



Betere resultaten door de aandacht voor strategie èn gedrag

Gedrag heeft een grote invloed op het (financiële) resultaat van uw organisatie. En welk gedrag effectief is, verandert bovendien met de tijd. Uw succes hangt dus sterk af van de mate waarin u het gedrag in de organisatie in lijn kunt brengen met uw strategische doelstellingen. De toekomst is aan de best aangepasten. Dat bewees Charles Darwin al met zijn vinkenonderzoek. Daarom ondersteunen wij organisaties in:

- ✓ het proces om tot een solide en gedragen strategie te komen
- ✓ het ontwerpen en doorlopen van kritische veranderprocessen
- ✓ effectief en organisatiebreed beïnvloeden van gedrag

Dat doen wij als klankbord voor de leiding, als ontwerper van het veranderproces of in een uitvoerende rol. Onze dienstverlening start soms vanuit het proces van strategievorming en soms vanuit de wens om tot ander gedrag te komen. Zie hiervoor ook de thema's hierboven.

Onze maatwerk aanpak en vernieuwende interventies zorgen voor blijvend betere resultaten en een plezierig werkklimaat. Wij werken graag met bestuurders of directieleden die weten dat het altijd beter kan.

Filosofie

In de verschillende organisaties waar ik werkte viel het mij altijd op hoe moeilijk het was om te veranderen. Groot of klein. Europese of Amerikaans. Ze bleken een stuk minder maakbaar dan ik gedoceerd kreeg bij Bedrijfskunde in Groningen. Tijdens mijn master in Management Consulting aan de Erasmus Universiteit kreeg weerstand tegen veranderen een belangrijke plaats. En sinds de oprichting van Zuid Organisatie Ontwikkeling in 2002 ben ik me verder gaan toeleggen op het ontwerpen van veranderprocessen die met minimale weerstand en blijvende resultaten opleveren.



Naast de wetenschap dat verandering pas ontstaat als mensen er uit uit vrije wil aan willen bijdragen werken wij vanuit de volgende principes:

- ✓ het veranderproces moet leiden tot een beter financieel resultaat én een betere werksfeer;
- ✓ het vormt een samenhangend geheel waarin de verschillende elementen elkaar versterken;
- ✓ het is praktisch van opzet, iedere stap levert direct resultaat en het past binnen de dagelijkse activiteiten van de leiding en medewerkers.

Werkwijze



Onze aanpak is gebaseerd op brede betrokkenheid en gericht op de belangrijkste kansen. Vanuit die optiek ondersteunen wij organisaties vanuit één of meer van de volgende rollen:

- ✓ Als klankbord voor de hoogste in lijn
- ✓ Als ontwerper van het veranderproces en begeleider van uw leidinggevenden
- ✓ Als regisseur en (mede) uitvoerder van het veranderproces

Op basis van uw vraag bepalen wij samen met u waar onze toegevoegde waarde ligt. En al is natuurlijk ieder veranderproces maatwerk, een aantal interventies komen frequent terug:

360-graden analyse van uw organisatie

Op basis van informatie van klanten, leveranciers, medewerkers en andere belanghebbenden geven wij u een beeld van de kansen en mogelijke verbeterpunten van uw organisatie.

Toekomstvisie en strategievorming

Het formuleren van een aantrekkelijke en overdraagbare toekomstvisie is een belangrijke voorwaarde voor succes. Zo'n visie heeft een aantal noodzakelijke elementen: Wat gebeurt er in de omgeving? Waar zijn we sterk in? Welke concurrentiestrategie past daar bij? En welk gedrag helpt ons daarbij? Op basis van deze elementen beschrijven we de nieuwe toekomst voor uw organisatie in zo min mogelijk woorden. Daarbij werken wij methodisch van buiten naar binnen om zodoende tot nieuwe strategische opties te komen die gebaseerd zijn op vragen uit de markt. Vervolgens kunnen wij u en de organisatie begeleiden bij het uitwerken van de nieuwe toekomst in een strategisch plan.

Leiderschap

Uw leidinggevenden spelen de belangrijkste rol in het veranderproces. Daarom dragen wij vaardigheden over die uw leidinggevenden in staat stellen met minder inspanning meer resultaat te boeken. Dit zorgt voor blijvende resultaten, ook als wij weer weg zijn.

Greenfielding

Soms is het nodig om eerst ruimte te creëren in de agenda's van uw mensen door opnieuw naar hun activiteiten en prioriteiten te kijken. Daarmee ontstaat ruimte voor het veranderproces. En dat maakt veranderen een stuk minder lastig.

Organisatiedialoog

In de meeste organisaties is de onderlinge communicatie maar voor een beperkt deel gericht op de strategisch doelen en het verbeteren van de samenwerking. Daarom helpen wij bij het tot stand brengen van een resultaatgerichte dialoog die de doelen van de organisatie dichterbij brengt en de samenwerking versterkt. Door deze aanpak verschuift de aandacht van het verleden naar de toekomst en ontstaat er meer dynamiek en focus.

Gedragbeïnvloeding

Een organisatie ontwikkelt zich in de tijd. En ook uw omgeving verandert voortdurend. Maar gedrag van uw mensen verandert vaak niet mee. Daarom is het van tijd tot tijd nodig om het gedrag in de organisatie weer in lijn te brengen met uitdagingen van het moment. Gedragsverandering is één van de meest weerbarstige onderwerpen in organisaties. Gedrag is vaak moeilijk grijpbaar, wordt door veel zaken beïnvloed en is nauwelijks afdwingbaar. Daarom zijn wij blij dat wij u een aanpak kunnen bieden die zich bewezen heeft in verschillende sectoren en branches. Welke gedragsaspecten binnen uw organisatie kosten u veel tijd en energie? En wat zou dat voor u betekenen wanneer die zonder uw aandacht vanzelf beter zouden gaan?

