

# STRATEGISCH ADVISEREN VOOR HRM'ERS

*Resultaat bereiken als HRM-professional*



*Leerhuis  
Adviseren  
als tweede beroep*

*Strategisch HRM-adviseren*

*Masterclass adviseren  
(10 jaar-plus ervaring)*

*Leergang adviseren  
(min. 3 jaar ervaring)*

*Basistraining adviseren  
(0-3 jaar ervaring)*

*Politiek adviseren*

## *WAT IS HET LEERHUIS*

*Het leerhuis is gebouwd voor de interne adviseur. Het leerhuis bestaat uit leergangen voor de interne adviseur met enkele tot zeer veel ervaringsjaren. Daarnaast biedt het leerhuis trainingen die meer functie- en/of contextgericht zijn. Over alle leergangen en trainingen zijn brochures beschikbaar.*

Nathans | Rijnconsult  
voor mensontwikkeling

Postbus 233  
3990 GA Houten  
T 030 29 84 200  
F 030 29 84 240  
nathans@rijnconsult.nl  
www.nathansrijnconsult.nl  
Rabobank 13.17.83.238  
KvK 30114003

## HET VAK VAN HRM-PROFESSIONAL

De meeste HRM-professionals staan voor de uitdaging om door te groeien naar HRM-business partner. Zo kunnen zij meer toegevoegde waarde bieden voor hun organisatie. Tegelijkertijd vragen veel HRM-professionals zich af hoe zij deze ontwikkeling moeten maken. Vragen die in dit kader veel gesteld worden zijn: "ik word nog veel te veel gezien als uitvoerder, hoe zorg ik dat mijn 'klanten' mij gaan zien als adviseur?" en "hoe ontwikkel ik meer gevoel voor 'the business?'". Verder vragen veel HRM-professionals zich af welke rol en positie ze zelf willen innemen: waar ben ik goed in en wat ambieer ik?

Vakinhoudelijke kennis is een noodzakelijke voorwaarde om als adviseur resultaat te bereiken, maar het is niet voldoende. Een advies is immers niet effectief als het niet overgenomen wordt. Het vak van adviseur richt zich op het ontwerpen en geven van adviezen die geaccepteerd en uitgevoerd kunnen worden.

Deze leergang die wij u aanbieden is gericht op adviessituaties die zich in de eigen HRM-praktijk regelmatig voordoen. Voorbeelden van dergelijke adviessituaties zijn:

- *Er moet een cultuurverandering plaatsvinden, maar in de top van de organisatie is er sprake van verschil in visie*
- *Het HRM-instrumentarium moet worden verbeterd, maar er is onvoldoende draagvlak bij het middle-management*
- *Integraal management wordt niet waargemaakt, omdat de leidinggevenden eigenlijk vinden dat p-taken niet passen bij hun takenpakket of niet adequaat zijn toegerust om deze goed uit te voeren*
- *Een nieuwe HRM-strategie moet worden geformuleerd, maar de verschillende stakeholders zitten er 'verschillend' in*

Wij werken praktisch gericht, waarbij wij gebruik maken van casuïstiek van u als HRM-professional. Deze leergang is uniek in Nederland, omdat gebruik wordt gemaakt van twee hoogstaande concepten: het inhoudelijke concept van de Strategische HRM-kubus, verwoord in het boek "Strategisch HRM – erkennen, begrijpen en doen" (zie [www.strategishehrmkubus.nl](http://www.strategishehrmkubus.nl)) en het adviesconcept, verwoord in de bestseller "Adviseren als tweede beroep" van Hannah Nathans (100.000 exemplaren verkocht!). Deze boeken vormen het cursusmateriaal en zijn in de cursusprijs inbegrepen. De leergang gaat uit van het principe:  $E = K \times A \rightarrow$  De Effectiviteit van de HRM-adviseur wordt bepaald door de Kwaliteit (inhoudelijke bagage met betrekking tot strategisch HRM) en de Acceptatie (de rol als Adviseur).



