

## Inzicht in Adviseren®

*Groeien als strategisch adviseur. Gesprekspartner zijn in lastige maar nodige veranderingen. Vertrouwen naar het niveau kunnen brengen waar confrontatie ook geaccepteerd en vaak zelfs ook verwacht wordt. Zelfvertrouwen niet alleen ontlenen aan inhoudelijke expertise, maar ook aan de structuur van een proces en niet te vergeten: zelfkennis.*

### Voor wie?

U heeft als adviseur al eens een training gedaan in gespreksvaardigheid. Bij voorkeur 'Inzicht in Invloed®', maar een andere training kan ook (beheersing van gespreksvaardigheid is de basis voor adviseurs). U heeft een aantal jaren ervaring en bent toe aan een serieuze verdieping. Omdat u zich meer erkend en gezien wilt voelen als gesprekspartner van het management en uw adviezen geaccepteerd wilt krijgen.

U heeft belangstelling voor hoe u in elke opdracht niet alleen uw klant verder helpt, maar ook uzelf als lerende adviseur. U kunt eigen casuïstiek inbrengen als oefenmateriaal.

### De training

Een telefonisch intakegesprek helpt u en ons om te bepalen of we goed aan kunnen sluiten bij uw leervraag en bepaalt waar voor u de persoonlijke accenten moeten liggen. Want de training biedt een 'palet' aan onderwerpen die in gesprekken vaak bepalend zijn voor resultaat, maar in het contact met de klant zelf maar zelden benoemd worden. We benoemen ze als de 'ingrediënten van realistisch zelfvertrouwen'. Kennis van de structuurkant (fasering en rollen) is hier een fundamenteel onderdeel van.

Voorbeelden van andere onderwerpen zijn:

- Hoe combineer ik stevigheid en openheid
- Authenticiteit en vertrouwen
- De mentale kant van verandermanagement
- Het effect van een hoge lat op eigen en andermans prestatie

De training begint met een 'nul meting' rondom een oefenscène uit een persoonlijk gesprek uit uw praktijksituatie. Nadat u kort uw gespreksvaardigheden heeft opgefrist, maakt u kennis met een bondige, maar veelzeggende persoonlijkheidstypologie. Vervolgens leert u door steeds verschillende brillen te kijken naar uw eigen acteren. Na een introductieronde langs verschillende aandachtsgebieden kunt u als individuele deelnemer verschillende oefeningen kiezen, waarbij u bij voorkeur uw eigen casuïstiek inbrengt. U bent als deelnemer de regisseur van uw eigen leerproces.

De hele training wordt gekenmerkt door een hoog gehalte aan doen. In het eerste blok ligt het accent op individuele prestaties en inzichten. Het tweede deel legt meer focus op de toepassing hiervan in een organisatiecontext.

## Programma overzicht

### *Dag 1 (eerste blok)*

Vertrekpunt van de training is het opfrissen van uw kennis over invloedvaardigheden (gespreksvaardigheid). Dit doen we aan de hand van opnames op video van oefeningen gebaseerd op uw eigen casuïstiek. Deze fragmenten gebruiken we tevens om een bondige maar effectieve persoonlijkheidstypologie te introduceren, die in de rest van de training z'n vruchten zal afwerpen. Natuurlijk gaan we in op feedback en werkafspraken. Wij hechten veel waarde aan een ontspannen en veilig werkklimaat.

### *Dag 2 (eerste blok)*

Na een verkenning van 'Do's & Dont's' aan de hand van deze persoonlijkheidstypologie (Structogram<sup>®</sup>) wordt ingezoomd op persoonlijke uitdagingen voor individuele deelnemers. De tweede helft van de dag bestaat uit een spelsituatie die inzichtelijk maakt hoe stevigheid en openheid vaak moeilijk te combineren zijn. We maken ook hier gebruik van de video.

### *Dag 3 (eerste blok)*

In de ochtend een verkenning van hoe onze eigen prestatiedrang goed werkende antennes in de weg kan zitten. Aansluitend brengt u uw individuele leerdoelen in kaart. De middag biedt ruimte voor een 'eigen programma' waarin u opnieuw uw eigen case inbrengt en kunt doorgaan op een zelf gekozen thema.

### *Tussentijdse opdrachten*

- bestudering case: 'innovatie graag, maar liever niet'
- kort, maar dagelijks, experimenteren met een zelf gekozen thema, waarbij u wekelijks contact onderhoudt met een collega deelnemer.

### *Dag 4 (tweede blok)*

Na kort opfrissen en terugblikken werken we in de middag met acteurs. In de behandelde case ligt een duidelijke innovatie noodzaak en een oprecht gemeente hulpvraag, maar er is ook een soort weerstand die zich moeilijker laat benoemen. U werkt in tweetallen en observeert anderen. Korte video fragmenten ondersteunen de feedback van acteurs en trainer.

### *Dag 5 (tweede blok)*

In de ochtend krijgt u beknopte theorie, waarbij de verbinding met de eigen praktijk wordt gemaakt. De menselijke kant van veranderingsprocessen wordt belicht vanuit twee perspectieven; de eerste heet: 'Organisaties, grenzen en psychologisch risico's'. Hier wordt uitgelicht hoe grenzen in organisaties scherp maken waar risico gelopen wordt en hoe u hier als adviseur gauw mee te maken krijgt. De andere kijk heet 'Managen van Transities' en biedt een wandelstok voor de lastige reis door de noodzakelijke mentale omslag in iedere verandering. In de middag krijgt u ondersteuning voor de vertaling naar de uw eigen praktijk door een begin te maken met intervisie (incidentmethode). Voor het avondprogramma wordt een gastspreker uitgenodigd.

### *Dag 6 (tweede blok)*

We starten de dag met een tweede intervisie ronde. Daarna bereidt u zich voor op een nieuw gesprek in de middag vanuit de case van de vierde dag. Uiteraard is hier de uitdaging om verworven inzichten toe te passen. Trainers en acteurs geven feedback en suggesties over verankering en uw verdere ontwikkeling in de eigen praktijk.

### Resultaat

Na afloop van de training bent u een gevorderde in de proces- en structuurkant van het advies werk. Na afloop ziet u dat deze kant net zoveel gewicht heeft als inhoudelijk goed zijn in uw vak.

We krijgen van eerdere deelnemers terug dat ze adviseren leuker zijn gaan vinden, omdat ze de 'hitte van de keuken' niet alleen verdragen, maar zelfs graag opzoeken. Niet alleen omdat ze daarin met meer realistisch zelfvertrouwen opereren, maar ook omdat het de bron is van een doorgaand leerproces.