



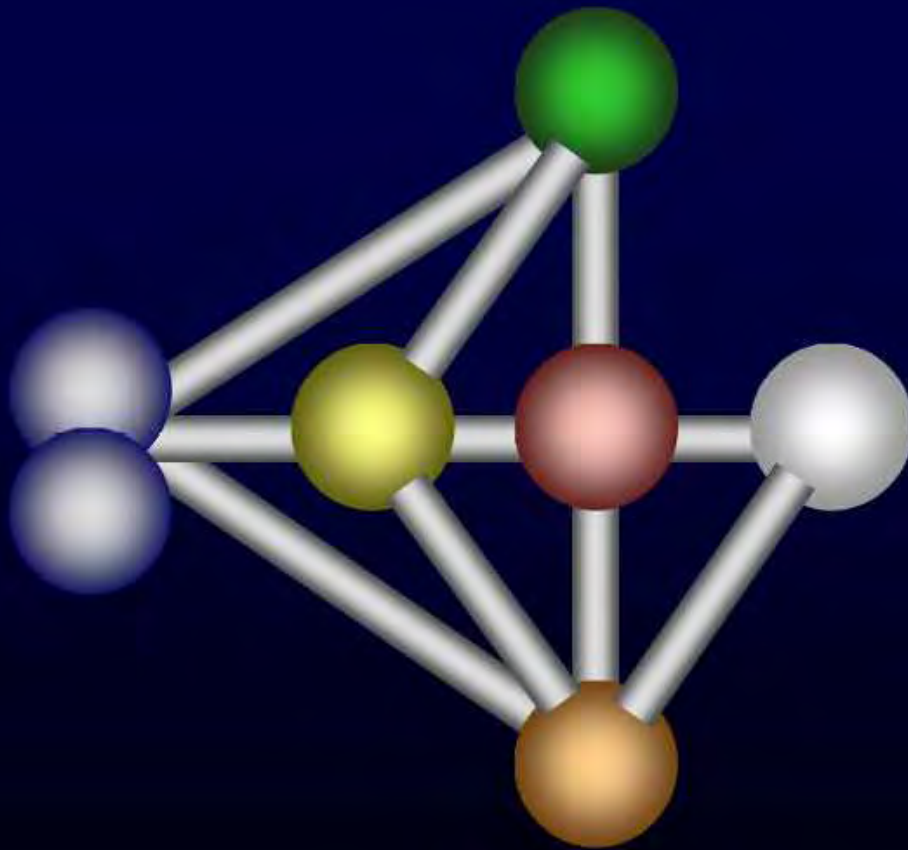
**Hoe kun je mensen naar bepaalde doelen leiden
als je niet weet
waar die mensen zijn, ten opzichte van die doelen?**

Onze 5-D scans helpen u bij het krijgen van antwoorden op vragen, zoals:

- Waarom doen uw medewerkers wat zij doen?
- Waarom gedragen uw medewerkers zich (niet) zoals u wilt?



Wat is het?	1
Om wat voor gegevens gaat het? ...	2
De vijf dimensies	3
Wat heb ik er aan?.....	4
Hoe werkt het?	5
Wat kost het?.....	6
Hoe lang duurt het?	6
Hoe zit het met vertrouwelijkheid? .	6
Wat bieden wij nog meer?	7
Meer informatie	7



WAT IS HET?

Met onze 5-D scans verzamelen wij gegevens om organisatiegedrag te meten.

Onze basisscan is gebaseerd op EMOP ([Elementaire Model van OrganisatieProcessen](#)). Hierdoor zijn de toetsonderwerpen van toepassing op vrijwel iedere organisatie. Onze 5-D Organisatietoets kan meer relevante, waardevolle managementinformatie opleveren dan gebruikelijke metingen. Als klanten dat willen kan dit op maat worden aangevuld en/of aangepast.

De basisscan wordt uitgevoerd middels een elektronische vragenlijst welke men binnen de gestelde periode kan invullen wanneer men wil en vanaf iedere plaats ter wereld waar men toegang heeft tot het Internet.

