

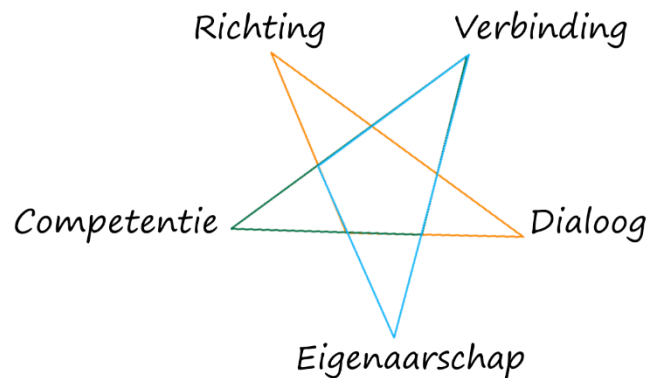
Hoe een organisatie
zich krachtig kan
ontwikkelen.

Het fundament van een wendbare organisatie.

Het werkklimaatonderzoek onderzoekt de factoren die bepalend zijn voor medewerkers om zich voor een plan in te zetten en er verantwoordelijkheid voor te nemen. Ook laat het onderzoek zien hoe een organisatie het vertrouwen van medewerkers in plannen en in de leiding structureel kan bevorderen. Daarmee creëert een organisatie een solide basis om wendbaar te zijn en medewerkers als een sterk team te laten opereren.

Het onderzoek gaat in op het houvast dat medewerkers in het werk zoeken om zich eigenaar te voelen en om er vertrouwen in te hebben dat de organisatie focus weet vast te houden.

Het aangrijpingspunt daarvoor zijn overlegmomenten over het werk omdat juist dan blijkt of medewerkers dezelfde taal spreken en hetzelfde doel/belang voor ogen hebben.



De twee centrale vragen waar het onderzoek op ingaat, zijn 'Biedt de organisatie medewerkers voldoende duidelijkheid en houvast om het gesprek op de werkvloer goed te kunnen voeren?' en 'Helpt de organisatie om eenvoud in het werk terug te brengen zodat medewerkers zich eigenaar kunnen voelen en doortastend kunnen handelen?'.

Waarom werkdilemma's onderzoeken

Een praktische manier om op de twee centrale vragen in te gaan, is door na te gaan tegen welke dilemma's medewerkers in hun werk aanlopen en hoe ze daar mee omgaan. Werksituaties die medewerkers lastig en/of onduidelijk vinden, bieden bij uitstek dieper inzicht in hoe duidelijk medewerkers de handreikingen van de organisatie vinden.

Bij werkdilemma's kom je daarom snel tot de kern van wat de houding en het gedrag van medewerkers beïnvloedt en welk houvast zij zoeken.

Een aanpak die handvatten biedt om effectief met werkdilemma's om te gaan, bevordert niet alleen dat medewerkers dezelfde taal spreken, maar hij helpt ook om eenvoud en overzicht in het werk te waarborgen.

Wat ik ga doen

Ik onderzoek tegen welke werkdilemma's medewerkers vaak aanlopen en welke duidelijkheid nodig is om er effectief mee om te gaan. Het gaat om duidelijkheid zowel in oriëntatie (waar staan we als organisatie voor en wat betekent dat concreet) als in inhoud (hoe zorgen we voor eenvoud en transparantie in de omgang met werkdilemma's).

Ik lever bovendien een eerste opzet op voor de volgende zaken:

- waar we als organisatie voor staan en hoe dat er concreet uitziet;
- hoe we de verbinding met de samenleving willen vormgeven en via welke doelen we dat doen;
- hoe we het gesprek met het bestuur en de buitenwereld voeren zodat zij het vertrouwen voelen om zich door ons te laten leiden;
- hoe via een gezamenlijk kompas eenvoud en transparantie in het werk kan worden gebracht zodat medewerkers zich krachtiger voelen om de gewenste kwaliteit te leveren en verantwoordelijkheid in het werk te nemen.

Wat het onderzoek oplevert

Met de opgeleverde producten kan een organisatie al direct gaan werken zoals ze dat voor ogen heeft. Ook kan ze via het gezamenlijke kompas laten zien hoe ze de gewenste werkwijze bewaakt en op een manier waardoor medewerkers het grotere geheel kunnen blijven overzien. Daarin zien ze hoe gesprekken tijdens belangrijke overlegmomenten worden bewaakt en koers wordt gehouden. Dan maakt de gewenste werkwijze geloofwaardig voor hen en gemakkelijker om naar te handelen.

Bovendien levert het onderzoek de organisatie handvatten op die direct toepasbaar en gemakkelijk te onderhouden zijn. Ze dragen daardoor bij aan de wendbaarheid van de organisatie.

Tijd en inspanning

Om goed inzicht te kunnen krijgen in de werkdilemma's die in een organisatie spelen, is het nodig dat ik medewerkers interview. De medewerkers dienen een dwarsdoorsnede van de organisatie te vertegenwoordigen.

De grootte van de organisatie heeft geen invloed op het aantal interviews. In de afgelopen onderzoeken in organisaties variërend van 150 tot 2700 medewerkers, bleken telkens rond de 15 gesprekken voldoende te zijn. Het belangrijkste is dat de te interviewen medewerkers een goede mix van voorlopers, medewerkers die 'gewoon' hun werk willen doen en criticasters vormen.

Ik ga uit van 15 interviews. Per organisatie zal nader moeten worden gekeken wat nodig is. Elk gesprek duurt één uur. Omdat ook tijd nodig is om input uit de gesprekken te verwerken, ga ik uit van twee gesprekken per dagdeel. De verwachte doorlooptijd van het onderzoek inclusief bevindingenrapportage en handvatten is vier weken.

Kosten onderzoek

De kosten voor het onderzoek bestaan uit twee componenten: tijd voor de interviews en tijd voor het schrijven van het bevindingenrapport + op te leveren prototypes van hierboven genoemde producten.

Voor de voorbereiding en het verwerken van informatie uit de gesprekken reken ik 1 uur extra per gesprek. Verder reken ik 16 uur voor het schrijven van het rapport. Totaal is dat $15 \times 2 + 16 = 46$ uur. Mijn uurtarief is 150 euro. Totale kosten voor het onderzoek zijn 6.900 euro exclusief btw. Als er meer gesprekken nodig zijn dan verandert dat niets aan de prijs.

Info

+31 (0) 6 249 200 60 | paul@slimverbeteren.nl | www.slimverbeteren.nl



