

Organisaties in voortdurende verandering

Deze flyer schetst onze aanpak en ideeën over wat werkt als u een veranderingsproces tot een succes wilt maken. Wij werken met leidinggevendenden, teams en individuen.

Onze visie

'Gras groeit niet harder door eraan te trekken.'

Organisaties veranderen pas echt als de mensen in beweging komen. Als ze gaan werken vanuit een nieuwe gedachte, een andere houding en andere dingen gaan doen. Vanuit ons mensbeeld ondersteunen wij organisaties om in beweging te komen. Wij denken in:

- o Zien (het is een feit, het is nodig)
- o Bewogen worden (het raakt mij en mijn omgeving)
- o In beweging komen (ik wil iets doen)

Onze ankerpunten zijn:

- o Heel zorgvuldig aansluiten bij u en uw organisatie (geen blauwdruk maar maatwerk)
- o Het management ondersteunen in hun rol als verandermanagers
- o Samen met u een nieuw en helder perspectief creëren
- o Het primaire proces is leidend voor de gewenste verandering
- o Zien en benoemen wat nodig is
- o Met u bruggen bouwen tussen de diverse lagen in de organisatie
- o (Organisatie)patronen bespreekbaar maken
- o De focus leggen op wat al werkt & de vooruitgang die geboekt wordt

Leiding geven aan verandering

'Ook een grote verandering begint met het zetten van de eerste stap.'

Veel leidinggevendenden die wij spreken, geven aan dat ze het best lastig vinden om hun visie of gewenste verandering vorm te geven in de praktijk.

Sturen op resultaat en mensen meekrijgen in een verandering is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Medewerkers verantwoordelijkheid geven, hen waarderen voor de geboekte resultaten en zaken die goed gaan, zal vooruitgang en trots geven! "Zelf ervaren en doen" is de kern van onze leerprogramma's over leiderschap.

Essenties in deze programma's zijn:

- o noodzaak uit te dragen en mensen te inspireren;
- o zich de visie eigen te maken en vanuit eigen beelden te vertalen naar de werkvloer;
- o gebruik te maken van de samenhang tussen systemen, werkprocessen en gedrag;
- o aan te sluiten bij de verschillende veranderstijlen van hun mensen;
- o goed getimed de juiste prikkels uit te delen;
- o én het gesprek aan te gaan over zichzelf & de verandering.

Groepsdynamiek en veranderingen

'People who act on beliefs as if they were facts, or who assume that everyone sees the world the same way they do, can expect surprises in life' ~ Ken Hultman

Zodra de organisatie in beweging komt, wordt in ieder geval een deel van de mensen uit hun comfortzone gehaald. Dit heeft vaak effect op de teamsamenwerking. Hoe behoudt u verbinding terwijl ieder op een eigen manier door de verandering geraakt wordt?

Medewerkers die hun eigen aandeel in het groepsproces zien, zijn beter in staat om eigenaarschap te tonen. Voor zichzelf, het belang van het team en voor het behalen van het bedrijfsresultaat. In teamcoaching stimuleren we gezamenlijk leren door het benutten van elkaars talenten en door het zichtbaar maken van samenwerkingspatronen. Zo bevorderen we de doelgerichtheid en daadkracht van het team.

Individen in beweging

'Zoek naar het wenkend perspectief.'

Soms is het nodig om individuen een extra stimulans te geven. Dit kan tijdens groepsbijeenkomsten, eventueel aangevuld met individuele coaching.

Belangrijke thema's in onze begeleiding zijn:

- o Wat is mijn natuurlijke veranderstijl?
- o Wat wil ik in mijn werk en mijn leven?
- o Hoe past dit bij de veranderingen in mijn organisatie?
- o Waar liggen in dit veranderproces mijn kansen?
- o Hoe ga ik de verandering voor mezelf en de organisatie tot een succes maken?

In de praktijk zien we dat het perspectief van mensen verandert. Ze gaan meer kijken naar wat er wel is, gaan op zoek naar winstpunten voor henzelf, mogelijkheden tot beïnvloeding en komen beter voor zichzelf op. Dat maakt het gemakkelijker om het verlies, dat gepaard kan gaan met verandering, te accepteren en nieuwe kansen te zien.