



CORPORATE STRENGTHS DEVELOPMENT

**...UNDERSTANDING PEOPLE
AND BRIDGING DIVERSITY**

**....VISUALIZING PERSONAL
CONTRIBUTION AND
IMPLEMENTING COMPANY
DREAMS**

**UNLEASHING HIDDEN POTEN-
TIAL AND STIMULATING DESIR-
ABLE CHANGE**

**TEAM DYNAMICS
AND
COMPANY
EFFECTIVENESS**

HOE GOED PRESTEERT UW TEAM VANDAAG? EN HOE KUNT U DE PRESTATIE VAN MORGEN VERBETEREN ?

Kritische vragen

HOE GOED PRESTEERT UW TEAM VANDAAG? HOE KUNT U DE PRESTATIE VAN MORGEN VERBETEREN?

Als bovenstaande vragen u bezig houden dan zouden wij graag eens met u van gedachten willen wisselen.

Wat bereikt u samen met

Corporate Strengths Development?

- U ontdekt hoe de kracht van uw organisatie het meest efficiënt ontwikkeld kan worden.
- Verborgene bedrijfspotentieel wordt zichtbaar en tot ontwikkeling gebracht.
- U vindt wegen om mensen en processen nog effectiever en zorgvuldiger aan te sturen.
- U krijgt meer inzicht in de samenhang en het samenspel van de verschillende sectoren binnen uw organisatie.
- U leert uw ideeën over organisatieverbetering sneller en effectiever in praktijk te brengen.
- U bent verzekerd van een breed draagvlak onder alle stakeholders.
- Uw teams worden "best-in-class "

ORGANISATIES EN TEAMS DIE HUN EIGEN DRIJFVEREN KENNEN EN OP DIE BASIS HUN STRATEGIE BEPALEN, PRESTEREN BETER EN ZIJN VEEL VEERKRACHTIGER.

DEZE ORGANISATIES EN TEAMS GENEREREN MEER VERNIEUWENDE IDEEEN, ZIEN ZAKEN IN EEN BREDER PERSPECTIEF EN VOLGEN SLIMMERE PROCEDURES OM HET WERK UIT TE VOEREN.

Dit is aangetoond door onderzoek uitgevoerd door het *Forward Studies* programma van de Europese Commissie.

Het team van Corporate Strengths Development bestaat uit praktisch ingestelde internationaal georiënteerde experts. Zij gaan graag in gesprek met bestuurders, management teams en implementatie teams van veranderingen. Op een niet-oordelende wijze bieden wij inzicht in persoonlijke en organisatie drijfveren en koppelen dit aan het optimaal sturen van bedrijfsprocessen.





HOE GOED PRESTEERT UW TEAM VA

WAT DOEN BEST- IN-CLASS TEAMS DAT ANDERE TEAMS NIET DOEN?

De rol van Best-in-Class teams binnen de organisatie

Best-in-Class-Teams geven richting aan de ontwikkeling van de organisatie, werken sterk motiverend en dienen als benchmark voor anderen.

De teamleden evalueren zichzelf in relatie tot de drijfveren van de organisatie. Hierdoor worden ze meer bewust van de dynamiek van de organisatie en hun eigen rol daarin. Ze worden eigenaar van het proces, en zijn aanspreekbaar op verbeteringen: een krachtig signaal naar alle stakeholders. Ze stimuleren de totale organisatie om mee te doen aan een proces van continue verbetering.

Systematische zelfevaluatie zorgt voor een samenhangende strategie en duidelijke doelstellingen, zodat plannen ook werkelijk worden uitgevoerd.

Hoe herken je Best-in-Class teams?

- ❑ Best-in-Class teams zijn zich bewust van hun drijfveren en de wederzijdse teamrollen.
- ❑ Best-in-Class teams zijn sterk gemotiveerd om bij te dragen aan het verhogen van de ondernemingswaarde in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin.
- ❑ Best-in-Class teams hebben oog voor de waarden van de organisatie. Zij communiceren deze waarden overtuigend naar de stakeholders.
- ❑ Best-in-Class teams zijn sensitief voor een veranderende omgeving en passen zich snel aan gewijzigde omstandigheden aan.
- ❑ Best-in-Class teams doen aan systematische zelfevaluatie en werken voortdurend aan verbetering.

WAT DOEN BEST-IN-CLASS ORGANISATIES? KEY PRINCIPLES

1. Best-in-Class organisaties vertrouwen op hun eigen kompas. Het werkveld verandert sneller dan voorheen, en veranderingen zijn bovendien ingrijpender. De functie van strategie verschuift van weloverwogen plannen voor de toekomst naar weloverwogen keuzes voor dit moment.

