



SELECT & DEVELOP YOUR
**MANAGEMENT
STARS**



**OP MAAT GEMAAKT
MD-TRAININGSPROGRAMMA**

ANALYSIS, PROBLEM SOLVING & LEARNING

Together we achieve your goals and results.

Wij 'leren' organisaties om zich continu te ontwikkelen en toekomstige veranderingen proactief te managen. Jaarlijks investeren organisaties wereldwijd 60 miljard in MD-programma's. Uit onderzoek, longitudinale enquêtes en kwantitatieve data blijkt dat MD-programma's die 'engagement' bij managers stimuleren en hen 'empoweren' om hun teams en organisatie effectiever te ondersteunen, het beste resultaat opleveren. Ons doel is om organisaties te assisteren in het bevorderen van voortdurende persoonlijke ontwikkeling, zowel in het werk- als privéleven, ongeacht de aanwezigheid van een MD-programma.



Problem Solving

Is het in deze onvoorspelbare wereld nog mogelijk om een strategie te ontwikkelen? Ondanks deze onzekerheid blijven succesvolle organisaties plannen en strategisch handelen; ze kijken juist vooruit. We zien de opkomst van een nieuwe vorm van strategie: een wendbare strategie. Dit vraagt om 'Thinking Time'.

Prestatieverbetering en innovatie vereisen de bereidheid om kwetsbaar op te treden en te erkennen dat er momenten zijn van onzekerheid. Zoals Keith Cunningham opmerkt: "You should know the truth and the truth will set you free." We zijn ons bewust van dit principe, maar wat betekent het concreet? Als ik de waarheid ontwijk, mis ik de kans om te veranderen. Dit inzicht leidt tot de kernvraag voor uw business: hoe blijft u voor op de concurrentie? En welke besluiten moet u nemen? Organisaties moeten dieper inzicht krijgen in de dynamiek van hun markt. Wat is de essentiële vraag voor uw organisatie of team? Als we zaken vergelijken met een 'wedstrijd', welke 'wedstrijd' moet dan gewonnen worden en hoe worden wedstrijden in uw sector beslist? De sleutel tot winnen is 'Thinking Time' en het correct begrijpen van de onderliggende oorzaken van problemen.

In de drukte van dagelijkse operaties bedenken managers soms oplossingen voor problemen die er niet zijn. Velen zijn voornamelijk operationeel bezig en dat heeft vaak hun voorkeur. Als u niet de tijd neemt om het echte probleem te identificeren, werkt u wellicht aan een oplossing voor een niet-bestaand probleem, geleid door de 'waan van de dag'.

Wij coachen organisaties en managers in het oplossen van problemen, het maken van de juiste analyses, het achterhalen van de daadwerkelijke, verborgen oorzaken van problemen, en het doorbreken en verbeteren van bestaande culturen en processen. Een strategische benadering in plaats van een tactische helpt bij het opstellen van een effectiever plan om uw doelstellingen te behalen. Het is cruciaal dat we onze mindset aanpassen en ons richten op het fundamentele probleem voor blijvende resultaten. We bieden frameworks en tools om de overgang van strategie naar 'operatie' te faciliteren.

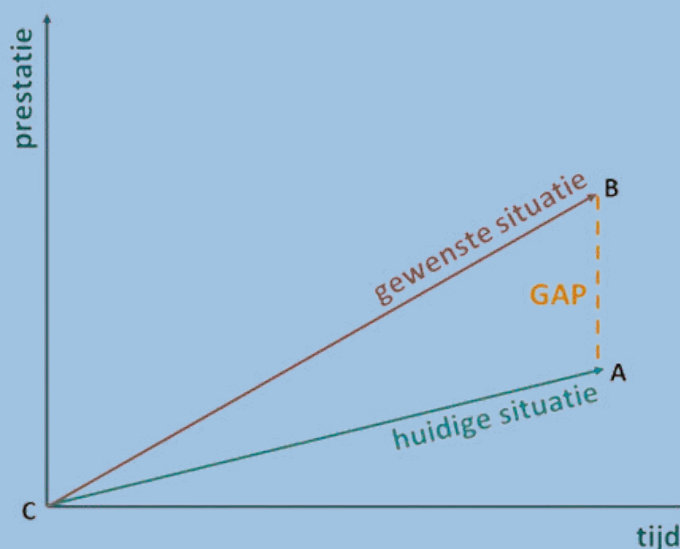


Het Fundamentele probleem

Wat houdt dit concreet in? Waar gaat het mis als managers zich realiseren dat het juist beoordelen van een probleem essentieel is? Een diepgeworteld probleem is onze natuurlijke weerstand tegen verandering. Door de realiteit te ontkennen of te negeren, omzeilen we de noodzaak tot verandering. Dit zien we terug bij verslaving: verslaafden overtuigen zichzelf vaak met de gedachte: "Ik heb geen probleem, ik functioneer prima!" Er lijkt voor hen dan ook geen reden te zijn om hun gedrag aan te passen.