Met onze 5-D organisatietoets meten wij niet alleen gangbare factoren, zoals medewerkerstevredenheid, maar een groot aantal andere, relevante factoren. Organisaties die hun huidige reguliere onderzoeksmethode willen behouden, kunnen er voor kiezen om onze 5-D scan te combineren met hun eigen, vertrouwde methode, om aanvullende managementinformatie te verkrijgen.

Nadat de gegevens van de basisscan zijn verzameld, analyseren wij die gegevens. Onze bevindingen melden wij aan onze opdrachtgever in een vertrouwelijk managementrapport. De opdrachtgever kan vervolgens bepalen of hij ons ook een kwalitatieve toetsing wil laten uitvoeren. Ook de bevindingen daaruit rapporteren wij vertrouwelijk aan de opdrachtgever. De opdrachtgever bepaalt vervolgens zelf welke resultaten hij/zij, op welke wijze, aan anderen kenbaar maakt.



OM WAT VOOR GEGEVENS GAAT HET?

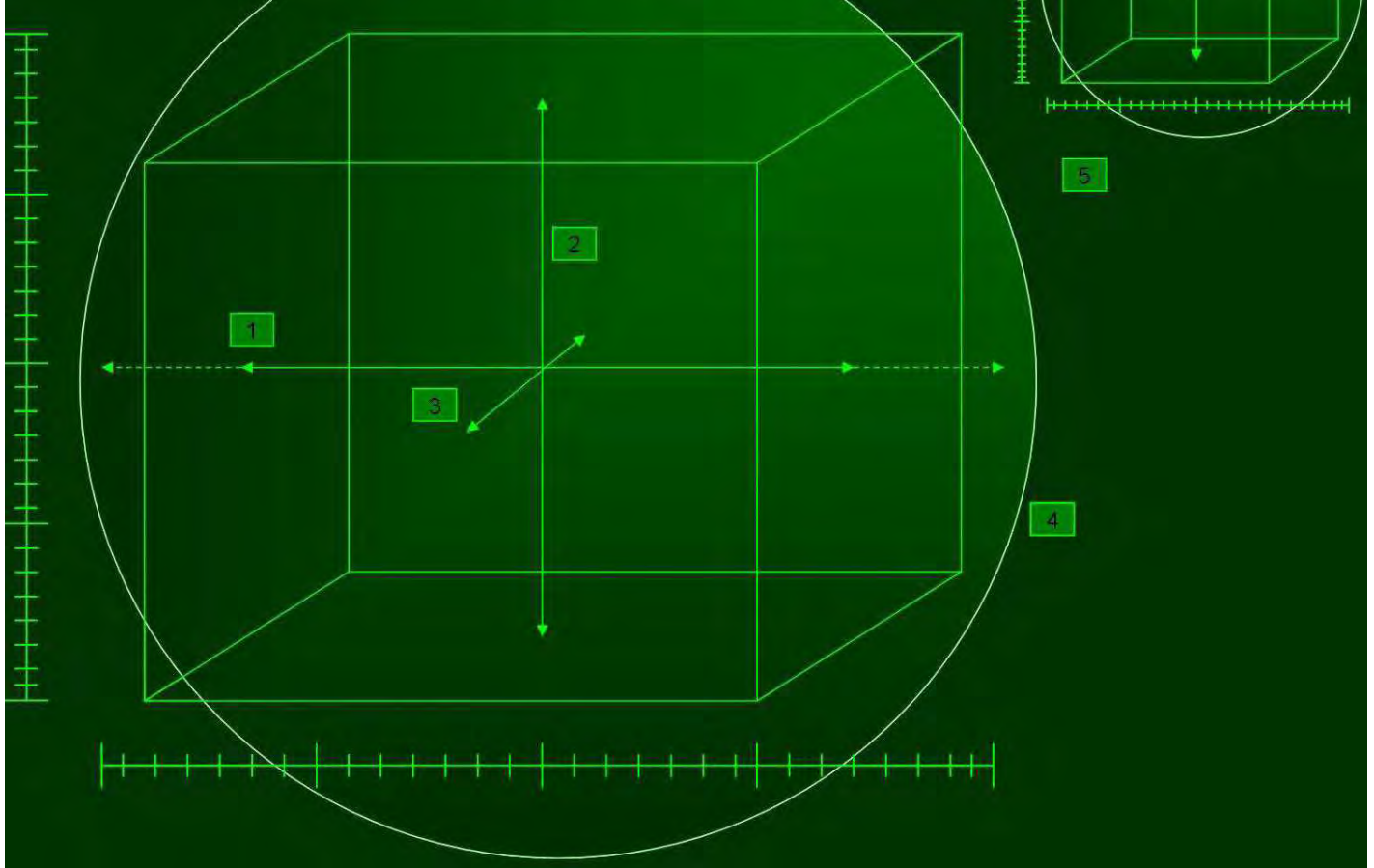
Organisatiegedrag heeft betrekking op hoe mensen zich gedragen binnen een organisatie en ten aanzien van een organisatie.

