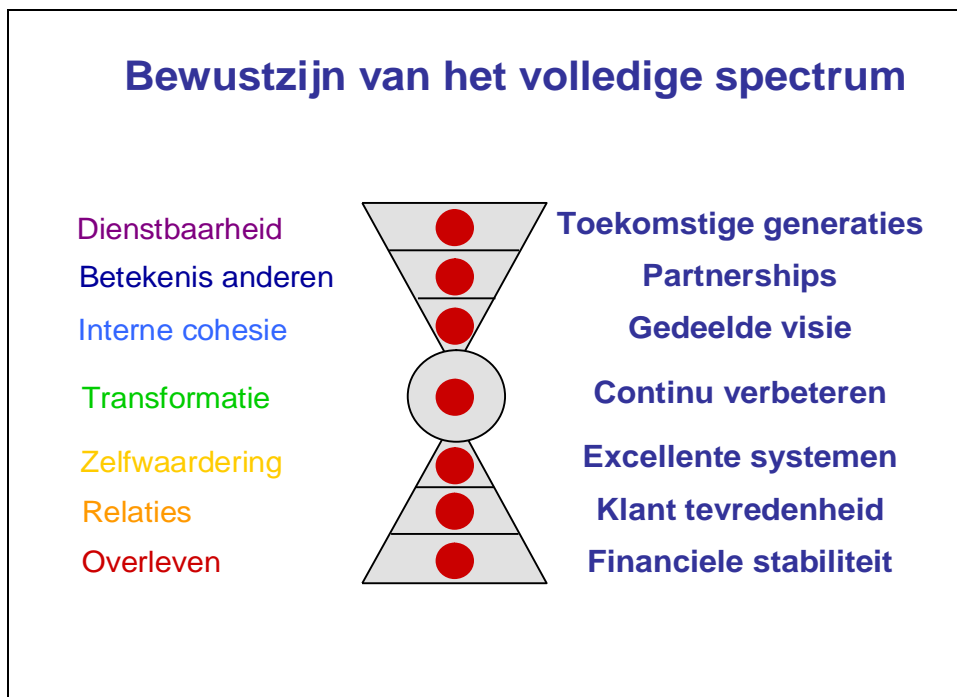


Cultural Transformation Tools

Wat is een IVA: Individual Value Assessment

Deze tool werd ontworpen door **Richard Barrett** die constateerde dat succesvolle bedrijven geleid worden door leiders met een volledig spectrum bewustzijn. Hij bedoelt daarmee dat deze leiders en hun bedrijven opereren op en vanuit 7 bewustzijnsniveaus. Ze zijn niet meer reactief in hun ondernemen maar creatief. Hun visie, missie en performance wordt bewust gestuurd vanuit waarden. Precies het bewustzijnsniveau van deze waarden meet Barrett in een IVA. Hij doet dat voor leidinggevendenden, voor een gans bedrijf CVA (Corporate Value Assessment), een team (TVA) of diverse zusterbedrijven. Hij meet het bewustzijn van mensen en organisaties en besluit wat de volgende stap is om te groeien.



De basis voor transformatie is weten wie je nu bent, waar je nu bent en waarheen je wil gaan!

Principe 1: “Wat je meet kan je managen”

De **IVA meet** jouw bewustzijn terzake! Een **CVA** doet dat voor het hele bedrijf!

Je antwoordt op 3 vragen door te kiezen uit 80 woorden (20 min.):

- 1) Wat is nu heel belangrijk voor jou? Met welke waarden identificeer jij je nu?
- 2) Het geeft eveneens weer hoe de culturele waarden in je huidige organisatie zijn
- 3) en welke waarden je wenst in uw organisatie.

Uit het resultaat kan o.a. afgeleid worden:

- In welke mate er persoonlijke overeenstemming is met de organisatiewaarden.
- Wat de sterktepunten of eventueel blinde vlekken zijn van jezelf en de organisatie .
- Waar er energieverlies is in de organisatie (culturele entropie). Dit is een van de indicatoren over de gezondheid/veerkracht/succes van de organisatie.
- Je krijgt ook een Business Score Card (info over de 6 kerngebieden voor een gezond bedrijf): huidige én gewenste toestand
- Je ziet waar het bewustzijnsniveau van de organisatie zit en waar de beste ingang is om aan transformatie te werken zodat er ook meer output (productiviteit, samenwerking) en resultaat (winst, klanttevredenheid, marktwaarde) komt.
- IVA is een goede opstap om te werken aan een heldere visie, missie en bijhorend gedrag.

Het 7 niveaus bewustzijnmodel is een aanpassing en uitbreiding van de theorie van Maslow.

Waarom eerst een IVA bij mensen aan de top?

Principe 2: “De transformatie van uw organisatie begint met uw persoonlijke transformatie”

Bewustzijn begint aan de top. De top speelt een cruciale rol in het, al dan niet, transformeren van een organisatie. Als de top niet wil werken aan een waardemanagement dan blijven de nodige (structurele) beslissingen uit. Pas als de leiding helder is over “wie ze zijn”, “waar ze heen willen” én hun persoonlijke ontwikkeling ter harte nemen kunnen ze:

- 1) visie en missie aan hun groep geloofwaardig verhelderen
- 2) voorbeeldgedrag vertonen waardoor werknemers ook bezielde raken
- 3) mensen in dezelfde richting krijgen
- 4) structureel zorgen dat cultuurtransformatie mogelijk is.

En daardoor hun productiviteit vergroten alsook hun resultaat (winst, klanttevredenheid,..)

En hoe zit het in dit tijdperk van bewustzijn met de veerkracht en transformatiekracht van uw menselijk kapitaal?

Principe 3: “Uw organisatiecultuur bepaalt de voorsprong op de concurrentie.”

Een CVA (Corporate Value Assessment) geeft de 10 belangrijkste waarden van uw personeel weer, hoe die resoneren met de huidige en gewenste organisatiecultuur en hoe dit als hefboom tot transformatie kan dienen. Ook hier vertelt de entropie iets over de gezondheid van uw bedrijf. Hetzelfde geldt voor een TVA (Team Value Assessment) voor maximaal 10 personen.

Hierbij is de IVA van een leidinggevende een enorme bron aan informatie. Wil een leidinggevende echter meer feedback over zijn/haar leiderschapsstijl dan is een LVA (Leadership Value Assessment) aangewezen. De bijhorende 360° feedback is value-based.

Meer info:

Anne Geerts

Zelfstandig Consultant, Trainer & Coach

0476/89.80.06

annegeerts@skynet.be

En ook:

www.valuescentre.com