

Van HRM naar strategisch competentie-management

Venture capitalists kijken maar naar één ding: De competentie van het team. Waarom? Competente, gepassioneerde mensen scheppen visionaire ideeën en bezitten lef, creativiteit en 'drive' om - tegen de stroom in - te scoren.

Wanneer een organisatie groeit zonder dat haar strategische proactieve competentie-management meegroeit, nemen de mens kwaliteiten intrinsiek af. En dat terwijl die mens kwaliteiten juist onmisbaar zijn voor duurzaam (commercieel) presteren. Mensen raken ingekapseld in een organisatiecultuur van regelgeving, rompslomp en een vaak verstikkende *spirit of control*. Er wordt op kennis 'gezet' om eigen koninkrijkes te versterken. Passie en scheppend vermogen sterven en het geheel vervalt van creatie in reactie (= de ziekte). Deze cultuur wordt door uw potentieel kostbaarste assets - competente, creatieve werknemers - als een 'gevangenis' ervaren. Managers worden remmers van initiatieven, raken traag in hun absorptie van marktontwikkelingen, sturen projecten passief aan en missen door dit alles financiële en commerciële targets. Het scheidt een klimaat waarin *value creation* bij managers en hun afdelingen stil komt te staan en waarin *value leakage* het bedrijfsresultaat steeds verder aantast (= de symptomen).

Strategisch competentie-management: Bouwen aan mens kwaliteiten

Toename van Sustainable competitive performance begint bij uw mensen.

HRM moet uit de hoek van selectie, aanname, beoordelingsgesprekken en ziekteverzuim getrokken worden en een proactieve, strategische rol gaan spelen in uw onderneming. Strategisch competentie-management scheidt een cultuur waarin talent vroeg zichtbaar wordt, waarbinnen *solid citizens* kunnen worden gekweekt en gecoacht en waar afhankelijke relaties via onafhankelijkheid worden getransformeerd naar interafhankelijkheid. In een dergelijke cultuur krijgen mensen échte verantwoordelijkheid toevertrouwd in plaats van '*spirit of control*' pseudo-verantwoordelijkheid. Strategisch competentie-management brengt jongleren met in-house-talent en competenties weer op de voorgrond en wel in de volgorde: met WIE?, met WAT? en HOE? (Collins). Business spirals coacht u terug naar de dynamiek en cultuur van succesvolle *new ventures*, maar dan binnen de volwaardige, flexibele structuur die voor elke volwassen organisatie vereist is. Het *kan* heden ten dage ook niet anders: de marktdynamiek is dermate veranderlijk dat rigide structuren commercieel suïcidaal zijn. Business Spirals werkt met de OPERA-consultancy methode om in co-creatie uw strategisch competentie-management te ontwikkelen. Met een scherp oog voor de organische dynamiek (O), de psychologie in relaties (P), de noodzakelijke ontwikkeling van vaardigheden in specifieke businessprocessen (E van *action learning*/educatie) en de kwaliteit en vitaliteit van horizontale en verticale relaties (R), analyseren (A) wij uw huidige status quo en formuleren wij in co-creatie een gestructureerd stappenplan.

Meetbaar hard en zacht resultaat

Uw werknemers binnen de afzonderlijke businessprocessen worden weer aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid, om resultaat te kunnen behalen op quick wins, op knelpunten en door structurele verbeteringen.

Wij coachen op allerlei niveaus de ontwikkeling en implementatie van meetinstrumenten voor professional performance: het klantsucces, meetbare financiële resultaten en procesmatige ketenverbeteringen.

Business spirals maakt gebruik van Business Team Resource Management (TRM)-workshops waarmee initiatiefverstikkende topdown-culturen worden omgevormd tot culturen van stimulerende co-creatie. Culturen waarbinnen ieders idee welkom is en op inspirerende wijze wordt beoordeeld op waarheid en waarde. Waar nodig versterkt *action learning* competenties in de praktijk. In co-creatie realiseren wij een meetbare en duurzame groei in kennisintensiteit en productiviteit.

