### Fasen in de Flow aanpak

1. Analyse situatie NUL:

• Analyse bestaande situatie m.b.t. effectiviteit ureninzet

• Interview met de teamleiders over situatie team

• Inzet WerkEnergieMeter per medewerker (online tool TNO)

• Analyse van de situatie per medewerker, waarbij:

* vertrouwen tussen de medewerkers onderling
* gebruik maken van elkaars kwaliteiten en kennis
* leiderschap/ondernemerschap bij medewerkers
* verantwoordelijkheidsgevoel
* besef van autonomie

• Totaalanalyse op basis van metingen: de belemmeringen in de arbeidsproductiviteit

• Startbijeenkomst om definitieve analyse te maken - bijeenkomst per team (5 teams)

• Reflectie van analyse met een expertteam

1. Potentie voor Sociale innovatie ontdekken

Op basis van de analyse wordt nauwkeurig beoordeeld wat de problematiek is, zowel individueel als collectief, en wat de mogelijke kracht is van vernieuwende oplossingen. Die vernieuwende oplossingen liggen ook op individueel en collectief niveau. Hierbij ligt de focus op de verbinding tussen potentiële werkenergie in relatie tot het anders organiseren van het werk, anders beleggen van verantwoordelijkheden en vormen van samenwerking. In interactieve workshops wordt bepaald wat er gedaan kan worden om meer arbeidsproductief te werken.

Met ieder van de 5 teams worden 2 workshops voorbereid van ieder 1 dagdeel. Ieder van de workshops wordt op maat ontworpen, op basis van de analyse per team en, voor de 2e workshop, mede op basis van de resultaten van de 1e serie workshop (zie bijlage voor een impressie van materiaal over werkenergie per medewerker).

Het projectteam en de externe partij maken de totaalanalyse van de potentie van sociale innovatie en de mate waarin dit kan bijdragen aan de arbeidsproductiviteit. Een expertgroep treedt op als sparringpartner om te beoordelen of de beoogde maatregelen gaan bijdragen aan hogere Flow en arbeidsproductiviteit.

1. Meetpunten

Er wordt gewerkt met een set van indicatoren, die bij het uittesten van het implementatieplan (stap 4) worden gemeten en waarmee de effectiviteit/het succes van het concept wordt bepaald. Op basis van stap 1 en 2 wordt deze set van indicatoren nader bepaald in afstemming met de betrokkenen en hun vertegenwoordiging in de gemeenschappelijke medezeggensraad. Voorlopige indicatoren voor arbeidsproductiviteit en werkenergie:

- ureninzet per medewerker, nulmeting uitvoeren (zie 1)

- werkenergiemeting, nulmeting uitvoeren (zie 1)

- lesuitval, nulmeting

- ziekteverzuim, nulmeting

Voorlopige indicatoren voor sociale innovatie:

- vertrouwen tussen de medewerkers onderling

- gebruik maken van elkaars kwaliteiten en kennis

- leiderschap/ondernemerschap bij medewerkers

- verantwoordelijkheidsgevoel

- besef van autonomie

- samenwerking leiding en OR

1. Uittesten van het implementatieplan

De betrokken 75 medewerkers (15 per team) bepalen zelf wat de sociale innovatiepotentie voor hen betekent en concretiseren dat in acties/gedragverandering. Het projectteam begeleidt medewerkers waar nodig/gewenst hierbij (individuele gesprekken). De externe partij coacht het projectteam.

Gedurende een periode van 4 maanden (september-december 2011) passen deze medewerkers de innovaties toe: het experiment. Middels de WEM wordt gemeten of de werkenergie is verhoogd. Tevens worden vragenlijsten ingevuld, gekoppeld aan de indicatoren (zie punt 3). Per team wordt een teamworkshop uitgevoerd over de uitkomsten en de implicaties voor de beoogde verdere implementatie. Het projectteam en de externe partij ontwerpen deze workshops.

1. “Verslag” voor overdracht en toepassing

Het projectteam en de externe partij maken een zodanig verslag dat voor iedereen duidelijk is hoe dit concept kan worden geïmplementeerd. Het verslag bestaat uit:

a) een overzicht van de resultaten van de testfase met een analyse van de werking

b) een videoverslag van verrichte activiteiten

c) een animatievideo met instructie voor aanpak/implementatie voor andere teams/scholen (overdraagbaarheid)

1. Kosten/baten-analyse vervolgtraject

De geteste en beproefde methodiek zal structureel in de hele organisatie gebruikt gaan worden. Dit betekent dat deze in de bestaande structuren, waaronder de functionerings- en beoordelingsgesprekken, moet worden opgenomen. Er wordt een raming gemaakt van de kosten voor de volledige implementatie, inclusief de kosten voor verbetering van het WEM-instrument, en van de verwachte baten in termen van productiviteit. Dit biedt een nauwkeurig inzicht in de structurele kosten en baten.

1. Activiteiten en tijdsplanning vervolgtraject

De kosten/baten-analyse wordt gemaakt op basis van een beleidsplan, incl.activiteitenplan en planning, waarbij aandacht voor herijking HRM-functie, nieuwe vorm van leiderschap, cultuurverandering, e.d..

## De planning

