



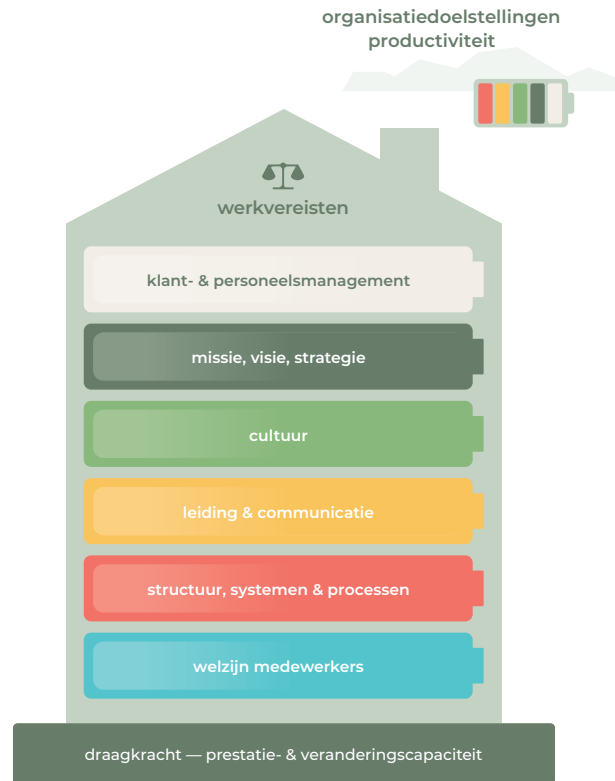
HOU JE MENSEN GEMOTIVEERD AAN BOORD DOOR ZE BETER TE BEGRIJPEN EN JULLIE COMMUNICATIE TE VERBETEREN

Doel:

Wil je oplossingen om je medewerkers gemotiveerd aan boord te houden of de neuzen in dezelfde richting te krijgen, zodat jullie gestroomlijnd vooruit kunnen zonder spanningen?

Dan is het interessant om de volgende elementen helder te krijgen uit ons "Huis van welzijn & productiviteit". Zij zullen namelijk bepalen hoeveel prestatie- en veranderingscapaciteit je mensen ervaren, hoe stressbestendig, gelukkig en gemotiveerd ze zijn in hun job. Een goed draaiend huis zal bovendien ook jouw stress in je rol als zaakvoerder of manager beperken en zorgen voor een betere samenwerking en doelgerichtheid van je team.

» Deze bevraging voldoet aan de wettelijke vereisten voor een psychosociale risico-analyse.



Figuur 1. Ons "Huis van welzijn & productiviteit"

Tool - Analyse interne samenwerking: bevraging

1. Klant- & personeelsmanagement: hoe tevreden is men met het personeelsbeleid & de arbeidsvoorwaarden, bv. omtrent work-life balance en loon? Maar ook: wat is het beleid naar medewerkers toe als er klachten van klanten komen of welke ondersteuning krijgen zij om klantentevredenheid en -service te garanderen?
2. Is de missie, visie en strategie die de top definieert duidelijk en inspirerend? Weten medewerkers hoe hun eigen job hieraan bijdraagt?
3. Is er een verbindende cultuur in je teams en organisatie, zit men op dezelfde golflengte? Is er een vlotte en goed begeleide cultuurtransitie tussen de oude manier van aanpakken (bv. kleinschalige organisatie) en de nieuwe manier (bv. door organisatiegroei andere profielen en aanpak)?
4. Is de manier waarop er leiding wordt gegeven en gecommuniceerd wordt door de top naar de mensen enerzijds duidelijk en sterk, en anderzijds aangepast aan hun behoeften en ondersteunend?
5. Het operationele luik: hoe vlot verloopt de samenwerking en informatiedoorstroming op de werkvloer? Zijn de nodige efficiënte, duidelijke, en goed gecommuniceerde systemen, processen, structuren aanwezig? Is er helderheid en afstemming van de doelen en rollen?
6. Persoonlijk welzijn: Hoe goed zit men in zijn vel op het werk? Welke ondersteunende versus belemmerende elementen zijn aanwezig voor de key 5 pijlers van welzijn op het werk:
 - carrièrewelzijn: bv. autonomie, ontwikkeling & talenten
 - spiritueel welzijn: bv. zinvol werk & trots op het bedrijf
 - sociaal welzijn: bv. ondersteuning, feedback, vertrouwen & respect
 - psychologisch welzijn: emotioneel, psychisch & cognitief
 - fysiek welzijn: ergonomie en lichamelijke klachten of fitheid
 - werkvereisten: werkdruk, tijdsdruk, mentale en fysieke inspanning

Wat:

Start met een bevraging van je medewerkers via een vragenlijst om deze informatie te verzamelen. Vul dit aan met het spreken met je mensen in focusgroepen en interviews (zie: Tool Analyse interne samenwerking: medewerkersfocusgroepen en SWOT). Op basis daarvan kan je het verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie identificeren

en vervolgens een concreet actieplan maken. Door de zes pijlers concreet te bevragen zie je geen zaken over het hoofd. Voor verschillende situaties en omgevingen zal dit telkens een andere invulling krijgen.

Aanpak:

Meet in een vragenlijst hoezeer men akkoord gaat met de 6 verschillende elementen op dit ogenblik. Bevrage in aanvullende persoonlijke en groeps gesprekken hoe men zou willen dat het is, wat hen in de weg staat daarvoor en wat hen zou helpen.

- Hoe ziet de huidige situatie eruit? (score 1 t.e.m. 5)
- Wat is de impact van deze 6 elementen op de jobtevredenheid en de wens om gemotiveerd aan boord te blijven van de medewerker?
- Hoe ziet de gewenste situatie er voor hen uit?
- Wat staat in de weg hiervoor en wat zijn hulpbronnen?
- Welke acties moeten we ondernemen?