Best-in-Class ondernemingen bouwen niet automatisch voort op eerdere plannen. Ze hebben een goed inzicht in eigen kracht en drijfveren. Dit levert een bedrijfseigen, motiverend kompas op. Hieraan worden alle ideeën, plannen en scenario's getoetst.

Dit kompas geeft een concrete richting aan en zorgt daardoor voor een versnelling van het strategisch proces. Het is de bron van motivatie voor medewerkers op alle niveaus van de organisatie.

2. Best-in-Class organisaties handelen vanuit hun drijfveren/identiteit.

Er worden niet veel slechte merkproducten meer gemaakt. Daarmee heeft de concurrentiestrijd zich verplaatst van producten naar beleving. Het beeld dat consumenten hebben van een product of dienst is belangrijker geworden dan de realiteit.

"Perception is Reality". Een sterke, richtinggevende identiteit onderscheidt de onderneming nu meer dan de kwaliteit van haar producten of diensten.

"IT IS NOT THE STRONGEST OF THE SPECIES THAT SURVIVES NOR THE MOST INTELLIGENT ONE. IT IS THE ONE THAT IS THE MOST ADAPTABLE TO CHANGE"

Charles Darwin

3. Best-in-Class organisaties verbeteren waar ze goed in zijn. Per definitie zijn dit de zaken die u anders en beter kunt doen dan uw concurrent. Het is goed om aandacht te geven aan verbeterpunten, mits deze niet botsen met de identiteit en talenten van uw organisatie. Die identiteit biedt een beter vertrekpunt voor innovatie en marktontwikkeling.

4. Best-in-Class organisaties beschouwen medewerkers als doelgroep en onderzoeken wat hen drijft.

In het moderne arbeidsethos is het bedrijf voor veel medewerkers een manier om eigen doelen na te streven. Ze werken graag in een enthousiaste omgeving, met een sterke en inspirerende bedrijfsidentiteit waarop ze trots kunnen zijn.

De idee dat bedrijfscultuur wordt bepaald door wie er werken lijkt aan herziening toe. De identiteit van een organisatie wordt gevormd door zowel een statische (historie) als een dynamische kracht (management visie). Medewerkers zijn eerder doelgroep dan drager van die identiteit. Op termijn zal een sterke, uitgesproken identiteit van essentieel belang zijn om de beste medewerkers te vinden en te binden.

5. Best-in-Class organisaties hebben een sterke, richtinggevende identiteit en dit schept verplichtingen.

Een duidelijke identiteit stimuleert het verantwoordelijkheidsgevoel, zorgt voor transparantie en schept duidelijkheid over doelen en risico's.

HOE WERKT ONZE METHODE VOOR UW ORGANISATIE?



De organisatie drijfveren

Drijfveren verschillen per persoon en per organisatie. Er is een duidelijk verband tussen de drijfveren van een organisatie en het veranderingsproces.

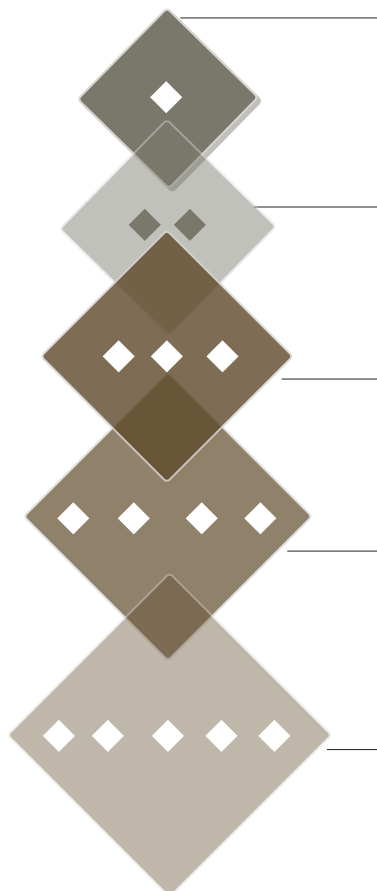
- Wat zijn de drijfveren binnen uw organisatie?
- Hoe beïnvloeden uw organisatiedrijfveren de bedrijfsvoering?

Wij helpen u deze vragen te beantwoorden. Met deze kennis kunt u kiezen voor de optimale vorm van procesimplementatie.

