

Veranderen of vernieuwen van de strategie, structuur of cultuur begint met het in kaart brengen van de gewenste situatie. Om tot deze gewenste situatie te komen zijn er altijd meerdere scenario's denkbaar. Wilt u bijvoorbeeld een aantal organisatieonderdelen herinrichten (structuur) en staat management development (cultuur) ook al enige tijd op de agenda, dan is het integreren van deze twee processen een mogelijk scenario. In het kader van management development zouden leidinggevenden immers een concrete rol kunnen vervullen bij het herinrichten van de organisatieonderdelen. Dit bespaart de organisatie enerzijds tijd en anderzijds wordt er op een constructieve manier gebruik gemaakt van de output van het ene proces voor de input van het andere. Naast de vormgeving van het veranderingsproces is natuurlijk ook de processturing, het in kaart brengen van risico- en succesfactoren en de informatievoorziening aan de interne organisatie van wezenlijk belang. Als deze verschillende elementen aan de start van de gewenste verandering op een juiste manier worden verankerd in het proces, dan zal de slagingskans hoog zijn. Organisatieverandering of -vernieuwing is dus niet eenvoudig, vooral omdat het de pijlers van de organisatie raakt. Als adviseurs zijn wij ons hier terdege van bewust. Juist omdat geen enkele organisatie identiek is en omdat elk mogelijk veranderverscenario uniek is, maken wij bij onze advisering géén gebruik van een zogenaamde blauwdruk. Maatwerk naar menselijke maat is bij organisatieverandering in onze optiek dé sleutel tot succes. Dit is dan ook kenmerkend in onze aanpak.