



Consultancy & Interimmanagement

Optimaliseer uw klantcontact!

Dienstverlening van binnenuit

Soms lijkt het alsof we als organisatie het geloof in het menselijk vermogen hebben verloren. We belijden het wel, maar om “snel” resultaat te behalen opteren we voor instrumentele keuzes.

Medewerkers motiveren, meenemen, in hun kracht zetten. Daar is niets mis mee, zolang zij acteren binnen onze detailtekening. Soms lijkt het alsof we in mensen investeren om binnen de door ons bepaalde kaders te kunnen functioneren. Meer niet.

We weten wel dat er meer is. We weten dat wanneer we talenten ontwikkelen en loslaten, beoogde resultaten worden overtroffen. Maar hoe doe je dat precies? Waar moet je in dit proces grip op hebben en wat moet je loslaten en wanneer? Hoe overtref je op deze wijze de verwachtingen t.a.v. het resultaat?

Ik geloof in mensen en zet deze in hun kracht. Met passie, talent, creativiteit en in harmonie vinden zij samen met u de beste weg naar het beste resultaat.

Dienstverlening van binnenuit. Dat is waar ik voor sta.

Paul Hermsen

PH Consultancy



Opstart

Gelukkig, eindelijk ligt er een plan: het staat op papier, na enkele versies hebben het MT en het bestuur daar een klap op gegeven, een projectleider is benoemd, er is een communicatieplan, een projectstructuur en een planning. In een kickoff-bijeenkomst is het plan toegelicht en ondersteuning toegezegd. Er is weer een project op de rit gezet.

Daarna hoor je dat projectmedewerkers teveel afstemmen, teveel fouten maken, teveel herstellen en geen draagvlak krijgen. Een impasse lijkt te zijn ontstaan op diverse vlakken. Medewerkers, die het al druk genoeg hebben, voelen zich lijdend voorwerp en doen (in)formeel van zich spreken. Het project wordt herkauwd op het hoogste niveau. Soms wordt een aanvullend onderzoek ingezet, soms gaat een MT-lid of bestuurder kort op de bal zitten. Herkent u dit?

Ik kan u helpen deze situatie te voorkomen. Door alert te zijn op en anderen bewust te maken van de randvoorwaarden voor het welslagen van een project of ontwikkeling, die niet aan het papier zijn toevertrouwd zoals behoefte aan erkenning, inbreng, ondersteuning, fluctuatie in verander- en implementatietempo, gevoel van gelijkwaardigheid en draagvlak.

Doorbreken van een impasse

Er zijn vele redenen te noemen, waardoor een ontwikkeling stagneert of helemaal niet van de grond komt. Geen tijd, weerstand in het team, geen chemie binnen de projectgroep, of een leverancier die niet meewerkt. Allemaal waar, maar hoe vol is het glas? Wat zijn de positieve factoren, waar komen ze vandaan en wat hebben wij ermee gedaan?

Dat is wat ik mij afvraag wanneer ik voor een “moeilijke” groep sta, of wanneer geen vooruitgang wordt geboekt in een project.

Het aanvoelen en herkennen van positieve factoren, het kunnen plaatsen in de (persoonlijke) context, het koesteren en ontwikkelen ervan zodat er een positieve flow wordt gerealiseerd. Het losmaken en loslaten van talenten.

Dat is mijn toegevoegde waarde waarmee ik u help een impasse te doorbreken.

Katalysator

Dit is het maximale wat we kunnen doen. Sneller en beter gaat niet, anders is het niet te behappen. Er is geen capaciteit en geen budget meer. De grens is bereikt. Echter, ontwikkelingen of wetgeving vragen om meer snelheid en efficiëntie.

Wat zijn de fasen, de tussendoelstellingen, het proces in de keten, maar hoe zien de direct betrokkenen de ontwikkeling verlopen? Vinden zij dat de goede dingen worden gedaan? Waar zien zij de winst en hoe zouden zij de stappen in de keten herijken?

Mijn meerwaarde is om de inbreng van betrokkenen richting te geven en effectief te maken, zodat enerzijds onnodige schakels worden geëlimineerd en anderzijds nog meer energie vrijkomt bij de betrokkenen, vooral wanneer de aanpassing zelf gekozen is.

Verankering

Verankering is niet de situatie wanneer beheer is georganiseerd. Verankering is wanneer de nieuwe ontwikkeling tot nieuwe cultuur is verheven: nieuwe gedeelde waarden, normen en gedrag, maar ook beleving.

Dit bereik je door zo vroeg mogelijk aandacht eraan te geven. Door medewerkers te trainen in gedrag die de nieuwe cultuur vertegenwoordigd. Door vragen te stellen, te benaderen, opmerkingen te plaatsen die uitlokken tot het beoogde gedrag en bedenkingen t.a.v. het huidige gedrag. Door de discrepantie bloot te leggen tussen huidige normen, waarden en gedrag en de nieuwe doelen, waarvan men de noodzaak heeft ingezien en gezamenlijk daartoe heeft besloten.

Een ieder heeft het in zich om te veranderen en een bijdrage te leveren aan de verandering.

Werving & Selectie

Ik laat u graag in contact komen met managers, projectleiders en medewerkers, die vanuit intrinsieke dienstbaarheid en met passie uw doelstellingen kunnen realiseren. Dit betreft zowel voor een vaste als een tijdelijke invulling van een functie.

Mensen die uw huidige medewerkers ondersteunen, meenemen en motiveren op voet van gelijkheid, die weten te versnellen maar wanneer het moet ook pas op de plaats weten te houden, die de dynamiek in een veranderingsproces haarfijn aanvoelen, maar daarnaast ook inhoudelijk excellent hun werk doen.

Ik wil u graag van deze meerwaarde overtuigen.

Paul Hermesen
PH Consultancy
info@phconsultancy.nl
06 1583 2733



Portfolio



Gemeente
Hoogezand-Sappemeer



Gemeente Almere



gemeente Winsum



Gemeente
Bodegraven
Reeuwijk



gemeente
dantumadeel



gemeente
HEEZE-LEENDE

GEMEENTE
WADDINXVEEN



GEMEENTE
Steenwijkerland



Belastingdienst

GEMEENTE
WEERT

