

Als “zo werkt het hier“, niet meer werkt.



TWST

TWST realiseert doorbraken in taaie vraagstukken

Het ‘krabbenton principe’

Op een krabbenton zit geen deksel. Op het moment dat een krab probeert uit de ton te klimmen, wordt de krab door de andere krabben meteen weer teruggetrokken. Ze houden elkaar halsstarrig vast en werken tegen als een krab probeert het patroon te doorbreken.



Wij zien hierin een parallel met organisaties. Het bestuur is het met elkaar eens; “we moeten de nieuwe strategie realiseren”. Er worden kostbare initiatieven gestart: workshops gehouden, een veranderprogramma geïnitieerd, structuur aangepast, portfolio aangepast, een MD traject gestart, prestatie management ingevoerd, etc. En toch blijft het resultaat van al deze inspanningen achter bij de ambities. Interventies leveren op korte termijn wel enige verbeteringen op, maar op lange termijn constateert het bestuur dat managers en medewerkers blijven doen wat ze altijd al deden. Managers en medewerkers, inclusief het bestuur, hebben de natuurlijke neiging om gezichtsverlies te voorkomen en

houden zaken die confronterend zijn liever onder tafel, omdat we in controle willen blijven en geen gedoe willen. Hierdoor komt niet de informatie op tafel die nodig is voor goede besluitvorming en blijft de performance van de organisatie achter op het gewenste ambitieniveau. Als krabben houden we elkaar zo vast in hardnekkige patronen (vicieuze cirkels).

Een voorbeeld: het bestuur wil pro-actieve managers, stelt daarbij heldere grenzen aan de verantwoordelijkheden en bevoegdheden die vervolgens door de managers worden vertaald als ‘ik krijg weinig ruimte om mijn verantwoordelijkheid te nemen’, waardoor zij achterover gaan leunen en wachten op instructies van het bestuur. Ze vertonen daarbij precies het tegenovergestelde gedrag dat het bestuur verlangd: pro-activiteit.

Realiseren van gewenste doelen door doorbreken van patronen

TWST helpt bestuurders bij het oplossen van taaie vraagstukken op de bestuurs-agenda. TWST is als geen ander in staat de ingesleten patronen zichtbaar te maken en te onderzoeken hoe de vicieuze cirkel doorbroken kan worden.

Vraagstukken waar wij klanten bij helpen:

Strategie realisatie

Hoe realiseer ik de strategische ambities van mijn organisatie? Waarom krijg ik mijn management daar niet in mee? De cultuur lijkt de strategierealisatie tegen te houden, hoe veranderen we dat?

“Mijn team houdt halsstarrig vast aan de huidige manier van werken en vertoont weerstand als iemand probeert het patroon te doorbreken”

“We hebben ze toch naar een training gestuurd?”

Als “zo werkt het hier“, niet meer werkt.

“Waarom verbetert de performance van onze organisatie niet; ik zet toch de juiste acties in gang?”

“Mijn managers leggen verantwoording af om niet verantwoordelijk te hoeven zijn”

“Volgens mij komt niet alles op tafel; ik heb het idee dat dit onze besluitvorming belemmert”

Performance verbetering

Hoe zorg ik voor het continu verbeteren van de processen? Hoe krijg ik mijn organisatie ‘lean’? Hoe weet ik wat mijn managers en medewerkers in alle eerlijkheid denken over ons verandertraject? Hoe krijg ik ze mee?

Corporate governance

Wat zijn de risico’s van ons huidige besturingsmodel? Ik denk dat de kwaliteit van onze besluitvorming beter kan, hoe krijg ik dat voor elkaar? Is de wijze waarop wij onze doelen willen realiseren wel effectief?

Een onorthodoxe manier van werken

De aanpak van TWST kenmerkt zich door in het dagelijkse werk met onze klant op te trekken. Niet op de hei, maar op kantoor ontstaat het taaie vraagstuk. En alleen op kantoor kan dit vraagstuk worden aangepakt...is onze overtuiging! ‘Real play in plaats van Role play!’

Snappen hoe het hier werkt

In het ‘snappen hoe het hier werkt’ volgen wij een onorthodoxe aanpak. We schuiven aan bij het dagelijkse werk, observeren en interveniëren en we helpen de klant het eigen gelijk ter discussie te stellen. We doen dat onder andere door met acteurs het ‘zo werkt het hier’ te laten zien. Ook maken we gebruik van systeemdenken om patronen inzichtelijk te maken. Wij starten bij het taaie vraagstuk en de overtuigingen en gedrag van het bestuur of topmanagement rond het taaie vraagstuk. Wij helpen de organisatie nieuwe kennis te ontwikkelen om het taaie vraagstuk te

snappen en deze kennis ‘actionable’ te maken om het vraagstuk op te lossen.

Hoe het zou moeten werken

Nadat u ‘weet hoe het in uw organisatie werkt’, biedt TWST ondersteuning in het ontwerpen van ‘hoe het zou moeten werken’. TWST biedt ervaren ‘hands on’ adviseurs, die de inhoud snappen en die samen met het bestuur en de organisatie in korte termijn een concreet plan uitwerken.

Het ‘laten werken’

We werken vervolgens graag samen met u aan het ‘laten werken’. We doen dat onder andere door het bestuur op interim consultant basis (3-6 maanden) te komen versterken. Zo besparen we de klant tijd en dragen we zorg voor focus.

TWST...

Maakt het onbespreekbare bespreekbaar, realiseert een doorbraak in een taaie vraagstuk en zorgt er voor dat de performance van uw organisatie verbetert.

Wij zijn gedreven, hebben de juiste ervaring en een achtergrond bij de grote advieskantoren. Zo kunnen wij u en uw organisatie optimaal ondersteunen. Daarbij nemen wij veel ervaring in zowel de publieke als private sector mee.

TWST

Adriaan Dortsmanplein 3
1411 RC Naarden
035 - 760 04 60
WWW.TWST.NL