Uw organisatie maakt kennis met een nieuwe denkwijze en leert een taal om compact te communiceren. Het overleg rond een implementatieproces wordt eenvoudig en doelgericht. Met de DCD instrumenten kunt u de voortgang nauwkeurig meten en controleren. Al voor het begin van de projectimplementatie weet u hoe u moet communiceren, hoe hoog de acceptatie van uw strategie is en waar de weerstanden liggen

Gezamenlijk met onze partner organisaties werken wij aan diverse traject combinaties: lean management, risk management, organisatiepositionering, klantvriendelijkheid, marketing & sales. Deze innovatieve samenwerkingsaanpak staat garant voor duurzaam succes.

De web-based DCD instrumenten worden toegepast op vijf niveaus in uw organisatie: als team



Niveau 1 PERSOON/TEAM

Geeft teamleden inzicht in de eigen drijfveren. Vervolgens worden deze als team geëvalueerd. Op basis hiervan wordt de toegevoegde waarde van het team en de positieve bijdrage van ieder teamlid inzichtelijk gemaakt. Geeft teamleden inzicht in

Niveau 2 ORGANISATIE COMPETENTIE

De DCD Organisatie Competentie Wijzer® geeft inzicht in de bronnen van kracht en oriëntatie binnen uw organisatie. Wat is de gewenste ontwikkelingsrichting van de organisatie?

Niveau 3 PERSOONLIJKE COMPETENTIE

Met de DCD Persoonlijke Competentie Wijzer® wordt duidelijk in hoeverre het aanwezige menselijke potentieel aansluit bij uw visie. U ziet waar de ontwikkelingsmogelijkheden liggen.

Niveau 4 DRAAGVLAK

Door inzet van de DCD Multiscans® blijkt hoe groot het draagvlak is voor veranderingen binnen de organisatie en wat de meest effectieve communicatiestijl is om uw doelen te realiseren.

Niveau 5 PROCESSEN

Begeleiding op maat. Op basis van de verkregen inzichten worden interventie programma's zoals lean management en prestatieverbetering ingezet. Dit wordt uitgevoerd door de opdrachtgever zelf of met behulp van gespecialiseerde externe organisaties.

DYNAMIC COLOUR DRIVES INSTRUMENTEN



Wat wilt u bereiken?

- U wilt de effectiviteit van uw organisatie verhogen.
- U wilt het communicatieproces verbeteren.
- U wilt het functioneren van teams binnen uw organisatie optimaliseren.
- U wilt begrijpen waarom de zaken lopen zoals ze lopen en hoe u dit kunt sturen.
- U wilt het aanwezige potentieel van de organisatie meten om deze vervolgens optimaal te kunnen benutten

Hoe kunt u dat in drie stappen realiseren?

Stap 1: Meten.

Om uw wensen te realiseren heeft Corporate Strengths Development een systeem van instrumenten ontwikkeld onder de merknaam Dynamic Colour Drives (DCD)®. Bijzonder is dat deze instrumenten zowel een diagnostische als een leerfunctie vervullen. Vanaf de eerste dag na de introductie van de DCD instrumenten beginnen uw medewerkers met een bewustwordings- en leerproces. U neemt een kijkje in de "keuken" van uw organisatie. U komt te weten wat uw organisatie drijft, waarom mensen doen wat ze doen, hoe ze presteren en waaraan ze plezier beleven. U ontdekt de zwakke punten van uw bedrijfscommunicatie. En alles glashelder, zonder enig waardeoordeel. Deze "kijk" is het startpunt om uw strategie bij te slijpen en nauwkeurig af te stemmen.

Stap 2: Analyseren.

Alle instrumenten en leermodellen zijn gebaseerd op de resultaten van dertig jaar onderzoek door de Amerikaanse wetenschapper Claire Graves. Hij heeft persoonlijke en sociale kernwaarden gekoppeld aan acht kleuren. Wij namen dit model als basis voor al ons onderzoek.

Dit leidde tot de ontwikkeling van 12 meet- en leerinstrumenten en een compleet Academy educatie programma van 12 leermodules.

Een overzicht van de DCD meet- en leerinstrumenten:

- pp1 basis ■ pp2 search&selection ■ pp3 360 graden
- pp4 partner ■ pp5 klantenprofilering ■ persoonlijke competentieWijzer ■ organisatie competentieWijzer ■ organisatie games ■ 4 organisatie multiscan's: kracht, problematiek en cultuur.

