

OPDRACHT VOOR ORGANISATIEONTWIKKELING

REFLECTIE

Bepaalt jouw organisatie haar eigen koers? Door onderstaande vragen te beantwoorden kun je goed bepalen of jouw organisatie sterk haar eigen koers vaart. Voor de vragen die jij moeilijk vindt om te beantwoorden, bieden wij op de volgende pagina tools en tips. Ook handig om te lezen als je wel wat ondersteuning kunt gebruiken op bepaalde thema's.

In de constant veranderende wereld zijn sterke navigatievaardigheden belangrijker dan ooit. Als jouw organisatie niet zelf heel duidelijk aan het roer van de verandering gaat staan, zal de veranderende wereld de koers voor je gaan bepalen. En dit is niet altijd de koers die je wilt varen. Het is dus belangrijk om er voor te zorgen dat je een scherp zicht hebt op waar je nu staat en waar je heen wilt. Met deze reflectievragen willen we je uitdagen over de koers van jouw organisatie na te denken en je te inspireren met de vele mogelijkheden die er zijn om zelf je eigen koers te bepalen en te blijven varen. Samen met de belangrijkste bepalers van succes: je medewerkers.

Daag jezelf uit door de volgende vragen te beantwoorden.

1 Stip op de horizon

Succesvolle bedrijven hebben een inspirerende visie. Ze weten waar ze naartoe willen en vooral waarom.

1. Hoe ziet de stip op de horizon er voor jouw organisatie uit?

2. Wat zijn de belangrijkste kritische succesfactoren om daar te komen?

3. Wat is er voor nodig om alle medewerkers op koers te krijgen?

2 Het stormt

Ontwikkelingen als de digitalisering, robotisering en flexibilisering dwingen organisaties en medewerkers om altijd in de leerstand te staan, nieuwsgierig te blijven en te zoeken naar hun passies en ambities.

1. Welke veranderingen komen op jullie organisatie af?

2. Hoe raken deze veranderingen de medewerkers?

3. Hoe ziet het plan eruit om medewerkers te ondersteunen om met deze veranderingen om te gaan?

4. De sociale regelingen veranderen, waardoor we langer doorwerken. Verschillende generaties werken naast en met elkaar. Hoe ziet het plan gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers eruit?

3 Koersbepaling

Om de juiste koers voor de organisatie te kunnen bepalen, zal je heel scherp moeten hebben wat de startpositie van de organisatie is.

1. Kun je de startpositie van jullie organisatie omschrijven?

2. Welke vaardigheden bij de medewerkers zijn al aan boord om een goede start te kunnen maken en welke vaardigheden ontbreken op dit moment nog?

3. Worden de talenten van iedere medewerker in de organisatie al volledig benut?

4 Leiderschap

Bedrijfsresultaten verbeteren als individuele leiders effectiever worden. Wat effectief is, verschilt per organisatie.

1. Hoe zou je de leiderschapsstijl binnen de organisatie omschrijven?

2. Wat is het gewenste gedrag bij deze leiderschapsstijl en laat iedere leider dit gedrag al optimaal en consistent zien?

3. De strijd om het talent is losgebarsten. Hoe ziet het plan of programma eruit? Wat is de visie en/of strategie om talenten aan te trekken en te behouden?

5 Wendbaarheid

Er wordt een steeds groter beroep gedaan op de flexibiliteit en wendbaarheid van organisaties en medewerkers. Stilstaan betekent 'achteruitgang'.

1. Is een continu ontwikkelplan geborgd binnen jouw organisatie? Zo ja: hoe ziet die eruit?

2. Continu leren is een kritische factor voor een organisatie om te overleven. Omschrijf de cultuur van het geven van feedback aan elkaar?

3. Stress is een steeds grotere factor waardoor mensen uitvallen. Hoe borgen jullie een goede werkbalans in jullie organisatie?

4. Bevlogenheid is een belangrijke factor voor klanttevredenheid en netto winst. Stimuleert en faciliteert jullie organisatie de bevlogenheid van alle medewerkers?

5. Creativiteit en innovatie zijn kritische succesfactoren voor een organisatie. Hoe worden medewerkers hiertoe gestimuleerd en uitgedaagd?

6. Vrijheid in werk (autonomie) bepaalt voor een groot deel het werkplezier en tevens succes van de organisatie. Hoe zou je de mate van autonomie in de organisatie omschrijven en hoe ervaren medewerkers dit? Wordt autonomie gestimuleerd?

