

Adviseren rond mens, arbeid en organisatie.

In organisaties draait alles om werk. Draait alles om het organiseren van werk. Werk dat voortdurend in beweging en ontwikkeling is. Veranderend werk in een veranderende wereld. Werk dat om duurzaamheid en veerkracht vraagt. Een duurzaamheid en veerkracht die organisaties nodig hebben om te kunnen voldoen aan de vraag en eisen van onze moderne samenleving (WRR, 2020). Zo staan organisaties de komende jaren voor grote uitdagingen op het gebied van arbeidsgezondheid, wendbaarheid, productiviteit en duurzaamheid. Gedrag van medewerkers in hun werk is hierbij alles bepalend. Want, hoe ervaren medewerkers het werken in hun organisatie eigenlijk? Hoe stemmen zij hun bijdragen op elkaar en op de doelen van de organisatie af? Hoe werken ze samen? Is er oog voor vakmanschap? Kunnen medewerkers daadwerkelijk werken vanuit hun eigen kracht, vanuit veerkracht?

De Leergang 'Adviseur Kwaliteit van Arbeid' wil de betekenis van ons werk(en) doorgronden. Als drijvende kracht neemt het de ervaren kwaliteit van arbeid van medewerkers als uitgangspunt. Zo biedt het een nieuw perspectief op duurzaam organiseren en samenwerken en helpt het om de relatie mens, arbeid en organisatie beter te verstaan. Het geeft dieper inzicht in hoe en waarom organisaties en teams - in termen van performance - succesvol kunnen zijn!

In de leergang staat het kijken naar de relatie mens, arbeid en organisatie centraal. Thema's als bijvoorbeeld (ziekte)verzuim, werkdruk, productiviteit, teamontwikkeling en duurzame inzetbaarheid worden vanuit een geheel nieuw perspectief benaderd, namelijk uit die van de Kwaliteit van Arbeid.

De leergang

De leergang 'Adviseur Kwaliteit van Arbeid' biedt bedrijfsartsen, HR-adviseurs en -managers, Arbo-adviseurs/-coördinatoren, casemanagers, preventiemedewerkers, A&O- psychologen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, direct leidinggevenden en managers die willen investeren in het leren werken en kijken vanuit een nieuw perspectief op mens, arbeid en organisatie de mogelijkheid dit met collega's uit de praktijk te doen. De leergang stelt de professionele adviseur en het adviesvak centraal. Primair uitgangspunt hierbij is de methodiek en theorie rond het door Eridanos ontwikkelde model vensters op arbeid[©]. De begeleiders scheppen de condities waaronder aan persoonlijke ontwikkeling - op basis van reeds verworven competenties - gewerkt kan worden.

Input van de deelnemers zelf is erg belangrijk en de deelnemers moeten bereid zijn voortdurend op zichzelf te reflecteren (ken uzelf, ken uw vak en ken de wereld). In de dialoog en in het oefenen met en aan elkaar ontstaat de juiste dynamiek om veranderingsprocessen én de *eigen* Kwaliteit van Arbeid van binnenuit te ervaren. In de leergang wordt gebouwd op en gewerkt met verschillende stijlen en perspectieven, of het nu gaat over adviseren, leren, relevante vakken en/of disciplines. De leergang is breed en intensief. Centraal staat de Kwaliteit van Arbeid bij mens en organisatie.

Onderwerpen die aan bod komen:

- Wat levert Kwaliteit van Arbeid een organisatie op?
- Hoe versterkt het de Duurzame Inzetbaarheid (DI)?
- Hoe vertaalt u Kwaliteit van Arbeid naar beleid?
- Hoe maakt u een plan van aanpak passend bij uw organisatie en/of eigen adviespraktijk?
- Hoe versterkt u uw adviesvaardigheden?

Aan de hand van (eigen) praktijksituaties wordt de leergang opgezet, waarbij de leerdoelen rond vier elementen zijn samengesteld:

Kennis (vakgebieden)

Vanuit de vakgebieden (binnen de organisatie- en veranderkunde) vergroot de deelnemer zijn/haar kennis van en inzicht in vraagstukken van algemeen en functioneel management.

Adviesrollen

De deelnemers vergroten hun inzicht in hun professionele gedrag (oefenen hier ook mee) en gedragsmogelijkheden: welke verschillende adviesrollen kunnen zij in adviestrajecten vervullen?

Beïnvloeding

Bij beïnvloeding staat de vraag centraal, hoe de adviseur/consultant de relatie met de klant en opdrachtgevende organisatie beheerst en optimaliseert.

Methoden

De aandacht voor methoden is erop gericht de vaardigheid te vergroten in het toepassen van methoden van aanpak, inclusief technieken en modellen.

Het model Kwaliteit van Arbeid[©]

Om vorm te geven aan het begrip Kwaliteit van Arbeid hebben we het model Kwaliteit van Arbeid[©] als denk- en werkmodel ontwikkeld. Het model bestaat uit 'vier domeinen' en verheldert het zicht op de relatie mens, arbeid en organisatie: het laat zien dat mensen op allerlei invloeden, situaties en gebeurtenissen in de werkomgeving reageren.

