

INK-KRACHTMETING

Inleiding

Het INK ondersteunt organisaties bij het bereiken van een goede conditie. Een 'goede conditie' betekent een samenhangende bedrijfsvoering, gericht op resultaten en op voortdurende verbetering en vernieuwing. Het INK heeft al bijna 20 jaar ervaring in het verzorgen van constructieve feedback. De INK-krachtmeting is -naast auditing- de nieuwe feedbackvorm van het INK. De INK-krachtmeting heeft een korte doorlooptijd, is gebaseerd op reeds beschikbare informatie en is gericht op hoofdzaken, niet op details.

Doel

Het doel van de INK-krachtmeting is de samenhang in de bedrijfsvoering te testen -in relatie tot een strategische vraagstuk- en een impuls te geven aan verbetering en vernieuwing. Kern van de Krachtmeting is een dialoog tussen leden van de organisatie en twee externe assessoren.

Deze dialoog wordt gevoerd rond 6 thema's:

- Verkenning verandernoodzaak en focus van de Krachtmeting
- Ambities of thema's
- Context en Belanghebbenden (externe oriëntatie)
- Resultaten en belangrijkste processen
- Plan van aanpak en Verbeteren en vernieuwen
- Risico's

Doelgroep

(Onderdelen van) organisaties die verbetering en vernieuwing een impuls willen geven door de frisse blik van deskundige buitenstaanders. Dit kan zowel aan het begin van een ontwikkeltraject als gedurende het proces van verbeteren en vernieuwen.

Resultaat

Een inspirerende impuls voor managers en medewerkers. Een evaluatie op hoofdlijnen. Erkenning door het INK als 'organisatie in conditie'.

Team

De Krachtmeting wordt uitgevoerd door twee assessoren van het INK in nauwe samenwerking met medewerkers van de organisatie. Zij leveren een gezamenlijke inspanning om de mogelijkheden tot verbetering en vernieuwing in kaart te brengen. De organisatie brengt de expertise over context en organisatie in. De assessoren hebben kennis en ervaring in het werken met het INK-managementmodel, het verbeteren en vernieuwen van organisaties en het geven van feedback. De organisatie wordt vertegenwoordigd door (een deel van) de leiding, desgewenst aangevuld met managers en staffunctionarissen (maximaal 8 personen).

Naast de betrokkenheid van de teamleden kunnen de assessoren enkele medewerkers en leidinggevenden uit de organisatie uitnodigen voor een interview.

Werkwijze

De INK-krachtmeting is een kort en gericht onderzoek gebaseerd op dialoog. Het resultaat van de krachtmeting is een gezamenlijk resultaat van het team. De INK-krachtmeting leidt tot inzicht in de kracht van de organisatie en de belangrijkste mogelijkheden tot verbetering en vernieuwing in relatie tot een strategisch vraagstuk. Zij biedt inzicht in de belangrijkste dilemma's en risico's.

Proces

Het proces van de Krachtmeting heeft na goedkeuring van documentatie een doorlooptijd van circa 2 weken. Het proces van de Krachtmeting kent een voorbereidingsfase, een uitvoeringsfase en een rapportagefase.

In de **voorbereidingsfase** worden de condities gecreëerd om de Krachtmeting op een zinvolle wijze te kunnen uitvoeren. De organisatie verzamelt documentatie en bundelt die in een document van circa 10 pagina's.

