

WAT DOET SMART GROUP?

Duurzaam
perspectief bieden.

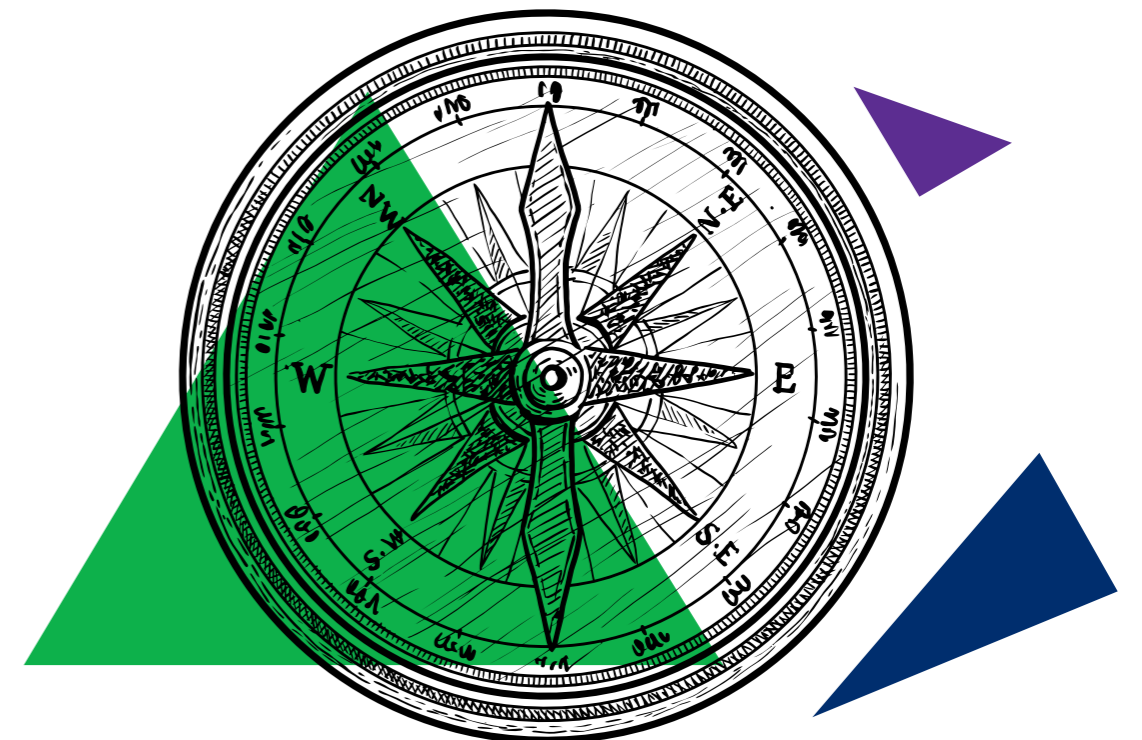
SMART 
GROUP

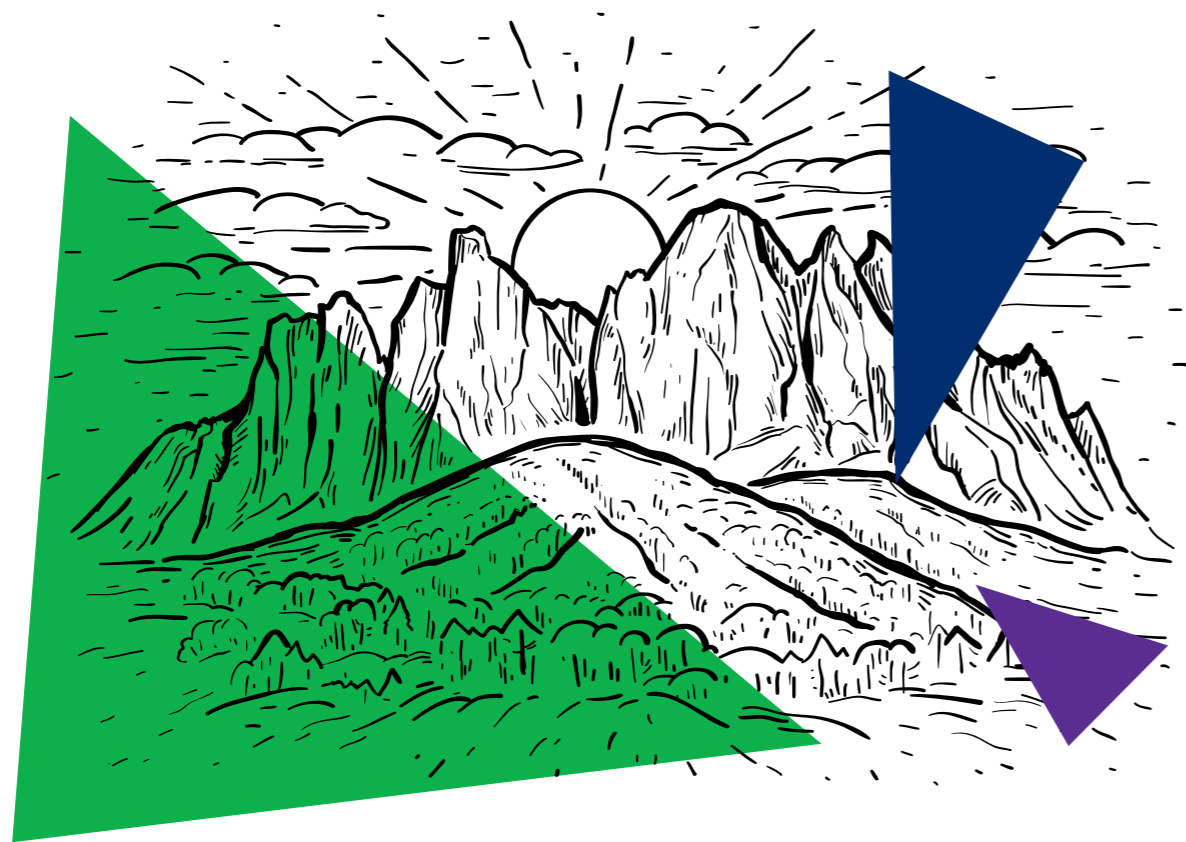


Belangrijkste uitdaging voor uw organisatie

Welke plek in de markt heeft u nu en waar wilt u morgen staan?

U heeft met uw organisatie een goede plek in de markt bereikt. Veel bloed, zweet en tranen gestopt in de producten of diensten die uw organisatie aanbiedt. Gegroeid. Steeds groter en indrukwekkender geworden. Door elke dag te buffelen. Elke dag alert te zijn. U anticipeert op de opdrachten van uw klanten. Pakt hun vragen actief op. En u bent met uw directie- of managementteam uw medewerkers aan het aansturen en ondersteunen waar het kan. Rekening houdend met de koers die u heeft uitgezet. Bijstaan, hulp bieden, lijnen uitzetten, brandjes blussen, successen vieren. Bovendien volgt u voortdurend de marktontwikkelingen. Wat doen uw concurrenten? Want die zijn – net als u en uw organisatie – ook elke dag alert en ook elke dag aan het buffelen.





Duurzaam perspectief

Nog belangrijker – toekomst voor uw organisatie en voor uw medewerkers.

U kent ook 'de waan van de dag'. Een grotere spelbreker voor uw organisatiebeleid is haast ondenkbaar. Want die sleur-, stress- en inefficiëntie-veroorzakende 'waan van de dag' gaat u op een gegeven moment tegenwerken. De focus verzwakt. De visie lijkt weg. Secundaire organisatie-aangelegenheden winnen terrein. En voor u het weet, bent u niet meer alert op de markt, op uw producten, op uw dienstverlening en op uw mensen. Voor u het weet verliest u grip op de markt, op uw producten of diensten en op uw medewerkers.