Inclusief twee succesvolle boeken:

**Adviseren als tweede beroep**, resultaat bereiken als adviseur  
Hannah Nathans

**Strategisch HRM**  
erkennen, begrijpen en doen  
Eelke Pol

### DOELSTELLING

Meer resultaat bereiken als HRM-adviseur.

### DOELGROEP

De leergang 'Strategisch adviseren voor HRM'ers' is bestemd voor alle HRM-professionals die de stap willen maken naar HRM-business partner. Enige voorwaarde voor deelname is een redelijke ervaring in de adviseringspraktijk. De leergang wordt afgesloten met een certificaat van deelname.

### GROEPSGROOTTE

Maximaal 16 personen.

### VORM EN INHOUD

De leergang bestaat uit drie blokken van twee dagen met een tussenliggend avondprogramma, een individuele intake, intervisiebijeenkomsten tussen de blokken en individueel huiswerk.

### WERKWIJZE

De deelnemers ontvangen de boeken *Adviseren als tweede beroep* (de nieuwste druk! Het boek is herzien en uitgebreid) van Hannah Nathans en *Strategisch HRM – erkennen, begrijpen en doen* van Eelke Pol. Het lezen van door de trainer aangegeven delen behoort tot het huiswerk. De cursus-tijd wordt zoveel mogelijk besteed aan oefenen, bijvoorbeeld in rollenspellen, discussieopdrachten, behandeling van cases, vragenlijsten en tests, non-verbale oefeningen, individuele oefeningen, etc. In de intervisiebijeenkomsten brengen de deelnemers eigen casuïstiek in, zodat geoefend kan worden met de leerstof in de eigen adviespraktijk.

### PLAATS

De locatie is centraal in het land.

## OPZET LEERGANG

### *Intakegesprek*

Iedere deelnemer start met een intakegesprek met de trainer. Tijdens dit gesprek worden de verwachtingen van de deelnemer besproken.

### *blok 1*

#### *Vergroten van de dimensie Erkennen*

- Uitleg van de Strategische HRM-kubus als leidend begrip in de leergang
- Vaststellen van het krachtenveld van stakeholders in uw organisatie, die van invloed zijn op het draagvlak (Erkenning!) van de human factor in uw organisatie
- Uw eigen overtuigingen over strategisch HRM én de overtuigingen van andere stakeholders in en rondom uw organisatie
- Positie en rol van de HRM'er: welke positie neem ik nu in en naar welke positie wil ik toebewegen?
- Toepassing van praktische tools uit het boek "Strategisch HRM"

#### *Intervisie - huiswerk*

*Competenties die worden versterkt in blok 1 zijn: overtuigingskracht, probleemanalyse en oordeelsvorming, organisatiebewustzijn en visie ontwikkelen/conceptueel denken*

### *blok 2*

#### *Vergroten van de dimensie Begrijpen*

- Kennis van verschillende organisatiestrategieën en de impact op de human factor
- Koppeling van de strategie van uw organisatie naar strategisch HRM: wat is in uw specifieke organisatie de meest effectieve HRM-strategie?
- Begrijpen van de factor mens in uw organisatie: wat drijft en beweegt de mensen in uw organisatie en wat betekent dat voor de strategie?
- Creatieve methoden om nieuwe adviesoplossingen te vinden, waaronder het Socratisch gesprek
- Toepassing van praktische tools uit het boek "Strategisch HRM"
- Adviesgespreksstijlen, eigen voorkeursstijl, uitbreiden van stijlrepertoire; oefeningen met behulp van een acteur

#### *Intervisie - huiswerk*

*Competenties die worden versterkt in blok 2 zijn: probleemanalyse en oordeelsvorming, organisatiebewustzijn, omgevingsbewustzijn, gespreksvaardigheden, empathie, initiatief, flexibiliteit en creativiteit*

