

## VOV-workshop 'Cocreatie Werkt!'

### Resultaat van brainstorm 'Acties voor een motiverend organisatieklimaat'

Hieronder vind je het resultaat van een korte brainstorm met circa 90 deelnemers in subgroepen van drie. Het betreft 156 acties - de ene al concreter dan de ander. Sommige acties zijn quasi dubbel-op of lijken op mekaar. Dat is het gevolg van de brainstorm in subgroepen. De echt volledige dubbels (in totaal 55 items) werden er wel uit gehaald.

Bij elke actie vermelden we op welke bouwsteen of bouwstenen van het vijfbouwstenenmodel de actie voornamelijk inspeelt. Wie een beetje handig is met Excel kan de acties selecteren op één of meerdere van de bouwstenen. Zo heb je meteen een handige tool in handen.



Voorgestelde acties	Competentie	Autonomie	Verbinding	Aspiraties	Waardering
1 Gesprek met medewerkers: wat heb jij nodig om gemotiveerd te blijven werken?			x		x
2 Structuur die bijdraagt tot betrokkenheid: iedereen mee verantwoordelijk /werkgroepen /teamoverleg		x	x		
3 Gesprekencycclus waar ook aandacht is voor ontwikkelingsdoelstelling en hier opleidingaanbod op afstemmen	x			x	
4 Communicatie vanuit bedrijf over waar men naar toe wil			x	x	
5 Gesprek met medewerker: blijk geven van waardering					x
6 Medewerker voorstellen laten doen					
7 Medewerker laten inzien dat meewerken aan nieuwe dingen (projecten) een meerwaarde kan zijn, rol herdefiniëren en zijn expertise hierin herkennen.	x				x
8 Stages in bedrijf of bv. 1 dag per week meewerken aan een project met anderen in het bedrijf.	x		x		
9 Mentorschap of peter-meterschap	x		x		x
10 Flexibeler in werkuren (werk-privé balans)		x			
11 Constante feedbackcultuur ipv 1 keer om de zoveel jaar					x
12 Meer inspraak door medewerkers zelf (jobcrafting)		x			
13 Inlevingsvermogen, waarderen					x
14 Uit specialisme treden	x			x	
15 Verwachtingen medewerker honoreren				x	
16 Tijd maken					x
17 Medewerkers betrekken bij toekomstvisie bedrijf	x			x	
18 Wederzijds respect- collega's mekaar leren kennen als mens passie achter werk	x		x	x	

Voorgestelde acties		Competentie	Autonomie	Verbinding	Aspiraties	Waardering
19	Samenbrengen in projecten diverse teams, wisselde teams, expertise, generatie	x		x		
20	Herkennen, benoemen van mogelijk stereotype denkbepelden hiermee aan de slag			x		
21	Duo's in tandem laten werken.	x		x		
22	Elk individu ontwikkelen naar zijn mogelijkheden en ambities	x			x	
23	Nodige structuren ontwikkelen opdat medewerkers kunnen ontwikkelen naar mogelijkheden en ambities	x				
24	Werken aan waarden, respect, vertrouwen				x	
25	Feedback geven	x		x		x
26	Mensen inzetbaar maken	x				
27	Competentieprofiel bekijken	x				
28	Werken aan attitude/vooroordelen			x		
29	Open sfeer van communicatie			x		
30	Begeleiding versus ontwikkeling	x			x	
31	Talentmanagement	x			x	
32	Waarderende begeleiding					x
33	Jobrotatie	x			x	
34	Trajectbegeleiding/Loopbaanontwikkeling/Advies	x			x	
35	Onderlinge verhoudingen stimuleren			x		
36	Visie en missie: wat is ons gemeenschappelijk doel van de organisatie				x	
37	Erkenning en waardering geven (zeer persoonlijke aanpak)					x
38	Meer evaluatiecultuur creëren die aansluit bij behoeften				x	
39	Communicatietaal aanpassen aan de medewerkers			x		
40	Verantwoordelijkheid geven		x			
41	Inspiratie uit bemiddelingsgericht leiderschap: dialoog met generatieve vragen			x	x	
42	Cultuur van respect volle basishouding in 2 richtingen stimuleren			x		
43	Samen te realiseren doel centraal stellen en zoeken naar sterktes	x		x	x	
44	360° feedback als basis voor functioneringsgesprekken	x	x	x	x	x
45	Coachingklimaat, mentor	x	x	x	x	x
46	Kennismanagement - kennis doorgeven	x				x
47	Communicatie			x		
48	Inpraak bottem up	x	x			x
49	Met medewerkers nieuwe visie/aanpak verwerken	x	x	x	x	x
50	Overbruggen generatiekloof = leren van elkaars leerwijze	x				x
51	Leren verschillen te appreciëren: zien als leeropportunity i.p.v. bedreiging					x
52	Duidelijk bedrijfsvisie=> alle medewerkers stimuleren en kansen bieden om hun talent te ontwikkelen binnen wat de organisatie (op termijn) nodig heeft	x			x	
53	Bespreking en coaching van leidinggevende over het belang van hoe de visie te communiceren en waar te maken	x		x	x	
54	Veel overlegmomenten met medewerkers over visie op talenten en wat de organisatie nodig heeft	x		x	x	
55	Ontwikkelen van visie op talent en wat de organisatie nodig heeft	x		x		
56	Rond visie op talentdenken actieplannen cocreëren		x	x		
57	Systematisch doen/laten samenwerken over leeftijdsgrenzen en diensten/bedrijfsgroepen heen over normale werkzaamheden en projecten	x		x		
58	Lunch-en-learn momenten om goede praktijk vanuit het bedrijf voor te stellen in aanwezigheid van en met steun van CEO en HR		x	x		x

