

Naam instrument: Organic ScoreCard®

Toegepast in welke fase van het U proces:
Overall als agenda voor dialoog
In de eerste fase als interventiezeef
In de vervolgfases als voortgangsindicatie
In de laatste fase als resultaatonderbouwing

In welke sector ingezet:

Bank- en verzekeringswezen, Logistiek, Overheid, Corporaties, Consultancy, Onderwijs, Ziekenhuizen, Telecommunicatie, Handel en Industrie

Naam indiener:

TransMind bv; Marc Grond www.transmind.nl

Email adres: Marcgrond@transmind.nl

Doel instrument:

Genereren bewustzijnsprofiel: oorzaak en aanleiding tot gedrag en interacties. Diepgaand inzicht in persoonlijkheid en persoonlijkheids-ontwikkeling. Bewustzijnsontwikkeling van opname tot resultaat. Verankeren persoonlijke ontwikkeling vanuit intrinsieke eigen behoefte, mogelijkheden en blokkades. Daarmee faciliteren van persoonlijke, team- en organisatieontwikkeling.

Elk verandertraject krijgt meer kansen als de deelnemers op individueel niveau in staat gesteld worden hun capaciteiten in te zetten en te ontwikkelen. De organisatie krijgt meer zicht op de (bijsturing van) processen (en dus op het resultaat) als de individuele en teamontwikkelingen gemonitord kunnen worden.

Toepassing: aantal deelnemers, tijd, materiaal

Iedereen in de organisatie. Soms de 'smaakmakers', soms de 'bepalers', soms de directie, management en de RvC. Soms een eenling, soms een team, soms de hele organisatie

Invullen: 30 minuten, individuele terugkoppeling: 60 minuten, teamterugkoppeling: 1 dag. Rest op aanvraag.

Invullen via website.

Scoregrafieken en infoboekje per deelnemer.

Individuele terugkoppeling in gesprek (geluidsopname en verslag mogelijk).

Bij teamsessies ondersteunend materiaal op basis van gestelde vraag.

Proces (welke stappen):

- 1) invullen Organic ScoreCard**
- 2) persoonlijke terugkoppeling (evt met opname en verslag)**
- 3) vervolgtraject afhankelijk van uitkomst Card en gesprek**
- 4) eventueel voortgang- of controlemeting (nieuwe Organic ScoreCards geven de veranderingen cq progressie weer)**

indien team of organisatie:

- 1) zie boven.**
- 2) teamdag met groepsterugkoppeling en doelvaststelling; interventieselectie op basis van geconstateerde bewustzijnsprofielen**
- 3) procesmetingen en vervolg interventievoorstellen**

Inzichten mogelijk op 7 abstractie-niveaus (van oppervlakkig/veilig, tot diepgaand en intensief)

Principes: wat maakt deze werkwijze succesvol

- 1) Haar diepgang. Van individueel bewustzijnsprofiel tot organisatiedynamische onderstroom, in 7 niveaus van abstractie.**
- 2) Daardoor haar herkenning cq impact. Bewustzijnsontwikkeling als nieuw continuüm. De opening naar groei in plaats van constatering van wat al bekend was.**
- 3) Toepasbaarheid voor individuen, duo's, teams en organisaties.**
- 4) Toepasbaarheid overal waar de oorsprong van gedrag en dus het diepere begrip, noodzakelijk voor gedragsontwikkeling, gevraagd wordt.**
- 5) Laagdrempeligheid. Snelle, veilig zakelijke, webbased invulling, persoonlijke terugkoppeling. Beschikbaar in nederlands, frans, engels en duits.**
- 6) Objectiviteit. Niet manipuleerbaar richting gewenste uitkomsten.**
- 7) Navolgbaarheid van ontwikkeling door hermetingen en correlatie-diagnoses**

Resultaat:

- 1) Commitment van deelnemers (ik ben écht gezien, het gaat over mij!)**
- 2) Commitment van teams (jongens, dit is wel precies wat we dóen)**
- 3) Vanzelfsprekende opvolging en vervolgstappen. Ieder in zijn eigen belang én in het belang van de organisatie.**
- 4) Blijvende ontwikkelingsgang (want vanuit de eigen intrinsieke logica en behoefte)**
- 5) Betere samenhang in teams, herkenbaardere eenheid en individuele kracht.**

6) KPI-punten: minder ziekteverzuim, hogere productiviteit, meer resultaat.

7) Een nieuwe energetische lading bij de deelnemers.

Bronvermelding: wanneer je een variant hebt op een bestaand instrument

nvt