

**WIL JE ALS ORGANISATIE AAN DE SLAG MET EEN COMPLEX ORGANISATIEVRAAGSTUK? ORGANISEER DAN EEN PRESSURE COOKER VOLGENS DEZE BLAUWDRIK**

**SESSIE 3**

**INTRODUCTIE**

**DE METHODE**

De pressure cooker is een methode die ingezet wordt om actuele arbeids-/organisatievraagstukken aan te pakken. Deze methode is namelijk gebaseerd op Design Thinking, waarbij de ervaring van de betrokken mensen centraal staat en er niet over oplossingen wordt nagedacht zonder oorzaken te ontleden.

**DE GROEPSSAMENSTELLING**

Vandaar dat de 3 sessies van 2,5 uur met alle betrokkenen – max. 12 vaste personen – uitgevoerd worden. In dit geval: 6 (jonge) werknemers die een dierbare zijn verloren en 6 leidinggevenden/hr-professionals en collega's.



**LAAT VAN JE HOREN!**

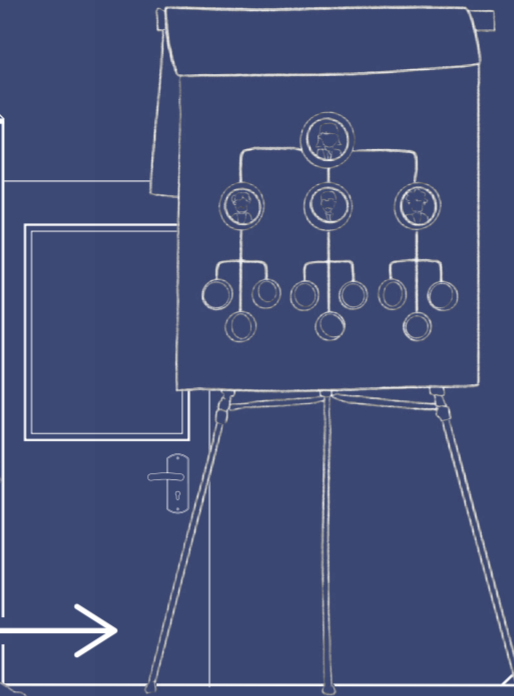
Hebben jullie zelf intern een pressure cooker uitgevoerd? Dan horen we graag jullie ervaringen en adviezen. Of wil je een pressure cooker laten begeleiden door procesbegeleiders van CNV Jongeren? Dat kan!

Neem contact met ons op via [info@cnvjongeren.nl](mailto:info@cnvjongeren.nl).



