

# Samenwerken is samen werken

Wakker liggen van de 'problemen' binnen jouw organisatie, dat is niet fijn. Minder vervelend wordt het wanneer je weet dat degene die jou probeert te helpen, er ook wakker van ligt. Daar ligt volgens mij de kracht van samenwerken. **Samen** in gesprek gaan en alles op tafel gooien. Zo komt er altijd wel een plan of idee dat de situatie draaglijker maakt en een positieve wending geeft aan de toekomst van je organisatie. Op deze manier vinden we samen de juiste weg naar de **stip op de horizon!**

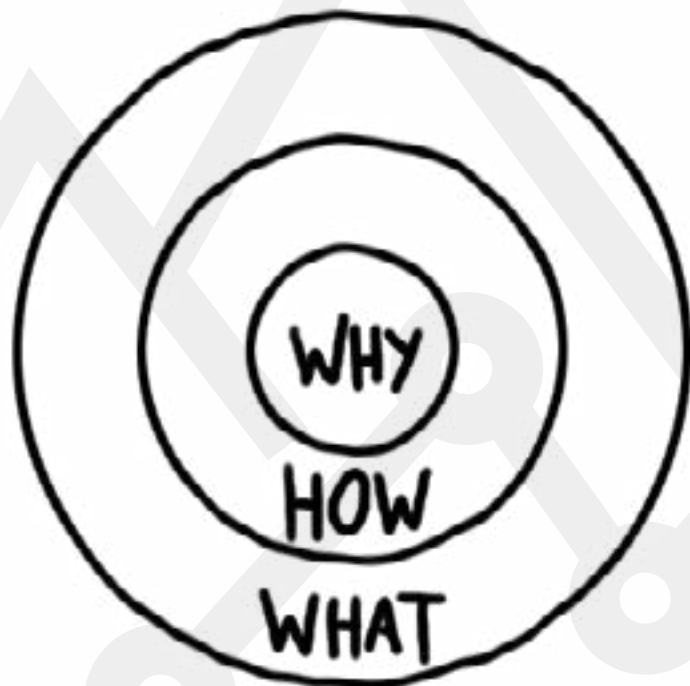
## Golden Circle (Why, How and What)

### Why

Een belangrijke vraag die je jezelf als organisatie kan stellen, is "**Waarom doe ik wat ik doe?**". Die 'Why' is cruciaal want dit vormt de kern van jouw succes, waar jij voor staat en waarom jij onderneemt. Vaak vormt het zelfs de kern van de oplossing!

Door te kijken naar de **trends** en **ontwikkelingen** in de markt waarin jouw organisatie opereert, krijg je nieuwe inzichten en ideeën. Zo ontdek je vanzelf manieren om dingen anders aan te pakken.

Door te kijken naar wat de **concurrentie** doet en hoe de markt reageert



op veranderingen, kun je vaststellen in welke richting de markt zich begeeft. Waar liggen bijvoorbeeld de afnemersbehoeften? Wanneer je dit in kaart hebt gebracht, speel je gemakkelijker in op de veranderende behoeften en trends van de markt.

### What

Heb je een duidelijk antwoord op jouw 'Why'? Top! Dan begint jouw tweede uitdaging, namelijk de 'What'. **Wat heb je nodig om die stip op de horizon te bereiken?** Zijn er dingen die impact kunnen hebben op je einddoel en/of de weg ernaartoe? Hoe ga je hier dan mee om?

Er zijn tal van factoren die **impact** kunnen hebben. Denk alleen al aan de huidige situatie waarin we leven. Dit heeft vele wegen voor organisaties veranderd. Voor sommigen betekende dat aanpassen om de eindstreep te halen. Anderen bleken achteraf succesvoller dan ooit.

Om in te kunnen spelen op een snel veranderende markt is het cruciaal om een vuurtorenvisie te hebben. Deze visie geeft richting aan allerlei keuzes die dagelijks gemaakt moeten worden. Het helpt je niet te focussen op één ding, maar biedt een **'Wide View'** zodat je in één oogopslag alles kan zien.

Die Wide View zorgt ervoor dat de focus niet komt te liggen op jouw product of de dienst, maar op de **achterliggende behoefte** en de impact van de klant en de markt.

De 'What' moet ook bekend zijn bij iedere medewerker van de organisatie. Of het nou gaat om de financial director of de receptioniste, iedereen in het bedrijf moet de neus dezelfde kant op hebben staan. Het is aan hen (organisatiebreed) om de visie van het bedrijf over te brengen naar de klant.



