

Titel puzzel: Recognition op bijdrage en groei

Welk puzzelstukje is moeilijk om op te lossen?

We kunnen medewerkers op dit moment onvoldoende passend en 'in het moment' erkennen en waarderen, aangezien de salarisverhoging gekoppeld is aan de jaarlijkse beoordelingscyclus. Managers willen medewerkers kunnen waarderen voor mooie resultaten op hun bijdrage en groei/ontwikkeling in een continue dialoog. Medewerkers geven aan behoefte te hebben aan (persoonlijke) erkenning en waardering, differentiatie bij mooie resultaten of ontwikkeling etc. Maar hoe geven we hier goed vorm aan, zodat iedereen zo eerlijk mogelijk gewaardeerd kan worden?

Wie heeft er last van zolang deze puzzel niet is

Met name de medewerkers die zich niet voldoende gewaardeerd voelen als zij 'gewenst' gedrag laten zien. Managers hebben het gevoel onvoldoende waardering te kunnen geven op het moment dat gewenst gedrag getoond wordt. De organisatie kan er dus last van hebben doordat er weinig positieve reinforcement kan zijn om dus dat gewenste gedrag te stimuleren.

Wanneer zou deze puzzel zijn opgelost?

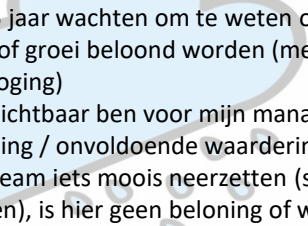
Als we in staat zijn om alle medewerkers op een passende manier te kunnen waarderen voor mooie resultaten, groei of ontwikkeling, waardoor medewerkers zich meer engaged voelen en gewenst gedrag (willen) laten zien. We voorkomen berekenend gedrag, waarbij enkel vlak voor de beoordeling zichtbaar gewenst gedrag wordt getoond.

Wat zou het opleveren als deze puzzel word opgelost?

Engaged Employees die continu gewenst gedrag laat zien op bijdrage, groei en ontwikkeling. Dit leidt tot verbetering van de customer experience (happy employee = happy customer). Organisatie heeft benefit doordat gewenst gedrag kan worden gestimuleerd.

Persona canvas

Negatieve trends

- 
- Ik moet 1,5 jaar wachten om te weten of mijn mooie resultaten of groei beloond worden (met een salarisverhoging)
 - Als ik niet zichtbaar ben voor mijn manager, dan krijg ik geen beloning / onvoldoende waardering
 - Als wij als team iets moois neerzetten (steeds meer door agile werken), is hier geen beloning of waardering voor

Hoofdpijnen

- Ik wil gewaardeerd worden!
- Geld blijft nog altijd enorm belangrijk
- Krijgen de collega's die de kantjes er vanaf lopen nu ook een beloning?!

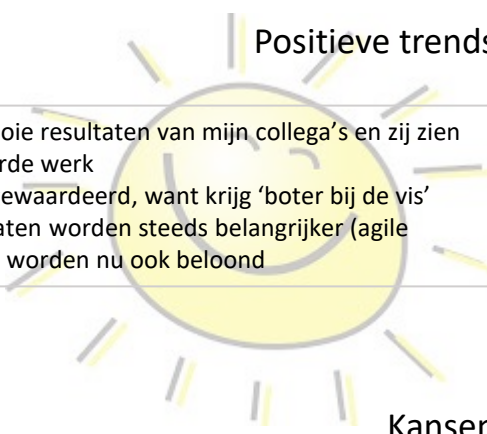
Angsten

- Worden mijn resultaten en mijn groei wel gezien?
-



Naam: Rob Rabo
Rol: IT specialist
Leeftijd: 46
Andere informatie: Rob is een stille kracht, werkt hard en besteed tijd aan zijn persoonlijke ontwikkeling, maar is niet degene die heel zichtbaar is voor het management. Zijn team kan wel enorm van hem op aan.

Positieve trends

- 
- Ik zie de mooie resultaten van mijn collega's en zij zien ook mijn harde werk
 - Ik voel me gewaardeerd, want krijg 'boter bij de vis'
 - Teamresultaten worden steeds belangrijker (agile werken), en worden nu ook beloond

Kansen

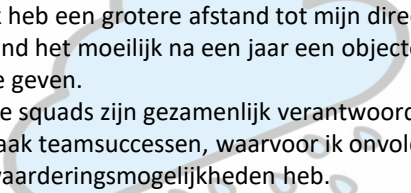
- Ik voel me verbonden met/betrokken bij de organisatie door een passende beloning (coöperatie; Growing a better world together)
- Ik voel me gewaardeerd als ook collega's me waardering geven.
- Erkenning en waardering krijg ik op het moment dat het ertoe doet

Dromen

- Ik geef en ontvang eerlijke feedback om de ander te helpen groeien
- Non-financial recognition is zeer waardevol – daar wil ik voor gaan!
- Ik/We leveren een waardevolle bijdrage, we groeien en ontwikkelen zonder dat daar een geldelijke incentive aan ten grondslag ligt.

Persona canvas

Negatieve trends

- 
- Ik heb een grotere afstand tot mijn direct reports, dus vind het moeilijk na een jaar een objectieve beoordeling te geven.
 - De squads zijn gezamenlijk verantwoordelijk en boeken vaak teamsuccessen, waarvoor ik onvoldoende waarderingmogelijkheden heb.

Hoofdpijnen

- Hoe stimuleer ik gewenst gedrag, en niet berekenend gedrag aan het eind van het jaar (rond de beoordeling)?

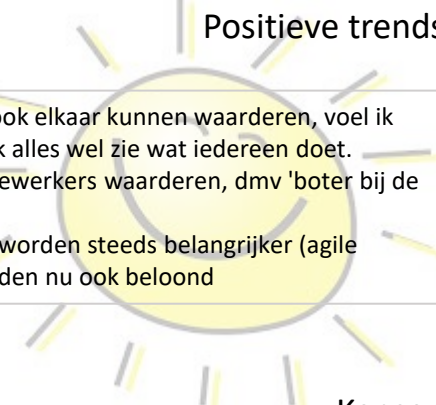
Angsten

- Kunnen collega's elkaar wel eerlijk waarderen ?



Naam: Maryam Manager
Rol: Arealead Financien
Leeftijd: 36
Andere informatie: Maryam is area lead financieren. Zij stuurt direct 19 fte aan, en functioneel ook de collega's uit de IT Chapter die participeren in de squad.

Positieve trends

- 
- Doordat teams ook elkaar kunnen waarderen, voel ik minder druk of ik alles wel zie wat iedereen doet.
 - Ik kan mijn medewerkers waarderen, dmv 'boter bij de vis'
 - Teamresultaten worden steeds belangrijker (agile werken), en worden nu ook beloond

Kansen

- Ik kan de engagement van mijn medewerkers vergroten doordat ik de waardering kan aansluiten bij wie we willen zijn als organisatie.
- Ik kan sneller een kleine waardering bieden, dan eens per jaar een salarisverhoging.

Dromen

- Er is een open feedbackcultuur in de organisatie, omdat we met elkaar willen groeien.
- Ik/We leveren een waardevolle bijdrage, we groeien en ontwikkelen zonder dat daar een geldelijke incentive aan ten grondslag ligt.