



Cultuur- en Cultuur- en Leiderschaponderzoek Leiderschaponderzoek

Kent u ook collega's die 'ja' zeggen tegen een veranderingsdoel, maar het toch niet doen? Dit heeft niets te maken met de mooie beleidsplannen die op papier staan, maar veelal met de cultuur van uw organisatie. Deze organisatiecultuur is het 'hart' van uw onderneming en bepaalt het slagen van het veranderingsproces. Worden de gestelde doelen wel of niet behaald? Net als een mens heeft een organisatie bepaalde kwaliteiten en valkuilen.

Uit onderzoeken blijkt dat de organisatiecultuur grote invloed heeft op de bedrijfsresultaten. Door een betere samenwerking, meer werkplezier en daardoor een hogere effectiviteit en productiviteit wordt de slagingskans van de verandering groter. De vraag bij een veranderingsproces is dan ook of de organisatie daadwerkelijk haar kwalitei-



ten gebruikt, van haar fouten leert en haar dromen realiseert, of dat zij blijft steken in stereotiepe, ongezonde patronen. Zicht krijgen op (stagnerende) processen en patronen in de organisatiecultuur is essentieel om een cultuurverandering succesvol op gang te brengen. Pas als medewerkers beseffen waar wrijving ontstaat tussen oud en gewenst gedrag, kunnen ze een verbeterlag maken. Vindt er echter geen cultuurverandering plaats, dan kan dit het groeiproces van de organisatie belemmeren.

Om de knelpunten boven water te halen, adviseren wij u een cultuuronderzoek te houden. In een uitgebreid intakegesprek formuleren wij samen met u uw vragen voor dit onderzoek. Vervolgens brengen wij de cultuur-bepalende factoren van uw organisatie in beeld, die van invloed zijn op het functioneren van uw mensen.

Cultuuronderzoek

In het onderzoek maken wij gebruik van verschillende methodieken. Deze methodieken bestaan uit een quickscan, waar nodig aangevuld met andere onderzoeksinstrumenten, diepte-interviews en eventueel documenten en/of een dossieranalyse.

Uitgangspunten van het onderzoek zijn de organisatiecultuur en de aanwezige opvattingen en de toepassing van leiderschapsgedrag. De rol van de leidinggevende is immers cruciaal in het vormgeven en beïnvloeden van een veranderingsproces.

Dit alles leggen wij vast in een rapportage, waarin wij de gestelde onderzoeksvragen zullen beantwoorden op organisatie-, team- en individueel niveau. Vervolgens doen wij aanbevelingen waarin wij oplossingsmogelijkheden aanreiken voor een veranderingstraject. Daarbij streven wij naar een betere samenwerking, meer werkplezier en een hogere productiviteit.

Veel ervaring

We beschikken over een ruim aanbod van ervaren medewerkers en zijn in staat om direct in uw behoefte te voorzien. Onze medewerkers zijn gedegen opgeleid en gecertificeerd in hun vakgebied. Bovendien zijn ze op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in de markt. Zij bewegen zich daarbij wel binnen duidelijke kaders die beschreven staan in onze interne code.

Onze aanpak

We hechten veel waarde aan opdrachtbegeleiding. Voor ons is het van belang dat een traject op transparante wijze wordt gerealiseerd. Tijdens het eerste 'intakegesprek' kijken we naar uw wensen en de aanwezige randvoorwaarden. Aan het begin van het traject maken we afspraken over wat u van de WVS-medewerkers mag verwachten. We stellen samen met u een communicatiedocument op waarin wij vastleggen wanneer er (tussentijds) overleg plaats vindt over het onderzoek. Tijdens deze overlegmomenten wordt de voortgang besproken en na afloop evalueren we de inzet. We denken graag met u mee en trachten een passend antwoord op uw vraag te geven.