**STAP 5**

**SPEELVELD UITWERKEN**



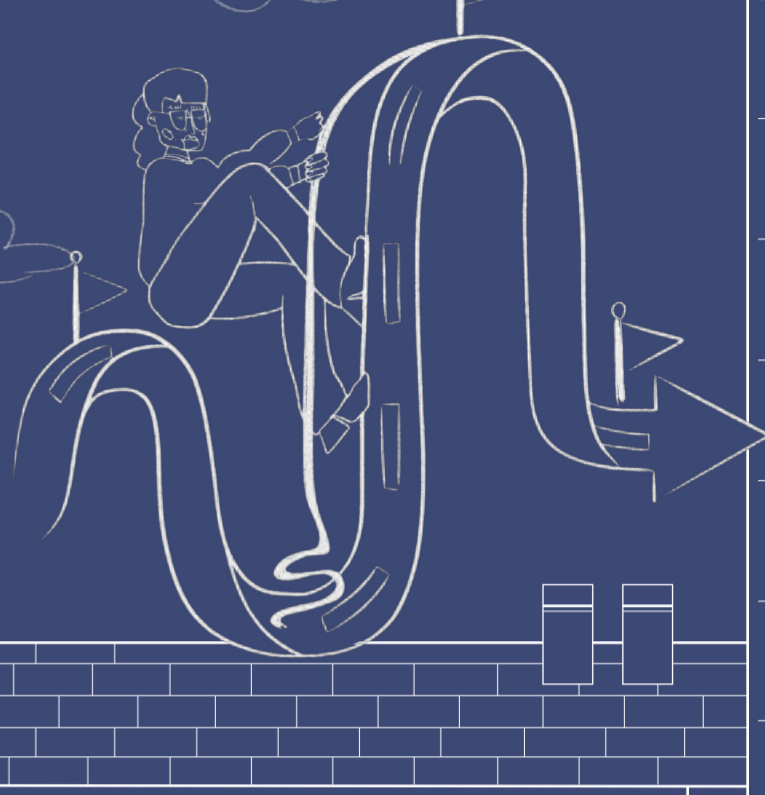
**STAP 6**

**PRAGMATISCH ADVIES KIEZEN**



**STAP 7**

**ROADMAP CREËREN**



**SESSIE 2**

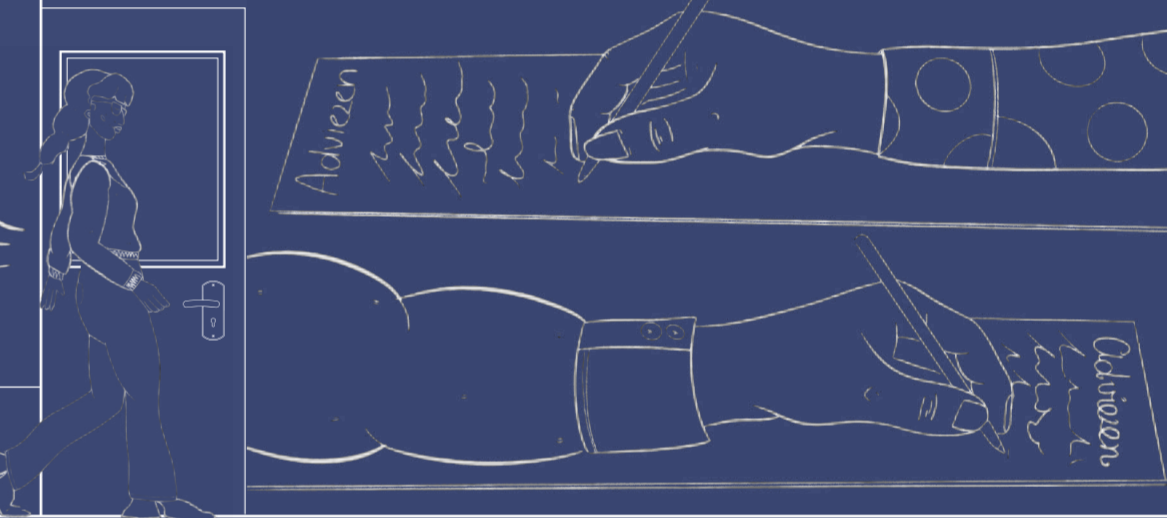
**STAP 3**

**OORZAAK VASTSTELLEN**



**STAP 4**

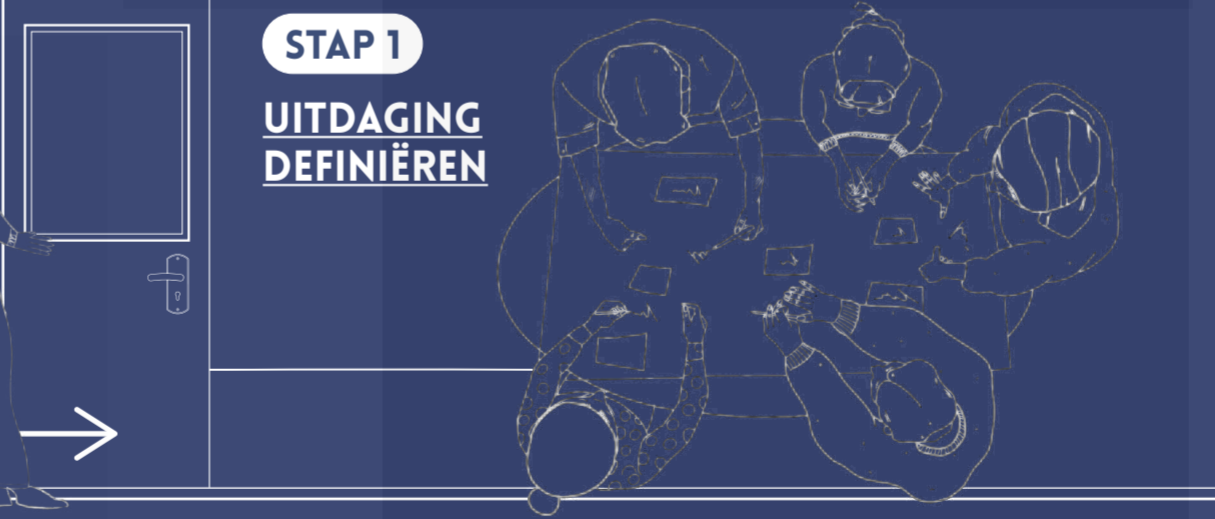
**ADVIEZEN BEDENKEN**



**SESSIE 1**

**STAP 1**

**UITDAGING DEFINIËREN**



**STAP 2**

**OORZAKEN BEPALEN**



**1**

**UITDAGING DEFINIËREN**

We starten met het opstellen en definiëren van de uitdaging. Waar willen jullie als organisatie een antwoord op? Dit gebeurt in overeenstemming met de groep. Vervolgens onderzoeken we samen welke woorden uit het vraagstuk moeten worden gedefinieerd en wat deze woorden bij iedereen oproepen.

