

# TIME

**corinor**  
organisatieontwikkeling

for  
Change

## Organisatorische Groei en Ontwikkeling

Wil uw managementteam de focus verleggen  
en duurzame vooruitgang boeken?

### Effectiviteit van veranderingen

Veel organisaties bevinden zich in een constant veranderingsproces. Vanwege de toenemende concurrentie en de veranderende arbeidsmarkt, wordt er steeds meer van het management gevergd. Centraal staan aangepaste strategieën, nieuwe formatie van managementteams en kostenbesparingen.

In praktijk realiseren veel bedrijven minder dan 30 procent van de beoogde ambities. Bedrijven en managementteams blijken onvoldoende in staat te zijn de beoogde veranderingen zelfstandig vorm te geven. Er wordt veel tijd en energie gestopt in wat er moet gebeuren. Bijvoorbeeld: welke producten moeten ontwikkeld worden, welke klanten krijgen de meeste aandacht, wanneer moet alles plaatsvinden en wie is verantwoordelijk voor wat?

Er wordt echter veel minder tijd besteed aan hoe de organisatie deze veranderingen doorvoert.

Procesbeschrijving en informatietechnologie zijn weliswaar 'proces enablers' waar de aandacht op ligt, maar de factor mens, welke van doorslaggevend belang is tijdens een duurzaam veranderingsproces, wordt (vaak onbewust) naar de achtergrond verdrongen. Het uiteindelijke resultaat is veel interne focus, afname van de klantgerichtheid en toename van het ziekteverzuim en ongewenst personeelsverloop. Al jaren probeert men de factor mens 'onder controle' te krijgen, ondanks het feit dat de realiteit ons laat zien dat dit op de lange termijn geen enkel resultaat oplevert. Integendeel! Wat weerhoudt organisaties nu werkelijk om succesvol te zijn?

**Wij bieden u antwoord op de vraag:**

**"Op wat voor manier kan uw organisatie niet alleen haar ambities realiseren, maar ook de concurrentie voorblijven?"**

**onbenut potentieel**

## Voorbeeldgedrag staat centraal

Corinor ondersteunt organisaties en managementteams in tijden van heroriëntatie en implementatie door middel van een op maat gemaakt programma. Managementteams krijgen inzicht in wat hun organisatie en teams weerhoudt om succesvol te zijn. Er wordt o.a. gekeken naar zaken als helderheid qua visie, lange termijn strategie, collectief gedragen jaarplannen, (management)teamwork, organisatorische dynamiek (bijvoorbeeld verzet en politiek), noodzakelijke leiderschapsstijlen, verhoogde empowerment, concrete vertaling van strategische plannen naar de operatie, draagvlak creëren op de werkplek, coachen van medewerkers, collectief alignment voor de plannen, trots, energie aanwenden en concreet voorbeeldgedrag.

Onze aanpak bestaat uit managementbegeleiding on the baan en teamworkshops met een gemeenschappelijk doel. Tijdens deze bijeenkomsten worden zowel onderlinge als persoonlijke intenties duidelijk en creëren managementteamleden duidelijkheid voor zichzelf en het team met oog op de visie en dat wat de organisatie nodig heeft om verder te kunnen groeien.

Centraal staan het proces, de structuur, samenwerkingsverbanden en persoonlijk leiderschap. In vroeg stadium worden individuele en teamambities en doelstellingen geformuleerd, die tijdens het veranderingsproces vertaald zullen worden naar resultaten in de praktijk.

Onze procesaanpak heeft directe impact op hoe het managementteam opereert. Het creëert een organisch geheel dat kracht uitstraalt naar de rest van de organisatie. Goed voorbeeldgedrag resulteert in betrokkenheid en verantwoordelijkheidsbesef bij de overige medewerkers. Dit manifesteert zich in minder ziekteverzuim, een verbetering van innovatiekracht, klantgerichtheid en slagvaardigheid van de organisatie.

## Onze praktijk- en resultaatgerichte aanpak

- De eerste interventie richt zich op het verkrijgen van onderlinge helderheid met betrekking tot visie en korte en lange termijn doelstellingen. We stimuleren hier sterk de betrokkenheid van alle deelnemers aan het hele proces.
- Vervolgens worden er onderlinge intenties uitgesproken. Duidelijk wordt waar en hoe eenieder in het proces staat als individu en wat het managementteam, nu en in de toekomst, in feite bindt. Er worden werkafspraken gemaakt op het vlak van samenwerken in het managementteam; er worden middelen aangereikt om de gemaakte afspraken op de werkvoet te kunnen realiseren. Tijdens deze fase worden de korte en lange termijn doelstellingen nogmaals geëvalueerd en scherp gemaakt (SMART).

- Aansluitend kijken we naar de resultaten die tot op heden zijn geboekt. Deze fase kent een werkvorm die gekarakteriseerd kan worden als confronterend, maar zeer opbouwend. Men raakt zich bewust van de eigen verantwoordelijkheid. Men krijgt inzicht in zelfmanipulatie en beseft dat vooruitgang alleen geboekt kan worden door middel van daadkracht.
- Verder leren deelnemers een succesvol werkklimaat te creëren voor de eigen medewerkers. Wat hebben medewerkers op de werkvloer nodig om de ontwikkelde plannen daadwerkelijk te realiseren? Wat betekent empowerment in de praktijk? Hoe creëer ik een werkomgeving waarin empowerment mogelijk is en leidt tot groei en meer productiviteit? En wat is mijn rol als manager hierin? Tijdens deze fase kijken we uiteraard weer naar de resultaten die tot op heden door de leden van het managementteam geboekt zijn.
- Tot slot, brengen we alle geleerde lessen bij elkaar. De doelstelling is om de ontstane werkwijze van het nemen van leiderschap in een bedrijfscultuur om te smeden, zonder dat rigiditeit ontstaat. Men gaat inzien dat veranderingen tegenwoordig een constante factor zijn, waarbij het aanpassingsvermogen van de organisatie uiteindelijk de sleutel is om zich te onderscheiden van de concurrent.

De vorm waarin onze succesvolle bijdrage aan uw verandering of continue procesverbetering het beste plaats kan vinden, bespreken we graag in overleg met u.

**Voor organisaties die hun externe slagkracht willen verhogen door focus, daadkracht en een meer gemotiveerde en geïnspireerde interne organisatie.**