### *blok 3*

#### *Vergroten van de dimensie Doen*

- Adviseren over de noodzakelijke cultuurverandering in uw organisatie
- Adviseren over leiderschapsstijlen in uw organisatie
- Vaststellen van het dominante HRM-instrument in uw organisatie en versterken van de horizontale en verticale alignment daarvan
- Verschillende adviesstrategieën in te zetten in uw specifieke HRM-praktijk, gericht op de stakeholders in uw organisatie
- Toepassen van belangrijke HRM-tools in adviessituaties
- Adviesgespreksstijlen, eigen voorkeursstijl, uitbreiden van stijlrepertoire

*Competenties die worden versterkt in blok 3 zijn: assertiviteit, probleemanalyse en oordeelsvorming, organisatiebewustzijn, gespreksvaardigheden, resultaatgerichtheid, en samenwerken*

### *Begeleiding*

De leergang wordt begeleid door trainers van Nathans | Rijnconsult voor *mensontwikkeling*. Voor informatie over ons bureau en de trainers kunt u [www.nathansrijnconsult.nl](http://www.nathansrijnconsult.nl) raadplegen. Dit leertraject kan ook in-company gegeven worden.

## STRATEGISCH ADVISEREN VOOR HRM'ERS

Ik neem deel aan:

<b>Leergang 1</b>	
Intakegesprekken: 1/7 november 2011	
<i>blok 1</i>	21/22 november 2011
<i>blok 2</i>	19/20 december 2011
<i>blok 3</i>	23/24 januari 2012

Na ieder blok volgt een intervisiebijeenkomst van een halve dag. De data van deze praktijkbijeenkomsten worden tijdens de leergang tussen de deelnemers onderling afgesproken. De prijs voor de leergang bedraagt € 3.850,- (exclusief btw, prijspeil 2011). Het bedrag geldt per persoon en is inclusief lunch en diner, koffie, thee en studiemateriaal. Overnachten op of in de buurt van de locatie van de leergang is mogelijk, wij kunnen dit voor u regelen.

U kunt dit formulier faxen naar: 030 29 84 240 of een kopie in envelop zenden aan:

Nathans | Rijnconsult,  
Postbus 233,  
3990 GA Houten.

De bevestiging en routebeschrijving naar de locatie worden minimaal drie weken voor aanvang van de leergang verstuurd.



### GRAAG DUIDELIJK INVULLEN MET BLOKLETTERS

Naam en voorletters: ..... M/V

Organisatie / bedrijf: .....

Branche: .....

Functie: .....

Aantal werknemers:  1 - 49  50 - 99  100-199  200 - 499  > 500

Afdeling / kamernummer: .....

Postadres: .....

Postcode en plaats: .....

Factuuradres: .....

Postcode en plaats: .....

Telefoon en fax: ..... / ..... Mobiel: .....

E-mail zakelijk: .....

Indien u uw post op uw privé adres wilt ontvangen: .....

Prive adres: .....

Postcode en plaats: .....

E-mail: .....

Ik overnacht:  wel  niet

Handtekening: .....

### Annulering

Indien u bij de start van de leergang onverwacht verhinderd bent, kunt u zich voor de gehele leergang laten vervangen door een collega, mits tijdig aan ons doorgegeven. Een andere optie is het één leergang later zelf deel te nemen. Dit doorschuiven kan slechts eenmalig. Annulering van deelname kan kosteloos tot 2 maanden voor aanvang van de leergang. Daarna brengen wij 50% van de kosten in rekening als het binnen 2 maanden voor de aanvang van de leergang is, en 75% als het 1 maand voor de aanvang van de leergang is. Tussentijdse annulering geeft geen recht op restitutie.

### Inlichtingen

Inhoudelijke informatie:

telefoon: 030 29 84 200

e-mail:

nathans@rijnconsult.nl

Kijk voor een totaal  
productoverzicht van  
Nathans | Rijnconsult  
voor *mensontwikkeling* op  
[www.nathansrijnconsult.nl](http://www.nathansrijnconsult.nl)