Met uw producten of diensten voldoen aan de behoefte van de markt nu en morgen bepaalt het perspectief voor uw medewerkers op de korte en langere termijn.

Wij noemen dat duurzaam perspectief.

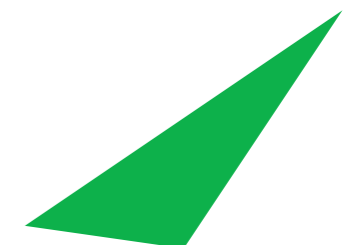




Wat doet Smart Group?

Balans optimaliseren tussen het ontwikkelen van de organisatie en het individu, om klaar te staan voor morgen.

Van lokale en regionale mkb organisaties in industrie, zorg, onderwijs en kinderopvang tot multinational. Ze hebben Smart Group altijd ingeschakeld om duurzaam perspectief te creëren in hun organisaties. Al meer dan dertig jaar schept Smart Group de juiste condities waardoor lerende organisaties kunnen ontstaan. Met zelfsturing, zingeving, creativiteit, plezier en passie. De voornaamste ingrediënten om de maximale persoonlijke ontplooiing van uw medewerkers te bereiken, hun talenten optimaal te ontwikkelen. Om op deze manier duurzame organisatieverandering te bewerkstelligen. Vanaf het begin introduceerde Smart Group de SMART-methode. Een unieke en overzichtelijke methodiek om de sterke punten in organisaties te benadrukken en zwakke punten af te bouwen. Inmiddels verreweg de meest gebruikte methodiek. De doelen voor Smart Group zijn ook heel concreet en meetbaar: mens en organisatie voortdurend vernieuwen, zodat ze klaarstaan voor morgen. Met organisaties en hun medewerkers continu werken aan perspectief. Duurzaam perspectief.



Smart Group kreeg deze vraag:

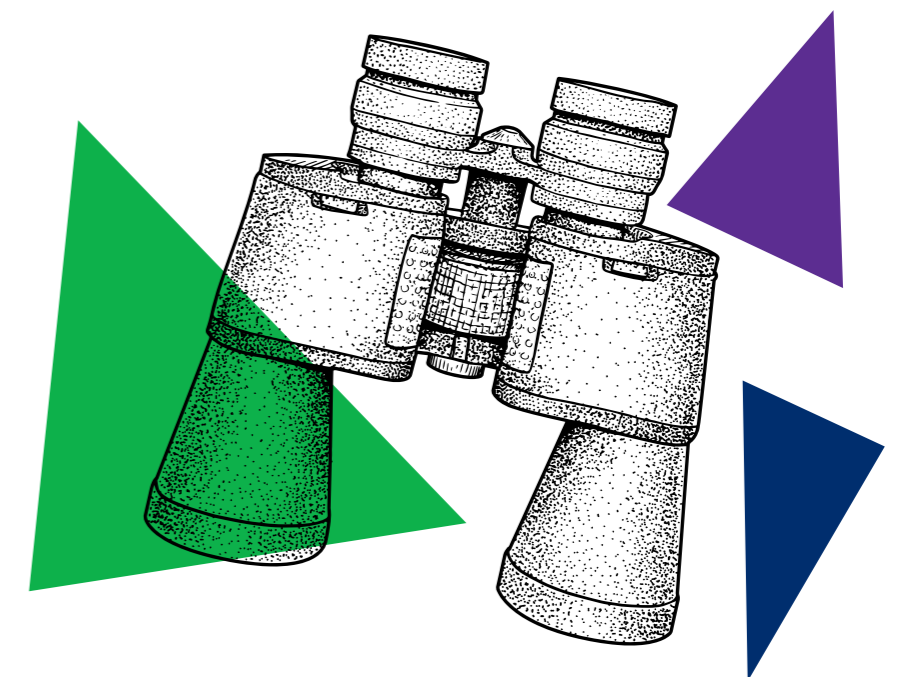
“Onze marktvraag verandert zo snel dat dit veel betekent voor leren en ontwikkelen van iedereen in onze organisatie. Help ons in kaart brengen hoe ons leerklimaat is en waar we kunnen of moeten verbeteren.”