Menselijk gedrag wordt voornamelijk bepaald door hun eigen houding (*attitudes*). Wij meten daarom in eerste instantie die houding ten aanzien van aspecten welke relevant zijn voor een organisatie, om hun gedrag beter te kunnen verklaren en voorspellen.

Correct interpreteren van dergelijke informatie is specialistisch werk. Als je aan iemand vraagt: "*Hoe gaat het met je?*" (bijv. werknemerstevredenheidsonderzoek), dan krijg je zelden een absoluut antwoord. Als je geluk hebt zal men hierop antwoorden door te vertellen hoe zij zich voelen in relatie tot hun wensen en verwachtingen. Sommigen geven zelfs die informatie niet, maar zij vertellen slechts wat zij aan je kwijt willen, afhankelijk van hun houding op dat moment. Iemand die jou niet wil lastig vallen met zijn of haar eigen problemen kan antwoorden: "*Prima, dank je*" maar desondanks het tegenovergestelde vinden en voelen. Wie niet in dit werk is gespecialiseerd, zal daarom informatie uit dergelijke antwoorden snel verkeerd interpreteren.

Wij meten houdingen van organisatieleden in relatie tot aspecten welke relevant zijn voor hun gedrag binnen, en ten aanzien van de organisatie. Naast werknemerstevredenheid zijn dat tal van andere zaken, zoals leider/volger-verhoudingen, collegialiteit, organisatiecultuur en aansluiting van kennis en vaardigheden op werkzaamheden en beschikbare middelen. Daarbij richten wij ons vooral op groepsprocessen op de werkvloer. Organiseleleden kunnen als individu heel anders functioneren dan als groep. Daarom kijken wij vooral naar hoe groepen zich gedragen en waarom zij dat doen. Zo kan men zich een beeld vormen van waar organisatieleden zijn qua houding (en dus gedrag), ten opzichte van bepaalde organisatiedoelen. Op basis van dat inzicht kunnen managers het gedrag en welbevinden van die organisatieleden optimaliseren.

Als de opdrachtgever dat wenst, kunnen wij na meting van houdingen van organisatieleden nader kwalitatief onderzoek doen, onder meer middels interviews en analyse van documenten zoals (jaar)verslagen.



DE VIJF DIMENSIES

In de term "5-D scan" staat 5-D voor de vijf dimensies waarbinnen de toetsing kan worden uitgevoerd. Deze dimensies zijn:

1. **Breedte** : Organisatiebreed meten van organisatorische kernaspecten;
2. **Hoogte** : Meting per organisatieniveau en onderlinge vergelijking van die metingen;
3. **Diepte** : Gedetailleerde meting van specifieke organisatorische aandachtspunten;
4. **Tijd** : Vergelijking van historische meetgegevens met huidige meetresultaten;
5. **Context** : Kwantitatief onderzoek binnen een organisatorische context plaatsen middels aanvullend kwalitatief onderzoek, inclusief documentenanalyse en interviews.

Toetsing vindt niet altijd binnen al die dimensies plaats. Zo kan uitsluitend binnen de dimensie tijd worden gemeten als vergelijkbare historische meetgegevens beschikbaar zijn. Als een opdrachtgever geen specifieke, of aanvullende aandachtspunten heeft, is het ook moeilijk om binnen de dimensie 'Diepte' te toetsen.