Voorgestelde acties		Competentie	Autonomie	Verbinding	Aspiraties	Waardering
59	Zorgen voor waardeerende herkadring en experimenteerruimte om nieuwe motiverende praktijk uit te proberen	x				x
60	Alle stemmen laten gelden		x			x
61	Doel duidelijk voor ogen stellen				x	
62	Overlegstructuren waarin expertise erkend, gedeeld wordt, maar tegelijk ook gestimuleerd om mee te gaan in verandering	x		x		x
63	Bij verandering van kernopdracht van het bedrijf, ook investeren in het meetrokken en betrekken van medewerkers op elk niveau		x	x	x	
64	Zorgen dat 'gezamenlijke taal' wordt gebruikt door HR, medewerker, hogere directie			x		
65	Mensen multi-inzetbaar houden door een goede begeleiding: feedback gesprekken, competenties in kaart brengen en blijven ontwikkelen, verandervaardig maken van medewerkers, open en duidelijke communicatie, leeftijdsbewust	x		x		
66	Oudere werknemers erkennen voor hun expertise en stimuleren om deze expertise door te geven (peterschap)	x				x
67	Benoemen van de werknemer van de maand, foto's hangen in de hal met de reden waarom ze WN van de maand zijn					x
68	Expertise vd werknemer bekend maken (op intranet ) zodat de collega's weten bij wie ze terecht kunnen	x				x
69	Ruimer kijken dan de functie en competenties in kaart brengen => interne mini-vacatures vb. Fotograaf gezocht	x			x	
70	Medewerker zelf voorstellen laten doen hoe hij kan bijdragen in de toekomst		x	x	x	
71	55+ samenbrengen=> bevragen: 'hoe zien zij hun job vervolg?'		x		x	
72	55+ ook meenemen in je VTO beleid	x				x
73	POP ook voor 55+	x			x	
74	Niet betuttelend behandelen=> hun ervaring inzetten	x				x
75	Niet afzonderen, samen met jongeren			x		
76	Talenten inzetten	x				
77	Interne loopbaanbegeleiding op maat van individuen organiseren				x	
78	Talent casting en coaching	x				
79	Flexibiliteit in functies	x			x	
80	Speeddating oudere en jongere medewerkers			x		
81	Visieontwikkeling over kennisdelen	x				
82	HR loopt rond in de organisatie en heeft geen bureau			x		
83	Open, duidelijke en volledige communicatie vanuit de organisatie die elk niveau aanspreekt			x		
84	Acties brainstorming elk niveau betrekken, elke functie			x		
85	Terugkoppeling van van brainstorms	x				x
86	Balans zoeken tussen hun authenticiteit en flexibiliteit	x	x		x	
87	Betrokkenheid, erkenning, vertrouwen			x		x
88	Geen hiërarchie, meer platte en inclusieve structuur		x	x		
89	Mix eilanden, mix werkgroepen met jong -oud-ervaring			x		
90	Argumenteren en tegenargumenteren			x		
91	Erkenning van uitgevoerde werk, van geleefde problemen in de functie					x
92	Open communicatie over oa het verloop van projecten			x		
93	Informele activiteiten tussen diensten om elkaar beter te leren kennen			x		