## How

Met 'How' duik je de diepte in en zoek je het antwoord op de vraag "Hoe gaan we jouw doel bereiken?".

Door in gesprek te gaan en input te leveren aan elkaar kom je erachter dat de weg ernaartoe eigenlijk helemaal niet zo complex en ingewikkeld hoeft te zijn. Door gerichte vragen te stellen en aan de juiste knoppen te draaien kunnen wij beiden proosten op mooie resultaten met goede, positieve uitkomsten.

## New Normative Management Model (NNMM)

De uitkomst van de Golden Circle kan als input gebruikt worden voor een 'Organisation Journey'. Het NNMM leent zich daar goed voor. Het is een strategisch businessmodel dat antwoord geeft op vragen die nodig zijn om jouw organisatie meer wendbaar en gereed te maken voor een nieuwe toekomst. Het New Normative Management Model zorgt voor afstemming binnen de organisatie zodat iedereen niet alleen weet wat, maar ook waarom hij of zij het doet en waar de organisatie naartoe wil. En misschien nog belangrijker, waarvoor hij of zij het doet. Dit creëert een sterk draagvlak waarbij het lonkend perspectief vanuit de stip op de horizon richting geeft bij het behalen van gestelde doelen.

## Het realiseren van je doelen

Anders dan veel traditionele consultancy methodes, nemen wij niet het roer over. Daardoor kunnen medewerkers zich namelijk snel buitenspel gezet voelen. Na afloop kan er dan een gelaten en gedesillusioneerde sfeer ontstaan... iets wat je dus zeker wilt voorkomen!



Voor sommige bedrijven werkt deze aanpak, maar voor de meeste is dit niet de gewenste gang van zaken. Het is van groot belang om de afstand tussen management en werknemers zo klein mogelijk te houden. Met onze aanpak zorgen we daarvoor. Ik zet me graag in als **Critical Friend** in jouw organisatie. Samen de uitdaging aangaan en ervoor zorgen dat jij de juiste koers weer terugvindt.

Door **SAMEN** centraal te zetten en **SAMEN** te bouwen, wordt de betrokkenheid binnen de organisatie groot en zorgt men zelf voor het resultaat. Daardoor heeft de uitvoering een veel grotere kans van slagen en wordt de strategie een deel van het DNA van een organisatie.

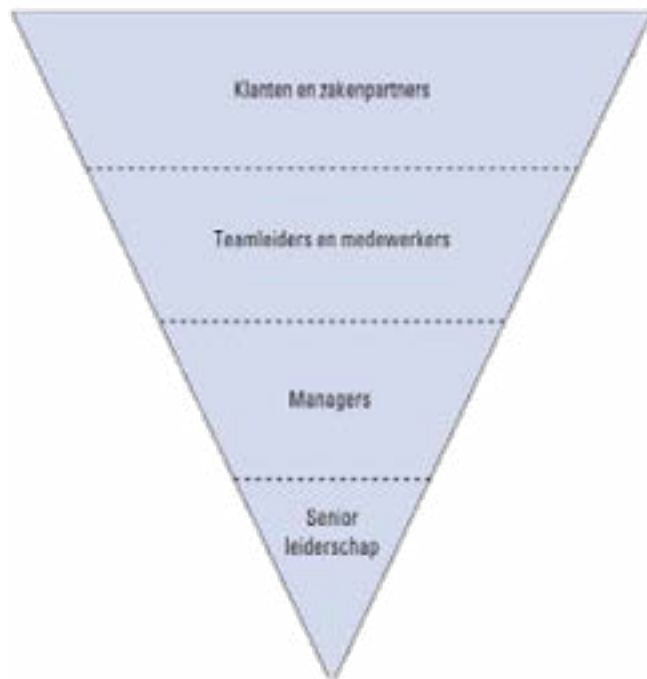
### Een blik op het plan van aanpak

Door samen met het management in gesprek te gaan en op drie niveaus informatie te verzamelen, ontstaat er een eerste gedeelde visie. Doordat alle lagen van de organisatie actief input geven, ontstaat er betrokkenheid bij de veranderingen. Dit groeit snel uit naar enthousiasme, commitment en eigenaarschap, omdat ideeën en innovaties vanuit de organisatie zelf komen. De kennis zit immers bij de mensen en niet bij consultants.

