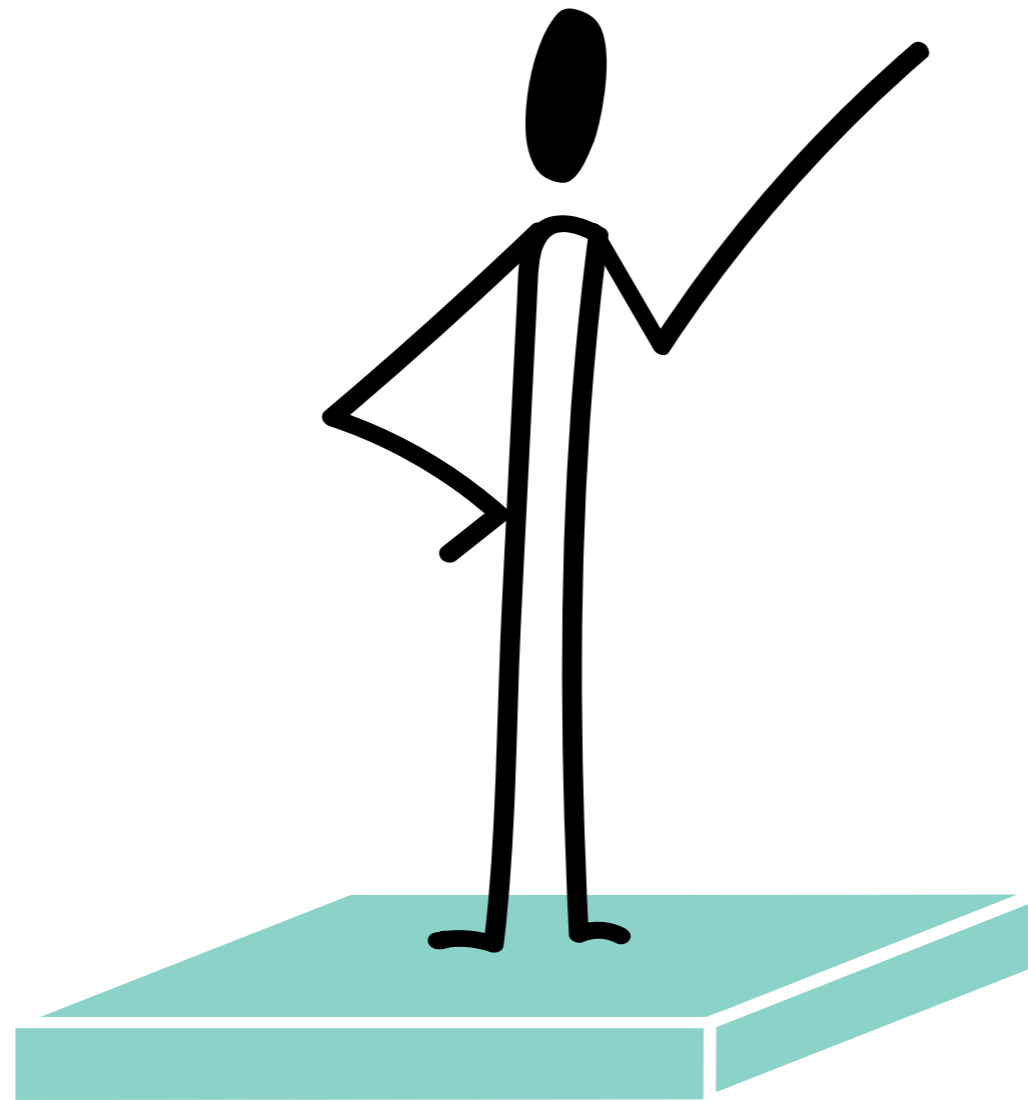


De BoKS = de basis

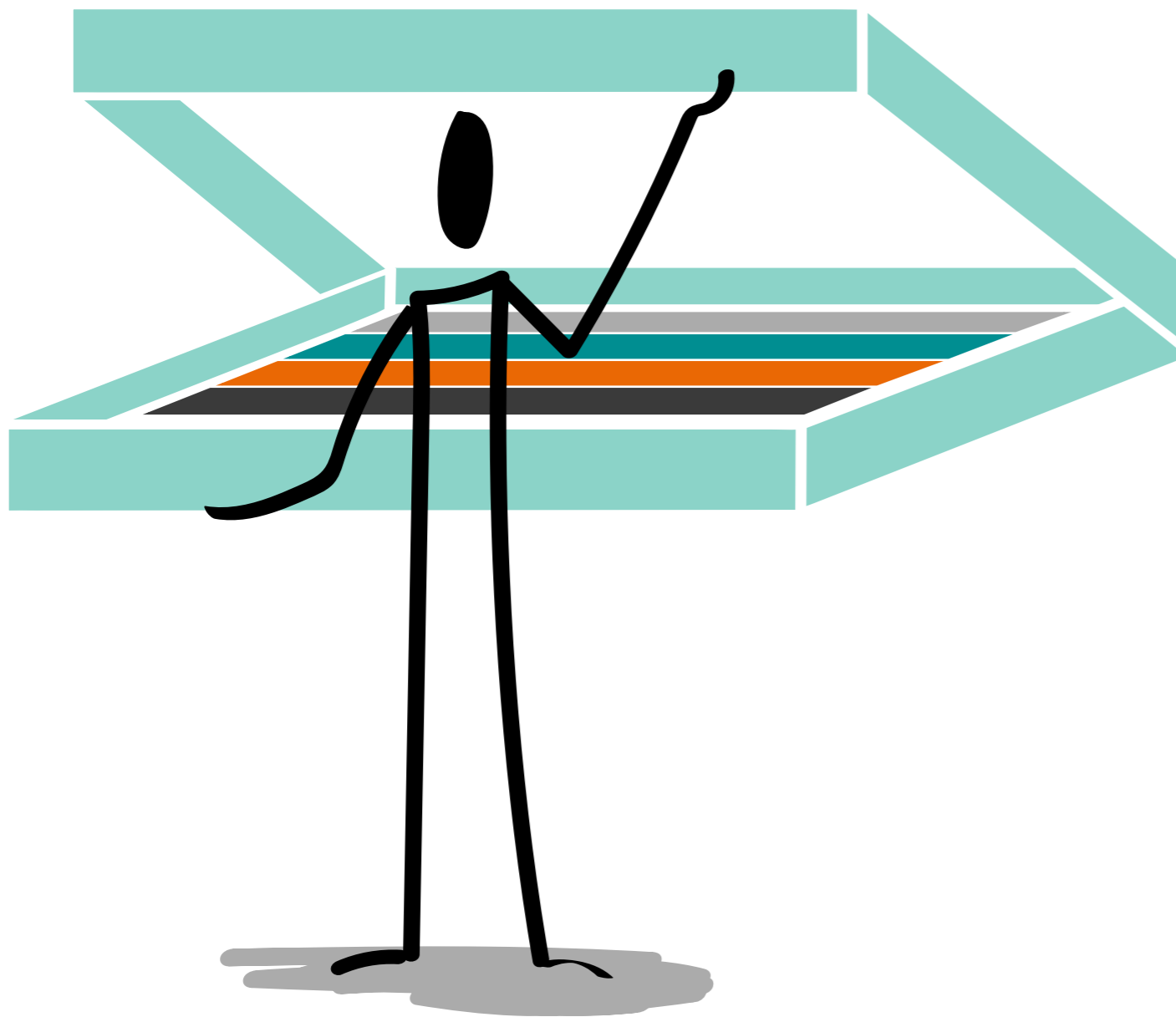


De **Body of Knowledge and Skills** (BoKS) is de basis aan kennis, vaardigheden en professionele houding die je als adviseur nodig hebt om je vak goed uit te oefenen.

*Met deze methodiek
gaan we de BoKS in*

*Voor achtergrond en mogelijkheden om
de methodiek in te zetten zie www.oaa.nl.*

De BoKS in



Wat zit er in de BoKS?

Hoe verhoud jij je ertoe?

