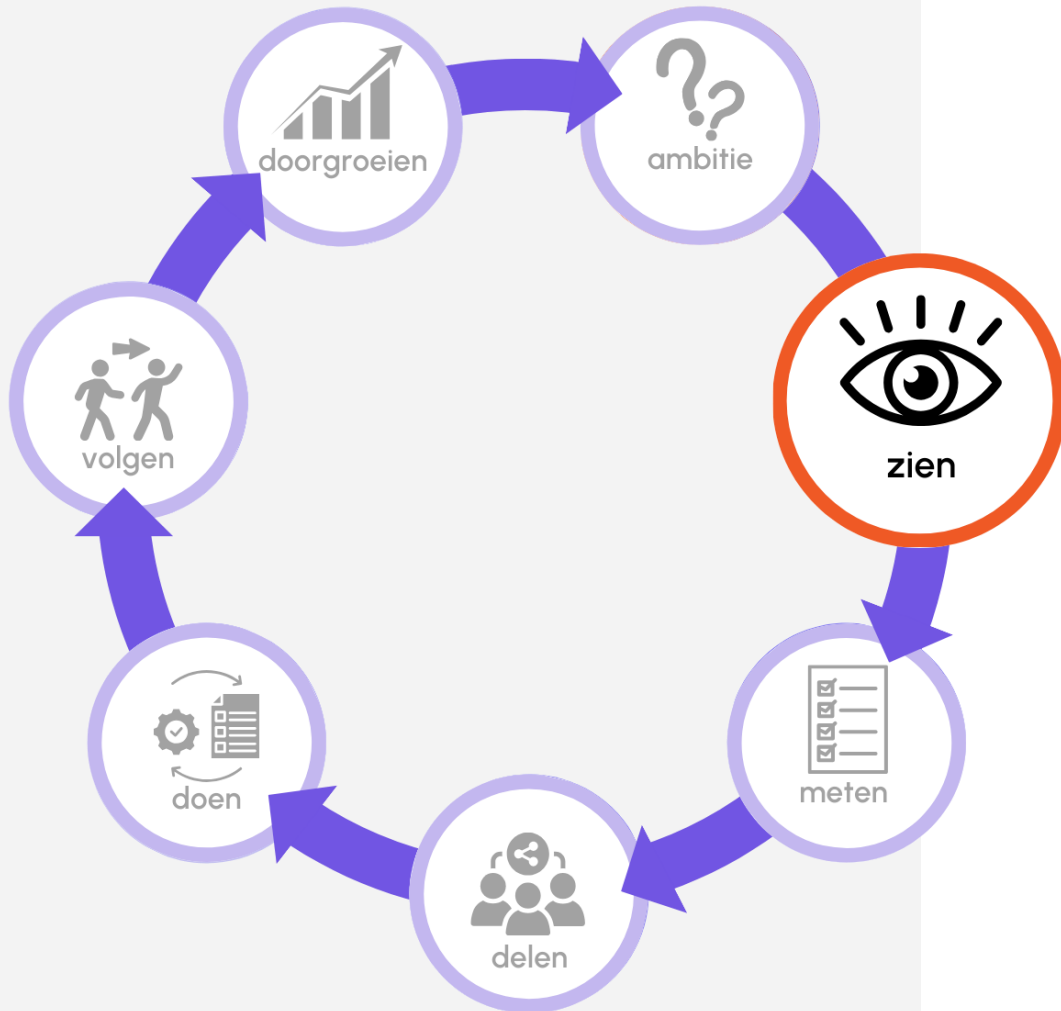


Ambitie

- Elke organisatie werkt vanuit een ambitie: iets dat beter kan, iets dat anders moet of iets dat vraagt om groei. Soms ontstaat die ambitie vanuit een positieve beweging, soms vanuit iets wat wringt. In beide gevallen is het startpunt om samen te onderzoeken wat er écht nodig is.
- Dat is het moment waarop wij instappen om helderheid te brengen, richting te geven en beweging te creëren.



Zien

We starten met een gesprek waarin alles gezegd mag worden. We luisteren zonder oordeel en stellen vragen die ruimte creëren. Alleen zo ontstaat er rust en richting: we begrijpen wat er speelt en wat we moeten verdiepen om verder te komen.

Meten | Proces & pijlers

De gesprekken geven ons richting en inzicht. Met de Impact Scan brengen we dit vervolgens scherp en meetbaar in beeld. We onderzoeken vier onderdelen:

- Vitaliteit: Hoe energiek en gezond voelen medewerkers zich?
- Wendbaarheid & duurzame inzetbaarheid: Is het team klaar voor verandering?
- Tevredenheid: Hoe ervaren mensen hun werk en samenwerking?
- Ontwikkelsbereidheid: Zijn medewerkers bereid om te groeien en nieuwe vaardigheden op te pakken?
- Signalen: Welke punten hebben direct aandacht nodig?

Daarnaast houden we persoonlijke interviews voor context en nuance. Zo krijgen we een compleet beeld van wat er speelt.