Ook gebeurtenissen in het persoonlijk leven hebben directe invloed op het functioneren op het werk. De vier domeinen bieden een perspectief om bijvoorbeeld anders te (leren) kijken naar de beleefde en ervaren werkdruk, naar de arbeidskwaliteit, het (ziekte)verzuim en/of naar verbondenheid binnen teams.

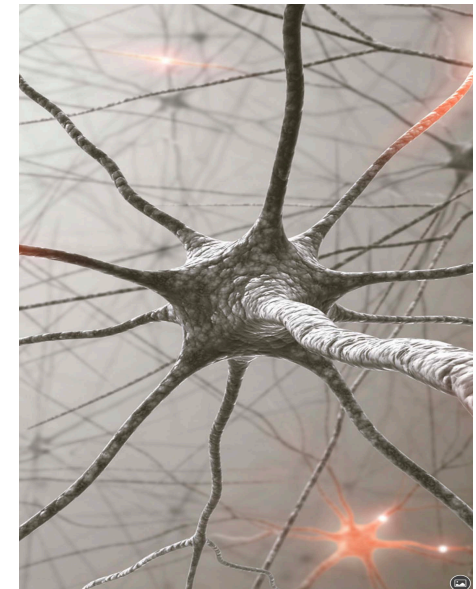
Werkdruk, (ziekte)verzuim, het ontbreken van coöperatief gedrag, maar ook andere vormen van 'afhaakgedrag' interpreteren we vanuit de methodiek positief, omdat het aanknopingspunten biedt om op zoek te gaan naar de achterliggende oorzaken van iemands betekenisgeving. Daardoor ontstaat ruimte om oorzaken bespreekbaar te maken én te beïnvloeden. De domeinen brengen daarbij vooral de twee perspectieven van medewerker en organisatie (dichter) bij elkaar en brengt zo de dialoog op gang.

Het model Kwaliteit van Arbeid[©] is meer dan een samenvoeging van bestaande HRM, personeels-, kwaliteits- en ontwikkelingsinstrumenten. Het is een fundamenteel andere manier van kijken naar én handelen rond mens en organisatie. De werkwijze voldoet aan uit onderzoek naar voren komende kritische succesfactoren, zoals de actieve participatie van alle betrokkenen, het commitment van het top management, een goede problemdiagnose, een stapsgewijs en systematische werkwijze en een integrale benadering (Schaufeli, 2004).

Het denk- en werkmodel Kwaliteit van Arbeid[©] is een laagdrempelig instrument: het geeft zicht op hoe iemand zijn/haar kwaliteit van arbeid ervaart en het biedt tegelijkertijd een multimodale wijze van kijken. De werknemer is hierbij de centrale actor. Het nodigt mensen daarom uit tot nadenken en het zelf ondernemen van actie. Van keuzes!

Na het volgen van de leergang kunt u:

- vanuit een geheel nieuw perspectief kijken naar mens, arbeid en organisatie
- op een effectievere manier leiding geven aan uw medewerkers
- strategisch advies geven over het verbeteren van de kwaliteit van arbeid en over de duurzame inzetbaarheid binnen organisaties
- effectiever adviseren over terugdringing ziekteverzuim, de ervaren werkdruk en het verloop in organisaties
- zich opstellen als een deskundige met inzicht in de relatie mens, arbeid en organisatie
- het gedrag van uzelf en medewerkers in organisaties vanuit het perspectief Kwaliteit van Arbeid begrijpen en verklaren
- opdrachtgevers/medewerkers/leidinggevenden constructief aanspreken op hun gedrag
- de Kwaliteit van Arbeid in organisatie in kaart brengen, analyseren en hierop interveniëren



Programma en leerdoelen

De 8-daagse leergang heeft een doorlooptijd van 12 maanden en doorloopt de vier fasen van een advies- en verandertraject (Figuur 1):

- Blok 1:** De contractering van de opdracht en het definiëren van de precieze vraagstelling
- Blok 2:** De diagnosefase (1e deel)
- Blok 3:** De diagnosefase (2e deel) & de interventiefase (1e deel)
- Blok 4:** De interventiefase (2e deel) & de evaluatiefase

Bij elk van de fasen is aandacht voor de bijdrage aan het daadwerkelijk implementeren van de gewenste verandering. Veranderingen worden daarbij besproken in termen van concreet gedrag. Gaandeweg wordt zo de nodige kennis en/of kunde vergaard over alle aspecten van verandering in bedrijven en organisaties.

