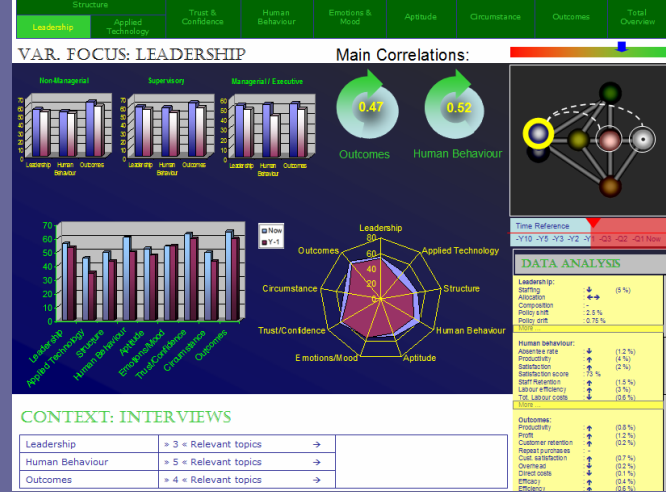


Hoe 'gedraagt' uw organisatie zich (onderhuids) en hoe ontwikkelt dat gedrag zich?




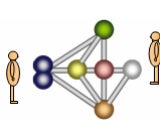



Veel organisatiegedrag valt niet direct op, zeker niet wanneer men dicht op de dagelijkse praktijk zit en opgaat in de waan van de dag. Sommige gedragsontwikkelingen verlopen geleidelijk en blijven daardoor lang onopgemerkt. Een onbehaaglijk, niet te duiden gevoel, soms gepaard gaande met toenemende onrust of ontevredenheid zijn vaak eerste tekenen van een langlopend proces. Dergelijke gedragsontwikkelingen kunnen vaak al veel eerder in dat proces worden bemerkt, gekwantificeerd en worden toegewezen aan specifieke organisatiefactoren.

Wij zijn gespecialiseerd in onderzoek naar organisatiegedrag. Dit onderzoek leidt tot waardevolle sturingsinformatie voor bestuurders en managers. Ook kan men daarmee organisatieontwikkelingen monitoren en bepaalde effecten van organisatorische interventies of andere gebeurtenissen in kaart brengen.

Onze onderzoeksmethode is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en is primair gericht op de essentiële organisatiefactoren en op de onderlinge samenhang daarvan.

Ons aanbod varieert van enkelvoudig kwantitatief onderzoek op meerdere organisatieniveaus, tot en met longitudinaal 360° onderzoek waarbij kwantitatieve en kwalitatieve gegevens in verband met elkaar worden verzameld en geanalyseerd.

Voorbeelden van informatie welke uit dergelijk onderzoek verkregen kan worden zijn:

 <p>Welke organisatiefactoren dragen onvoldoende bij aan de resultaten van de organisatie(eenheid)?</p>	 <p>Hoe staan organisatieleden op de werkvloer tegenover de organisatorische kernfactoren en hoe verhoudt zich dat tot leidinggevend en bestuurders?</p>
 <p>Zijn organisatieleden van verschillende organisatieniveaus de afgelopen periode dichter tot elkaar gekomen, of zijn zij juist van elkaar verwijderd?</p>	 <p>In welke mate beschikken organisatieleden over benodigde kennis en vaardigheden?</p>
 <p>Welke organisatieaspecten hangen het meest samen met competenties van organisatieleden?</p>	 <p>Op welke organisatiefactoren heeft het huidige leiderschap vooral invloed? Hoe sterk is die invloed en is die invloed overwegend positief of negatief?</p>

Wij richten onszelf primair op het onderzoeken en het presenteren en toelichten van onderzoeksresultaten. Desgewenst helpen wij organisaties ook bij het bedenken en uitvoeren van vervolgacties naar aanleiding van de onderzoeksresultaten. Dit laatste doen wij samen met onze opdrachtgevers, maar wij werken daarin ook graag samen met andere, gespecialiseerde adviesorganisaties.