In de coaching- en begeleidingstrajecten neemt Smart Group automatisch de oorzaken mee waardoor de marktvraag wijzigt. Zit hem dat puur in productinnovatie? Komt het door veranderingen die spelen in de maatschappij? Op het terrein van de kinderopvang en het onderwijs bijvoorbeeld, zijn de organisaties sterk afhankelijk van de politiek. Smart Group helpt organisaties om deze factoren inzichtelijk te krijgen en te houden zodat de organisatie hierop tijdig kan anticiperen. Smart Group streeft ernaar dat u 'onafhankelijk' kunt opereren binnen de afhankelijkheden die er zijn.

Uw markt

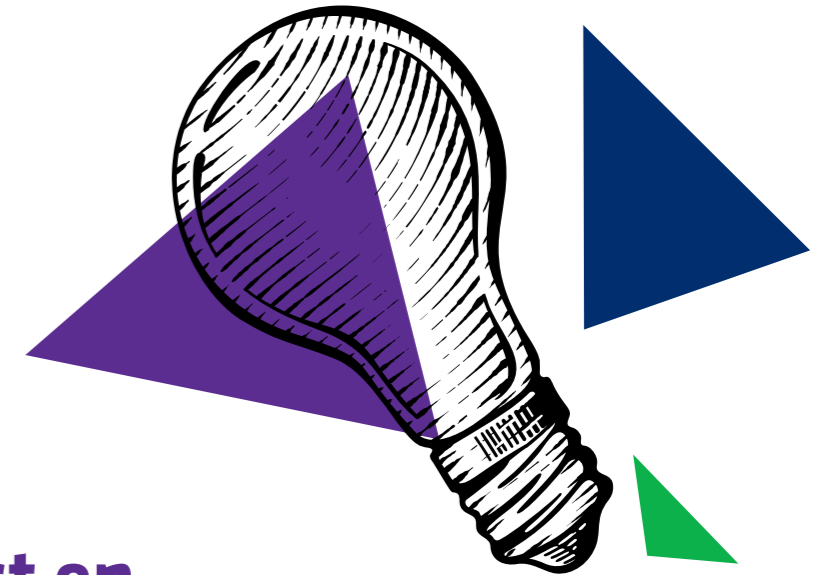
De markt beweegt. Anticipeert u hierop?

Als ondernemer, als organisatie, heeft u veel in eigen hand. U kiest uw producten of uw dienstverlening. U kiest uw medewerkers. U kiest de manier waarop u uw organisatie indeelt, inricht, coördineert, centraliseert of decentraliseert. Maar er is één ding dat u niet kunt regisseren: uw markt. Die verandert waar u bij staat (vaak genoeg ook wanneer u er niet bij staat). Dus het is geen kwestie van óf u moet anticiperen, maar h^oe u wilt anticiperen. En omdat de markt verandert, moeten uw producten of diensten misschien ook veranderen, of de wijze waarop u bent georganiseerd. En wat betekent marktverandering voor uw mensen? Beschikken uw medewerkers over het gevraagde en benodigde potentieel? Moeten zij zich aanpassen aan nieuwe werkzaamheden? Is er direct behoefte aan medewerkers die beschikken over andere competenties en vaardigheden met nieuwe functies en rollen? Is het beter dat u afbouwt en dus afscheid neemt van medewerkers? En kunt u meteen gaan opbouwen? Omdat de markt continu beweegt, is het goed voor u en uw organisatie om te anticiperen op deze dynamiek. Smart Group helpt organisaties en haar medewerkers hiermee.



Smart Group kreeg deze vraag:

“Innovatie en verdergaande automatisering legt een veranderdruk op onze loyale vakmensen die soms moeite hebben de vernieuwingen te volgen. Hoe tonen we goed werkgeverschap en zorgen we samen voor continuïteit in werk? In- of extern?”



