



# BEHOEFTE- ANALYSE

 Herd



*Heeft uw organisatie ook noden op het vlak van leiderschap, organisatieontwikkeling en organisatiecultuur? Maar krijgt u er maar geen vat op? Dan schiet Herd te hulp met een behoefteanalyse. Vanuit dat inzicht formuleren wij aanbevelingen, brengen we quick-wins in beeld en zet u vervolgens met voldoende kennis verdere stappen naar actie en ondersteuning.*

## **WAT**

Herd begeleidt het proces om je noden en behoeften duidelijk in kaart te brengen. We formuleren heldere probleemstellingen en maken duidelijk waar de oplossing kan gezocht worden. In een helder rapport formuleert Herd concrete aanbevelingen en quick-wins.

Tijdens dit proces brengen we inzichten binnen rond organisatieontwikkeling- en cultuur, waar het MAT onmiddellijk mee aan de slag kan.

## **AANLEIDING**

Vaak krijgen we van algemeen directeurs of andere leden van het MAT de boodschap dat ze iets willen veranderen aan de organisatiecultuur. Er schort dan iets op vlak van samenwerking, motivatie, het opnemen van verantwoordelijkheden of interne communicatie. De organisatie kan er niet altijd de vinger opleggen waar het probleem dan juist zit of hoe het kan aangepakt worden. Ook de gewenste situatie of de verwachtingen zijn niet altijd helder voor iedereen.

## **DOELSTELLING**

De bedoeling van deze behoefteanalyse is om de noden/behoefte/vragen van een organisatie/team/persoon snel in beeld te brengen. Het resultaat zal dienen als basis voor verdere strategie- of actieplanning, beleidsvorming en de ontwikkeling van ondersteunende programma's. Daarnaast detecteren we quick-wins die meteen aangepakt kunnen worden.

## **HOE**

We gaan op een co-creatieve manier aan de slag met de belangrijkste stakeholders uit de organisatie. We combineren één-op-één- en groepsinterviews met een grondige documentanalyse voor we samenkomen in een of meer actieve werksessies. Het resultaat is altijd een rapport waarin we aanbevelingen en quick-wins formuleren. De bedoeling is dat we deze behoefteanalyse in een beperkt aantal dagen kunnen afronden.

## **STAPPENPLAN**

### **Stap 1: Intake met opdrachtgever**

We starten de analyse altijd met een intakegesprek om de stakeholders te bepalen en een concrete planning op te maken.



## Stap 2: Diepte-interview(s)

Herd organiseert diepte-interviews met de relevante stakeholders. Dit kan één-op-één of in groep zijn. Hierdoor verkrijgen we gedetailleerde informatie over hun ervaringen, percepties, meningen en emoties. Het doel van diepte-interviews is om dieper inzicht te krijgen in complexe onderwerpen, de onderliggende motieven van stakeholders te begrijpen en rijke, kwalitatieve gegevens te verzamelen.

## Stap 3: Documentanalyse

We verzamelen relevante documenten die ons kunnen helpen om een goed zicht te krijgen op welke stappen er in het verleden al zijn gezet in de organisatie.

## Stap 4: Werksessie (s) met de stakeholders

Op een objectieve manier wordt alle informatie uit de diepte-interviews en de documentanalyse verwerkt en vervolgens ook teruggegeven aan de groep. Met dat materiaal gaan we met de groep van stakeholders actief aan de slag in een of meerdere werksessies. We brengen op een visuele en methodische manier in beeld wat er leeft en bepalen prioriteiten en quick-wins.

Tijdens deze sessie ontstaan inzichten rond leiderschap, organisatieontwikkeling, samenwerking en organisatiecultuur.

## Stap 5: Rapportering

Na de werksessie(s) maken we een helder rapport met onze analyse. In een afsluitende meeting worden eventuele vragen of bedenkingen besproken. Het behoort tot de mogelijkheden om ook een mondelinge rapportage te organiseren voor het MAT of CBS.

## EINDPRODUCT

We maken een helder analyserapport op, met aanbevelingen die kunnen leiden tot concrete acties of verdere ondersteuning.

## KOSTPRIJS

Vraag uw offerte aan [sander@herd-advies.be](mailto:sander@herd-advies.be).