Zie onze homepage voor een aantal veelvoorkomende thema's op gebied van gedrag.

Borging

Tijdens de borgingsfase besteden wij samen met u veel aandacht aan het aanpassen van processen, systemen en structuren. We gebruiken hier de inzichten die tijdens het veranderproces zijn ontstaan om verdere vereenvoudigingen en verbeteringen door te voeren en ervoor te zorgen dat het juiste gedrag systematisch beloond wordt.

Contact



Wij komen graag in contact met bestuurders of directieleden die weten dat het altijd beter kan.

Zuid Organisatie Ontwikkeling

Carel Jan van den Wildenberg
+31 43 325 24 22

Op de volgende pagina vindt u enkele terugkerende thema's in onze dienstverlening.

Terugkerende thema's

Externe oriëntatie

Vrijwel iedere organisatie ontstaat vanuit de behoeften van klanten en is daar in het begin ook sterk op gericht. Maar door groei, reacties op incidenten en interne dynamiek wordt de bedrijfsvoering complexer. Hierdoor verschuift de aandacht van buiten naar binnen. Soms in een mate die raakt aan het bestaansrecht van de organisatie. Vroege signalen hiervoor zijn een toename van klachten, wrijving tussen afdelingen en onenigheid over de te volgen koers.



Wij kunnen u helpen om de aandacht weer naar buiten te verleggen. Onder anderen door een groter deel van uw organisatie te betrekken bij het verzamelen van externe signalen en het vertalen hiervan naar interne antwoorden. Bijvoorbeeld door anders te organiseren, of door nieuwe producten of diensten te ontwikkelen. Dit verbetert de relatie met uw klanten en leidt verrassend genoeg vaak tot lagere kosten. En omdat uw medewerkers aanvoelen dat de hernieuwde focus op de buitenwereld de juiste weg is, geeft dat nieuwe energie en verhoogt dat de betrokkenheid bij de organisatie.

Interne verbondenheid

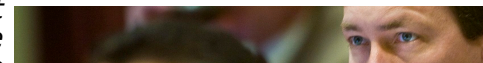


Hoe groter de organisatie, hoe meer behoefte aan specialisatie van functies en afdelingen. Maar tegelijk ontwikkelen deze kleinere eenheden hun eigen dynamiek en stellen ze hun eigen prioriteiten. Ook op individueel niveau kan de binding met de organisatie verminderen. Conflicten, stijgend ziekteverzuim, afstemmingsproblemen en mentaal afhaken zijn signalen van onvoldoende interne verbondenheid.

Een sterkere interne verbondenheid leidt dus direct tot betere resultaten. Daarom hebben wij een methode ontwikkeld die de dialoog versterkt tussen medewerkers en leidinggevenden, top en vloer en tussen lijn en staf. Een dialoog die leidt tot meer betrokkenheid, samenwerking en persoonlijke groei. Een dialoog die gegarandeerd leidt tot betere resultaten en meer plezier in het werk.

Resultaatgerichtheid

Aan welke organisatie u ook leiding geeft, uiteindelijk gaat het altijd om resultaten. Betere producten en diensten, lagere kosten, hogere klanttevredenheid, Beter dan andere aanbieders en ook beter dan vorig jaar. Het bepaalt de toekomstige positie van uw organisatie, de kansen voor uw mensen en uw eigen succes.



De resultaten die u behaalt zijn het gevolg van de vele beslissingen die iedere medewerker dagelijks neemt. Daar kunt u niet altijd bij zijn. En dat zou ook niet goed zijn. Er dient dus een stuurmechanisme te zijn dat de kwaliteit van deze beslissingen positief beïnvloedt. Een mechanisme dat er voor zorgt dat alleen die dingen worden gedaan die waarde toevoegen terwijl ook de kosten scherp in de gaten worden gehouden.

Een bruikbaar stuurmechanisme hiervoor is mede-eigenaarschap in combinatie met een strategische dialoog vanuit een visiedocument. Medewerkers nemen dan niet alleen betere beslissingen, maar voeren die ook consequenter uit. Dus heeft u het gevoel dat de resultaatgerichtheid van uw organisatie beter kan, neemt u dan contact op met ons.

Flexibiliteit

Flexibiliteit wordt vaak gezien als het kunnen inspelen op fluctuaties in de vraag. Maar vanuit een strategisch perspectief is flexibiliteit veel breder. Dan gaat het erom dat je kunt reageren op veranderingen in de omgeving die van invloed zijn op het voortbestaan van je organisatie. En dan gaat het vaak om flexibiliteit op gebied van organisatieontwerp en gedrag. Dat was voor de bewoners van het Paaseiland moeilijk, maar is dat ook voor de meeste organisaties. Door het streven naar controle en efficiency is de flexibiliteit van de meeste organisaties laag. Maar ook de complexiteit van de aansturing, overlegstructuren en rapportages kan een rol spelen.



Flexibiliteit vraagt om een zekere mate inefficiëntie en om de acceptatie dat organisatiesystemen niet altijd volledig onder controle zijn. Wij kunnen u helpen om een betere afstemming te vinden tussen tussen flexibiliteit, efficiency en controle. Daarmee geeft u zichzelf de ruimte om sneller te kunnen reageren op kansen en bedreigingen.