

3D Organisational Navigator®

Inzicht krijgen in de potentie van Human Capital en Business



- Hoe kunnen we medewerkers laten zien dat we hen belangrijk vinden, dat we graag naar hen willen luisteren en hoe kunnen zij op een betrouwbare wijze hun daadwerkelijke wensen en behoeften communiceren?
 - Hoe kunnen we medewerkers een positieve boost geven in hun arbeidsgeluk en prestaties?
 - Wat is motivatie, hoe kun je het meten en analyseren, wat zijn de oorzaken en welke impact heeft het op de organisatiedoelstellingen?
- Hoe krijgen we grip op het gedrag van medewerkers en hoe kunnen we het verbeteren?
 - Wat is onze perceptie van het gedrag van onze medewerkers en komt dat overeen met de werkelijkheid?
 - Wat is het werkelijke gedrag van medewerkers en hoe kunnen wij dit naar wenselijk gedrag sturen?
 - Als wij het gedrag van onze medewerkers meten en verbeteren, welke impact heeft dit op hun verzuim en de verloopintentie, verantwoordelijkheid, gezondheid, betrokkenheid en de prestaties van deze medewerkers?

Waarom investeren in Human Capital?

- Human Capital is en wordt steeds belangrijker. HR vraagstukken krijgen dan ook steeds meer aandacht. Het besef dat het dé mensen zijn die het verschil maken wordt groter. Het is reeds bewezen dat het gedrag van uw medewerkers het uiteindelijke resultaat bepaald en dat zij doorslaggevend zijn voor de sfeer, het arbeidsgeluk en de cultuur in uw organisatie.
- Nolost Capital is gespecialiseerd in het meten en verbeteren van gedrag van Human Capital. Onze onderzoekers analyseren en verbeteren de fundamentele settingen van motieven binnen een organisatie met als effect dat medewerkers meer gemotiveerd worden, meer wenselijk gedrag vertonen, een beter resultaat leveren, minder snel zullen vertrekken etc.

Waarom Nolost Capital?

- Wij geloven in het verleggen van grenzen die bekend zijn in de organisatiewetenschap om arbeidsgeluk te verhogen en resultaat te verbeteren.
- Wij weten dat wenselijk gedrag van medewerkers een samenspel is van organisatiefactoren. Al deze factoren zijn meetbaar en stuurbaar, waardoor wij de uitdaging aangaan om organisaties fundamenteel te verbeteren en sociaal te innoveren.
- De wijze waarop wij deze uitdaging aangaan is middels onze onderzoeksinstrumenten. Deze zijn uiterst effectief, betrouwbaar, gevalideerd en overbruggen het gat tussen wetenschap en praktijk.
- Onze medewerkers zijn allen bevlogen en u zult vanaf de start dan ook geïnspireerd raken door de nieuwe inzichten, de aanwezige kennis en de toegepaste methodieken.
- Wij staan klaar om meer mensen gemotiveerd en bevlogen te maken om zo het spreekwoordelijke hart van uw organisatie te vergroten.



Vergroot het hart van uw organisatie en laat het kloppen!

Waarom zijn meetinstrumenten belangrijk?

Meetinstrumenten zijn essentiële hulpmiddelen om verscheidene condities 'objectief' in kaart te brengen voor mens en organisatie.

- Meetinstrumenten zijn belangrijk om medewerkers te overtuigen dat zij belangrijk worden gevonden omdat hun mening wel degelijk telt. Medewerkers kunnen namelijk anoniem en eerlijk aangeven hoe zij over bepaalde zaken denken.
- Meten is weten en weten is goud waard. Voorspellingen die gebaseerd zijn op ingeschatte c.q. subjectieve waarden blijken in 90% van de gevallen niet de werkelijkheid te omvatten. Sturen op subjectieve aannames geeft een groot risico omdat de kans op een foutieve inschatting groot is. Daartegenover staat dat een voorspelling van de werkelijkheid op basis van gemeten objectieve waarden een betrouwbare en juiste inschatting geeft. Sterker nog, waar condities gemeten worden door middel van gevalideerde en betrouwbare wetenschappelijke meetinstrumenten, kan voor meer dan 95% zekerheid aangetoond worden hoe de situatie werkelijk in elkaar zit. Het management kan dus niet worden verweten dat het stuurt op subjectiviteit. Door de objectieve meetinstrumenten van Nolost Capital is het management in staat om te sturen op daadwerkelijke feiten.
- Meetinstrumenten bieden inzichten waar op voorhand niemand rekening mee heeft gehouden. Enerzijds is het mogelijk dat er een conditie over het hoofd is gezien, anderzijds kunnen scores c.q. waarden soms niet corresponderen met de te verwachten uitslagen. Dit betekent dat meetinstrumenten de mogelijkheid bieden om hypothesen over condities te bevestigen of te verwerpen.



