

Leergang “De Personeelsadviseur als Organisatieadviseur”

Doelgroep

De opleiding is bedoeld voor personeelsmanagers en –adviseurs die de grenzen van het vakgebied hebben bereikt. Ze begrijpen dat organisatievraagstukken complexer zijn dan uitsluitend HR elementen en willen de kennis van andere vakgebieden combineren in een integrale aanpak. Daarmee zal hun rol verschuiven van HR adviseur naar organisatieadviseur, waardoor de toegevoegde waarde van hun inbreng wordt vergroot.

Inhoud

De context van HR vraagstukken verandert razend snel. Tegelijkertijd wordt de rol van HR adviseur steeds complexer. Het management eist dat de toegevoegde waarde van de adviseur meer dan ooit moet worden aangetoond....

In het eerste decennium van de 21^e eeuw is een ontwikkeling in gang gezet in het domein van de organisatiekunde, die meer dan ooit alle deeldisciplines integreert. Integraal management was de voorloper waarin het management voor alle beleidsdomeinen verantwoordelijk werd. Deze integrale of contingentiebenadering gaat uit van het gegeven dat als er in het ene domein iets veranderd of in beweging komt, dit meestal ook consequenties heeft voor andere beleidsdomeinen. Als een organisatie kiest voor innovatie, dan heeft dat niet alleen consequenties voor de ontwikkeling van producten en diensten, maar ook het financiële en personele domein, de marketingafdeling, de interne communicatie en de andere bedrijfsprocessen van de organisatie worden beïnvloedt. Kortom, alles heeft met alles te maken. Personeelsadviseurs die op zoek zijn naar die integrale benadering, maar zijn opgeleid in het specifieke vakgebied van personeelsmanagement, hebben de behoefte om andere domeinen inhoudelijk te kennen en te begrijpen. Als de samenhang van de verschillende bedrijfsprocessen zichtbaar is kan je als adviseur sneller een diagnose stellen en daardoor beter adviseren in een bredere context.

Elke module duurt twee dagen. De eerste dag wordt de theorie behandeld. De deelnemers maken vervolgens de opdracht en presenteren deze de tweede dag. Tijdens deze presentatie krijgt de deelnemer feedback en verbetertips aangereikt van de groep en de docent. De tweede dag wordt in principe in de bedrijven van de deelnemers gehouden.

Inhoud

Programma en Modules

Module 1. Persoonlijk leiderschap

Bij persoonlijk leiderschap gaat het om de vraag wie jezelf bent en hoe je jezelf stuurt in de gewenste richting. Persoonlijk leiderschap vormt de basis van hoe je leidinggeeft aan anderen. Aan de hand van de theorie van Covey, Collins en Kets de Vries komen we uit bij de principes van Servant Leadership van Robert Greenleaf. Wat moet je zijn en wat moet je doen, willen de mensen om je heen in beweging komen en samen met jou aan de slag?

Module 2. Organisatiediagnostiek

Organisatiediagnostiek is een systematisch hulpmiddel dat wordt ingezet bij het analyseren en herkennen van organisatieproblemen. Het is een instrument ter ondersteuning van het management om problemen die in aanleg aanwezig zijn op voorhand te onderkennen. De module biedt een aanpak om relevante kennis over organiseren te ontwikkelen door het stellen van de juiste vragen. Organisatiediagnose is doorgaans de fase die vooraf gaat aan organisatieverandering. De reden dat veel organisatieveranderingen mislukken komt dan ook voor een groot deel voort uit een verkeerde diagnose. De ontwikkeling van diagnostische kennis en vaardigheden staan centraal in deze module.

Module 3. Strategie

Hoewel de definities over het begrip 'strategie' in de vakliteratuur nogal uiteen lopen kunnen we stellen dat het bij strategie gaat over de vraag hoe we de ondernemingsdoelen realiseren. In de module komen het strategieproces, de strategie-inhoud en de strategiecontext als kern-issues aan de orde. Tijdens de module worden de nieuwste inzichten rond strategie bestudeerd en voeren de deelnemers een strategieanalyse uit in de eigen organisatie.

