

LEERGANG

ADVISEREN EN INTERVENIËREN

SEMINAR 1: DE CONTRACTERINGSFASE

HOE DIEPER JE DE KERN RAAKT, HOE MEER ENERGIE ER VRIJKOMT

In de afgelopen eeuw heeft de professionalisering van management en organisatie(s) een grote bijdrage geleverd aan allerlei vormen van vooruitgang in economisch, sociaal, maatschappelijk en bestuurlijk opzicht. Zonder de kennis en inzichten over management, organisatie en veranderingsprocessen zou die vooruitgang aanmerkelijk minder zijn geweest. Peter Drucker vat dat kernachtig samen: "But surely if management had not emerged as a systematic discipline, we could not have organized what is now social reality in every developed country: the society of organizations and the 'employee society'". Organisatie- en managementadviseurs zijn zowel het product als de coproducent van die kennis en inzichten en de daarop gebaseerde vooruitgang. Inzichten uit onder andere de filosofie, psychologie, economie, sociologie en organisatiekunde worden door deze beroepsgroep ontwikkeld en toepasbaar gemaakt en dragen zo bij aan vernieuwing en verbetering van organisaties en hun prestaties.

Het vak van organisatieadviseur is zowel rijk als veeleisend. Dat betekent dat men moet investeren in en werken aan de daarvoor benodigde kennis, kunde en ontwikkeling.

De leergang adviesvaardigheden en veranderekunde die Eridanos voor de Bedrijfsartsengroep verzorgd biedt bedrijfsartsen die willen investeren in zichzelf en hun professionaliteit als adviseur de mogelijkheid dit met collega's en adviseurs uit de praktijk te doen.

De leergang stelt de professionele adviseur en het adviesvak centraal. 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. In de dialoog en in het oefenen met en aan elkaar ontstaat de juiste dynamiek om veranderingsprocessen van binnenuit te ervaren. In de leergang wordt gebouwd op en gewerkt met verschillende stijlen en perspectieven, of het nu gaat over adviseren, leren of de relevante vakken en disciplines. De leergang is breed en diep en bouwt voort op eerdere seminars. *Centraal staat de kwaliteit van arbeid bij mens en organisatie. Op weg naar waardevol werk!*

Er is sprake van continue vorming, door kennisverwerving, reflectie op de praktijk en de ontwikkeling van een eigen praktijktheorie. *Van de deelnemers wordt gevraagd te werken aan een eigen praktijkcasus.*

In het programma wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de verschillende leerstijlen door werkvormen te kiezen die hierbij aansluiten (waarbij de begeleiders (ook) fungeren als rolmodel). Dit om enerzijds aan te sluiten bij uiteenlopende leerstijlen van de deelnemers en anderzijds het repertoire te verbreden en verrijken. Deze manier van leren en werken legt de basis voor het zelf combineren van inzichten en het reflecteren op de eigen ontwikkeling en ervaring.

HET 'WERKPLAATSMODEL' VANUIT DE PRAKTIJK VAN ALLEDAG

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.

De leergang (vier seminars) heeft een doorlooptijd van 6 maanden (januari 2022 – juni 2022) en doorloopt de vier fasen van een advies- en verandertraject:

Seminar 1: De contractering van de opdracht en het definiëren van de precieze vraagstelling

Seminar 2: De diagnosefase (1^e blok)

Seminar 3: De diagnosefase (2^e blok) & de interventiefase (1^e blok)

Seminar 4: De interventiefase (2^e blok) & 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 vergaart over alle aspecten van verandering in bedrijven en organisaties.

Uitgangspunten (leerdoelen) van de leergang:

- **Het zich eigen maken van diverse perspectieven en denkkaders** met name uit de organisatiekunde, psychologie, organisatieontwikkeling, organisatieleer, sociale psychologie, 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 waardedimensies 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** van de adviseur, aandacht voor professioneel en persoonlijk leiderschap in adviestrajecten.

Competenties:

1. Communicatie (40%)
2. Kennis en wetenschap (30%)
3. Professionaliteit en kwaliteit (30%)

1^e SEMINAR

De contractering van de opdracht en het definiëren van de precieze vraagstelling & kennismaking met het 4-venstermodel als methode ter verbetering van de kwaliteit van arbeid.

We beginnen beide dagen om 09.30 uur en eindigen om 17.00 uur.

Programma:

Ontvangst en inloop: 09.30 uur - 10.00 uur

Verwelkoming en inleiding op het programma (dag 1): 10.00 uur - 10.30 uur

DAG 1

Blok 1: 10.30 uur - 11.30 uur

Contractering van de deelnemers. Wat is een adviseur?
Technieken zijn niet voldoende!

Pauze 11.30 uur - 11.45 uur

Blok 2: 11.45 uur - 12.45 uur

De verschillende rollen van de adviseur. Waar ligt je voorkeur?

Lunch 12.45 uur - 13.30 uur

Blok 3: 13.30 uur - 16.00 uur

Contractering. Reflectie op eigen adviseurschap en afspraken maken over praktijkcasus.

Evaluatie en reflectie op de 1^e dag 16.00 uur - 17.00 uur

DAG 2

Ontvangst en inloop: 09.30 uur - 10.00 uur

Verwelkoming en inleiding op het programma (dag 2): 10.00 uur - 10.30 uur

Blok 4: 10.30 uur - 11.30 uur

Kijken naar kwaliteit van arbeid in organisaties.
Toepassing en uitleg van het 4-venstermodel.

Pauze 11.30 uur - 11.45 uur

Blok 5: 11.45 uur - 12.45 uur

Hoe te komen tot de precieze vraagstelling? Aparte fase of het resultaat van een gedegen contractering?

Lunch 12.45 uur - 13.30 uur

Blok 6: 13.30 uur - 16.00 uur

Oefenen met acteur (gesprekstechniek).

Bespreken huiswerk en reflectie op het 1^e seminar. 16.00 uur - 17.00 uur

Aan te schaffen literatuur

Naast het uitgebreide handboek (syllabus), het boek 'Iedereen verandert nu wij nog', van Hans Vermaak (2017), het Et-cetera-principe van Thijs Homan (2013) en andere materialen, wordt van de deelnemers gevraagd zich voor en tijdens de leergang in te lezen. In de leergang maken we van de volgende boeken gebruik:

- Feilloos adviseren. Een praktische gids voor adviesvaardigheden. Peter Block.
- Eckarts's notes. Eckart Wintzen.
- Denkgereedschap. Een filosofische onderhoudsbeurt. Paul Wouters.
- Het nieuwe organiseren. Alternatieven voor de bureaucratie. Herman Kuipers, Pierre van Amelsvoort en Eric-Hans Kramer.

Van de deelnemers wordt gevraagd *in ieder geval* het boek van Peter Block (Feilloos adviseren) aan te schaffen en mee te nemen naar de seminars.

Voor vragen kan contact opgenomen worden met Klaas Keizer:

M.: (06 – 224 225 31).

E.: keizer@eridanos.net