Wat is de oplevering van een medewerkersonderzoek voor mens en organisatie?

- Medewerkers voelen zich gewaardeerd doordat het bedrijf met het medewerkersonderzoek van Nolost Capital aangeeft dat zij gelooft in haar personeel en dat er naar hen geluisterd wordt. Medewerkers krijgen de kans om op anonieme wijze hun wensen en behoeften uit te spreken en voelen zich waardevol in de organisatie.
- Bestuurders krijgen inzichtelijk wat er zich feitelijk afspeelt per groep c.q. afdeling in de organisatie.
- Bestuurders krijgen inzichtelijk wat de vorm, mate, oorzaken en gevolgen zijn van de motivatie van het personeel.
- Bestuurders krijgen grip op het gedrag van medewerkers.
- De bestuurders weten precies waarom, waar, wat en hoe ze op basis van de gegeven informatie kunnen veranderen om een beter resultaat te bereiken.
- Organisatiefactoren die niet in orde zijn, kunnen door de organisatie verbeterd worden, waardoor medewerkers zich beter voelen in hun baan, zich meer betrokken voelen bij de organisatie, en dus met meer plezier naar het werk gaan.

Waarom een nieuw medewerkersonderzoek?

Sinds 2009 is een geheel nieuw correlatieonderzoek gerealiseerd door wetenschappers van Nolost Capital in samenwerking met universiteiten. Dit nieuwe onderzoek stelt ons in staat om in korte tijd veel informatie op objectieve wijze kwantitatief te meten in organisaties. Waar medewerkersonderzoek over tevredenheid (MTO) en motivatie (MMO) aan de oppervlakte blijven doordat zij slechts 1-dimensionaal en 2-dimensionaal medewerkers onderzoeken, gaat ons 3D medewerkersonderzoek een stuk dieper, waardoor de resultaten concreter en daadkrachtiger zijn. Een 3-dimensionaal medewerkersonderzoek meet namelijk het gehele gedrag en kijkt naar de oorzaken en gevolgen hiervan. Maak u daarom kennis met ons instrument: De 3D Organisational Navigator®. De Navigator is gevalideerd en onderscheidt zich binnen de HR instrumenten door het feit dat het geheel gericht is op gedrag. Dit instrument is gebaseerd op de laatste inzichten en correlatieonderzoeken. Het stelt u in staat om binnen uw organisatie per afdeling c.q. groep te meten wat verbeterd moet worden om sociale innovatie te realiseren. De rapportage van de Navigator is compleet, overzichtelijk en direct in de praktijk toepasbaar om gerichte interventies uit te (laten) voeren. Wij claimen dan ook dat de Navigator het meest vooraanstaand en meest waardevolle gedragsonderzoek is dat op dit moment als instrument verkrijgbaar is. Met de informatie uit het onderzoek en het gegenereerde correlatiemodel heeft de organisatiewetenschap een nieuwe stap gemaakt, waardoor met recht over een doorbraak kan worden gesproken.

Welke variabelen worden er gemeten?

De organisatievariabelen die in verband staan met de opleveringsfactoren zijn o.a. beloning, promotiemogelijkheid, groeiemogelijkheid, status, feedback, transactioneel en transformationeel leiderschap, autonomie, psychologisch contract, sociale werkrelaties, uitdaging (17 in totaal). Motivatie wordt in het onderzoek verdeeld in intrinsieke en extrinsieke motivatie. De opleveringscomponenten zijn o.a. verantwoordelijkheid, jobflexibiliteit, inzet, bevoegtheid, vitaliteit, verlooptententive en vitaliteit (10 in totaal).