Focus niet alleen op het Symptoom

Naast Punt A, de actuele situatie, hebben we Punt B dat het beoogde doel symboliseert. Veel mensen blinken uit in het uitstippelen van dit eindpunt, waarbij technieken zoals visualisatie, doelstellingsstrategieën en binair denken worden gebruikt. We zijn dus vaardig in het definiëren van de gewenste situatie, maar meestal niet zo sterk in het objectief beoordelen van de huidige stand van zaken. Vaak richten we onze aandacht op de kloof tussen A en B, die we beschouwen als het probleem. Maar deze kloof tussen A en B is enkel een symptoom. Het daadwerkelijke probleem ligt eerder, bij Punt C, zoals weergegeven in de grafiek. Dit initiële obstakel staat effectief verandermanagement in de weg. Om werkelijke vooruitgang te boeken, is het essentieel om inzicht te verkrijgen in de elementen die succes in de weg staan. Dit vraagt om een strategische benadering die de kern van het probleem adresseert en niet alleen de oppervlakkige symptomen.



Pak de onderliggende oorzaak aan: een strategische benadering

Het daadwerkelijke probleem identificeren is vaak uitdagend. Als men bijvoorbeeld worstelt met overgewicht, is het niet voldoende om enkel tactieken voor gewichtsverlies toe te passen, zoals het kopen van een fitnessboek of het inschakelen van een personal trainer.

In plaats daarvan is het essentieel om te onderzoeken wat de werkelijke reden is achter het overgewicht en deze aan te pakken. Vandaar dat de meeste dieetboeken niet effectief zijn. Door een strategische benadering te kiezen in plaats van een puur tactische, kunt u een effectievere strategie ontwerpen om uw doelen te bereiken. Het is cruciaal om een veranderde mindset te hanteren, te focussen op de onderliggende oorzaken en daarmee blijvende resultaten te boeken.

Om een probleem effectief op te lossen, moet men eerst de kern ervan begrijpen. Anders resulteert dit in mislukte oplossingen die frustratie en stagnatie met zich meebrengen. Het merendeel van de tijd worden deze fouten herhaald, wat leidt tot vermoeidheid, frustratie en geen vooruitgang. Een probleem doorgronden vereist diepe reflectie.

Bij uitdagingen zoals dalende omzetten, een negatieve bedrijfscultuur of het gebrek aan competent personeel gaat het veelal om symptomen van een dieperliggend probleem dat opgelost moet worden. Dit vereist overpeinzing. Zaken doen en management zijn intellectuele uitdagingen, te vergelijken met een spel als schaken. Emoties hebben zelden een constructieve rol in effectief management en zakelijke besluitvorming.



Procedures & Structuur

Voor een effectieve uitvoering is een zorgvuldig uitgedacht plan essentieel. Hoewel succes de wens voor snelle groei kan aanwakkeren, is het van cruciaal belang om de gevestigde procedures en structuren die tot het huidige succes hebben geleid, te respecteren en te behouden. Een balans tussen structuur en cultuur is onmisbaar.

Het nemen van verantwoordelijkheid is een centraal thema. Onder 'cultuur' vallen aspecten zoals hoe we met elkaar omgaan, verplichtingen nakomen, samenwerken en elkaar ondersteunen. Een voorbeeld van een bedrijf dat streeft naar het implementeren van een dergelijke cultuur is het Korps Mariniers.

Wat betreft structuur: denk aan een machine, zoals een oude auto. Als deze goed functioneert, vul deze dan met brandstof en hij rijdt. Veel ondernemers hebben echter een verouderd systeem dat handmatig opgestart moet worden. Wat heeft uw voorkeur? Managers die telkens handmatig actie moeten ondernemen om de organisatie draaiende te houden? Of kiest u voor een geautomatiseerde, efficiënte structuur - vergelijkbaar met een nieuwe auto - die zonder constante handmatige interventie werkt?

Expansie mag nooit het voornaamste doel van een onderneming zijn. Prioriteiten zoals winst genereren en een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij moeten altijd vooropstaan. Organisaties zouden hun focus moeten leggen op het opbouwen van een uitzonderlijke bedrijfscultuur en -structuur. Dit is wederom een intellectuele uitdaging die zowel reflectie als een langetermijnvisie vereist, en niet zozeer snelle oplossingen. Wij staan klaar om organisaties te begeleiden in het opzetten van robuuste procedures en structuren.



Volgende Stappen

Onze op maat gemaakte MD-programma's zijn ontworpen om managers & teams te transformeren en de wendbaarheid te stimuleren die nodig is in de moderne, data-gedreven wereld. We helpen u leiderschap opnieuw te definiëren, generatiekloven te overbruggen, wendbaarheid en 'ownership' te omarmen en resultaatdoelstellingen te overtreffen.





**Bel ons vandaag
010 - 477 02 88**