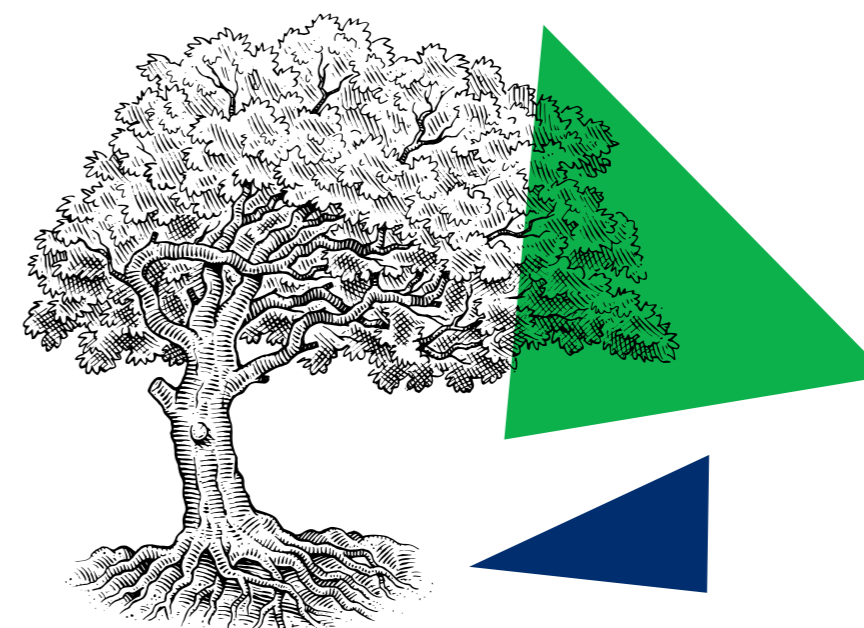
Uw product en dienstverlening

Producten afbouwen en nieuwe producten ontwikkelen en introduceren, heeft impact op uw organisatie en uw medewerkers.

Wij komen regelmatig bij organisaties die onze hulp inroepen omdat ze zichzelf opnieuw moeten uitvinden. Doordat de markt andere eisen stelt aan het product of de dienst, moeten producten die jarenlang dienst deden worden afgebouwd danwel worden vervangen. Organisaties dienen wendbaarder en flexibeler te worden. Met de opdracht om producten en diensten flink op de schop te nemen en vaak volledig te vernieuwen. Of oude te herontdekken. Als organisatie maakt u dan keuzes voor de toekomst. Door het oude los te laten, creëert u lucht en ruimte voor verandering in producten of aanpassing van uw dienstverlening. Is dat lastig? Ja, vaak wel. Smart Group helpt hierin om juist ook de menselijke kant van het verhaal concreet te maken. Want oude producten loslaten en nieuwe producten introduceren, betekent vaak ook een impact op uw medewerkers. Is onze hulp nodig? Ja, meestal wel. Want als u met uw organisatie kiest voor verandering in producten en meebeweegt met de markt – wat goed is – kiest u automatisch voor beweging bij uw medewerkers. Daar gaan we weer. Heeft u nieuwe medewerkers nodig? Moeten uw huidige mensen zich aanpassen aan nieuwe werkzaamheden?

Smart Group kreeg deze vraag:

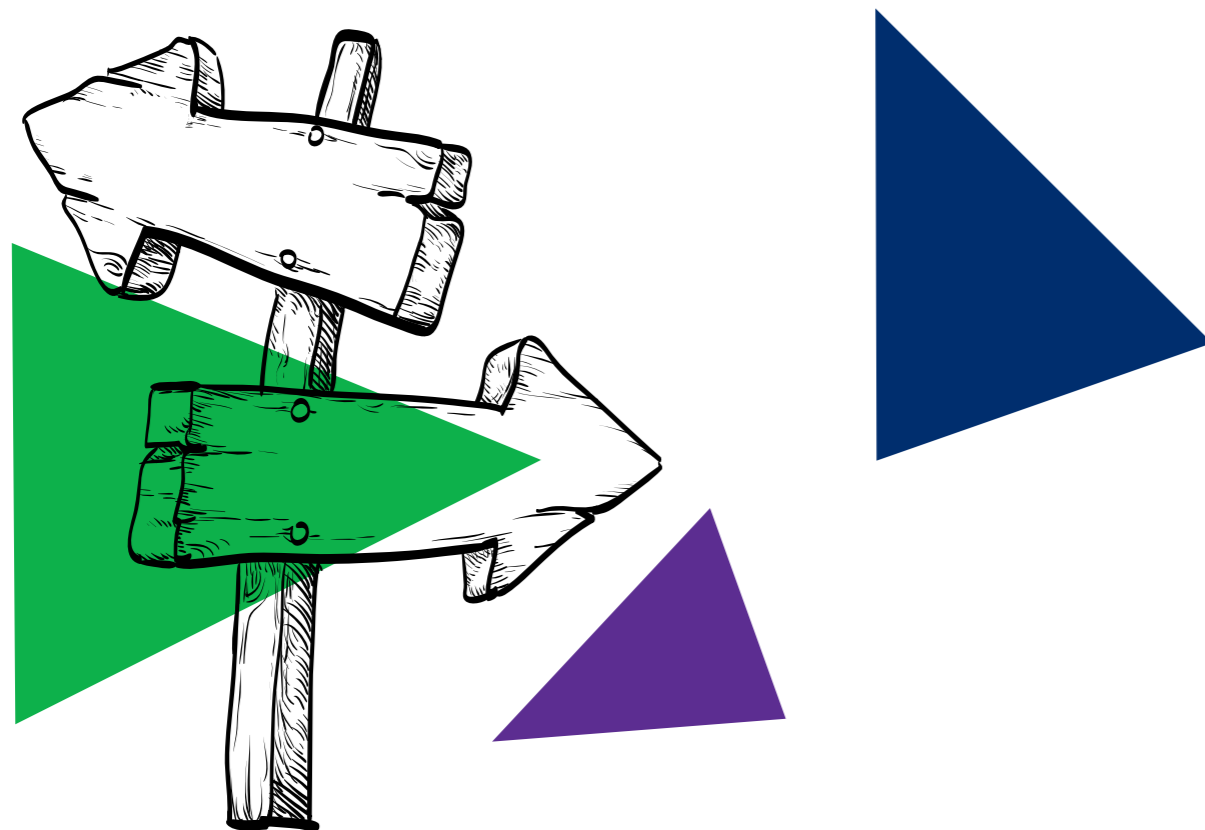
“Vergrijzing in onze organisatie werpt een schaduw over de slagkracht voor de toekomst. Kunnen jullie ons helpen een respectvolle dialoog te voeren met betrokkenen om te zoeken naar – voor alle partijen – passende oplossingen?”