De basisscan omvat kwantitatieve toetsing. Desgewenst kunnen de resultaten daaruit kwalitatief worden geduid door deze aan de hand van aanvullende, kwalitatieve toetsing binnen een organisatorische context te plaatsen.

Vergeleken met de meest gebruikelijke organisatiemetingen welke hoofdzakelijk zijn gericht op Dimensie 1, leveren de Dimensies 2 - 5 aan organisaties en managers veel toegevoegde waarde, bijvoorbeeld:

- Meten op alle hoofdniveaus van de organisatie en onderling vergelijken van die meetgegevens, geeft inzicht in organisatorische verschillen en tegenstellingen welke het functioneren van de organisatie aanzienlijk kunnen benadelen;
- In plaats van willekeurig allerlei aspecten te onderzoeken, kan effectief en efficiënt worden gericht op specifieke, actuele aandachtspunten;
- Vergelijken van historische data met actuele data levert inzicht in organisatieontwikkelingen;
- Door bevindingen binnen een organisatorische context te plaatsen, worden resultaten van 'wat' verheven naar 'waardoor' en 'waarom', wat verdere diagnostiek en prognostiek mogelijk maakt.

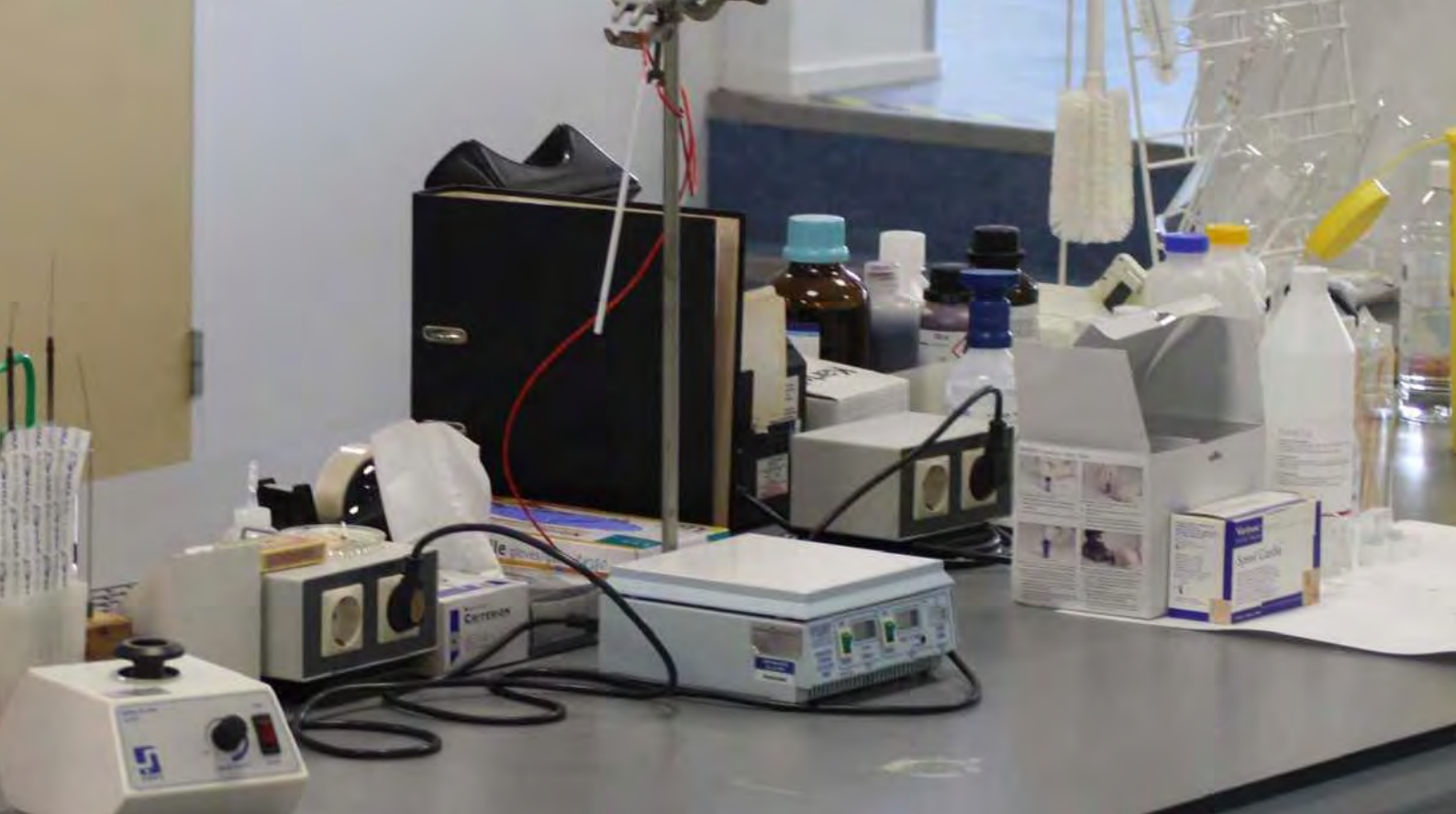


WAT HEB IK ER AAN?

Wie leiding geeft wil dat 'hun' mensen zich op een bepaalde wijze gedragen om bepaalde doelen te bereiken. Omdat de houding van mensen grotendeels bepaalt hoe zij zich zullen gedragen, is het belangrijk die houding te kennen om te weten waar zij zijn ten aanzien van die doelen. Dit kan men benutten om te bepalen wat nog moet worden gedaan om de doelen te bereiken, om het welzijn en welbevinden van organisatieleden te bevorderen en om organisaties nog beter maken dan zij zijn.

In zekere zin worden aan de hand van onze 5-D scans percepties van organisatieleden vertaald in managementindicatoren. Dit kan op diverse manieren worden benut, zoals:

- in **Strategisch Management**, als hulpmiddel bij het bepalen van de Krachten, Zwakten, Kansen en Bedreigingen van een organisatie, en als steun voor het formuleren van strategieën;
- in **Human Resource Management**, voor het in kaart brengen van personele behoeften zoals aanvullende scholing of ontwikkeling, (interne) mobiliteit, terugdringen van verzuim, verminderen van personeelsverloop en bevorderen van werknemerstevredenheid;