Voor wie is dit onderzoek?

De meetinstrumenten van Nolost Capital zijn geschikt voor alle organisaties (vanaf 10 medewerkers) die geloven en overtuigd zijn van het feit dat hun mensen hét kapitaal zijn van de organisatie. Daarnaast streeft Nolost Capital ernaar om enkel met opdrachtgevers te werken die openstaan voor modern personeelsbeleid. Bovendien is het een grote meerwaarde als organisaties opdeelbaar zijn in min of meer homogene onderzoeksgroepen van enigszins gelijk gestemde groep medewerkers; dit kan op zowel afdelingsniveau, als op demografisch niveau (bijvoorbeeld geslacht en leeftijd).

Voor wie is het *stuurmodel* belangrijk?

De stuurmodellen zijn voor iedere manager waardevol. Voor elke managementlaag worden er op maat stuurmodellen gegenereerd. Tevens wordt er één overkoepelend rapport gegenereerd voor de Algemene Directie. De stuurmodellen geven helder inzichtelijk waarop gestuurd moet worden om efficiënter en effectiever organisatie-doelstellingen te behalen. Kortom, voor zowel alle medewerkers als managers een toegevoegde waarde in het optimaliseren en benutten van potentie.



Wat zijn de opleveringen van de Navigator?

U krijgt inzicht in de score van de organisatievariabelen per afdeling en/of groep:

- De reflectie van wat uw medewerkers nodig hebben om resultaat te willen leveren.
- De perceptiewaarden van uw medewerkers op alle condities in de organisatie.
- De overeenstemming van het werkelijke gedrag met het door de bestuurders vastgestelde wenselijke gedrag.

U krijgt inzicht in de invloed van de factoren in de organisatie op gedrag:

- De impact op het gedrag van de medewerkers van alle significante variabelen op het resultaat. Uit onderzoek is bekend welke variabelen een significant verband hebben en positief of juist negatief effect hebben op gedrag. Het onderzoek geeft direct overzicht in de variabelen die het gedrag beïnvloeden.

U krijgt kennis over wat u kunt doen binnen uw organisatie om wenselijk gedrag te verkrijgen:

- Alle presentaties zijn zo gemaakt dat zij direct begrijpbaar zijn en gereed om in verbeterplannen opgenomen te worden. Vandaar dat gesproken wordt over een *stuurmodel*.
- Het opgeleverde *stuurmodel* is de basis voor de daadwerkelijke wijziging c.q. verbetering van de organisatie en/of het gedrag van medewerkers.

Het rapport biedt u de mogelijkheid om te starten met:

- Organisation Tuning®; waarbij de variabelen binnen de organisatie verbeterd worden zodat medewerkers in staat worden gesteld om te excelleren.
- HR Tuning®; waarbij de medewerkers training/interventies ondergaan teneinde hen te initiëren, inspireren, informeren, optimaliseren en te stimuleren, parallel aan het *tunen* van de organisatie.

Voorbeeld:

Onderzoek van een groep medewerkers binnen de Sales afdeling geeft aan dat de inzet laag is. Uit het onderzoek blijkt dat de volgende organisatiefactoren een significante impact op inzet hebben: status, autonomie, feedback en transformationeel leiderschap. Om de inzet van de Sales medewerkers te vergroten is het dus voor hen belangrijk dat de organisatie de vrijheid van handelen vergroot en de desbetreffende medewerkers meer waarde/belangrijkheid toekent. Tevens moeten de medewerkers leren om op een constructieve wijze feedback aan elkaar te geven. Daarnaast, gegeven het feit dat de resultaten van het onderzoek een lage waarde aangeeft op transformationeel leiderschap, betekent het dat de manager waarschijnlijk te streng, directief, minder mensgericht en meer taakgericht is. Hiervoor zou de manager ondersteuning kunnen krijgen waardoor de gehele Sales afdeling in dit geval voorspelbaar meer inzet zal vertonen. Kortom, op deze wijze kan de inzet van de medewerkers van de Sales afdeling heel concreet, direct, efficiënt en daadkrachtig verbeterd worden.