Module 4. Procesmanagement & Supply Chain

In organisaties spelen verschillende processen een rol in de totstandkoming van de organisatiedoelen. Ze zijn er op afdelings- en organisatieniveau en zijn soms zeer complex en risicogevoelig. In deze module gaat het om het zichtbaar maken van deze processen en het lokaliseren van de risico's. We staan stil bij de integratie van processen, informatie-, goederen- en geldstromen. Vanuit een bedrijfskundige invalshoek leren we om bestaande processen te analyseren en nieuwe processen te ontwerpen.

Module 5. Financieel Management

Om de doelstellingen van de onderneming te realiseren is het nodig om de geldstromen op adequate wijze te sturen. De hedendaagse manager maakt begrotingen, investeringsplannen, is betrokken bij het opstellen van de jaarrekening en stuurt de organisatieprocessen op basis van managementinformatie. In deze module leren de deelnemers om financiële informatie te lezen en te begrijpen. Daarnaast is het werken met investeringsmodellen en het maken van scenario's onderdeel van deze module.

Module 6. Marketingmanagement

In de marketing draait alles om de behoefte en voorkeuren van de doelgroep; de potentiële klant of consument. Marketing richt zich op de activiteiten die koper en verkoper in hun ruilproces dichterbij elkaar brengen. Behoeft, voorkeur en vraag van de klant zijn direct van invloed op het proces van totstandkoming van producten en diensten. In deze module worden de belangrijkste fenomenen van de marketing belicht en toegepast in de eigen situatie.

Module 7. Management van Innovatie

Volgens de huidige regering is innovatie de achilleshiel van onze economie en daarmee ook één van de speerpunten van het beleid. Innovatie is de voorwaarde om als bedrijf te overleven in de hectiek van de 21^e eeuw. In deze module gaan we op zoek naar de vraag wat er nodig is om onze bedrijven innovatiever te maken. We bekijken de mogelijkheden om een innovatief klimaat en een innovatieve cultuur te creëren. Daarnaast bestuderen we de best practices van innovatieve organisaties.

Module 8. Communicatiemanagement

De 21^e eeuw is door trendwatchers al de eeuw van de communicatie genoemd. Het is een feit dat de bestaande communicatieconcepten worden ingehaald door sociale media zoals LinkedIn, Facebook, Twitter, etc. Als organisaties flexibeler worden en meer de richting opgaan van tijdelijke netwerkverbanden, dan zal ook de communicatie daarop aangepast moeten worden. Communicatie wordt nog steeds gezien als het smeermiddel voor onze organisaties en is bovendien cruciaal voor het creëren van identiteit en imago. De vraag is hoe we daar als organisatie mee omgaan in een tijd van fundamentele veranderingen.

Module 9. Systeendenken en Organisedynamica

Als de theorie rond zingevingsprocessen wordt gecombineerd met de chaos- en

complexiteitstheorie ontstaat een innovatief concept rondom organisatiedynamica en organisatieverandering. De psychologie van veranderen en de machtsprocessen die daaraan ten grondslag liggen komen uitvoerig aan bod. We gaan met elkaar op zoek naar een nieuw perspectief in het faciliteren van organisatieverandering.

Module 10. Advieskunde

Adviseurs steeds meer afgerekend op het aantal adviezen dat succesvol is geïmplementeerd. Dat vereist een set aan vaardigheden waarmee de adviseur draagvlak ontwikkeld voor een breed gedragen aanpak van probleemsituaties en bedrijfsvraagstukken. In deze module wordt een toolkit aangereikt met methoden en technieken van beïnvloeding. De adviseur leert rekening houden met de persoonlijkheden waarmee moet worden samengewerkt en weet passende oplossingen te vinden voor een effectieve samenwerking.

Doel:

De P&O'er die vanuit een bedrijfskundige invalshoek kijkt naar het functioneren van organisaties heeft een belangrijke meerwaarde. Integrale kennis zal er toe leiden dat je als adviseur ook in staat bent om organisatiekundige en bedrijfskundige adviezen te geven op een breder terrein. Het is merkwaardig dat veel bedrijven wel een personeelsadviseur in dienst hebben, maar geen organisatieadviseur. Het ligt voor de hand dat een bepaald type personeelsadviseurs prima in staat zal zijn om de stap te maken naar de –al of niet formele– functie van organisatieadviseur.

