

Interview Raoul Schildmeijer



Bestuurslid Ooa

We hebben het privilege gehad om in gesprek te gaan met Raoul Schildmeijer, bestuurslid van de Orde van organisatiekundigen en -adviseurs (Ooa) en senior-adviseur bij Leeuwendaal, een vooraanstaand adviesbureau. De Ooa vertegenwoordigt de Nederlandse beroepsgroep van organisatiekundigen en -adviseurs en speelt een belangrijke rol in de professionalisering van ons vakgebied, waarbij ze adviseurs ondersteunt bij hun persoonlijke groei en werkzaamheden. In ons exclusieve interview met Raoul gaan we dieper in op inzichten en zijn visie op de toekomst van organisatieadvies.

De Ooa is de beroepsvereniging voor adviseurs. Wat is de visie van u als bestuurslid in relatie tot de ontwikkeling van adviseurs?

Het adviesvak is voortdurend in beweging. Er is niet echt een vaste set van kennis en vaardigheden die je ervoor nodig hebt. Dan hoeft ook niet, sterker nog: dat maakt het vak juist zo mooi. Ons vak ontwikkelt zich doordat de beoefenaren ervan, de adviseurs, zelf voortdurend aan het leren, ontwikkelen en experimenteren zijn. Als Ooa willen we die ontwikkeling ook volgen en mogelijk maken.

“Je moet je als adviseur wel laten aanspreken op kwaliteit en professionaliteit.”

Wat we wel vinden: het is een vak. Daarom noemen we ons bewust een Orde. Een duur en streng woord, maar dat heeft betekenis. Je moet je als adviseur wel laten

aanspreken op kwaliteit en professionaliteit. Dus, in wat je doet, de interventies die je voorstelt en hoe je jezelf als professional inzet, mag van je verlangd worden dat je weet waarom je doet wat je doet: waarom werkt dit voor de oplossing van de vraag van jouw klant? En durf je je daar ook op laten spiegelen door je collega's?

Bent u zelf gecertificeerd managementconsultant? Waarom wel/niet?

Jazeker. Het CMC-schap is vooral een belofte aan mezelf en vanuit mezelf aan de klant: 'jij mag ervan uitgaan dat ik professioneel en ethisch correct zal handelen.'

Wat zijn de toekomstige ontwikkelingen waar de adviseur niet omheen kan? Waarom vindt u dat belangrijk?

ICT en Artificial Intelligence (AI) kunnen ons helpen. Hoe doen we dat goed? En hoe verandert daardoor werk, strategievorming en de inrichting van arbeidsorganisaties? Welke antwoorden geven we daarop?

Wat zal blijven? Oorspronkelijk is organisatieadvies een 'blauw' vak. De eerste adviseurs waren ingenieurs. Nu gaat ons vak veel meer over hoe mensen werken en samenwerken. Dat zal wel blijven denk ik, dus mens- en organisatiegericht.

Hollands College heeft de opleiding voor Arbeids- en Organisedeskundigen, met een focus op sociale en psychologische veiligheid om werkdruk aan te pakken, gecombineerd met de competenties om Certified Management Consultant te worden. Wat vindt u van deze combinatie?

Heel goed! Wij hadden bij de Ooa laatst de Impact dag over sociale en psychologische veiligheid en dat was niet

voor niets. Als adviseurs kijken we rond in organisaties, we zien patronen in gedrag van mensen, soms ook patronen van destructief leiderschap. Daar mogen we niet van wegblijven. Als we het zien is het een morele plicht er iets mee te doen.

“Het gaat ook over hoe mensen keuzes maken, en daarbij zichzelf en anderen onder druk zetten.”

Werkbelasting is een veelvormig onderwerp. Dat gaat over veel meer dan hoeveel werk er op je bordje ligt. Het gaat ook over hoe mensen keuzes maken, en daarbij zichzelf en anderen onder druk zetten. Ook van dat soort patronen moeten we ons bewust zijn en we moeten hier het gesprek over kunnen voeren. Dit is nou precies zo'n voorbeeld waar hard en zacht, de mens en de organisatie, elkaar ontmoeten.

Tot slot: Wat zou u ons adviseren om de kwaliteit van de opleidingen te borgen?

Toets in de markt, bij bureaus en bij organisaties met interne organisatieadviseurs enerzijds trends en ontwikkelen en anderzijds of mensen van jullie opleiding goed landen in de praktijk. Dat is ook stimulerend voor jullie. Stel je voor dat je hoort: kijk, dat is er een van het Hollands College!!! Hoe gaaf is dat. ■