

Master your Life

Versterking van de kern

De MYL-methodiek is op organisatie- en teamniveau effectief bij:

1. Veranderings- en ontwikkeltrajecten;
2. Reorganisatie, herstructurering, fusie en professionaliseringslagen;
3. Verbetering van samenwerking tussen (zelfsturende) teams of binnen teams;
4. Verbinding houden met en tussen medewerkers die op afstand van elkaar werken of hybride werken.

Voor individuele medewerkers behaalt de MYL-methodiek goede resultaten bij o.a.:

1. Het vinden van balans tussen werk en privé;
2. Verbeter- en ontwikkeltrajecten, bijvoorbeeld in het kader van verbeteren van (persoonlijke) effectiviteit, communicatie, zelfverzekerdheid, eigenaarschap etc.;
3. Individuele keuzevraagstukken als gevolg van functiewijziging, reorganisatie, herstructurering, fusie en een professionaliseringslag;
4. Maatwerk outplacementtrajecten, loopbaanbegeleiding en re-integratie.

De MYL-methodiek

Onze Master Your Life-methodiek brengt - op organisatie-, team- en/of individueel niveau - bewustzijn in beweging. Waardoor ingesleten en soms onbewuste patronen, die ineffectief en belemmerend werken, kunnen worden herkend en erkend. Deze inzichten worden vervolgens constructief omgezet naar effectief gedrag en handelen vanuit de essentie van zowel de organisatie als de medewerker.

De trajecten van Master Your Life zijn altijd maatwerk en richten zich op individu, team en/of combinaties. Ons team bestaat uit ervaren en gecertificeerde (loopbaan)coaches en HR professionals. Met onze Master Your Life-methodiek creëren wij ruimte voor verandering om vanuit de essentie te kijken naar situaties, handelen en patronen. Dit doen wij:

- Door inzicht te geven in handelen en patronen zodat deze herkend worden;
- Deze te erkennen voor wat zij zijn (belemmerend of helpend);
- Vervolgens deze te beïnvloeden en ze zo helpend te maken;
- En tenslotte te laten integreren en bekliven.

1 (h)Erkenningsfase

De (h)Erkenningsfase bestaat uit:

- Intakegesprek -
Het intakegesprek wordt de (hulp)vraag van opdrachtgever verder uitgediept om zo duidelijke kaders en doelstellingen voor het traject vast te leggen. En/of

- Deskresearch
Onze deskresearch bestaat uit het inventariseren en analyseren van de formele inrichting van de organisatie. Hierin worden visie, missie, organogram, functiebeschrijvingen, werkafspraken, vastgelegde processen etc. meegenomen. Dit om een neutraal beeld te vormen van de doelstellingen en inrichting van de organisatie. En/of
- Interviews en analyse
Naar aanleiding van de vraag gaan wij in gesprek met direct betrokkenen en belanghebbenden. Dit om een duidelijk beeld te schetsen van de huidige situatie en het verschil met de gewenste situatie. Hierin worden naast de functie-eisen en daarbij horende werkprocessen en verantwoordelijkheden ook factoren zoals cultuur, omgangsvormen, communicatie en samenwerking meegenomen. En/of
- Conclusies en advies
Aan de hand van de (hulp)vraag en de analyses worden de bevindingen met opdrachtgever besproken. Over de oorzaken van de kloof tussen de gewenste- en huidige situatie en brengt Master Your Life een advies uit over hoe deze discrepantie kan worden overbrugd (beïnvloeden).

2 Beïnvloedingsfase

Aan de hand van de uitkomsten uit de (h)erkenningsfase start Master Your Life met de beïnvloedingsfase. In deze fase worden betrokkenen en belanghebbenden bewust gemaakt van de oorzaken van de pijnpunten die de gewenste situatie belemmeren, wat hierin het eigen aandeel is en wat van die ander en hoe deze positief kan worden beïnvloed. Dit om vanuit intrinsieke motivatie, verbinding en draagkracht de gewenste verandering te realiseren. In deze fase worden, afhankelijk van (hulp)vraag, de volgende tools gebruikt:

- Advisering en coaching MT als team en/of individueel
- Verandertrajecten teams met betrekking tot samenwerking en communicatie
- Individuele coaching medewerkers

3 Fase van integreren en beklijken

In de fase van integreren en beklijken begeleidt Master Your Life het MT en de teams bij het integreren van de verandering en bij het duurzaam beklijken van deze verandering. Dit door middel van gesprekken en bijeenkomsten met het MT, de medewerkers individueel en/of teams als geheel. In deze gesprekken wordt gekeken naar;

- Waar de organisatie en medewerkers tegenaan lopen tijdens het doorvoeren van de verandering;
- Hoe deze situaties helpend of belemmerend kunnen zijn en hoe ze op te lossen of in te zetten;
- Hoe 'oude' patronen kunnen worden losgelaten om ruimte te creëren voor de gewenste verandering.

Dit met als doel om de draagkracht en verbinding met de organisatie en de verandering te ankeren om zo de verandering ook duurzaam te realiseren.