

Organisatieadvies

"To succeed in your mission you must have singleminded devotion to your goal"

- De oorsprong van advieswerk ligt in de Engineering (Taylor met het Scientific Management) en Finance hoek (McKinsey met Financial Management en Budgetary Control). Zij hadden vakinhoudelijke kennis en managementervaring die zij vertaalden naar hun concepten.
- De eerste Psycholoog die over het belang van een heldere organisatiestructuur heeft geschreven is verrassend genoeg Sigmund Freud. Zijn uitgangspunten zijn voor mij leidend: de structuur is er om het idee dat de oprichter plant (de purpose) een permanent karakter te geven. Te zorgen dat er binnen de groep die het idee doorontwikkelt, cohesie ontstaat, gedrag gereguleerd wordt en ieder weet wat de taken zijn en welke gedragsnormen er zijn. Functies overdraagbaar zijn. Hoe zorg je dat de organisatie blijft bestaan ook als mensen weggaan of uitvallen.
- Er zijn vervolgens heel veel boeken geschreven over het formuleren van strategie, het vinden van je purpose en het structureren van organisaties. Veel organisaties hebben Know How hierover in huis. Ook op internet is veel Informatie te vinden.
- Er zijn vele hypes en trends die door de tijd 'nieuwe antwoorden geven' en vele adviesbureaus zijn actief op dit terrein. Mijn talent is het maatwerk toepassen van passende wetenschappelijke kennis, daar waar bestaande modellen ontoereikend blijken te zijn.
- Ik kan helpen te kijken met de eenvoud van de oorspronkelijke modellen als richtsnoer. En vooral hoe de modellen werkelijk bedoeld waren. Ik heb dit uitgebreid onderzocht. Veel van de ideeën van toen zijn vrijwel direct "lost in translation" geraakt en snijden vooral hout in hun oorspronkelijke conceptuele framework. Als Applied Psychologist werk ik dan met praktijk-observaties.
- Advies geven is klassiek gezien *inhoudelijke deskundigheid* overdragen naar aanleiding van een *concreet vraagstuk dat de organisatie inbrengt*. Het bedenken van de oplossing. Dit geeft in de praktijk nieuwe vraagstukken, ook wel getypeerd als het dokter - patiënt model. De zieke patient (een bepaalde afdeling) ziet zichzelf bijvoorbeeld helemaal niet als ziek en dat geeft problemen bij het ten uitvoer brengen van het advies (de remedie) of het toetsen van de voorgestelde oplossing.
- Zelf zie ik als een effectieve vorm van advies geven, dit te beschouwen als *input* die een Executive kan benutten bij diens eigen besluitvorming. Een advies is dan een suggestie, een nieuwe invalshoek. Er hoeft geen terugkoppeling te zijn wat er met het advies gedaan is of een sticker opgeplakt 'dit is haar idee'. Hiermee wordt het 'not invented by me' risico of de angst voor gezichtsverlies vermeden.
- Er kan een vervolgvraag uit voortvloeien. Het kunnen korte interventies zijn om gedachten op scherp te zetten. Het kan een dialoog zijn, een presentatie of een notitie. Mijn website kan met een code beveiligd worden en een medium zijn voor informatie-verstrekking. Waar de Executive behoefte aan heeft.
- De toegevoegde waarde die ik lever vanuit mijn expertise is maatwerk. Er is geen 'one-fits-all-solution'.
- Hoe je de gewenste situatie vervolgens kunt bereiken is een verander- en implementatie vraagstuk.

*Bij al deze vormen wordt samengewerkt met professionals in de organisatie.
Eigenaarschap en rapportagelijnen dienen duidelijk en afgesproken te zijn.*