

Werkvorm De BRUG: van onderzoek naar aanpak

DOEL

- Via een uitgevoerd onderzoek richting een (team)aanpak gaan.

TIJD

- 30-60 minuten

NODIG

- Een groep collega's, liefst een voltallig team.

Vorbereiding:


- Analyseer de resultaten van een uitgevoerd onderzoek, zoals een verdiepend onderzoek of medewerkersraadpleging.
- Kies uit de bijlage welke dia's je zinvol vindt, vul deze in met een top 3 of top 5. Heel bewust schenkt deze werkvorm niet aan alle, maar aan de meest belangrijke resultaten aandacht. Ook heel bewust zijn er dia's voor wat er goed gaat en wat er beter kan.
- Bedenk op welke wijze je na deze werkvorm verder wilt gaan, zodat je daar duidelijk over kunt zijn naar werknemers.

Werkwijze:

- Presenteer de resultaten, geef ruimte voor reacties en vragen.
- Ga met het team na in hoeverre de onderzoeksresultaten iets zeggen over werkstressoren, energiebronnen, en/of positieve of negatieve gevolgen. Ga met het team na of belangrijke startinformatie (dus) op tafel ligt, of dat er iets mist. (bv zijn dit de meest belangrijke punten om aan te gaan werken? Of heeft de lijst kennelijk iets niet gemeten?). Vul zo nodig gezamenlijk aan.
- Onderzoek de resultaten, geef bijvoorbeeld samen eens aan op welke items het team wel, weinig of geen invloed heeft. (tip: hang daarvoor vellen met de top 3-en op in de ruimte of deel handouts uit)
- Verdiep het inzicht in de resultaten...vraag bijvoorbeeld de teamleden in groepjes eens uit te wisselen welk van de gepresenteerde punten waarom belangrijk voor ze zijn, op welke wijze dit hun energie geeft of vreet. Ga plenair na of teamleden de punten gelijk of verschillend interpreteren.
- Bespreek op welke wijze je de items wilt gaan aanpakken: welke samen aan gaan werken met (welke) werkvormen, welke door anderen. Beginnen met nr 1 uit een top 3 kan logisch lijken, maar het kan ook goed zijn om bijvoorbeeld 3 wat makkelijkere punten op te pakken voordat je met één moeilijk punt begint.

NB:

- Wie werkstressoren gepresenteerd ziet, zal geneigd zijn om snel oplossingen te gaan bedenken. Check goed of je al aan die stap toe bent. Zijn de onderzoeksresultaten zo duidelijk? Voor iedereen gelijk begrepen? Herkent ieder zijn belangrijkste punten erin? Vaak meet een onderzoek ruime begrippen als 'communicatie', 'sfeer' of 'leiderschapsstijl'. Maar wat precies valt daar in te verbeteren en/of gaat er zo goed in?
- Een andere valkuil bij onderzoeken is om de nadruk te leggen op wat niet goed gaat. Om richting meer werkplezier te gaan is het minstens even belangrijk om stil te staan bij wat wel goed gaat, en energiebronnen te laten groeien.

 <p>Het allerbest (hoogste scores)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. .. 2. .. 3. .. 	 <p>Het meest te leren (laagste scores)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. .. 2. .. 3. ..
 <p>Het meest geleerd (hogere score dan vorige keer)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. .. 2. .. 3. .. 	 <p>De grootste puzzels (opvallende scores)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. .. 2. .. 3. ..
 <p>Waar dacht of denk jij aan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kijk eens terug naar de diverse scores. Waar dacht jij aan toen je op die vragen een hoog of lage score gaf? Schrijf je verhaal kernachtig op een memovelletje en hang het op de flap. 	 <p>Wat is voor jou belangrijk?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ga eens na wat er uit de resultaten voor jou persoonlijk het meest belangrijk is. Hoe komt dat? Wissel je verhaal uit met enkele collega's.