

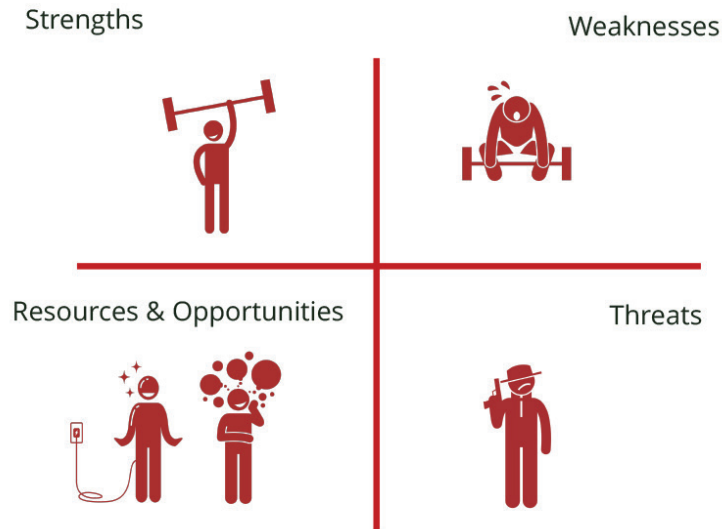


## HOU JE MENSEN GEMOTIVEERD AAN BOORD DOOR ZE BETER TE BEGRIJPEN EN JULLIE COMMUNICATIE TE VERBETEREN

### Doel:

Wil je de samenwerking en communicatie met je medewerkers verbeteren? Wil je inzicht in waar de essentiële werkpunten zitten om productiviteit en motivatie te verbeteren?

Dan is het interessant om de spanningsvelden bloot te leggen & aan te pakken. Zodat jullie productief, op één lijn naar het gezamenlijk doel toewerken op een gemotiveerde, verbonden manier. Zodat jij bovendien minder stress ervaart in je rol als leider.



Figuur: SWOT-analyse o.b.v. bevraging van je medewerkers

### Aanpak:

1. In een eerste ronde bevrage je mensen naar wat leeft bij hen omtrent de relevante thema's in een "focusgroep". Je stuurt bij, zodat je niet te ver afwijkt van je onderzoeksvraag, maar je biedt voldoende open ruimte om nieuwe relevante elementen naar boven te laten komen.
2. In een tweede ronde bespreek je met je mensen wat er uit het onderzoek naar voor kwam tijdens een "feedbackgroep". Je

vraagt hen bottom-up wat mogelijke en prioritaire acties zijn om de knelpunten aan te pakken.

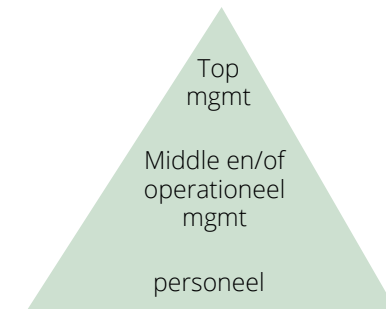
- Hoe ziet de huidige situatie eruit?
- Wat loopt er goed en staat men sterk in?
- Wat loopt er fout of is een knelpunt?
- Hoe ziet de gewenste situatie er voor hen uit?
- Wat staat in de weg hiervoor en wat zijn hulpbronnen?
- Welke acties moeten we ondernemen?

## Tool - Analyse interne samenwerking: focusgroep SWOT

Luister naar je medewerkers en geef hen een stem door een focusgroep en een aantal interviews te organiseren. Analyse van deze gesprekken biedt je een duidelijk beeld van de SWOT in je bedrijf m.b.t. samenwerking, productiviteit en werkmotivatie. Op basis daarvan kan je een concreet actieplan maken naar de gewenste situatie. Betrek je medewerkers hierin om vanaf de start meer betrokkenheid en motivatie te genereren bij het uitvoeren hiervan.

Alles start met de juiste onderzoeksvraag. Bepaal waarin je inzicht wenst en op welk niveau.

- Wat is je kernvraag waarop je een antwoord wil door je medewerkers te bevragen?
- Over welke andere thema's wil je inzicht verwerven?
- Op welk van de drie niveau's bevinden je vragen zich: top, middle-management of medewerkers?



Bevrage dit vervolgens in focusgroepen en interviews. Bevrage telkens wat er reeds goed loopt op vandaag of waar men samen reeds sterk in is, wat niet loopt zoals men wil, hoe men zou willen dat het is, wat hen in de weg staat daarvoor en wat hen zou helpen. Door bewust de sterke punten (Strengths), knelpunten (Weaknesses), mogelijkheden of hulpbronnen (Opportunities) en bedreigingen of zaken die de gewenste situatie in de weg staan (Threats) te bevragen zie je geen zaken over het hoofd. Afhankelijk van de situatie zal dit anders ingevuld worden.