Voorbeeld van een uitdaging en de gekozen woorden: De begeleiding van jonge, rouwende werknemers sluit niet aan bij de behoeften.

Tijdens de start-oefening worden alle definities op een los flip-over-vel geschreven en draait het vooral om snelheid: zonder nadenken roepen wat er bij een woord in je opkomt. Werk hierbij in een rondje, zodat iedereen aan het woord komt en blijf dit herhalen totdat niemand meer aanvullingen heeft. Dit doen we woord voor woord.

**2**

**OORZAKEN BEPALEN**

De uitdaging is nu duidelijk, de begrippen zijn gedefinieerd. Vervolgens stellen we aan elkaar de vraag: welke oorzaken liggen ten grondslag aan de uitdaging? Wanneer we het voorbeeld van hierboven aanhouden: Hoe komt het dat de begeleiding van jonge rouwende werknemers niet goed aansluit bij de behoeften? Opnieuw worden deze inzichten opgeschreven en vervolgens gecategoriseerd. Hier hoeft de groep niet in een rondje afgegaan te worden.

**3**

**OORZAAK VASTSTELLEN**

De uitdaging is in sessie 1 'ontleed' en vervolgens kiezen we gezamenlijk voor één oorzaak die veel invloed heeft en waar daadwerkelijk iets aan gedaan kan worden. Dit doen we door samen de overlap tussen oorzaken te zoeken en te kijken of er bepaalde categorieën te herkennen zijn en vervolgens de meestvoorkomende uit te lichten. Deze categorie formuleren we dan als één samenvattende oorzaak.

Om het eerdere voorbeeld aan te houden: De begeleiding van jonge rouwende werknemers sluit niet aan bij de behoeften, omdat de leidinggevende en andere collega's over te weinig kennis en handvatten beschikken.

We starten weer met het definiëren van woorden uit de oorzaak (opnieuw de cursieve woorden uit het voorbeeld). Dit doen we op dezelfde manier als bij stap 1.

**4**

**ADVIEZEN BEDENKEN**

Welke adviezen kunnen er door de groep aangedragen worden voor het vraagstuk en de oorzaak? Deel hierbij de groep op in twee groepen. Zorg ervoor dat de deelnemers goed gemixt zijn. Schrijf als groepen in ongeveer een halfuurtje alle adviezen op. Opnieuw geldt: kwantiteit boven kwaliteit. Schrijf alles op wat je te binnen schiet en presenteer vervolgens aan elkaar de adviezen.

**5**

**SPEELVELD UITWERKEN**

Op een grote flip-over wordt het speelveld van de organisatie in kaart gebracht: welke afdelingen/ functies/ lagen kent de organisatie. Maak hier een eenvoudig organogram van en vul vervolgens de organisatiecultuur aan. Doe dit door de volgende twee vragen te stellen: wat zorgde ervoor dat eerdere organisatieadviezen wel of niet goed konden worden geïmplementeerd? Stel dan voor diepgang de vraag: aan welke elementen moet een plan voldoen, zodat het kansrijk wordt?

**6**

**PRAGMATISCH ADVIES KIEZEN**

Met het speelveld van de organisatie in het achterhoofd, kijken we vervolgens terug naar de (h)erkende adviezen van de vorige sessie en stellen we de volgende vraag: welk advies maakt de meeste, positieve impact en is uitvoerbaar?

Voorbeeld: De begeleiding sluit niet aan omdat collega's te weinig kennis en handvatten hebben, vandaar dat we elk kwartaal op creatieve wijze een behoefte-uitvraag uitzetten onder rouwende werknemers.

**7**

**ROADMAP CREËREN**

Aan de hand van het advies en het speelveld maken we een roadmap: een implementatieplan voor een organisatie. Een plan waarin zowel de activiteiten als de tijdsplanning zijn benoemd. En de samenhang van de activiteiten onderling.

Hoe intensief deze roadmap is verschilt enorm: denk hierbij aan structurele wijzigingen in dagelijkse begeleiding of een leidinggevende-module, maar ook aan een korte enquête. Dit ligt volledig aan de organisatie en haar capaciteit en wensen.