Voorgestelde acties		Competentie	Autonomie	Verbinding	Aspiraties	Waardering
94	Dragvlak creëren voor het nieuwe projecten			x		
95	Gedeelde visie ontwikkelen vb. via brainstorm			x	x	
96	Sessies organiseren zodat medewerkers weten wie met wat bezig is om te delen => fierheid creëren, mensen stimuleren om elkaars behoeften, sterktes te leren kennen			x		x
97	Positieve stimulering					x
98	Durven vragen welke rol mensen willen opnemen				x	
99	Participatief te werk gaan	x	x	x	x	x
100	Visie over wat organisatie nodig heeft via cocreatie	x	x	x	x	x
101	Coaching leidinggevenden hoe de visie te communiceren en te tonen			x		
102	Op vrijwillige basis lunch-en-learn waarin medewerkers thema/project voorstellen	x		x		x
103	Lopbaanbegeleiding bij oudere medewerkers o.b.v. wat hen drijft				x	
104	Geef mensen de kans om expertise (alle) zichtbaar te maken	x		x		
105	Continue ontwikkeling als verwachting vanuit het bedrijf	x				
106	Mensen geen 10 jaar in functie laten zitten	x			x	
107	Keuze- en verantwoordelijkheid		x			
108	Bored-o-meter voor medewerkers	x	x		x	
109	Opleidingsbeleid voor elke medewerker	x			x	
110	Aanspreken op sterktes	x				
111	Waarderende benadering					x
112	Meeting starten met 10 min tijd voor elkaar			x		
113	Meest 'gemotiveerde team' 'beste idee' organiseren					x
114	On-line systeem met ideeën	x		x		
115	1 x per jaar de mogelijkheid krijgen om eens op de plek van iemand anders te zitten	x		x		
116	Online systeem waarop collega's elkaar kunnen waarderen					x
117	Eigen ambities: naar op zoek gaan				x	
118	Hoe passende dekseltje op potje				x	
119	Leidinggevenden als facilitator om talenten naar boven te laten komen en kansen creëren	x				
120	Flexibele functie-architectuur		x			
121	Erkennen					x
122	Luisteren, inspelen op behoeften				x	x
123	Gezonde mix oud en jong en verantwoordelijkheid delen		x	x		
124	Medewerkers betrekken in toekomstvisie v bedrijf dmv cocreatie	x	x	x	x	x
125	Workshop waarin jongeren en ouderen mekaar behoeften ontdekken			x	x	
126	Wisselende en diverse teams met verschillende expertise/leeftijd	x		x		
127	Tandemformule met oog op wederzijds doorgeven van kennis/ervaring/visie...	x				
128	Probeer het cynische te weren			x		x
129	Ken uw interne klant				x	
130	Respect voor alle doelgroepen					x
131	Werk rond het waarom van iets			x	x	
132	Schep perspectief en verruiming				x	
133	Waardeer ieders mening					x
134	Ervaren medewerker team laten samenstellen met jonge mensen om op te leiden	x		x		x
135	Behoeftenanalyse	x			x	
136	Successieplanning	x				x
137	Rol veranderen van specialist naar generalist	x			x	

<b>Voorgestelde acties</b>		<b>Competentie</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Verbinding</b>	<b>Aspiraties</b>	<b>Waardering</b>
138	Oudere medewerkers laten kiezen in opleidingslijst	x	x			
139	Individuele feedbackgesprekken	x	x	x	x	x
140	Ontwikkelingsbehoeften jaarlijks vanuit sterkte/ontwpunten	x				
141	Divers opleidingsaanbod (niet alleen online)	x				
142	Algemene competentieversterking	x				
143	Brainstorm voor kennisdeling	x		x		
144	In kaart brengen van talenten	x				
145	Goed teamwork			x		
146	Vertrouwen			x		
147	In conflict mogen en durven gaan			x		
148	Resultaatgerichtheid is verwachting	x				
149	Rekening houden met het talent en de wil van mensen	x			x	
150	Werkvloer uitnodigen naar directievergadering om agendapunten toe te lichten en wederzijdse betrokkenheid en kennisdeling	x				x
151	Bespreken wat wil je doen				x	
152	Nappy room					x
153	Aangepaste uren, verwachtingen				x	x
154	Blijven betrekken			x		
155	Opgebouwde expertise waarderen	x				x
156	Interne loopbaanbegeleiding	x	x		x	x