

Ontdek hoe HR-manager Herma ontspannen haar Organisatie door 'Corona' loodst.



Herma en haar collega's werken onder hoogspanning. Naast de al veel lopende werkzaamheden, komt er veel extra werk bij door de 'niet-geplande Corona maatregelen'.

De spanning wordt vergroot doordat iedereen naar HR kijkt voor antwoorden. Antwoorden die HR grotendeels schuldig moet blijven. Immers wordt ook HR in deze tijden gestuurd door externe, onvoorspelbare gebeurtenissen en besluiten. Intern werkt het team hard om de zaken goed af te stemmen en de organisatie en ondersteuning te verfijnen en voor te bereiden op een nieuwe manier van (samen)werken.

Herma praat veel met mensen uit alle geledingen van de organisatie. Op basis hiervan helpt ze managers hun mensen optimaal te ondersteunen. Regelmatig vraagt ze zich af of deze informatie wel voldoende is. Heeft de organisatie werkelijk zicht op wat er zich op alle thuiswerk plekken afspeelt? Mensen zullen zich mogelijk groothouden. Ze beseft dat er een kans is dat er de komende maanden, door psychische of andere problemen, meer mensen zullen uitvallen dan normaal.

Vorige week vroeg het managementteam haar een onderzoek in te stellen naar de optimale balans tussen thuiswerken en op kantoor. De afgelopen maanden hebben werknemers een groot aantal nieuwe samenwerkingsvormen ontwikkeld die zeer effectief blijken te zijn. Maar het is duidelijk dat alleen online werken ook leidt tot meer onzekerheid en minder verbondenheid. Voor een gezonde werkomgeving is nu ook het ophalen van het sentiment belangrijk. Hiermee moet het HR-beleid verder worden aangepast aan de nieuwe omstandigheden. De vraag aan Herma is hierop een antwoord te vinden.

Herma zoekt naar een manier de persoonlijke gesprekken uit te breiden naar iedere medewerker. Zij zoekt een methode die haar de informatie uit haar persoonlijke gesprekken, van iedereen geeft. Het moet een eenvoudige, laagdrempelige, maar ook betrouwbare en schaalbare methode zijn. De methode moet Herma inzicht geven in de persoonlijke beleving van medewerkers, die doorgaans wel thuis of met directe collega's bij de koffieautomaat gedeeld worden, maar niet met HR of management. Waar praat men over? Waar denkt men over na? Waar zit de pijn en frustraties? Waar is men bang voor? Maar zeker ook: wat zijn de momenten van geluk? Waar ontstaat energie? En waarom?

Na wat rondvragen hoort Herma over Sensing.
Hierover lezend beseft ze dat dit precies is wat zij zoekt.

Sensing

Sensing is een innovatieve aanpak (online app en methodiek). Herma kan haar mensen doorlopend en anoniem ervaringen laten delen. Vanuit kwantitatieve patronen leest ze met één muisklik de onderliggende verhalen. Zo heeft zij inzicht in de 'onderstroom'. Ze ziet dat verschillende perspectieven (rol, afdeling, locatie, ...) verschillende verhalen oplevert, of juist gelijke verhalen.

De tijdwinst is enorm. Herma kan alle belangen goed tegen elkaar afwegen. Haar besluiten zijn eenvoudiger en sneller te nemen. De gedeelde ervaringen maakt ook de communicatie krachtig en doeltreffend.

Vanuit kwantitatieve patronen leest ze met één muisklik de onderliggende verhalen.

Simplicity

Sensing is laagdrempelig en eenvoudig aan de voorkant. Alle medewerkers delen anoniem ervaringen en ideeën. Na het delen, beantwoorden zij enkele korte vragen die de juiste context geven. Zoals: waarom deel je juist dit verhaal? Hoe vaak komt deze situatie voor? Of: wie zou er iets mee moeten doen? Alle verhalen gezamenlijk leveren bepaalde patronen op. Delen kan doorlopend, en duurt minder dan 4 minuten.



De achterliggende methodiek is wetenschappelijk onderbouwd. Sensing wordt ondersteund door signaal- en patroon-vinding en evaluatie daarvan. Het is krachtig, schaalbaar en flexibel.

Sensing laat Herma vanuit verschillende perspectieven de onbewerkte verhalen lezen. Zo heeft zij vanuit haar leidinggevende rol zicht op de kleinste details.

Business agility

Herma heeft de mogelijkheid snel besluiten te nemen, en deze direct te implementeren. Sensing biedt haar een monitor om ongewenste impact snel bij te sturen.

Leiderschap

Door op een andere manier in controle te zijn, kan Herma zowel in het eigen HR-team als naar de organisatie meer loslaten en delegeren. Er ontstaat een nieuwe dynamiek: één waarin ze al het aanwezige potentieel benut en intrinsieke motivatie vergroot. Mensen voelen zich gehoord en serieus genomen. Vanuit deze dynamiek ontstaat een veilige nieuwe hybride werkomgeving.

En nu u

Wilt u, net als Herma, doorlopend in contact zijn met wat er binnen uw organisatie speelt zodat u snel passende besluiten kunt nemen?

Neem dan contact met ons op:

Arno Korpershoek
arno@sensing-change.com
06 50 828 718