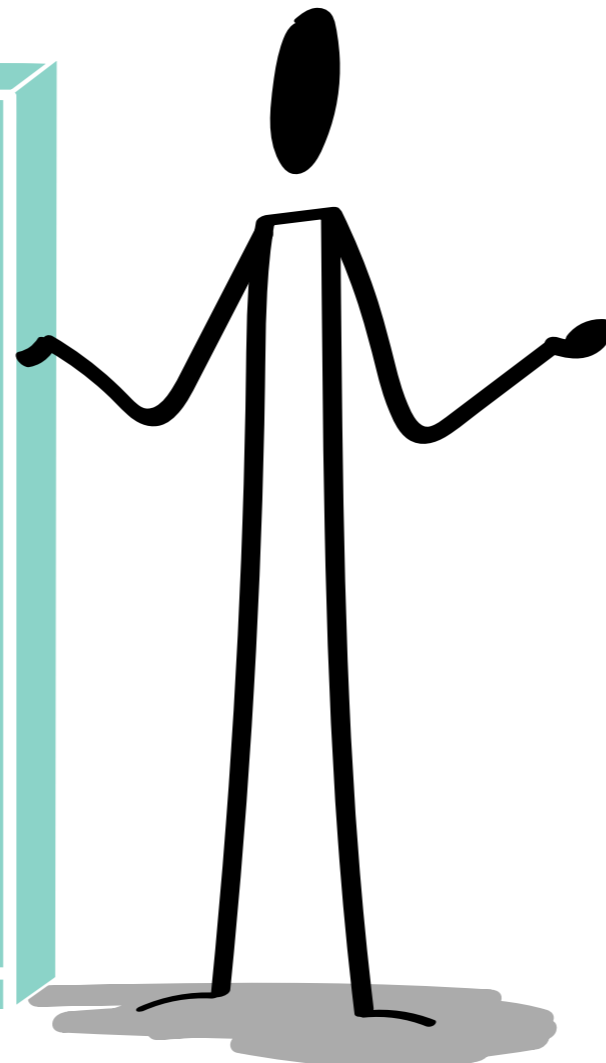
Dit is een methode om deze vragen in gesprek met adviseurs te onderzoeken.

Deze interactieve pdf is de gids voor dat gesprek.

Als je doorbladert en onderweg op de **blauwe pijlen** klikt leidt hij je door de methode.

De BoKS is je referentiekader als adviseur

Het is de **basis** aan kennis, vaardigheden en professionele houding die je als adviseur nodig hebt om je vak goed uit te oefenen.



Het **doel** van deze methode is om de BoKS te koppelen aan je adviespraktijk.

En om te reflecteren op hoe je beweegt in kritische situaties die je daar tegenkomt.

Een onderzoekend gesprek

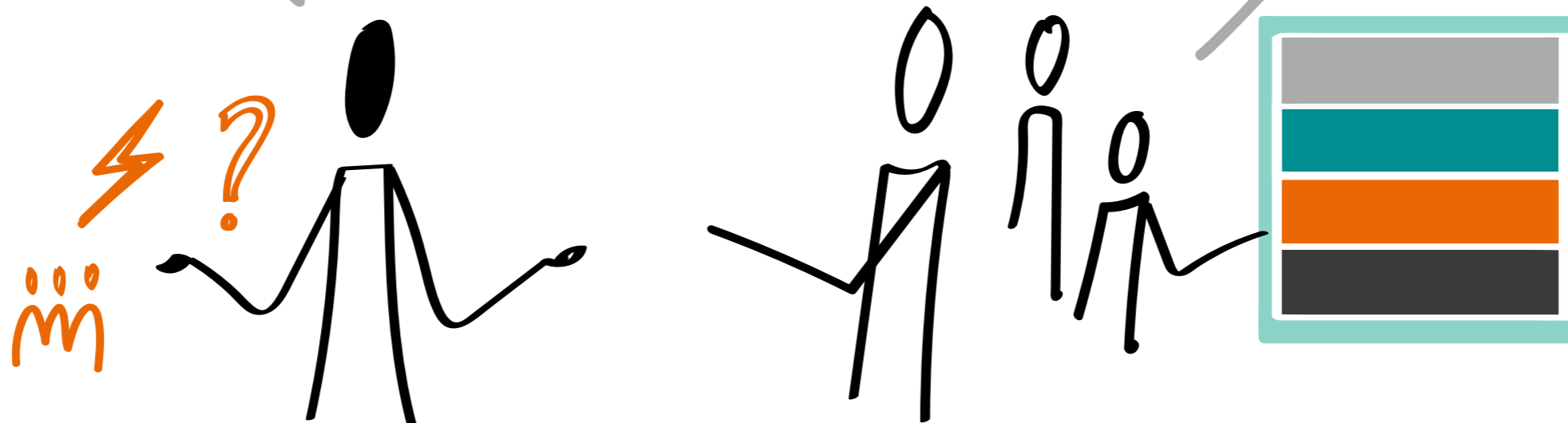
Je gaat met 3-4 personen in gesprek over het adviesvak.

