



Succesvol najaar

In het FD van 8 november staat een kort stukje van ondernemer en hoogleraar Pieter Klaas Jagersma die meldt dat het Nederlandse organisatieadvieswezen weldra failliet zal zijn. Wij merken echter dat het aantal aanbestedingen voor nieuwe opdrachten de afgelopen periode is toegenomen.

Als niche-speler op de markt voor overheid en gemeenten, is het schrijven van aanbestedingen inmiddels voor ons een 'vak erbij' geworden. Recent hebben we daarin een optimistisch stemmend record gevestigd: van de afgelopen zeven aanbestedingen hebben we er zeven binnengehaald. Reden voor het openen van een fles champagne op onze maandagochtend vergadering! Verderop in deze nieuwsbrief lichten we twee van deze nieuwe trajecten wat uitgebreider toe.



Het leerteam: coaching op leerproces

Persoonlijke ontwikkeling en het leerproces van deelnemers: deze twee thema's staan in onze leerteams centraal. We zetten deze – door ons ontwikkelde – leervorm steeds vaker in gedurende leergangen en MD-trajecten. Kleine groepen deelnemers ondersteunen elkaar in de voortgang van hun leerproces. Tijdens de leerteambijeenkomsten worden zij in een groepsetting op individuele leerpunten gecoacht door een begeleider en coachen zij elkaar.

In tegenstelling tot intervisie waar casuïstiek (en daarmee vaak inhoudelijke vragen) centraal staat, is hier de persoonlijke ontwikkeling en het leren van de deelnemers het onderwerp. Wij zijn zeer enthousiast over dit leermiddel, evenals deelnemers en opdrachtgevers. De grootste meerwaarde is dat deelnemers tegelijkertijd leren op drie manieren: zij worden gecoacht, ze zien hoe anderen gecoacht worden en zij oefenen met het coachen van elkaar.

[Lees verder »](#)

Inspirerende nieuwe trajecten

Voor de ministeries van VWS, OCW en SZW gaan wij een tweetal nieuwe leergangen uitvoeren. Het Leeratelier Leidinggeven voor aankomend managers en een Expert programma voor talentvolle beleidsmedewerkers, stafmedewerkers en adviseurs. In beide



programma's staat het 'leren leren' en de eigen verantwoordelijkheid van deelnemers voor het leren centraal. We werken hierbij met een intensieve startfase waarin deelnemers zichzelf diepgaand leren kennen en in kaart brengen wat de omgeving van hen vraagt. Van daaruit ontwerpen zij een leeragenda waarin zij persoonlijke leerdoelen en de route waarlangs zij gaan werken aan die leerdoelen vastleggen.

In de daadwerkelijke ontwikkelfase organiseren we het leren van de deelnemers in verschillende contexten of arena's: meerdaagse modules, korte workshops, leren op de eigen werkplek en leren in een nieuwe en daardoor uitdagende werkomgeving. We werken met ontwikkelthermometers en leerteams (zie artikel in deze nieuwsbrief) om steeds de voortgang in het leren te monitoren en het leerrendement te vergroten. Het daadwerkelijk zichtbaar maken van leer-opbrengsten in en voor de organisatie staat in beide leergangen centraal. Wij verheugen ons erop deze nieuwe leergangen verder vorm en invulling te gaan geven.



Ardis groeit

Wij zijn op zoek naar nieuwe collega's. Middels een vacature op de site van Intermediair en onze eigen website zijn wij momenteel aan het werven voor twee medior adviseurs. Bij Intermediair werd onze vacature topscoorder: 2600 hits in drie weken tijd. De komende weken voeren we de eerste gesprekken. Spannend voor de sollicitanten, maar ook voor ons. In de volgende Nieuwsbrief hopen we twee nieuwe collega's aan u voor te stellen.

En in deze nieuwsbrief stellen we vast één nieuwe collega voor: Wanneer u langskomt, belt of mailt heeft u een grote kans Janneke Jol te ontmoeten op ons secretariaat. Meer over deze goedlachse doorpakker leest u [hier](#).



Column van de markt

Talent te over

Nederland barst van talent. Programma's als *The Voice* en *So You Think You Can Dance* roepen mensen op hun talenten te tonen én ontwikkelen. Daarmee geven deze programma's een ongekend positieve kijk op presteren. Zouden we in onze organisaties ook moeten doen: talent zichtbaar maken en laten schitteren.

[Lees verder »](#)





Teamgericht werken bij de Onderwijsinspectie

Invoering van een nieuwe managementlaag heeft onmiskenbaar consequenties voor de al bestaande managementlagen in de betreffende organisatie. Iedereen moet zijn plek weer vinden, rollen en verantwoordelijkheden moeten opnieuw verdeeld en in de praktijk invulling krijgen. Vorige maand sloten wij een project af bij de Inspectie voor het Onderwijs. Een project waarin we de individuele professionalisering van teamleiders steeds expliciet koppelden aan de gewenste organisatieontwikkeling, namelijk teamgericht werken. Werken op het snijvlak van organisatieontwikkeling en individuele ontwikkeling, daar gaat ons hart sneller van kloppen.

[Lees verder »](#)

Kunt u de nieuwsbrief niet goed lezen? [Klik dan hier](#)

[Aanmelden voor de nieuwsbrief »](#)

[Afmelden voor de nieuwsbrief »](#)