



Uit onderzoek van Mckinsey (Women Matter 2013) blijkt dat mannen en vrouwen aan het begin van hun carrière evenveel ambitie hebben maar dat gedurende hun carrière het zelfvertrouwen van vrouwen op een succesvolle afloop van hun carrière met 30% verminderd. De oorzaak? De organisatiecultuur. Die blijkt twee keer zo bepalend als individuele factoren. Het implementeren van een inclusieve cultuur vraagt om een zorgvuldig ecomanagement systeem waarbij naast commitment van de Top, ook HR processen ingericht worden en er in geïnvesteerd wordt in mensen om ze tot hun volle potentieel te laten komen. Dus geen focus op ‘fixing de women, maar op fixing de culture.’

Met de Circle of Lof© bieden we een integraal model om transformatie processen in gang te zetten op diverse niveaus in de organisatie. Hierbij maken we o.a. gebruik van Action learning, Appreciative Inquiry en een veranderdialoog, om op een inspirerende en verbeeldende manier een verandering op gang te brengen die gedragen wordt door iedereen.

Action learning

Samen met medewerkers uit de organisatie gaan we op zoek naar de ongeschreven en geschreven regels die huidige cultuur bepalen en brengen we onderstroom van organisaties in beeld te brengen. Dit doen we d.m.v. interviews waarbij we op zoek gaan naar de drijfveren, succes verhalen en machthebbers in de organisatie. Door dit gezamenlijk te doen en continue de uitkomsten te toetsen en terug te koppelen met de betrokkenen is het een learning lab en interventie tegelijk.

Appreciative inquiry (AI)

A.I is een aanpak voor organisatieverandering waarbij mensen samen onderzoeken wat er werkt in plaats van wat er verkeerd gaat. AI verlegt de focus van problemen naar perspectief en van ontkennen, klagen en kritiek geven naar verantwoordelijkheid nemen, eigenaarschap en samenwerken. Dit levert de creativiteit, betrokkenheid, acties en initiatieven op die nodig zijn om veranderingen succesvol te realiseren

Veranderdialoog

Verhalen geven zin en betekenis aan je leven. Verhalen kunnen ook helpen de onderstroom, het domein van de emoties en belevingen zichtbaar en hoorbaar te maken. Op deze manier krijg je inzicht in wat er werkelijk speelt en wat medewerkers echt nodig hebben. Door een veranderdialoog te faciliteren kunnen mensen hun weerstand tegen verandering kenbaar maken. En weet je wat er echt nodig is om een veranderbestemming te bereiken.