- in **Verandermanagement** en **Implementatiemanagement**, voor nulmetingen en om resultaten te evalueren van implementaties en andere interventies;
- in **Leiderschap** en **Operationeel Management**, om organisatieontwikkelingen in kaart te brengen, knelpunten te detecteren en het herkennen en evalueren van controlemechanismen;
- in **Organisatieontwikkeling**, als invoer voor het inrichten van organisatie-eenheden, teamsamenstelling, verstrekken van geschikte hulpmiddelen en het opstellen en invoeren van geschikte procedures;
- in **Bedrijfsovernames** en **samenvoegingen**, als deel van 'due diligence' informatie, ter bepaling van compatibiliteit en voor het ondersteunen en evalueren van samenvoegen van bedrijfseenheden;
- in **Onderwijs** en **Onderzoek**, om te leren en te tonen hoe organisaties functioneren en welke effecten bepaalde gebeurtenissen en interventies kunnen hebben.



HOE WERKT HET?

U kiest een standaard basisscan of een aangepaste scan. In het laatste geval legt u ons uw wensen voor en wij passen het toetsinstrument aan. Vervolgens zetten wij het gereed, testen het en maken het productiegereed. Wij geven u de link naar de vragenlijst welke u vermeldt in uw uitnodiging aan uw medewerkers om de vragenlijst in te vullen.

Tijdens de basisscan wordt relevante breedtedata verzameld op drie organisatieniveaus:

1. Operationeel
2. Operationele leiding
3. Management / Bestuurlijk

Voor ieder niveau is er een aparte vragenlijst met het operationele niveau als analyseonderwerp. Gedrag op operationeel niveau is direct bepalend voor het functioneren van de organisatie, terwijl dat voor de overige niveaus veelal indirect het geval is. Afhankelijk van hun functie binnen de organisatie, vullen deelnemers aan de toetsing dus één van de drie beschikbare vragenlijsten in. Respondenten kunnen de elektronische vragenlijst binnen de gestelde periode invullen wanneer zij willen en vanaf iedere plaats ter wereld waar zij toegang tot het Internet hebben.