Uw organisatie

Perspectief voor medewerkers die afscheid nemen en voor medewerkers die blijven.

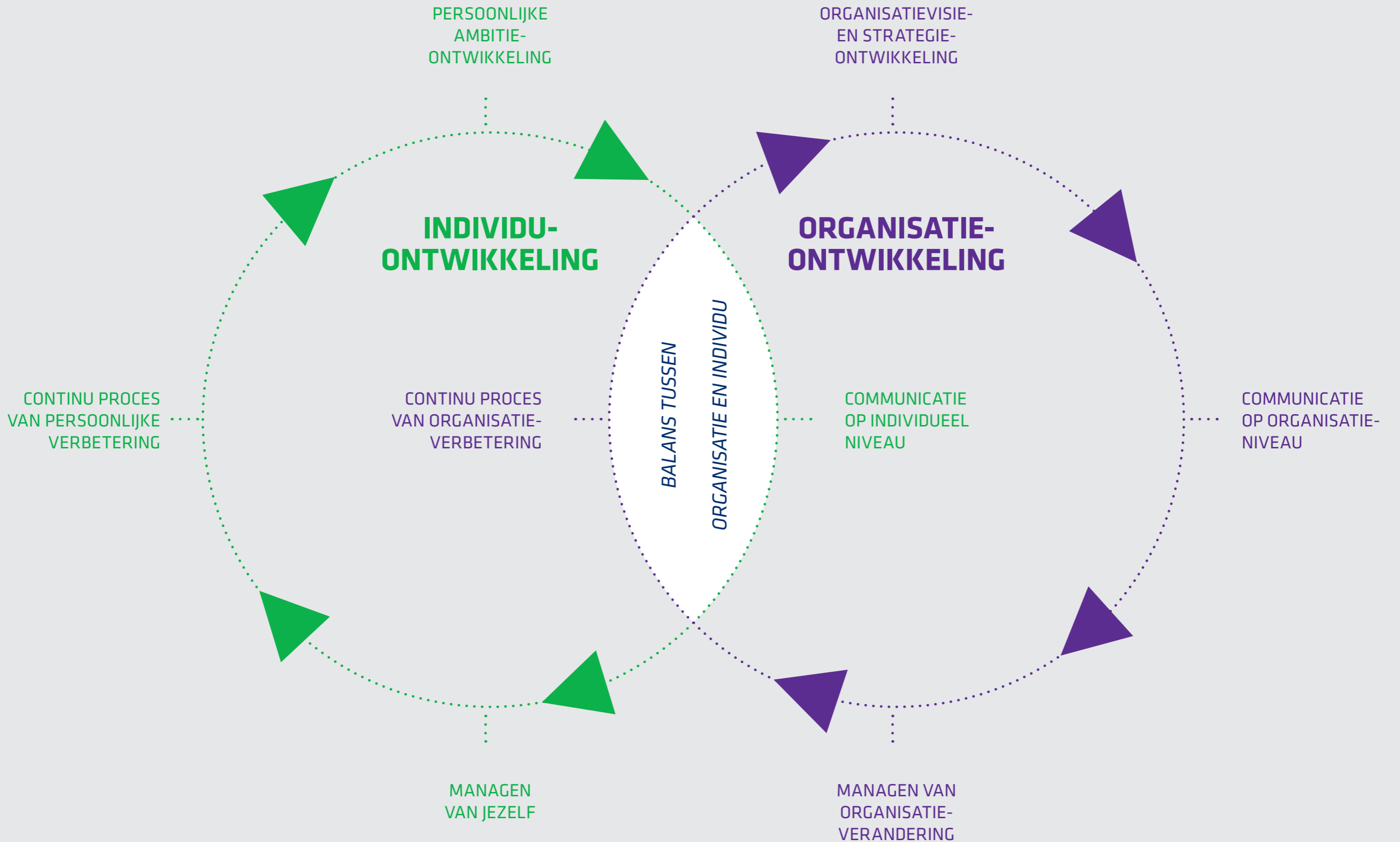
Als u anticipeert op de markt en meebeweegt met aangepaste producten en/of dienstverlening zal de inrichting van uw organisatie vaak ook aangepast moeten worden. Misschien is er een noodzaak om te centraliseren. Of kunt u juist met decentralisatie uw markt beter bewerken. Misschien moet het roer om of is het beter dat u niet zomaar meeloopt met elke trend. Misschien moet u inzetten op zelfsturing. Hoe dan ook, de wijze waarop uw organisatie verandert, heeft direct consequenties voor uw medewerkers. U wilt met uw organisatie onderscheidend zijn, het verschil kunnen maken, aantrekkelijk blijven voor klanten, interessant blijven als werkgever. En dat betekent anticiperen en daarbij zelf zoveel mogelijk het roer in handen nemen en koers houden. Wat in de weg staat, moet je wegnemen. Zo creëer je ruimte voor energie om te ontwikkelen. Dus de producten of diensten loslaten die geen toegevoegde waarde opleveren voor de klant en de markt. In vervolg hierop staan organisaties voor de uitdaging om perspectief te bieden aan medewerkers die de organisaties dienen te verlaten maar ook perspectief te bieden aan medewerkers die bij de organisaties blijven. Steeds meer organisaties zien dit gelukkig – net als Smart Group – als een voortdurend proces.



