

Hoe krijgen we onze mensen aan de gang met de nieuwe strategie?

De cijfers van een accountskantoor gaan langzaam maar structureel achteruit. Marktonderzoek wijst uit dat de doelgroep van dit kantoor aan het krimpen is. De kwaliteit van het werk is ruim voldoende, maar het imago van het kantoor blijkt stoffig te zijn. Dus ontwikkelen zij een nieuwe strategie en uitstraling, inclusief huisstijl en kernwaarden: de nieuwe koers is commerciëler en proactiever.

In eerste instantie is de vraag aan ons: Hoe zorgen we dat onze nieuwe kernwaarden gaan leven? Want dat blijkt niet vanzelf te gaan. In gesprek verandert de vraag naar: “Kunnen onze mensen dit wel?” en “Hoe krijgen we ze ermee aan de gang?”

Uit een analyse van de organisatie aan de hand van de Belbin teamrollen blijkt dat de match tussen de koers en de aanwezige mensen op zijn minst een flinke uitdaging is. En daarbij dat er grote verschillen zijn per locatie.

Daarom ontwerpen we met iedere locatie een maatwerkprogramma. De doelstelling is overal gelijk: de omzet moet omhoog door nieuwe klanten aan te boren.

Door overnames en selectie van de partners heeft iedere locatie zijn eigen dominante teamrol en bijbehorende cultuur. Daarom ontwerpen we stappen die daarmee rekening houden, zodat ze ook echt uitvoerbaar zijn.

Op concernniveau helpen we de P&O afdeling om een professionaliseringsslag te maken. Onder andere koppelen we teamrollen aan hun bestaande competentiemodel, zodat deze beter aansluit op de profielen van mensen.

Als resultaat van dit programma verbetert de status van extern- en relatiegerichte medewerkers in de organisatie. Als snel volgen er nieuwe contacten en contracten.

Tot slot ondersteunen we bij de selectie van de nieuwe directeur, wiens profiel past bij de nieuw ingeslagen weg.

We ontwerpen stappen die aansluiten bij de dominante teamrollen per locatie, zodat ze ook echt uitvoerbaar zijn.