Zodra mensen de vragenlijst gaan invullen, monitoren wij of dit technisch goed verloopt en bereiden wij de analyses voor. Het verzamelen van gegevens stopt na ongeveer één week. Dit kan eerder zijn wanneer (vrijwel) iedereen de lijst eerder heeft ingevuld, maar ook wat later als de situatie daar om vraagt. Vanaf dat moment analyseren wij de gegevens. De bevindingen daar uit tekenen wij op in een managementrapport.

Als de opdrachtgever dat wenst voeren wij aanvullend kwalitatief onderzoek uit. Naar aanleiding daarvan stellen wij een managementadviesrapport op waarin meer duiding is gegeven aan de scanresultaten en doen wij aanbevelingen naar aanleiding daarvan.



WAT KOST HET?

Prijzen kunnen worden gewijzigd. Neem voor de actuele prijzen contact met ons op. In 2023 bedragen de kosten voor een basis-scan € 5.000,- exclusief 21% BTW.¹ Dit is inclusief het gereedmaken en testen van vragenlijsten, gegevens verzamelen, gegevens analyseren en het opstellen en opleveren van basismanagementsrapportage.

Aanvullend op de basis-scans kunnen wij nader kwalitatief onderzoek verrichten, bijvoorbeeld om duiding te geven aan de informatie uit de basis-scans. Dergelijke optionele meerkosten worden geleverd tegen € 125,- per uur.

HOE LANG DUURT HET?

Invullen van de oorspronkelijke vragenlijst (EMQ) nam, gemiddeld genomen, ongeveer 5 minuten in beslag. Inmiddels werken wij voornamelijk met een meer uitgebreide vragenlijst (COBQ) waarvan het invullen ruim twee keer zo veel tijd vergt.

Mede afhankelijk van de communicatie binnen de organisatie van de opdrachtgever kunnen de gegevens binnen een periode van 1 à 2 weken worden verzameld. Analyse van die gegevens en het rapporteren daarvan neemt ongeveer 2 à 3 weken in beslag.

HOE ZIT HET MET VERTROUWELIJKHEID?

Onze basis-scans zijn gericht op objectief verzamelen, analyseren en duiden van antwoorden op elektronisch gestelde vragen van anonieme personeelsleden van vooral middelgrote en grote organisaties.

Verzamelen analyseren van de kwantitatieve gegevens vindt op afstand (blind) plaats.

Onze toetsbevindingen rapporteren wij aan de opdrachtgever in een vertrouwelijk managementrapport. De opdrachtgever bepaalt zelf welke resultaten, op welke wijze aan anderen kenbaar gemaakt worden.

¹ In beginsel zijn dit de kosten per organisatie, ongeacht het aantal deelnemers. Bij zeer grote organisaties en/of meerdere karakteristieke, autonome deelorganisaties of vestigingen kunnen aangepaste tarieven gelden.



WAT BIEDEN WIJ NOG MEER?

Naast de hier eerder vermeldde scans en onderzoeken, verrichten wij onder meer ook ander kwalitatief en kwantitatief onderzoek, geven wij bestuurlijke en organisatorische adviezen, begeleiden wij organisaties in het kader van interventies en andere veranderingstrajecten en leveren wij interim management. Voor een volledig overzicht, raadpleeg onze website (zie onderstaand).

MEER INFORMATIE

Algemeen: <http://www.vansomeren.com/nl/>

Producten en diensten: <http://www.vansomeren.com/nl/prodsandservices/>

Meten van organisatiegedrag: <http://www.vansomeren.com/nl/EMO/>

5-D scans en aanverwanten: <http://www.vansomeren.com/nl/article/>

Engelstalige artikelen: <http://www.rene.vansomeren.org/blog.htm>

E-mail: info@vansomeren.com

Van Someren[™]