

# CONIX | ARCHITECTS

continuously | in motion



Upstream 2010:06:08

# CONIX ARCHITECTS

WHO

WAAROM ESF

WAAROM IAO

DOEL

RISICO'S

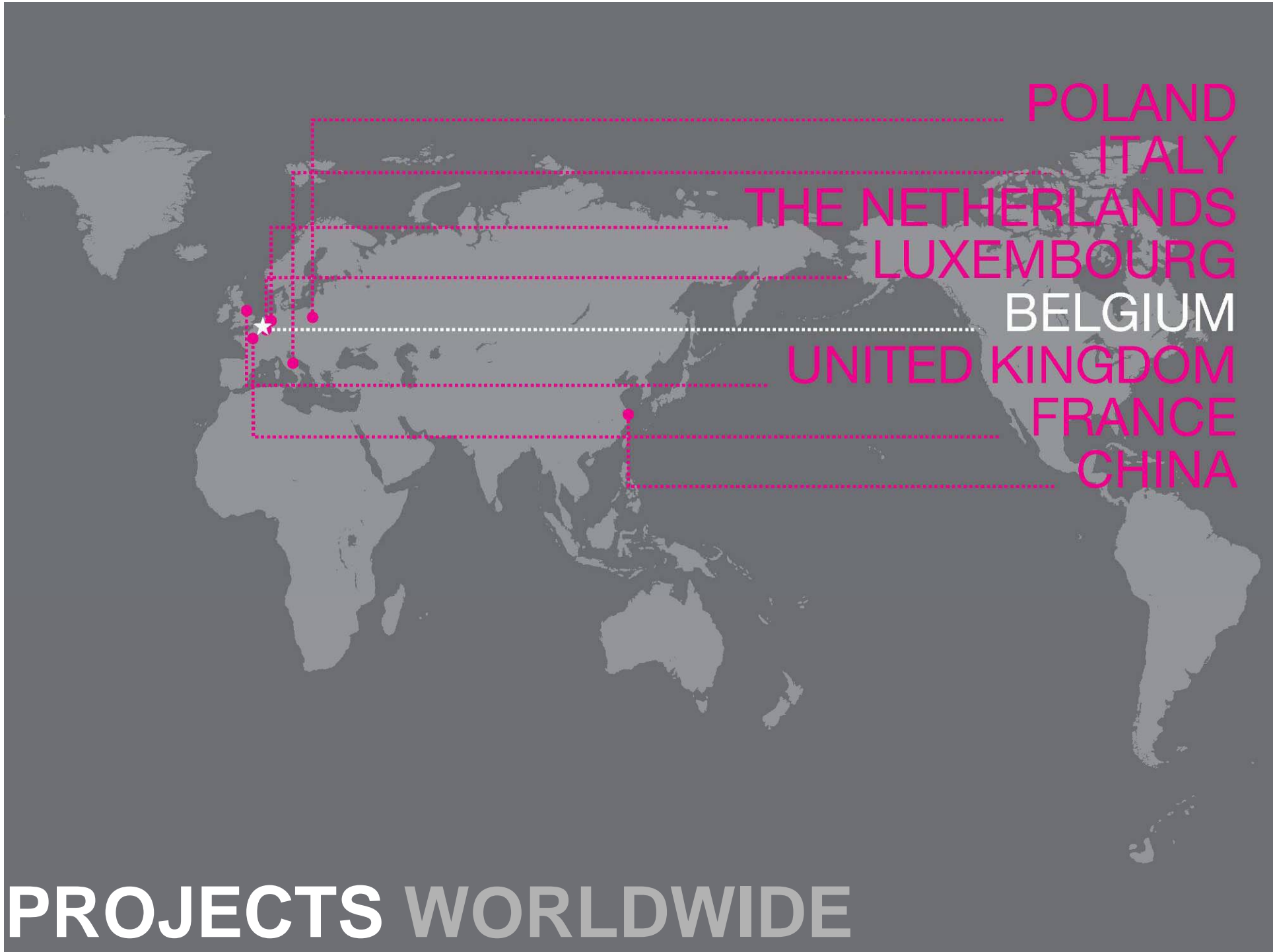
OPPORTUNITeiten



Cockerillkaai 18

CONIX ARCHITECTS BRUSSEL  
Rue Van Meyelstraat 30

- **Werkzaam in private en openbare sector**  
(residentieel, kantoren, scholen, cultureel, industrieel, stedenbouwkundige ontwikkelingen, productontwikkeling, retail,



POLAND

ITALY

THE NETHERLANDS

LUXEMBOURG

BELGIUM

UNITED KINGDOM

FRANCE

CHINA

PROJECTS WORLDWIDE

# Waarom ESF call?

- Bijkomende financiële middelen ivm crisis
- Vraag vanuit de MW om meer zelfstandigheid (strategiedocument 2010-2025)
- Meer transparantie: directie → MW
- Expertise in huis te houden (anciënniteit gem. 3,8 jaar, verloop 20% van de MW op jaarbasis)
- Toekomst MW en bureau garanderen
- Onderscheiden tov andere bureaus

# Waarom IAO?

- Follow our Mission statement:  
GUIDED BY EMOTIONS, INSPIRED BY BEAUTY & CREATIVITY,  
SUPPORTED BY EXPERIENCE, SUSTAINABILITY & CONTEXT,  
CONIX ARCHITECTS IS CONTINUOUSLY IN MOTION.
- Investeren in hooggekwalificeerde en ambitieuze medewerkers, die zich willen inzetten voor het succes van het bedrijf en van de klant
- Een lerende organisatie die altijd op zoek is naar goede krachten en oplossingen

# Doel

- 3 doelstellingen:
  - Meer regelmogelijkheden bieden aan de MW:
    - betere bureaustructuur: zelfsturende teams
    - ontwikkelen groepsdynamiek: gestructureerd teamoverleg, verdelen project- en regeltaken
    - verhogen werk- en communicatiemiddelen: intranet, PM, DM
    - verhogen transparantie (reeds beslist na coaching sessies in 2008): overkoepelende informatieuitwisseling, klantentevredenheidsanalyse, opvolgen resultaten
  - Meer groeimogelijkheden bieden aan de MW:
    - toekomst MW garanderen: opleidingstraject per MW
    - groeimogelijkheden uitwerken: multi inzetbaarheid creëren, ontwikkeling tot meer volwaardige en polyvalente MW
  - Verhogen van de motivatie van de MW:
    - opstarten teamwaardering en beloning

## Risico's

- Te weinig transparantie – directie laat niet los
- Onvoldoende tijd en middelen
- Slechte ervaringen uit verleden ivm veranderingsprocessen (cfr coaching sessies)
- Personeelsverloop
- Zelfstandigen worden niet graag aan banden gelegd

# Opportunities

- Verhogen productiviteit/rendement
- Verhogen tevredenheid MW
- Verhogen tevredenheid klanten
- Cultuur- en organisatiewijziging doorvoeren

“Het uiteindelijke doel is om ons beroep met passie en gedrevenheid te blijven uitoefenen binnen een goed georganiseerd bedrijf. Hierbij is de menselijke factor van groot belang. De zelfontplooiing van elke medewerker met voldoende kansen om ambities waar te maken, de aangename werksfeer en opdrachten, gecombineerd met zo min mogelijke stress binnen een goed geoliede organisatiestructuur zijn van primordiaal belang.”

# CONIX | ARCHITECTS

continuously | in motion

All rights reserved. No part of this presentation may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form, by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without the written permission of Conix Architects.  
© Conix Architects, 2009