CO-CREATORS

Kernpunten van onze aanpak

Value Leakage screening ©

Voor uw management team screenen wij de ROI van uw huidige competentie management. Er wordt gemeten op 'opportunities' (marktinteractie en organisatorische volwassenheid) en 'sustainability' (strategische focus en kennisfusie/snelheden). De uitkomst van de meting bepaalt het startpunt en de richting van het verandertraject. De aanpak verschilt naargelang het type van de organisatie. We onderscheiden er drie:

Presteerders - Positieve waarden op de vier assen: competentie management activiteiten scoren tussen de \$20.000 en \$100.000 marktwaarde per medewerker hoger. Bovendien vertonen deze goed presterende organisaties grotere bereidheid tot investeringen in strategisch competentie management.

Non-presteerders - Positieve waarden op (g)één as. Deze organisaties zijn door gebrek aan persoonlijke en organisatorische groei een gevangenis voor de eigen mensen.

Frustreerders - Zwakke positieve waarden op beperkte as(sen). Frustraties en weerstanden zijn onder de mensen binnen deze organisaties nog het grootst.

Action Based Performance Learning © - Performancevergroting door DOEN

We coachen individuen en teams, met als doel hun gedrag om te buigen van reactief naar co-creatief en initiatiefrijk. Competentieontwikkeling krijgt een plaats in actuele operationele processen en knel- en pijnpunten binnen de organisatie.

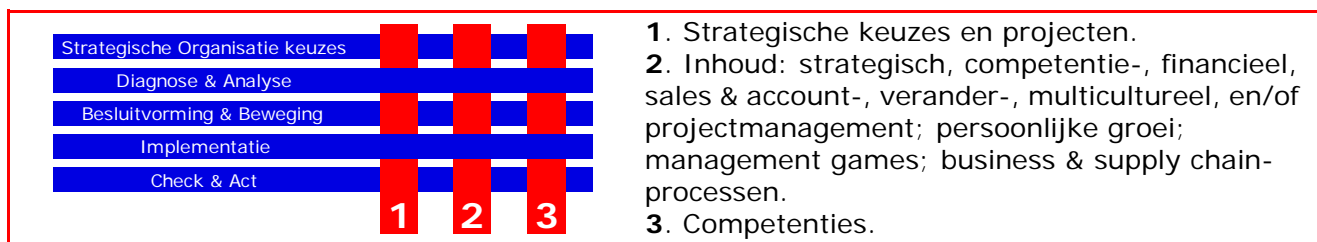
Er wordt gescoord op quick wins, value leakages worden geïdentificeerd en gestopt, knelpunten worden opgelost en structurele problemen aangepakt.

Business Team Resource Management ©

Business Spirals faciliteert - als enige in Nederland - uiterst krachtige, kortdurende cursussen die uw managers ervan doordringen hoe groot de invloed van hun psychologisch en relationeel handelen is op het scheppend vermogen en de efficiency van de organisatie. Business TRM verandert managers van verstikkers in co-creators. Het cursusmateriaal is door Business Spirals ontwikkeld in samenwerking met een kennisexpert op het gebied van organisatie in de luchtvaart, waar gelijksoortige cursussen een zó groot positief resultaat genereerden dat zij inmiddels wettelijk verplicht zijn gesteld.

Talent Mobilisatie © - Hefboom en acceleratie projecten

In vijf stappen - doorweven met drie rode draden (zie diagram) - identificeren wij samen met u welke thema's uw talent-task force moet oppakken om synergie, hefboomen en acceleraties in competenties en competentie management teweeg te brengen.



Persoonlijke coaching van uw manager, directeur en commissaris

U kunt uw organisatie veranderen door uzelf te veranderen. Onze benadering van fundamenteel leiderschap is gericht op resultaat, innerlijke gedrevenheid (passie), gerichtheid op anderen en openheid naar en ontvankelijkheid van buiten. Zulk leiderschap stimuleert de organisatie en versterkt haar scheppend vermogen.

Gooische kaai 1a 1141 TV Monnickendam
 Tel +31 (0)299 405 890 Fax +31 (0)299 652 375 www.BusinessSpirals.com

CO-CREATORS