

Cultuur

- open
- eerlijk
- platte organisaties
- informeel: iedereen spreekt elkaar aan met je
- gemoedelijk: iedereen probeert elkaar te helpen of te ontlasten, collegiaal
- familiair
- IT'ers: intern gericht
- Overig: zijn wat meer open
- betrokkenheid bij elkaar (ook prive leven)
- Adje B, Adje F.

Bv zwangerschap

- afscheidscadeootje voor zwangerschap
- collega's kopen een cadeootje
- Spitters kopen een cadeootje

Wat doet Spitters om de cultuur te borgen?

- vrijdagmiddagborrel
- wandelclubjes

Wat gebeurt er momenteel waardoor het minder gemoedelijk wordt?

- het wordt drukker, meer werk waardoor minder mensen tijd hebben
- sommige mensen werken door
- veel nieuwe mensen

Wat is gemoedelijk?

- Brabants
- Familie
- Plat
- Je en Jij
- Gezellig zonder deftige omgangsvormen

Waarom gemoedelijk behouden?

- het is meer dan alleen maar werken
- aandacht voor de mens als persoon
- leuke momenten buiten het werk

Waar hechten de werknemers veel waarde aan bij Spitters?

- fijne sfeer
- aardige mensen
- goede werksfeer
- gezelligheid
- hechte band collega's

Trend richting Spitters

- veel projectlocaties. Mensen kennen elkaar niet meer persoonlijk.
- veel nieuwe mensen

Begint bij selectie. Gebeurt er iets bij de aanname van het personeel. Nicole gaat daar meer tijd aan besteden. Meer via directe netwerken te werven in plaats van detacheringsbureau's.

Meer naar de toekomst toe en alvast voorsorteren.

Via via zoeken via collega's mensen vinden die er goed bij zou passen.

Welke kant wil de organisatie op gaan?

Professionaliseringslag vanuit het management

Spitters wil 2 x zo groot worden

De groei gaat er sowieso komen en daar wil iedereen naar toe.

Belangrijke waarden als succesfactor voor de toekomst.

Blijde mensen geven beter werk. Als mensen graag naar het werk gaan, is dat positief voor de kwaliteit van het werk.

Zijn de nieuwe medewerkers op de hoogte van de cultuur bij Spitters?

Borgen dat er een warm bad komt

Vertrouwen creëren bij mensen dat ze makkelijk bij elkaar binnen lopen.

Projectlocaties zijn steeds verder weg.

Benoem de 3 belangrijkste kenmerken van de door Spitters gewenste cultuur?

1. Onderlinge betrokkenheid
2. Persoonlijk in aandacht en behulpzaam
3. Platte organisatie / geen tussenlagen

Snel groeiend

- iedere maand beginnen er 4 a 5 nieuwe medewerkers (komt op TV, rondje bij de intake om iedereen een hand te geven)(tijd om even een praatje te maken)
- verdubbeling aantal personeelsleden in 1 jaar
- verdubbeling omzet
- steeds meer communicatie, mensen die inbellen
- meer facturatie

Herformulering

Hoe zorg je ervoor dat in een snel groeiende organisatie de Spitters cultuur van onderlinge betrokkenheid, persoonlijk in aandacht en behulpzaamheid en de gemoedelijke sfeer behouden blijven?

Brainstormen slechtste ideeën ooit

1. Sluiten de kantine / brood bij je buro eten
2. Ziggo en Glasvezel door elkaar gooien (weghalen saamhorigheid)
3. Geen borrelen of frietjes meer op vrijdag
4. Afschaffen Spitters krant
5. Verbieden persoonlijk contact - waakhond - geen koffiepraatjes
6. Vrijdagmiddagborrel: roken verbieden dat iedereen bij elkaar
7. Weg met die pingpongtafel en tafelfoetbal
8. Meer hiërarchie aanbrengen
9. Schermen tussen de bureau's aanbrengen - meer mensen op kantoor
10. Strak iedereen dezelfde tijd beginnen - vrijheid van werktijden afnemen
11. Meer afstand creëren en engineering op projectlocaties - meer kleine clubjes
12. KPI's koppelen aan het gemoedelijke - afwezigheid bij borrels of lunches wordt bestraft
13. Individuele targets geven - individuele bonus geven
14. Verschillende maatstaven hanteren
15. Werknemers onder druk zetten - meer werkdruk
16. Vertrouwde cultuur weghalen - informele activiteiten wegnemen
17. Geen pauzes meer
18. Weg die TV
19. 1 x per jaar Kerstborrel

Clusteren: thema's geven richting aan oplossingen

- Management
- Individueel vs samen
- Sociale activiteiten

- Gezamenlijke lunch die mensen zelf bekostigen en organiseren (goed om dat samen te doen - teamwork - zelf doen - zelf smeren - gezamenlijk)
- Vrijdagmiddagborrel 1 x in de maand - maandborrel op thema (maak er iets bijzonders van - bv Oktoberfest - roulatiesysteem) - mensen vragen om de communicatie te doen. Bv quiz doen.

- Evt. artiest - caberatie - zelf optreden. Aandacht aan schenken, goed voorbereiden, vroeg communiceren. Mensen organiseren het zelf, creëert het samengevoel.
- Als team bepaalde doelen haalt, kan je sociale activiteiten winnen (een reisje winnen). Wisselbeker - team van de week competitie met een beker winnen. Foto's maken - social media. Meerdere subdoelen - afvinken van stapjes en dat zijn altijd winmomenten. Bv op stap in Eindhoven, Antwerpen.
 - Spitters nieuwsbrief - (oktober 2018) - krantje. Daar worden mensen in voorgesteld. 1 persoon per keer. Duurt te lang. Meerdere mensen. Kortere tekst en een foto. Project in de nieuwsbrief.
 - Management voortrekkersrol / voorbeeldfunctie;
 - Vrijmibo: management altijd aanwezig + mensen stimuleren
 - Beleid formuleren bij aannemen van mensen
 - Duidelijker uitdragen wat de cultuur is
 - Video maken van de cultuur Spitters
 - 12.30 - 13:00 uur gezamenlijke pauzes in 2 groepen. Zelf daar geld voor inleggen.
 - Stimuleren korte tussenpauzes bijv door middel van software die volgens arboregels op vaste tijdstippen herinnert aan pauze.
 - Targets / kpi's hangen aan teamprestaties - successen vieren
 - Team van de week / competitie met een beker, foto maken ook voor social media.
 - ZomerBBQ
 - Etentje in november
 - Losse activiteiten met team/afdeling
 - Buitenactiviteit of sessie teambuilding, 1 of 2 keer per jaar.
 - Samen sporten wekelijks
 - Wekelijkse brainstormsessie van 2 uur om samen een probleem voor het bedrijf op te lossen en kennis te maken. 6 man in wisselende groepen 4x per jaar.
 - Pubquiz voor nieuwe mensen / muziekquiz prijzen.
 - Ma 9:30 uur de Zeepkist een half uur het management + pitchen na een maand.
 - TV-interactiever maken met foto's en video.

Spitters, hecht, gezellig en persoonlijk.