In2Mediair gaat uit van de **omgekeerde organisatie-piramide** (zie volgende pagina) waarbij de medewerkers de belangrijkste schakel met de klanten zijn. Zij zijn veel vaker, soms dagelijks, in contact met klanten. Directie of management is dat vaak veel beperkter.

Door te werken vanuit het NNMM ontstaat er een veranderingsproces waarbij **'tijdens de verbouwing de winkel gewoon openblijft'**. Veranderingen worden geleidelijk doorgevoerd.





Die zogenaamde '**verander Workstreams**' zorgen ervoor dat niemand gefrustreerd raakt en het bedrijf vanuit '**Business as Usual**' gewoon door kan draaien.

Voor het realiseren en het goed laten verlopen van de implementatie van het New Normative Management Model, is er een 3-traps stappenmodel ontwikkeld.

Dit gaat je helpen bij het opzetten, uitvoeren en realiseren van je ambities.

## Stappenplan

### 1ste stap - **De Directie**

Een consultant moet je vooral zien als een '**Critical Friend**' en '**Strategy Partner**'. Deze staat naast de directie om met hen de huidige bedrijfsstrategie te toetsen, actualiseren, maken en/of aan te passen. Dit leidt tot ideeën die uitgewerkt worden tot strategische ambities en langetermijndoelen.

Het is belangrijk dat een Critical Friend niet de verantwoordelijkheid overneemt, maar sturing geeft vanuit de vuurtoren. Het directie-/managementteam krijgt actieve begeleiding en gaat zelf aan de slag. Zo wordt kennis gedeeld en gewaarborgd binnen de organisatie en bepalen directie- en managementleden zelf de inhoud van de weg naar de toekomst. Hierbij worden actuele en zelfontwikkelde managementmodellen gebruikt waardoor de visie concreter en gestructureerder wordt.



## 2de stap - Middle Management

Vanuit een eerste strategische visie en ambitie, op basis van behoeften en resultaten, wordt samen met het (Middle) Management en directe stakeholders, de visie vertaald naar behoeften. Wat heeft het management nodig om de ambitie en resultaten van de organisatie te verzilveren? Aan de hand van een workshop worden verschillende bedrijfsonderdelen, afdelingen en processen geanalyseerd. Ambities en doelen worden afgestemd met M3 (mensen, middelen en materialen), alle neuzen staan dezelfde kant op. **One Mission, One Team, One Voice!**

## 3de stap - Medewerkers

Wanneer de basis is gelegd en stap 1 en 2 zijn voltooid, worden de medewerkers betrokken bij de uitleg van de **ambitie, doelen** en beoogde **bedrijfsresultaten**. Zij krijgen de ruimte om kritische (verduidelijkings-)vragen stellen en daarbij ook kritisch te zijn op de inhoud. Ze mogen zelf aangeven wat zij nodig hebben om hun werk nog beter te faciliteren om zo efficiënt en effectief mogelijk te kunnen werken. Sommige resultaten zullen makkelijker te behalen zijn door middel van het opzetten en doorlopen van een project. Hierbij kunnen de medewerkers bij het doorvoeren van de veranderingen bijvoorbeeld deelnemen als projectleider bij het realiseren van resultaat.



## In2Mediair

In2Mediair is erop gericht om inzicht en sturing te geven aan die bedrijven die hun koers even kwijt zijn, toetsen of nog scherper willen neerzetten. **Wij geloven erin dat de kracht komt uit actief luisteren, samenwerken en door de verbinding met elkaar aan te gaan.** Veel bedrijven en het MKB schieten hierin nog tekort, laat jou dit niet overkomen. Een sterke vertrouwensband is meer waard dan een consultant die voor drie maanden een kijkje komt nemen in de keuken. Een vertrouwensband zorgt voor een duurzame en sterke connectie tussen twee partijen waardoor de ontwikkelde visie nog jaren mee kan.

Deze whitepaper is geschreven om **inzicht** te geven in de mogelijkheden hoe consultancy ook op een andere manier kan. En hoe die andere manier misschien wel voor jouw organisatie van groot, strategisch belang kan zijn.

Check ons ook op [YouTube](#), [LinkedIn](#) of op [www.in2mediair.nl](http://www.in2mediair.nl) voor de meest recente blogs of vul daar de Quickscan in!

Direct contact kan natuurlijk ook via **06-30 76 99 77** (Eric de Jong).

