



Durft u de stoute schoenen aan te trekken?



Betrek uw medewerkers bij bezuinigingsvraagstukken!





Organisatieontwikkeling: het nieuwe werken...

De afgelopen paar jaar zien we als overheid allerlei trends de revue passeren. Trends waaraan ook overheidsorganisaties niet ontkomen om in te kunnen spelen op de eisen van deze en toekomstige tijden. We hebben het dan bijvoorbeeld over:



- uitstroom van personeel
- Het steeds gericht gaan inzetten van talenten en kwaliteiten van medewerkers
- Het bieden van loopbaanontwikkeling;
- Het verder inzetten van mogelijkheden in mobiliteit (netwerken);
- Het uitproberen van het werken op afstand;
- Het naar buiten gerichte werken (netwerken);
- Het gebruiken van andere vormen van communicatie (sociale media)



en



- Het accent leggen op verandering van houding en gedrag
- financiële bezuinigingen

Bezuinigingen

Onze maatschappij is continu in beweging en verandert voortdurend. Nieuwe wetten, verkiezingen en kabinetsplannen zorgen ervoor dat de publieke sector naast verandering ook nog moet bezuinigen

Gemeenten gaan meer en meer de rol van regisseur vervullen en gaan samen met maatschappelijke organisaties, burgers, belangengroeperingen en het bedrijfsleven invulling geven aan de samenleving.

Om deze regierol goed te kunnen uitvoeren zullen organisaties intern moeten veranderen. Immers, om naar buiten in de vorm van netwerken te kunnen opereren, zullen zij ook naar binnen op een meer netwerkachtige wijze moeten gaan werken. Dit alles vraagt om een andere manier van werken. We hebben het dan over verantwoordelijkheid nemen en betrokkenheid tonen.

Bbezuinigingen worden vaak als bedreiging gezien door de medewerkers. Hoe kunt u als manager hierop inspelen?





- Hoe en waar liggen er nog mogelijkheden om te bezuinigen?
- Medewerkers betrekken bij bezuinigingsrondes
- Medewerkers betrekken bij uitvoering collegeprogramma.
- Inspelen op eigen verantwoordelijkheid en kennis en kunde van uw medewerkers.
- Hierdoor ontstaat betrokkenheid bij de vraagstukken waar uw organisatie voor staat!



Met het product “Aktie stoute schoenen” krijgt u antwoord, inzicht en weet u hoe u succesvol kunt bezuinigen en uw doelstellingen kunt realiseren.

Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat uw kans op succes het grootst is wanneer u stuurt op het gedrag binnen uw organisatie en de navolgende stappen neemt:



1. Betrek mensen uit de organisatie bij de bezuinigingen door samen te werken en te verbinden (saamhorig - coöperatief gedrag)
2. Geef ze verantwoordelijkheid m.b.t. de bezuinigingen (loyaal – toegewijd gedrag)
3. Zorg ervoor dat ze open staan voor datgene wat er in de omgeving plaatsvindt (innemend - belangstellend gedrag)
4. Laat ze creatief zijn en met voorstellen komen (creatief – stimulerend gedrag)
5. Bepaal onafhankelijk uw keuze (onafhankelijk – zelfstandig gedrag)
6. Ontwikkel een visie en beleid om de bezuinigingen te realiseren (zelfbewust – diplomatiek gedrag)
7. Implementeer en voer het geformuleerd beleid consequent uit (standvastig – organiserend gedrag)
8. Meet het resultaat van deze bezuinigingscyclus (pragmatische – realistisch gedrag)



Workshop

- Wij bieden u een workshop van een dagdeel, waarin wij de talenten van uw medewerkers in beeld brengen;
- Wij mobiliseren zo ideeën en mogelijkheden voor de (komende) bezuinigingen voor u in beeld brengen.
- Wij maken voor u op basis van de ideeën een SWOT analyse, op basis waarvan u als management keuzes kunt maken en u uw beleid (SMART) kunt formuleren.



Resultaat:

Betrokkenheid van uw medewerkers bij uitvoering van het collegeprogramma.

- Een sheet vol met ideeën
- Een SWOT om keuze te maken
- Een SWOT om beleid te kunnen formuleren
- Commitment en draagvlak op de werkvloer
- Door bijdrage van de medewerker zal de implementatie en de uitvoering meer draagvlak hebben
- De kans daad de bezuinigingen ook daadwerkelijk worden gerealiseerd worden aanzienlijk vergroot.



Hoe werkt het?



1. U beantwoordt via internet een tweetal vragenlijsten m.b.t. uw talenten gedrag en waarden (intrinsieke motivatie en ambitie). Op basis van uw talenten wordt u in de workshop een rol toebedeeld die aansluit bij uw talenten. Op basis van de verschillende talenten kan er een optimaal team worden samengesteld.
2. Onder leiding van een gecertificeerde RDA adviseur neemt u met uw directieteam deel aan een workshop van één dagdeel. Hierin gaat u op basis van uw talenten met collega's aan de slag en brainstormen over mogelijkheden tot bezuinigingen. Niets is te gek als mag gezegd worden, alles wordt op sheets vastgelegd. Daarom is het noodzakelijk dat er later bij de workshops op tactisch en operationeel niveau geen leidinggevende van de medewerkers bij aanwezig zijn zodat in een beschermde omgeving alles gezegd kan worden.
3. Nadat de ideeën zijn geïnventariseerd wordt er per team een idee geadopteerd en verder uitgewerkt in een SWOT analyse. (sterkte en zwakte intern gericht, kansen en bedreiging extern gericht)
4. Nadat ook medewerkers op tactisch en operationeel niveau de workshop hebben gevolgd worden de beste ideeën verzameld en de uitkomsten van de verschillende niveaus geïnventariseerd. Dit doen wij door een ludieke actie om de beste ideeën uit de organisatie aan te bieden verpakt in een oude schoen. Gedachte hierachter is afstand nemen van het bestaande en vervangen door nieuwe ideeën die bijdrage aan de doelstellingen van de organisatie. Verschillen worden zichtbaar gemaakt en kunnen tot verrassende resultaten leiden.
5. Het topmanagement neemt een beslissing welke keuze in aanmerkingen komen om verder te worden uitgewerkt.



6. De beleidsafdeling gaat met de concrete SWOT analyses aan de gang en formuleert beleid.
7. Wanneer u als organisatie ervoor kiest ook de talenten gedrag en waarden van uw medewerkers vast te leggen in een database, kunnen deze gegevens ook worden gebruikt om projectteams samen te stellen die de bezuinigingen gaan implementeren en realiseren. Een winnend team bestaat uit personen met verschillende gedragskenmerken. Ook kunnen deze gegevens voor andere HRM & HRD vraagstukken en cultuuranalyses worden gebruikt.(optioneel)
8. Tussentijdse communicatie met de medewerkers en het kenbaar maken van de resultaten tot dan toe zal het commitment en het draagvlak bij uw medewerkers vergroten.
9. Meten van de (tussentijdse) resultaten door uw afdeling controle en middelen, geven u de mogelijkheid om (bij) te sturen als topmanagement.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de heer W. Stam of mevrouw N. Deelen.