Leerdoelen

Het zich eigen maken van diverse perspectieven en denkkaders met name uit de organisatiekunde, psychologie, organisatieontwikkeling, organisatieleer, sociale psychologie, neurowetenschap, filosofie, therapie en coaching;

Het leren stellen van een diagnose als basis voor de keuze van interventies en strategieën; aandacht voor verschillen tussen en in organisaties, hun specifieke contexten en de consequenties daarvan voor de wenselijkheid en haalbaarheid van specifieke adviezen en interventies;

Aandacht voor evidence based en practice based benaderingen en interventies, inzicht in best practices;

Het ontwikkelen van een evaluatief en richtinggevend kader om de gewenste resultaten van de organisatieverandering op verschillende waardendimensies bespreekbaar te maken; nadruk op de combinatie van en interactie tussen structuur- en procesdimensies;

Het trefzeker leren schakelen tussen praktijk en theorie, het klantperspectief en het perspectief van de adviseur, tussen denken (voorbereiding) en doen (uitvoering);

Het (verder) ontwikkelen van de persoonlijke stijl en vaardigheden, aandacht voor professioneel en persoonlijk leiderschap in adviestrajecten.

Certificaat en licentie

Met de leergang adviseur Kwaliteit van Arbeid[®] kunt u individuen, teams en organisaties op weg helpen naar meer plezier in het werk en/of betere prestaties. De leergang geeft toegang tot het certificaat *Adviseur Kwaliteit van Arbeid*. Het certificaat dat u ontvangt, is een verklaring dat u over de competenties beschikt om de visie, methodiek en de instrumenten toe te passen. Jaarlijks vindt een hercertificering plaats.



De enige voorwaarde voor deelname is dat u aantoonbare ervaring hebt met het begeleiden van mensen en/of het werken met groepen en organisaties.

Het afronden van de leergang met het certificaat geeft toegang tot licentie. Met een 'licentie- en onderhoudscontract' verwerven deelnemers het recht alle aangereikte materialen en instrumenten in de eigen praktijk toe te passen. Bovendien verzekert u zich van het onderhouden van uw kwaliteiten als adviseur Kwaliteit van Arbeid en van updates van de materialen en de methodiek. In het contract is inbegrepen:

- mogelijkheid deel te nemen aan twee netwerkbijeenkomsten per jaar (waarvan minimaal één verplicht bij te wonen)
- deelname aan de community van adviseurs Kwaliteit van Arbeid
- gebruik van alle materialen, waaronder vragenlijsten
- aanvullingen op het handboek rond literatuur en nieuwe instrumenten
- ondersteuning door Eridanos

U ontvangt tijdens de leergang een uitgebreid handboek, het boek 'Veranderdiagnose' van Rob van Es, het boek 'Je Binnenste Buiten' van Manon Ruijters (red.) en andere materialen. Daarnaast wordt van de deelnemers gevraagd zich voor en tijdens de leergang in te lezen. In de leergang maken we o.a. van de volgende boeken gebruik:

- *Feilloos Adviseren. Een praktische gids voor adviesvaardigheden.* Peter Block.
- *Het nieuwe organiseren.* Herman Kuipers, Pierre van Amelsvoort, Eric-Hans Kramer.
- *Leren interveniëren in verwaarloosde organisaties. Lessen uit de geleefde werkelijkheid.* Joost Kampen.

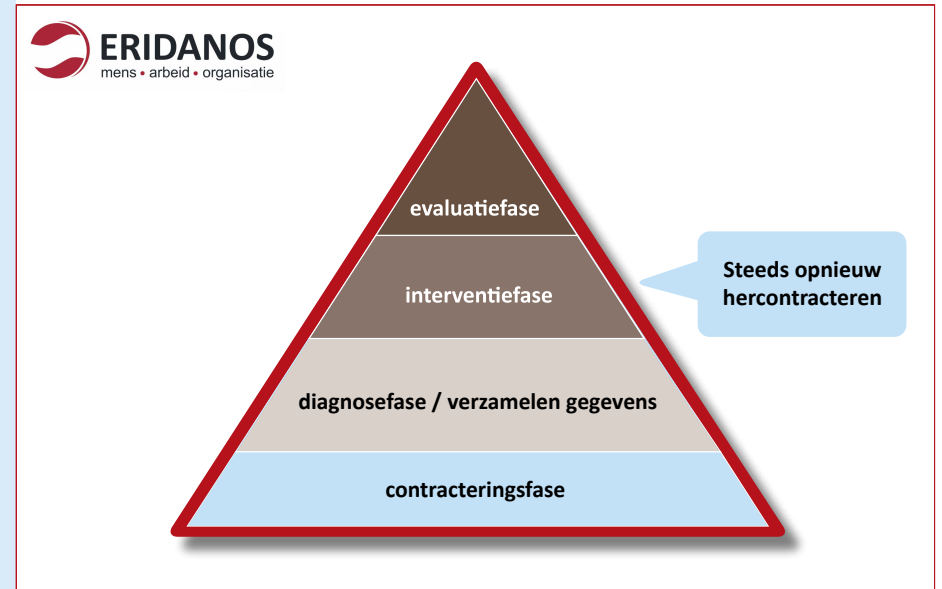
Van de deelnemers wordt gevraagd in ieder geval het boek Feilloos Adviseren aan te schaffen en deze mee te nemen naar de seminars.

Locatie

Westcord Hotel De Veluwe te Garderen

ZO MELDT U ZICH AAN: via e-mail: admin@eridanos.net
via telefoon: 06 -1001 5669

Figuur 1. Interventie Piramide



Figuur 2. Kwaliteit van Arbeid[®]