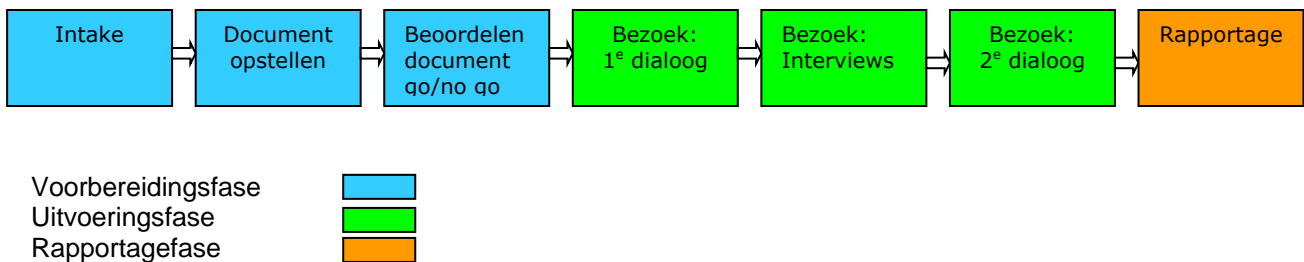
Het is de bedoeling dat daarvoor zoveel mogelijk bestaande documentatie wordt gebruikt, eventueel in samengevatte vorm. Het INK-bureau beoordeelt die documentatie op bruikbaarheid, neemt een beslissing op het ingaan van de uitvoeringsfase en wijst bij een positieve beslissing assessoren aan. Deze assessoren hebben een bijeenkomst ter voorbereiding van de uitvoeringsfase. Zij formuleren een aantal vragen, constateren opmerkelijke zaken en inventariseren ontwikkelingsmogelijkheden aan de hand van de 6 genoemde thema's.

Dit alles ter voorbereiding van de dialoogsessies en interviews in de uitvoeringsfase.

De **uitvoeringsfase** bestaat uit een bezoek van **één dag** door de assessoren aan de organisatie. Deze dag wordt door de assessoren in samenwerking met een contactpersoon uit de organisatie vormgegeven. De dag opent met een eerste dialoog door het team (organisatie en assessoren) op basis van de aangeleverde documentatie. Vervolgens houden de assessoren een beperkt aantal interviews binnen de organisatie, of volgen zij een klant ('klantrail'), of een project ('projectrail'). Tenslotte komt het team (organisatie en assessoren) weer bij elkaar voor de tweede dialoog en het opstellen van conclusies.

De formule van het ééndaagse bezoek kan eventueel worden omgezet naar een formule waarbij een interval wordt gecreëerd tussen dialoog en interviews. Dit compliceert de planning van het proces en dient derhalve bij de intake aan de orde te worden gesteld.

In de **rapportagefase** verwerken de assessoren de conclusies in een beknopte rapportage (circa 3 pagina's) in de vorm van sterke punten en gebieden voor verbetering per aandachtsgebied van het INK-managementmodel.



Suggesties ten aanzien van aan te leveren documentatie

De organisatie is vrij om te bepalen welke documentatie zij aanlevert voor de Krachtmeting, zij het dat de omvang ervan zich moet beperken tot circa 10 pagina's A4 en rubricering plaatsvindt op basis van de 6 thema's. Er wordt -indien dat mogelijk is- geput uit bestaande documenten. Deze worden desgewenst samengevat/verkort weergegeven. Het is beperkt mogelijk bijlagen aan te reiken (bijvoorbeeld Jaarplan, Businessplan).

- **Verkenning verandernoodzaak en focus van de Krachtmeting**
Korte beschrijving waarom de organisatie dit traject ingaat. Vaststellen van de focus van de krachtmeting.
- **Ambities**
Projectie naar de toekomst. Wat wil de organisatie bereiken? Hoe gaat ze monitoren dat ze op koers is? Wat zijn de belangrijkste uitdagingen?
- **Context en belanghebbenden**
Beschrijving van de business en de context waarin de organisatie opereert (bijvoorbeeld maatschappelijke, sociale, wettelijke, technische context; concurrentieveld, etc.). Overzicht van de verschillende belanghebbenden bij de organisatie, eventueel verder verfijnd door te segmenteren in doelgroepen met vermelding van de producten en diensten die aan deze groepen worden geleverd. Dit alles in het licht van de strategische verandering.

- **Resultaten en processen**
Overzicht van de belangrijkste resultaten en factoren aan de hand waarvan de organisatie beoordeelt of zij succesvol is.
Overzicht van de belangrijkste processen die in de organisatie worden gehanteerd en waarop de strategische verandering van invloed is.
- **Plan van aanpak** voor het doorvoeren van de strategische verandering, aangevuld met voorbeelden van succesvol afgeronde, strategisch belangrijke verbeterprojecten
- **Risico's**
Inventarisatie en weging van risico's die kunnen maken dat de organisatie haar ambities niet waarmaakt.

Prijs en nadere informatie

De investering bedraagt € 5.000,-- exclusief BTW. Nadere informatie is verkrijgbaar bij het INK via www.ink.nl of via 088 12 66 888

.....