Werkwijze:

Action Learning filosofie

De leergang is opgezet vanuit de 'action learning' gedachte. Action Learning is een dynamisch leerconcept dat uitgaat van praktijkcasuïstiek als leermateriaal. De deelnemers werken gezamenlijk aan een concreet organisatievraagstuk met de bedoeling om daar gezamenlijke oplossingen voor te ontwikkelen. Het is geschikt voor ondernemende mensen die niet bang zijn om op hun gezicht te gaan, omdat ze weten dat dit hun eigen leerproces versnelt. Ze werken samen in een team van 4 of meer personen. Het team functioneert als spiegel voor het eigen gedrag en vervult de rol van sparringpartner. De deelnemers dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het creatieve proces waarin een unieke aanpak of oplossing van het vraagstuk wordt ontworpen en bedacht.

De adviesopdracht

De deelnemers van de leergang werken op basis van een integrale adviesopdracht van een opdrachtgever. Dan kan de eigen werkgever zijn, maar kan ook vanuit een andere organisatie plaatsvinden. De adviesopdracht wordt aan het eind zowel door de opdrachtgever als door de programmacoördinator beoordeeld.

De concrete adviesopdracht wordt uitgevoerd aan de hand van de chronologie van de 10 modules. Elke module behandelt een specifiek beleidsdomein, waarbij de deelnemers aan de hand van een analysemodel een interne analyse maken van de eigen organisatie of organisatieonderdeel. In het verlengde van de analyse maken de deelnemers een verbeterplan. Aan het eind van de opleiding worden de afzonderlijke delen samengevoegd tot een integrale organisatieanalyse met implementatieplan.

Gedurende de opleiding, die wordt gegeven door uitstekende docenten met ruime praktijkervaring, analyseer je per module de stand van zaken in je eigen organisatie en schrijf je een verbeterplan.

Aan het eind van de opleiding heb je dus zelf een integraal organisatieadviesrapport geschreven. Een adviesbureau rekent voor een dergelijke klus duizenden euro's en gaat er met de opgedane kennis vandoor.

De cursuskosten terug verdienen via een praktijkopdracht

Maar dat is het niet alleen! Alle deelnemers worden verplicht de opleidingskosten voor hun organisatie terug te verdienen door een plan te bedenken dat direct geld oplevert voor het bedrijf. Dit plan moet passen in het verbeterplan van één van de 10 bovenstaande modules.

Persoonlijke begeleiding

Er is veel aandacht voor de persoonlijke begeleiding van de deelnemers. Individuele feedback en intervisie zijn onderdeel van de leergang. De vakdocenten zijn zeer bekwaam als docent en consultant. Daarnaast functioneren ze als teambegeleider en individuele coach.

Duur van de leergang

De leergang duurt 10 maanden. Per maand wordt één module behandeld gedurende 2 dagen. De eerste dag worden de theoretische kaders geschetst en geoefend met praktijkcasuïstiek. Vervolgens gaan de deelnemers aan de slag in hun eigen organisatie. Ze voeren een analyse uit aan de hand van een van te voren toegelicht model. De tweede dag vindt aanvullende kennisoverdracht plaats en worden de individuele opdrachten in de teams beoordeeld.

Studiebelasting

De ervaring leert dat de studie een belasting met zich me brengt van 3-5 uur per week. Deze uren zijn nodig voor het analyseren van de organisatie en het schrijven van de rapportage.

Certificaat

Als de deelnemers hebben voldaan aan de eisen van het opleidingsprogramma ontvangen zij na afloop het certificaat.

Kosten

De kosten van de leergang bedragen € 4950,= voor NVP-leden en € 5950,= voor niet-leden.

Docenten

Docenten zijn allemaal werkzaam in het betreffende vakdomein.

Deelnemers

Het minimum aantal deelnemers is 8. Een deelnameformulier kan worden opgevraagd via de mail: info@zionetwerk.nl

Data

De leergang gaat van start op vrijdag 21 september 2012 bij een minimum van 8 deelnemers. Vervolgens iedere vrijdag om de 14 dagen m.u.v. vakantieperiodes

Informatie

Aanmelding of nadere informatie bij drs. André de Korte via telefoonnr. 0118-499600 of per mail info@zionetwerk.nl

