

Bla
Bla
Bla

4. ??

Bla
Bla
Bla

5. ??

Bla
Bla
Bla

6. ??

Bla
Bla
Bla

7. ??

Bla
Bla
Bla

Delen. Met elkaar.

1. Op inhoud : wat zijn goede bevindingen waar je achter kwam?
2. Op proces : hoe ging dit voor jullie?
3. Plenair .



Onze basis : Voorbereiding & Borging



- De roep tot avontuur.
- De mogelijke uitdagingen onderweg.
- De helpers en inzichten.
- en uiteindelijk.... De integratie -> De transformatie



Voelen

Vertrouwd

Veilig

Voorbereiden

Borgen

Elke reis:

- Je komt obstakels tegen.
- Je bent niet alleen.
- Je kan ze samen overwinnen.
- En rijker terugkomen.



1. Wie wil je zijn als bedrijf?
2. Visualisatie: je ideale werkplek





Visualisatie: je ideale werkplek



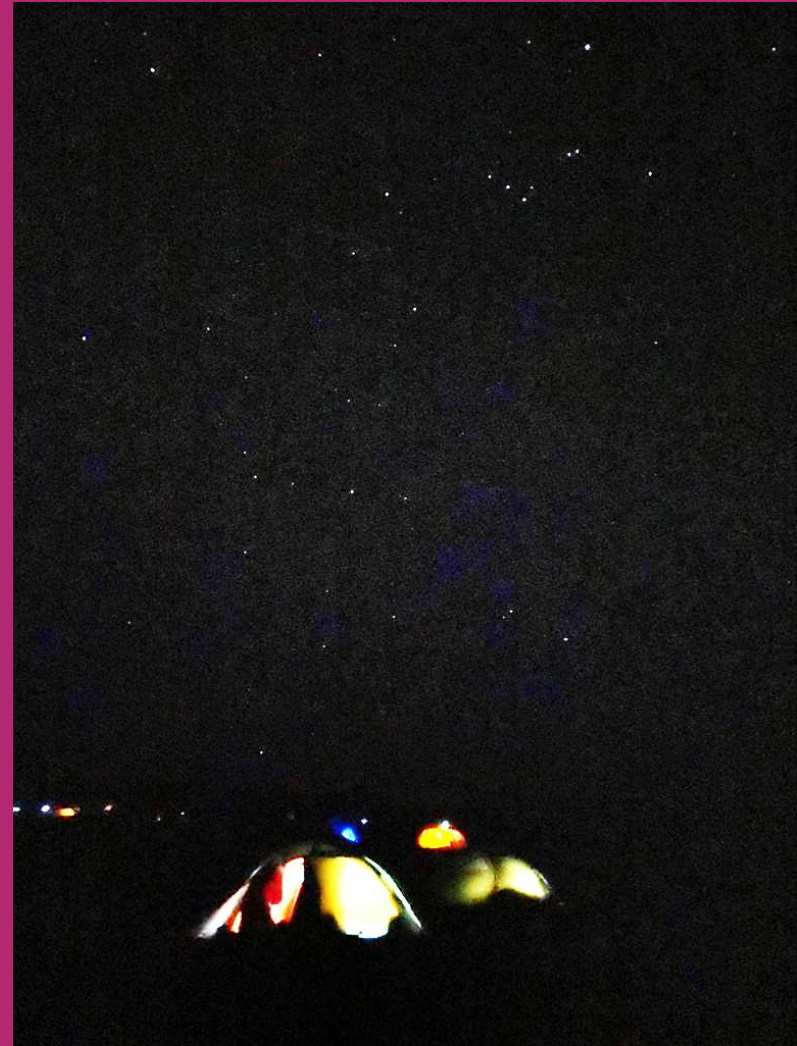
Wij houden van het verschil maken!

- Tip : Denk groot start klein. / Als de kans zich voordoet gebruik deze (relevantie).
- Is het service office... ook daadwerkelijk een service office ? En ondersteunt het de professional op de vloer?
- Het gaat er niet om welke methodiek er is – als je ze maar verbindt.
- Deze methodiek kan op elk niveau: organisatie, team, sub-team. En kan zowel vanuit de support als de lijnrollen ingezet worden.
- Het gaat voornamelijk om wat niet wordt gezegd en hoe je het samen doet dat het grootste verschil maakt.
- Organisaties die werken aan een positieve medewerkersreis zijn productiever, innovatiever en creatiever. (Met 66 % minder verzuim en 40 % minder verloop!)
- Oprecht en authentiek is key!!
- Creëer nieuwsgierigheid en speel... humor is onmisbaar.



Vragen?

En beseef dat er altijd meer is



Meer nog;

WERKGELUK

is een onderdeel,

een bouwsteen,

een **ELEMENT**

van **GELUK**.



Kies je bestemming.



En ga er samen voor!

Let's Connect!

Tina Elewaut
Elewaut Elements

+31 6 825 696 22

ElewautElements.com

Tina@ElewautElements.com



*Elewaut
Elements*

Integraal organisatie advies