Meten | Vragen Impact Scan

De vragen zijn praktisch, herkenbaar en veilig, waardoor medewerkers eerlijk antwoorden en zich gehoord voelen.

- *Ik ben tevreden over de ondersteuning van mijn directe leidinggevende*
- *Ik word vaak onderbroken tijdens mijn werkzaamheden*
- *Ik kan me aanpassen aan veranderingen binnen de organisatie.*
- *Ik voel me gehoord en serieus genomen*
- *Ik zie voor mezelf ontwikkelmogelijkheden binnen deze organisatie*
- *Ik krijg de ruimte om initiatief te nemen en dingen zelfstandig uit te voeren*



Meten | Wat levert het op?

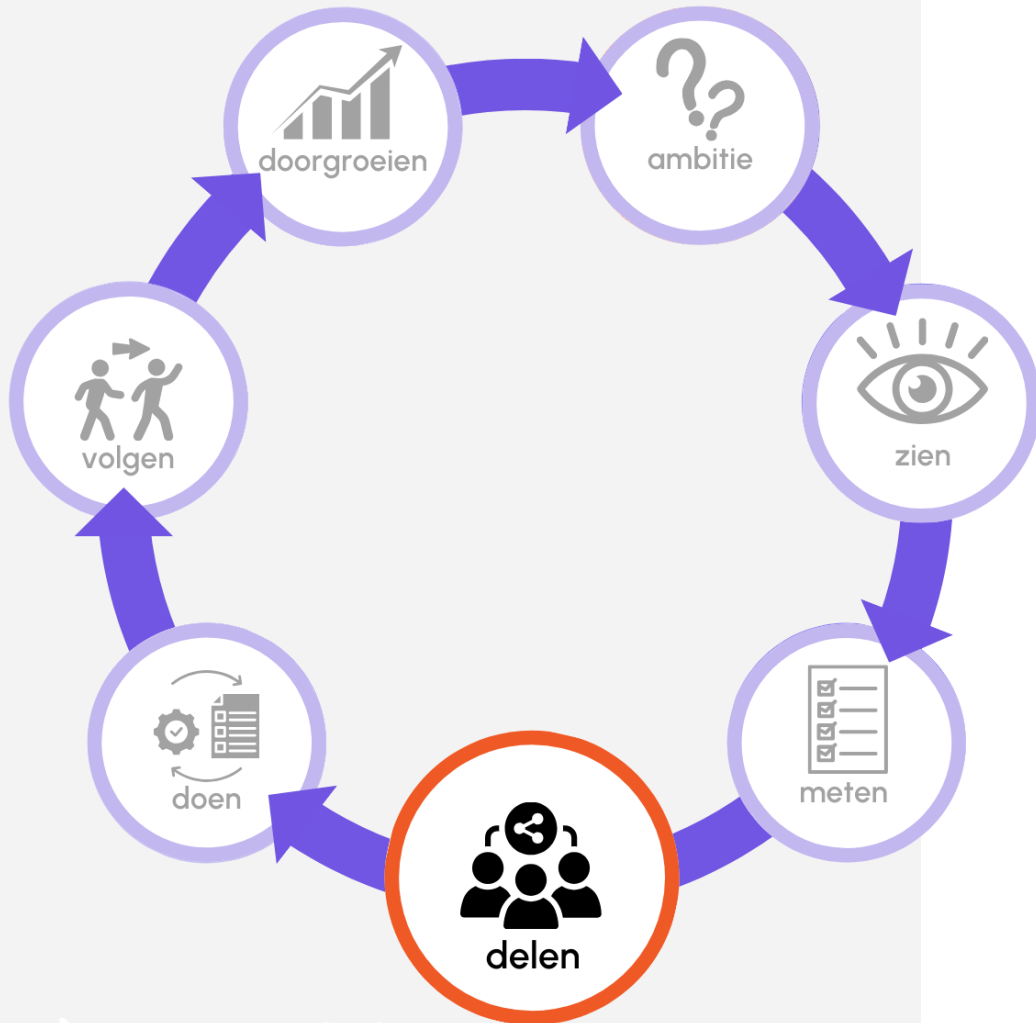
De Impact Scan geeft scherpe inzichten die direct richting geven aan keuzes en acties. Dit maakt het mogelijk gericht te kiezen waar je impact wilt maken.

Je krijgt onder andere inzicht in:

- Waar energie stroomt en waar deze weglekt
- Welke teams of thema's onder druk staan
- Hoe groot het verander- en ontwikkelvermogen werkelijk is
- Welke signalen nú aandacht vragen en welke kunnen wachten
- Waar investeren het meeste effect oplevert

In een sessie met directie en management bepalen we samen de focus. Dat geeft richting en een duidelijke eerste stap vooruit.





Delen

- Als de inzichten scherp zijn delen we deze, samen met de directie, met het hele team, zodat iedereen begrijpt wat er speelt en waarom dit belangrijk is.
- We geven context, beantwoorden vragen en laten zien welke thema's prioriteit hebben. Dit moment zorgt voor herkenning, duidelijkheid en vooral: draagvlak om samen verder te bouwen.



