
“Plezier in het werk en een goede motivatie vormen de sleutel voor een Gezonde en innovatieve onderneming. Medewerkers die hierover beschikken zijn creatief en ondernemend, zien kansen liggen en streven naar de beste resultaten.”

TOOLKIT: “Het Betere Werk” voor innovatieve ondernemingen

Voordelen van de Toolkit:

- Onderzoek is niet langer een tijdrovende bezigheid: na het invullen van de vragenlijsten zijn de resultaten direct beschikbaar.
- Via de managementmodule kunt u informatie selecteren op functiegroep en afdeling, terwijl u tevens op itemniveau de gemiddelde scores kunt bekijken
- De licentie op het programma geeft u de mogelijkheid om het onderzoek zo vaak uit te voeren als u noodzakelijk acht.
- De deelnemer verkrijgt onmiddellijke persoonlijke feedback op het scherm na het invullen van de vragenlijst.

Met de methode “Het Betere Werk” onderzoekt u op welke wijze u de motivatie van uw medewerkers en het plezier in hun werk kunt vergroten of verbeteren. Ontevredenheid van medewerkers is te herleiden naar een niet optimale samenhang tussen de strategie, de bedrijfsprocessen en de inrichting van functies en taken van medewerkers. Teruglopende resultaten, een stijgend ziekteverzuim of klachten over stress zijn indicatoren die de noodzaak onderstrepen om in te grijpen. De methode “Het Betere Werk” analyseert de belangrijkste oorzaken en geeft mogelijkheden voor verbetering aan.

Echte verandering ontstaat pas als er strategie, beleid en acties worden geformuleerd en uitgevoerd zowel op directie als op teamniveau.

De bevindingen worden vastgelegd in een rapportage en advies aan het management. Zo zal er in kaart worden gebracht welke factoren in de organisatie aandacht nodig hebben en daarom verbetering behoeven.

Gekoppeld aan deze analyse zullen veranderingsdoelen geformuleerd worden en op teamniveau besproken en verbeterd worden. Deze verbeteringen kunnen worden geobserveerd met periodieke uitvoering van de Quickscan.

Concrete resultaten kunnen o.a. zijn:

1. Betere communicatie tussen (individuele teamleden) team en leidinggevende.
2. Concreet maken van factoren van stress/werkdruk, verzuim, verbeterpunten.
3. Concreet bespreekbaar maken van veranderingsdoelen

De professionele begeleiding vanuit CBE Staffing:

CBE Staffing zorgt voor de introductie, de implementatie en de analyse van in ieder geval de eerste uitvoering van de scan. Na het afnemen van de elektronische Quickscan zal een rapportage volgen met de bevindingen van het onderzoek. Zo zal er in kaart worden gebracht welke factoren binnen de organisatie aandacht en verbetering behoeven. Dit kan worden uitgewerkt naar afdeling- en teamniveau. Gekoppeld aan deze analyse zullen veranderingsdoelen geformuleerd worden. De begeleiding van teams/leidinggevenden over de bevindingen en veranderingsdoelen kan op verschillende wijze geschieden. In de vorm van sessies kunnen wij groepen of teams coachen om de gewenste verandering door te voeren. Een andere mogelijkheid is om de veranderingsdoelen te koppelen aan een workshop.

Het onderwerp van de workshop kan gerelateerd worden aan thema's die voor uw organisatie actueel zijn of worden, zoals Imago, *diversiteit*, professionaliteit, etc. met een focus op de veranderingsdoelen die uit de Quickscan zijn voortgekomen. De resultaten van de scan bieden concrete handvatten om met teams en hun leidinggevenden aan de slag te gaan met die onderwerpen die voor dat team relevant zijn. Hierdoor ontstaat een positieve, opbouwende werkwijze naar verbetering, en worden veranderingen en verbeteringen ook door het opnieuw uitvoeren van de scan onmiddellijk zichtbaar. De vrijblijvendheid verdwijnt hierdoor en het nemen van goede initiatieven leiden ook echt ergens toe. Uw organisatie wordt een innovatieve zelfsturende organisatie!!

Werkwijze:

De CBE quickscan: elektronische vragenlijst en rapportage ineen.

Met behulp van een twee vragenlijsten toetst u enerzijds op 6 belangrijke dimensies hoe medewerkers het werken in uw organisatie beleven. Het betreft de volgende dimensies:

1. Beleid en strategie;
2. Planning en Organisatie van het werk;
3. Leiderschap;
4. Innovatie en persoonlijke ontwikkeling;
5. Motivatie en sfeer;
6. Management van processen.

Daarnaast wordt dit gekoppeld aan de zgn. stressfactoren in het werk waardoor de bandbreedte van de veranderingsmogelijkheden per team en functiegroep getoetst wordt. Daarnaast kunnen leeftijdsgroepen zgn. generatiecategorïeën nader beschouwd worden om de discussie over de verschillen tussen "jong en oud" concreet te krijgen.