



Cultuuranalyse

U wilt uw organisatie kantelen van aanbod naar vraag- en resultaatgericht werken. U bent al een eind op weg, maar u wilt verder. U wilt verder innoveren en uw kwaliteit verbeteren, kortom beter zijn om de klant nog beter van dienst te zijn. Aan de kennis van uw product of dienst ligt het niet, maar hoe zit het met de andere voorwaarden voor succes?



Vaak wordt de vraag gesteld:

- Waarom roepen deze veranderingen zoveel weerstand op bij mijn medewerkers?
- Hoe creëert u een betere samenwerking en verbinding binnen de organisatie?
- Zijn de huidige managers geschikt om de organisatie naar een volgende fase te begeleiden?
Welk gedrag moeten zij nog ontwikkelen?
- Waar moet u bij een vacature voor leidinggevende op letten?



BestuursCon7 ondersteunt u bij het nemen van de goede beslissingen in drie stappen:

1. Organisatie niveau

De eerste stap in onze benadering is een portfolio analyse. Hierin kijken wij of uw missie, visie en strategie en de vertaling naar het beleid en de concrete doelstellingen nog aansluiten bij uw kernwaarden van de organisatie. De beleidsdocumenten worden gescand en onderzocht op gedragskenmerken die het beleid vertegenwoordigen en de mate waarin deze documenten overeenkomen met het gedrag vertaald in uw kernwaarden.

Resultaat; op basis van dit onderzoek worden uw doelstellingen geformuleerd in het beleid getoetst aan de kernwaarden van de organisatie (indien nodig aangepast) en vertaald naar het gewenst gedrag binnen uw organisatie om uw ambitie als organisatie te realiseren.

2. Afdelingsniveau

De tweede stap in onze benadering is het afdelingsniveau. De praktijk leert dat elke afdeling geconfronteerd wordt met eisen die de interne en externe omgeving aan de betrokken afdeling stelt (Interne klanten, bestuur, politiek of burger). Het moge duidelijk zijn dat de afdeling middelen en controle andere uitgangspunten hanteert dan een afdeling front office die veel met klantcontacten en te maken hebben.

De afdelingsplannen worden gescand en onderzocht op





gedragskenmerken die het beleid van de afdeling vertegenwoordigen. De uitkomsten worden vastgelegd in een afdelingsprofiel die het gewenste gedrag binnen de afdeling typeren. Indien na de analyse een discrepantie wordt waargenomen tussen het gewenste gedrag die de afdelingsdoelen vertegenwoordigen en de beoogde gedragskenmerken uit de diverse beleidsplannen van de afdeling kunnen deze worden bijgesteld. Indien nodig kan een SWOT analyse binnen de afdeling verhelderend werken en een uitkomst bieden.



Resultaat; op basis van dit onderzoek wordt het gewenste gedrag op afdelingsniveau vastgelegd in een afdelingsprofiel

3. Individueel niveau

Wanneer de mens groeit, groeit de organisatie. Uw menselijk kapitaal is het hart om uw ambities als organisatie te verwezenlijken. Het in beeld brengen en het ontwikkelen van hun talenten m.b.t. gedrag en intrinsieke motivatie (dat wat hun drijft en motiveert ook wel passie genoemd) is een belangrijk uitgangspunt in de benadering van BestuursCon7. Sturen op dit gedrag en passie in relatie tot een rol/functie profiel brengt u dichterbij uw doel.



Op basis van uw kernwaarden, op organisatie- en afdelingsniveau aangevuld met competenties die het succesvol opereren binnen een rol en/of functie vertegenwoordigen wordt een rol/functieprofiel gemaakt.



Jaarlijks maken de medewerkers een persoonlijk talentenprofiel en wordt dit profiel vergeleken met hun rol/functieprofiel. De uitkomsten van dit talentenonderzoek wordt besproken in een jaarlijkse cyclus met de leidinggevende. Dit gesprek heeft twee doelen te weten:

- Welke activiteiten gaat de medewerker komend jaar uitvoeren en wat is het resultaat hiervan (resultaatafspraken)
- Hoe kan de organisatie de medewerker faciliteren en ontwikkelen om de beoogde resultaten te realiseren.

De uitkomsten van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd en tussentijds geëvalueerd.

Resultaat; op deze wijze koppelt u individuele doelen aan organisatie doelen.



Leiderschap & Ambitie

Ambities realiseren vraagt moed en vertrouwen van het topmanagement. Zij bepalen voor een groot deel het succes van organisaties. Zij kiezen, scheppen voorwaarden voor medewerkers en zijn hun inspirerend voorbeeld. Welke eisen stelt de organisatie aan haar topmanagement? Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat iedere fase van organisatieontwikkeling een ander type leider vraagt. BestuursCon7 beschikt over deze



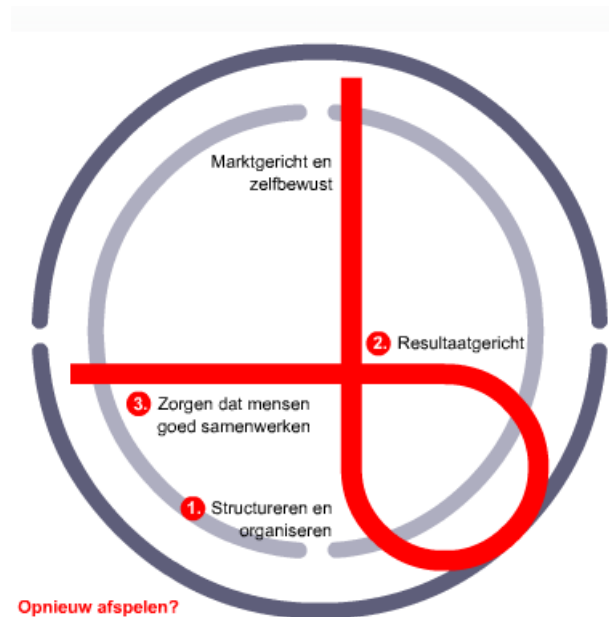
leiderschapsprofielen en kunnen ingezet worden bij het realiseren van uw organisatie doelen.

Toegevoegde waarde en inzet van uw menselijk kapitaal

BestuursCon7 werkt met een wetenschappelijk onderbouwd instrument. Hierbij hoeft de medewerker slechts eenmaal per jaar een vragenlijst te beantwoorden. De gegevens worden opgeslagen in een database en kunnen worden gebruikt bij veel voorkomende HR en HRD vraagstukken en organisatie ontwikkel trajecten.



Met behulp van RDA kan een bedrijfscultuur in beeld worden gebracht. Het kernwaardenprofiel ontstaat door de bedrijfscultuur in kaart te brengen. De bedrijfscultuur is vaak op papier gezet in woorden, juist die waarden kunnen door middel van het RDA Model tot een profiel worden omgezet. Niet voor niets bestaat het gezegde "Een beeld zegt meer dan duizend woorden".



Opnieuw afspelen?