Advisering, coaching, interim management, begeleiding

Met ruim 30 jaar ervaring kan Smart Group direct actie ondernemen.

Smart Group ondersteunt veel organisaties met haar meer dan 30 jaar ervaring op de totale ombouwproblematiek. We ondersteunen hen op een breed scala van ombouw, afbouw en opbouw. Al onze advisering, interim management, coaching- en begeleidingstrajecten, modellen, processen en instrumenten zijn hierop afgestemd. Op basis van maatwerk uiteraard. Per traject passen we vaak ook meerdere instrumenten en modellen toe, die in de praktijk hun waarde keer op keer bewezen hebben. Smart Group heeft vanaf de tweede helft van de jaren tachtig al deze producten en diensten zelf ontwikkeld vanuit de eigen ervaringen in de praktijk. Als geen ander weten we dus ook wat het betekent om pionier te zijn, de groei en stabilisatie mee te maken en jezelf ook weer regelmatig heruit te vinden. Aan de hand van uw specifieke vraag komen we met concrete voorstellen. Samen met u gaan we ervoor om de Smart doelen die verbonden zijn aan de te realiseren opdracht, te bereiken en natuurlijk het liefst te overtreffen.



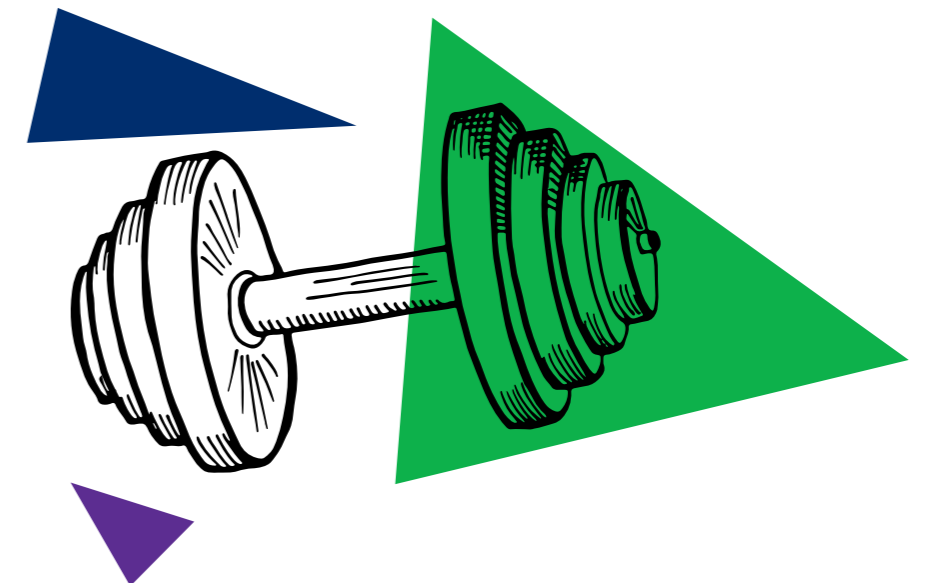
Smart Group kreeg deze vraag:

**“Help onze medewerkers
bewust te maken van
de noodzaak om zelf
verantwoordelijkheid
te nemen voor hun
loopbaan toekomst.”**

Uw medewerkers

Organisatie en medewerker zijn
allebei verantwoordelijk.

Het zijn de medewerkers die uw organisatie vormen en vormgeven. Dit vraagt continu uw aandacht. Uw organisatie biedt perspectief aan uw medewerkers. En op hun beurt bieden uw medewerkers tegelijkertijd perspectief aan uw organisatie. Duurzaam perspectief gedijt bij een gezonde balans tussen de ontwikkeling van de organisatie en het individu. Een succesvolle, duurzame organisatie bekommert zich om haar medewerkers. Door een heldere visie te hebben. Door duidelijk te communiceren. Door ze continu uit te dagen en scherp te houden. Door het faciliteren van voorzieningen waardoor ze continu kunnen ontwikkelen. Goed gemotiveerde medewerkers hebben hart voor hun organisatie. Ze geven de organisatie hun kennis en ervaring. Zo geven ze op hun manier toekomst aan hun organisatie. Organisaties moeten hierop voortdurend anticiperen. De medewerkers in de organisatie moeten dit ook. En ze mogen dit van elkaar verlangen. Ieder van hen heeft hierin zijn verantwoordelijkheid. Smart Group begeleidt en ondersteunt de organisatie én haar medewerkers hierbij.



