

V for Victory



H3ROES komt regelmatig bedrijven tegen die wel toe zijn aan een eclatante overwinning. Bedrijven die genoeg tegenslag hebben gehad in de afgelopen jaren om misschien wel verbaasd te zijn dat ze nog bestaan...dat ze hebben kunnen overleven. Maar overleven is niet genoeg. Hoe kom je vanuit een bijna verslagen positie terug in de voorsprong? Het is op het moment dat het vooruitzicht het meest beroerd is, in het donkerste uur, dat helden het verschil helpen maken. Ook als de verzuring en verschraling al heeft toegeslagen en u denkt dat de veranderkracht in uw organisatie al op allerlei manieren beproefd is...

V van Visie

Als er iets is waar een organisatie in zwaar weer behoefte aan heeft, is het een lonkend vergezicht. Letterlijk zingeving. Menig schip kon de gevaarlijke en koude Kaap Hoorn ronden omdat het vooruitzicht van betere tijden scherp op het netvlies stond. Was dat vertrouwen in die toekomst er niet, dan ontstond mouterij of halfhartig koersen, waardoor het schip op de klippen liep. Zou het toeval zijn dat zoveel organisaties het gedachtengoed van Simon Sinek nu omarmen en op zoek gaan naar hun 'Why'? Vanuit die essentie ontspringt immers de visie op toegevoegde waarde voor de toekomst.

Maar ja, die visie koop je niet op de hoek van de straat. Wat is het lonkend perspectief voor bibliotheken, die hun bekostiging onder druk zien staan, ontlezing zien toenemen en waar nog wel gelezen wordt het afleggen tegen digitale concurrentie? Of voor een zorgleverancier die in de klem zit tussen hogere verwachtingen van patiënten en hun familie en de kostendruk vanuit de verzekeraar? Voor een retailorganisatie die met dure A-locaties en dalende omloopsnelheden moet concurreren met online spelers uit Azië?

Toch is dat perspectief er. Wie aanhaakt bij de kansen van deze tijd kan ze ontdekken. H3ROES schetste er een aantal in de Klantrede 2015, maar kent ook de ontwikkelingen die in uw sector nog een gouden randje aan de donkerste wolken geven. Buzzwords als 'digitale transformatie', de 'deeleconomie', de 'beleveniseconomie' en nog veel meer worden concreet als wij, als heuse *frisdenkers*, het zuur omzetten in zoet. We schetsen, op basis van gesprekken met directie en medewerkers, maar ook met ketenpartners en 'wilde ganzen', een lonkend perspectief voor de organisatie gebaseerd op toegevoegde waarde voor klanten. Wat u doet zal veranderen, hoe u doet zal ook gaan bewegen, maar de zingeving van uw bestaan, waarom u doet wat u doet, geven we een eigentijdse invulling.



V van Verbinden

Een visie komt natuurlijk niet in isolement tot stand, maar stoelt op een goed besef van het 'value network' of ecosysteem waar de organisatie deel van uitmaakt (het externe netwerk) en de netwerken en allianties binnen de organisatie. Wij zien organisaties ook als netwerkstructuren en bewust niet als functioneel verkokerde harkjes. Wie gaat denken in waardenetwerken en ecosystemen snapt dat verbinding essentieel is en dat verbindingen niet alleen gelegd, maar ook gecultiveerd moeten worden.

Hoe ontstaat betrokkenheid in netwerken? Hoe onstaat er 'engagement' van medewerkers bij de organisatie? Van klanten bij een merk? Van partners aan een waardepropositie waarin zij co-maker zijn? H3ROES kent als coöperatie op dit vlak als geen ander het klappen van de zweep. We maken een programma waarin we bouwen aan coalities op basis van enthousiasme en toegevoegde waarde, binnen de organisatie, tussen de organisatie en haar klanten en met partners in het netwerk.

V van Veranderen

Verandering is bijna geen opgave meer als het vanuit positieve energie en gezamenlijkheid ontstaat. Vaak benaderen we verandering vanuit weerstand, vanuit het per se moeten of eigenlijk niet kunnen veranderen. Maar dit wordt anders wanneer we inspelen op de positieve drijfveren van veranderbereidheid.

Onze insteek van veranderen is er een van kleine doelcoalities (agile), positieve energie en simpele, effectieve interventies. Die interventies zijn erop gericht drempels te verlagen, angsten weg te nemen, bereidheid te vergroten en te verleiden tot intrinsieke motivatie. Ont-moeten (vertrekken vanuit 'samen willen') en ont-wikkelen (vanuit gedeelde competenties, niet complex maar eenvoudig) zijn sleutelwoorden.

De verandering, die maakt de organisatie zelf mogelijk. Een organisatie met een laag zelfvertrouwen vanwege een moeizame periode kan niets beter gebruiken dan een team coaches die geloven dat het wel kan en die vertrouwen geven aan uw mensen om zelf die prestatie te bereiken. Daarbij is geen plaats voor ingevlogen huurlingen die het roer overnemen.

Victory

Benieuwd hoe wij u vanuit een achterstandpositie kunnen coachen om winnend over de eindstreep te komen? Maak een afspraak met de frisdenkers Jan-Willem Hoogeweegen, Hanno de Schipper en/of Rob Beltman van H3ROES.