Bepaalt jouw organisatie haar eigen koers?

REFLECTIE

Afhankelijk van hoe moeilijk jij het vond om bepaalde vragen op de vorige pagina te beantwoorden, bieden wij jou tips om op zoek te gaan naar de antwoorden. Ook als je met bepaalde thema's aan de slag wil gaan. Wij zijn een strategisch HR(D)-partner en begeleiden en ondersteunen organisaties bij ontwikkelvraagstukken. Met een breed assortiment aan oplossingen zoals onderzoeken, interventies en leervormen ondersteunen we je in het ontwikkelen van gedrag en vaardigheden. Laat je inspireren door deze tips en door alle informatie en klantcases.

Stip op de horizon

- Organisatieontwikkeling begint met een scherpe analyse van de huidige situatie. Die kunnen onze consultants volledig in kaart brengen. Op basis van wetenschappelijk, gevalideerd onderzoek doen we een nulmeting en bepalen we samen wat er nodig is om koers te zetten naar de stip op de horizon. Op basis van heldere stuurinformatie en het stimuleren van eigen regie onder alle medewerkers, kunnen organisaties duurzaam de beweging maken naar krachtig(er) en gemotiveerd(er) werken.
- Klanten stellen nieuwe eisen. Competenties van medewerkers moeten in lijn zijn met de strategie van jouw organisatie. Wij zetten de juiste leer- en ontwikkeloplossingen in die passen bij jouw strategische uitdagingen en organisatie-doelen. Wij zien het als onze rol als strategisch HR(D)-partner om organisaties in beweging te brengen en te houden.
- De ontwikkeling van menselijk kapitaal is van cruciaal belang voor hoe sterk jouw schip is. Wil je gericht effectieve interventies implementeren? Onze ervaren consultants staan je graag bij. Bel voor vrijblijvend advies: **0418 - 683 440**.

Het stormt

- Om blijvend van toegevoegde waarde te zijn, moeten zowel organisaties als medewerkers zich kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden. Wendbaarheid, flexibiliteit, vitaliteit en eigen regie pakken zijn hierbij cruciaal. Net als duurzame gedragsverandering. Die verandering komt niet alleen van boven, maar door job crafting ook vanuit de organisatie. Job crafting is het op een proactieve manier vormgeven van je baan. Medewerkers die job craften, nemen eigen regie in het werk. Ze maken kleine aanpassingen in hun werk, waardoor het optimaal aansluit bij hun persoonlijke behoeften, capaciteiten en talenten. Dit maakt het werk plezieriger, interessanter en – ook op de lange termijn – goed vol te houden. Kortom, zo krijg je gezonde en gemotiveerde medewerkers in de actiestand.
- Uit wetenschappelijk onderzoek van Schouten Research blijkt dat ruim 40% van alle medewerkers structureel werkstress ervaart. Het gaat om mensen die met de juiste begeleiding gezond en vitaal, met passie en energie aan het werk kunnen. Kansen op een duurzaam HR-beleid, minder verzuim en een lager verloop blijven in veel organisaties onbenut. Wij kunnen je helpen bij het opstellen van het beleid en een passende aanpak om de vitaliteit te vergroten.

- Je wilt als organisatie een match creëren tussen de talenten en vaardigheden van medewerkers en het werk dat gedaan moet worden. Een goede match tussen de talenten en vaardigheden van medewerkers en hun werk is cruciaal voor werkplezier, duurzame inzetbaarheid en goede resultaten. Wij inventariseren samen met jou welke skills je organisatie nodig heeft nu en in de toekomst. En in welke mate medewerkers die skills al hebben. Samen bepalen we hoe we ontbrekende skills kunnen ontwikkelen. Onze talentontwikkelingstrajecten helpen je hierbij.