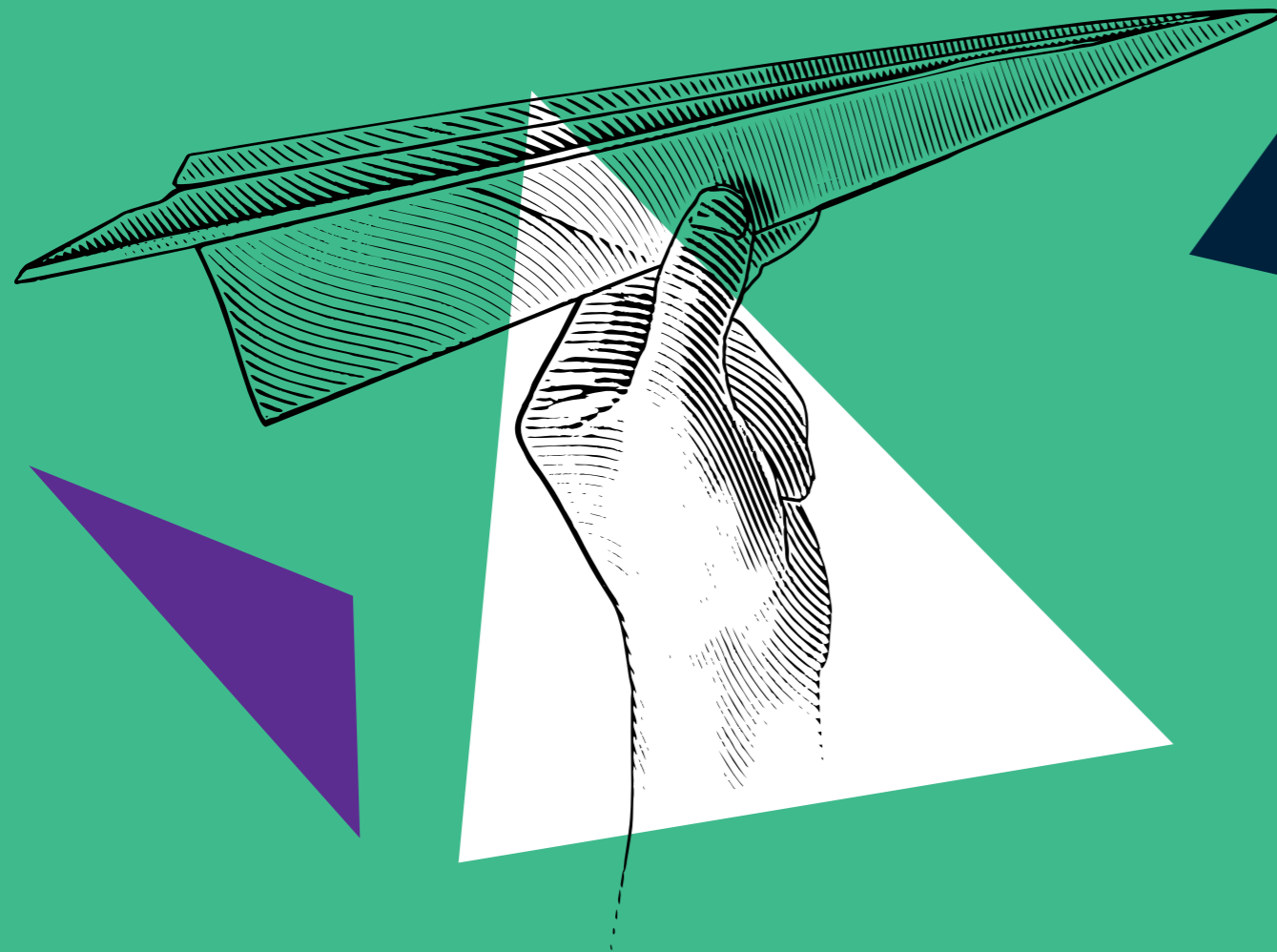
Smart Group kreeg deze vraag:

“Onze leidinggevenden zouden een meer prominente voorbeeldrol moeten pakken om medewerkers te mobiliseren om te blijven investeren in zichzelf. Wat kunnen jullie hierin betekenen?”

De rol van de directie, het vermogen om te dansen op het ritme van de tijd

Dansend naar de toekomst betekent duurzaam perspectief creëren.

Smart Group onderscheidt 4 fases waar uw organisatie zich in kan bevinden. In de pioniersfase van uw organisatie heeft u nog een heel pakket aan taken op uw directiebord. Uw organisatie bevindt zich puur in een opbouwfase. U bent aanjager van allerlei zaken. Productontwikkeling, neerzetten in de markt, verantwoordelijkheid voor de productie, de levering, financiën. Alles. In de groeifase komt er naast opbouw ook steeds meer behoefte aan ombouw. Want u besteedt meer en meer uit aan collega's en medewerkers. Er wordt opgeschaald. Procedures en processen worden gestructureerd. Rollen en functies van medewerkers worden vastgelegd. U ontwikkelt een geoliede machine en er is aandacht voor wat de juiste managementstijl zou moeten zijn. De stabilisatiefase – met aandacht voor core business en efficiency – vraagt weer om hele andere vaardigheden. In deze fase die voornamelijk ombouw betreft komen af- en opbouw zeker aan de orde. Misschien heeft u wel een andere samenstelling van de directie nodig? Moeten zij zich aanpassen om uw organisatie verder te krijgen? Wanneer u in deze fase te laat of niet krachtig genoeg anticipeert, vraagt de neergang (de 4e fase) vaak om een krachtige turnaround. Dit vraagt dan om rigoureuze maatregelen op het gebied van producten/diensten, organisatie, management, medewerkers, maar vaak ook naar de markt toe. Ziet u als directie op dat moment nieuwe innovatieve uitdagingen ontstaan? Of bent u alleen maar aan het overleven? In deze fase heeft afbouw vaak de overhand maar tevens dient opbouw ook nieuw perspectief te bieden. Duurzaam perspectief creëren, daar bent u als directie voortdurend mee bezig. Als het goed is, door continu de markt en uw situatie daarbinnen te spotten, kunt u sneller en flexibeler dansen op het ritme van de tijd. Smart Group heeft zich – met kennis van om-, af- en opbouwzaken – gespecialiseerd om directies, organisaties en medewerkers, in welke fase deze zich ook bevinden, bij te staan.