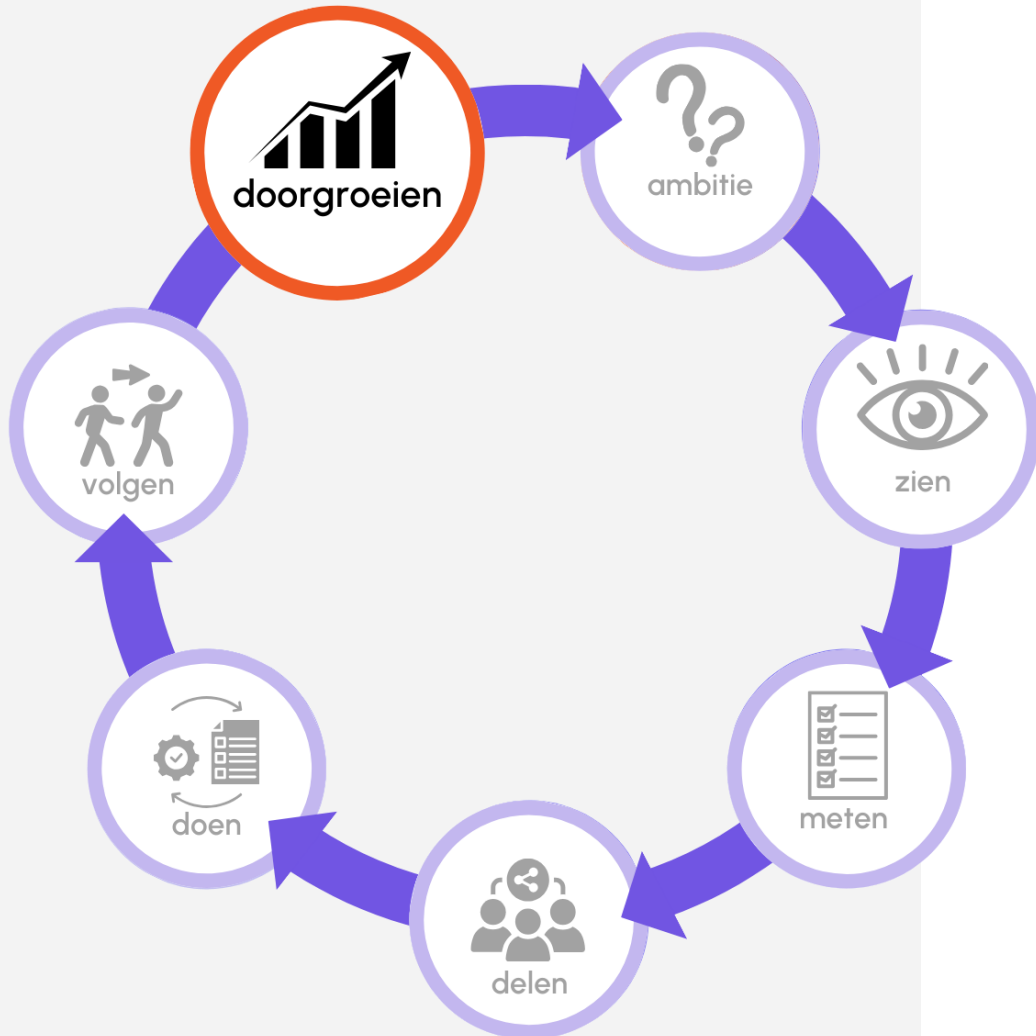
Doen

- Op basis van de prioriteiten vormen we kleine, gemengde teams uit verschillende afdelingen. Zij pakken de belangrijkste thema's.
- In een reeks werksessies begeleiden we deze teams stap voor stap: van het scherp krijgen van het probleem tot het ontwikkelen van concrete oplossingen en acties. Praktisch, haalbaar en direct toepasbaar.



Volgen

- Als de teams hun aanpak hebben uitgewerkt, presenteren ze deze aan directie en management. We bepalen samen de vervolgstappen en zorgen dat alles goed landt in de organisatie.
- Alle acties, doelen en verantwoordelijkheden leggen we vast in onze online omgeving. Dat geeft overzicht, duidelijkheid en grip op de voortgang. Zo blijft de beweging niet tijdelijk, maar wordt het onderdeel van het dagelijks werken.



Doorgroeien

- Na een aantal maanden nemen we opnieuw een Impact Scan 'light versie' af om te zien wat de inspanningen hebben opgeleverd: waar groei zichtbaar wordt, waar energie is ontstaan en welke stappen nog aandacht vragen.
- Door opnieuw te meten ontstaat er een nieuwe loop waarin de organisatie blijft groeien.

Ons team



Robert Heinst

Business Partner



Steffie Dekkers

Business Partner



Peter Smit

Business Development



Alice Wopereis

HR specialist



Milou Aldering

HR specialist



Bo van Amerongen

Project Leider