De DCD Persoonlijke profielen en Persoonlijke CompetentieWijzer® geven een "micro" beeld gericht op het individu. De DCD OrganisatieWijzer® en vier MultiScans® geven een aanvullend "macro" beeld met het accent op de organisatiedynamiek. De terugkoppelingen van persoonlijke en organisatie meet- en leerinstrumenten vullen elkaar naadloos aan. Het resultaat is een allesomvattend beeld van de organisatie.

Stap 3: Opleiden en Implementeren.

Door dezelfde filosofie consequent te hanteren heeft onze interventie een hoge effectiviteit. De DCD taal maakt de vereiste trajecten en veranderingen waarde vrij bespreekbaar. Dit creëert een breed draagvlak met enthousiaste betrokkenheid. Het Academy opleidingsprogramma waarborgt de inbedding van kennis en opgedane ervaring.

Bedrijven en organisaties in verscheidene sectoren hebben met succes het Dynamic Colour Drives programma toegepast: Theodoor Gilissen Bankiers, Dura Vermeer, de Koninklijke Luchtmacht, RaboBank, Cegedim Dendrite, Atradius, Stork, Corrocoat en KLM.

“EVERYTHING SHOULD BE MADE AS SIMPLE AS POSSIBLE, BUT NOT SIMPLER THAN THAT”

Albert Einstein

HOE GOED PRESTEERT UW TEAM VA

DYNAMIC COLOUR DRIVES ACADEMY® CERTIFICATIE EN TRAININGEN

Dynamic Colour Drives Academy programma

Corporate Strengths Development heeft 2 certificatie opleidingen ontwikkeld en 10 thematische trainingen. Elke module wordt afgesloten met een certificaat.

1. Opleidingsmodule Practitioner

Hier leert u de systematiek van het Dynamic Colour Drives model. De module is een vereiste om zelfstandig de test af te nemen en de profielen te interpreteren.

2. Opleidingsmodule Master

De deelnemers verdiepen zich in persoonlijke profielen en leren verbanden te leggen met de stijl van leidinggeven en de samenstelling van teams.

3. Training HR Management

Een praktische koppeling van HR thema's met de organisatie- en persoonlijke drijfveren.

4. Training Educatie en Retentie management binnen het onderwijs

Een innovatieve benadering van onderwijsmanagement.

5. Training Marketing/Sales

Systematiek en transparantie in product positionering, klantgedrag en klantwensen.

6. Training Lean Management/Six Sigma en Drijfveren

Implementatie van six sigma/lean/risk management.

7. Training Klant/ Patiëntgedrag Zorg/Ziekenhuis

De leerstof geeft inzicht in klant/patiëntgedrag, klantverhoudingen en het functioneren van teams in zorginstellingen en ziekenhuizen.

8. Training Internationale Culturen

Voor mensen die werkzaam zijn in een internationale of multiculturele omgeving. Ze krijgen inzicht in de interactie tussen persoonlijke drijfveren en de drijfveren van verschillende culturen.

9. Training Effectief Communiceren voor Non-profit Organisaties

Het programma is gericht op effectief communiceren en werken met interne en externe klanten binnen een semi-overheidsomgeving.

10. Training Effectief Communiceren voor Profit Organisaties

Training Effectief Communiceren voor Profit Organisaties.

11. Training Effectiviteit van Directie Teams en Management Teams

Men leert effectief en doelgericht samenwerken met de optimale inzet van persoonlijke talenten en met gebruikmaking van de sterktes van anderen.

12. Training Management Games

Deze spelen simuleren de dagelijkse praktijk en geven inzicht in de afhankelijkheid tussen verschillende disciplines binnen de organisatie en de soort (kleur) beslissingen die men bij voorkeur neemt.





CORPORATE STRENGTHS DEVELOPMENT

**...UNDERSTANDING PEOPLE
AND BRIDGING DIVERSITY**

**....VISUALIZING PERSONAL
CONTRIBUTION AND
IMPLEMENTING COMPANY
DREAMS**

**UNLEASHING HIDDEN POTEN-
TIAL AND STIMULATING DESIR-
ABLE CHANGE**

**CORPORATE
STRENGTHS
DEVELOPMENT**

Gezichtslaan 270 3723MA Bilthoven

Netherlands ☎+31302293820

csd@nl-csd.com

www.nl-csd.com

NETHERLANDS ▪ GERMANY ▪ SOUTH AFRICA ▪ FRANCE ▪ RUSSIA ▪ BELGIUM
FRANCE ▪ GREAT BRITAIN ▪ NETHERLANDS ▪ GERMANY ▪ BELGIUM ▪ RUSSIA