Afbouwen

Afbouwen is zo veel meer dan outplacement alleen.


Alles wat niet (meer) naar behoren werkt in een organisatie of niet meer past in het toekomstbeeld van de organisatie, wordt vaak onder het kopje 'afbouwen' geplaatst. Outplacementtrajecten vallen hier bijvoorbeeld onder. Maar 'afbouwen' gaat wat ons betreft veel verder dan outplacement en beslaat een veel ruimere hoeveelheid aan onderwerpen. Wat een organisatie niet meer moet doen of niet meer nodig heeft om duurzaam perspectief te creëren, scharen wij onder 'afbouw'. Niet alleen functies, producten of diensten, maar ook werkprocessen die niet meer gewenst zijn bijvoorbeeld. Ook vaardigheden, attitude, cultuur en niet te vergeten managementstijl die allemaal niet meer gewenst zijn, vallen onder 'afbouw'. Het zijn alle ingrediënten in een organisatie die – eenmaal afscheid van genomen – ruimte kunnen creëren voor nieuwe ontwikkelingen, ruimte voor opbouw, ruimte voor nieuw perspectief.



Opbouwen

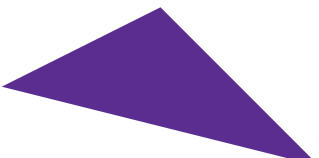
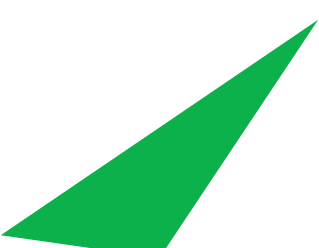
Nieuw perspectief creëren voor medewerker en organisatie.

Waar kansen zijn, moet worden gebouwd. Of het nu de marktontwikkelingen zijn, de innovaties in producten, de kennisvernieuwingen in de organisatie: Maak werk van opbouw. En daar is ruimte voor nodig, ontwikkelruimte. Ruimte door tijdwinst elders in de organisatie. Ruimte door afscheid te nemen van oude werkprocessen. Ruimte door efficiënter management. Ruimte voor nieuwe kennis, nieuwe systemen, een nieuwe aanpak en nieuwe cultuur. Wat heb je juist wel nodig om verder te bouwen aan je organisatie? Door gedag te zeggen tegen het oude creëert u lucht voor het nieuwe. Zodat uw organisatie nieuw perspectief creëert voor uw mensen, uw organisatie en de samenwerking tussen beide. Door weer onderscheidend te zijn, door weer voorop te lopen, door wederom of nog steeds een goede match te zijn voor uw klanten. En een aantrekkelijk bedrijf te zijn voor zowel nieuwe klantgroepen als collega's.



Smart Group kreeg deze vraag:

“Om een voorsprong te krijgen en te houden in de markt willen we ondernemende en initiatiefrijke medewerkers mobiliseren en coachen om te komen tot kansrijke innovatie of procesverbeteringen. We zoeken een meer ondernemende cultuur. Kunnen jullie ons daarbij helpen?”






Ombouwen

Continu, voortdurend, onafgebroken, doorlopend.

Duurzaam perspectief creëert u alleen door voortdurend af- en op te bouwen. Doet u dit onafgebroken, heel procesmatig, dan is het niet nodig om in één keer heel rigoures af te bouwen en met veel vallen en opstaan en energie weer op te bouwen. Elke keer een beetje afbouwen en in de juiste verhouding – tegelijkertijd – ook op te bouwen, is veel slimmer. ‘Ombouwen’ noemen we dit bij Smart Group. Veel geleidelijker. Veel effectiever. Kost minder energie en brengt meer. Smart Group is al decennialang groot voorvechter om continu om te bouwen. Ombouwen is doorlopend stilstaan bij ‘welke markt in?’, ‘welke markt uit?’. Ombouwen is onafgebroken ‘welke werkprocessen wel?’, ‘welke werkprocessen niet meer?’. Ombouwen is het ultieme ondernemen. Ombouwen is de sleutel tot duurzaam perspectief.

Smart Group kreeg deze vraag:

“Persoonlijk leiderschap bij medewerkers is een streven dat hoog op de agenda staat. Kunnen jullie ons helpen zodat leidinggevenden zich ontwikkelen naar de rol van coachende inspirator? Waardoor medewerkers de ruimte gaan krijgen en waardoor invulling gegeven wordt aan persoonlijk leiderschap.”





Smart Group Futuring people





Futuring people = Futuring business

Smart Group brengt organisaties en medewerkers steeds een stap verder. Richting de toekomst. Want de toekomst maak je door perspectief voor morgen te creëren voor zowel organisatie als medewerker. Door voortdurend anders tegen de dingen aan te kijken. Steevast zaken anders te benaderen. Waar nodig op z'n kop te houden. Het is geen kwestie van eerst afbouwen en daarna opbouwen of omgekeerd. Het is een kwestie van ombouwen. Organisaties wakker te schudden voor de volgende dag, met duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Door beide aan te passen aan nieuwe markten en omstandigheden. En wel continu. Met acties voor nu en middelen voor morgen. Soms noemen we het Futuring business, maar we werken altijd vanuit 'Futuring people'.



SMART GROUP

Helvoirtseweg 187

5263 ED Vught

T 073-6571010

E smart@smartgroup.nl

I www.smartgroup.nl