Koersbepaling

- Breng de competenties en talenten van medewerkers in lijn met de strategie en de doelstellingen van jouw organisatie. Weet wie de talenten binnen jouw organisatie zijn en wat er voor nodig is om het juiste talent aan te trekken, te herkennen, in te zetten en te ontwikkelen. Wij kunnen je adviseren bij het ontwikkelen van talenten en vaardigheden, zodat je medewerkers excelleren.
- Ontwikkelen begint bij inzicht, reflectie en zelfkennis. Dat geldt voor individuen, maar ook voor teams en organisaties. Onze wetenschappelijke onderzoeken geven op al deze niveaus concrete cijfers, feedback en actiegericht advies. Adviezen zijn gebaseerd op de positieve psychologie: wij gaan uit van de talenten, kracht en ambities van alle medewerkers. Dat maakt leren en ontwikkelen aanzienlijk effectiever.
- De PEP (Passie Energie Prestatie) Talk interventie biedt jouw organisatie en je medewerkers een effectieve top-down en bottom-up methode om wendbaarheid, vitaliteit en inzetbaarheid te stimuleren. Met als gevolg: meer vitale en veerkrachtige medewerkers, minder werkstress en een lager risico op burn-out.
- Organisaties die zelfregie op de werkvloer stimuleren, bijvoorbeeld door job crafting te faciliteren, zijn rendabeler en hebben veel minder verzuim. Wij geven leidinggevend en management heel gericht advies hoe ze zelfregie actief kunnen ondersteunen.
- Een klimaat voor bevlogenheid binnen de organisatie heeft een bewezen positief effect op motivatie, zelfregie en bevlogenheid van medewerkers. En ook op organisatie-ontwikkeling, groei en resultaten. Hoe creëer je een klimaat voor bevlogenheid in de organisatie die bijdraagt aan ontwikkeling, innovatie en prestatie? Onze consultants helpen je graag bij het beantwoorden van deze vraag.

Leiderschap

- Organisaties zijn netwerken waarin leiders sturen op zelfsturend vermogen, versneld ontwikkelen, verbinding en creativiteit van professionals. In veel organisaties is er een

groot gat tussen de aanwezige en benodigde leiderschapsvaardigheden. Dit blokkeert innovatie en wendbaarheid in je organisatie. Wij helpen organisaties de transitie te maken van traditioneel leiderschap naar nieuw leiderschap.

- Innoverende organisaties en hun leiders durven risico te nemen, te experimenteren en te leren van fouten. Is dat ook van toepassing voor jou als leider? Daarmee creëer je als leider een creatieve en verfrissende werkomgeving en zorg je voor vertrouwen in de toekomst. Met onze management development programma's stomen wij toekomstige leiders klaar voor de toekomst. Ons talent development programma is er voor jonge talenten. En zorgt ervoor dat je als werkgever aantrekkelijk blijft.

Wendbaarheid

- Om succes te (blijven) boeken is wendbaarheid belangrijk. Dit vraagt veel van alle medewerkers in de organisatie. Vanuit Schouten Research tonen wij aan welke resultaten organisatie-interventies en HR-beleid opleveren. We starten met een nulmeting en meten het uiteindelijke effect bij je medewerkers. Met behulp van actiegerichte, persoonlijke feedbackrapporten ligt de regie bij de medewerkers en kunnen zij zélf verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling.
- Vitale medewerkers maken het verschil. Vitaliteit ontstaat daar waar medewerkers een goede balans ervaren tussen wat energie vraagt en energie geeft. Daarbij zijn vitale medewerkers in staat om afstand van het werk te nemen zodat zij weer op kunnen laden.
- Vitaliteit heeft een directe invloed op duurzame inzetbaarheid en gezondheid van medewerkers en zorgt voor creativiteit en innovatie. Daarmee is vitaliteit cruciaal voor de continuïteit van organisaties. Wil jij ook de vitaliteit versterken en stress reduceren? Voor een compleet overzicht van onze ontwikkelmogelijkheden voor jezelf, je team of je organisatie ga je naar [sn.nl/vitaal](https://www.schouten.nl/vitaal).
- Jouw organisatiestrategie staat centraal. We denken met je mee vanuit een integrale aanpak. Samen ontwikkelen we leer- en ontwikkeltrajecten en voeren we ze uit tot in de kleinste details. Zo stimuleren we de creativiteit, innovatie en autonomie van je medewerkers. En stimuleren we een leercultuur in je organisatie.
- Medewerkers die actief werken aan employability brengen duurzame verandering tot stand, zetten betere resultaten neer en maken krachtige keuzes. Wij regelen het outsourcen van je employability activiteiten. Bel voor vrijblijvend advies met een van onze adviseurs.
- Denk je dat er toch sprake is van een burn-out? Of herken je de verschijnselen? Burn inn biedt de beste behandeling voor burn-out. Bel voor een vrijblijvend adviesgesprek **088 – 133 12 00** of stuur een e-mail naar info@burninn.nl

Laat je inspireren door onze tips.