Je bekijkt samen naar enkele kritische beroepssituaties. Wie herkent één van de voorbeelden? Dat wordt de inbrenger.

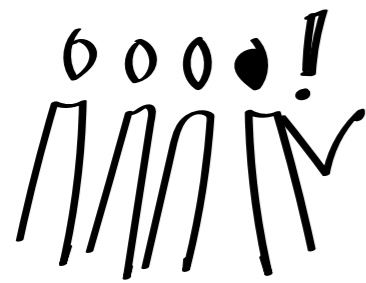
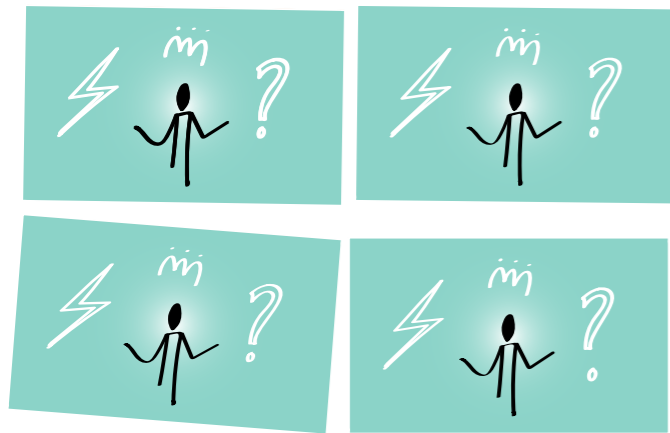
Je onderzoekt welke keuzes de adviseur heeft gemaakt en met welke motivatie. Zonder oordeel vooraf.

De andere deelnemers helpen bij het verrijken van het verhaal en de reflectie.

Eén van hen begeleidt het gesprek met behulp van deze gids.

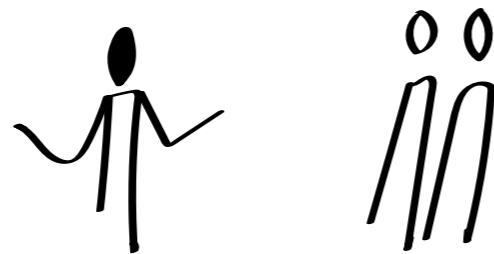


Je doorloopt 4 stappen:



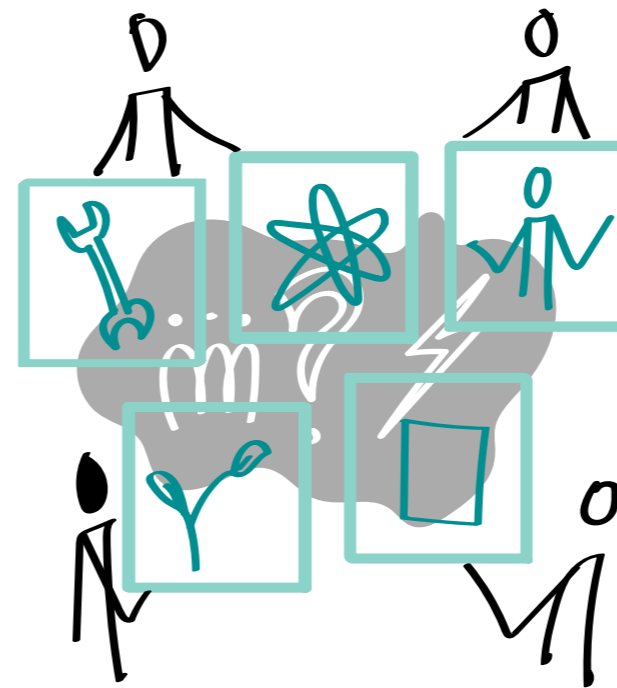
1

Herken je één van de **kritische situaties** uit de adviespraktijk? Dan ben jij de inbrenger.



2

Je **beschrijft** de situatie, welke afwegingen je maakte en wat je deed.



3

Je **reflecteert** samen op het verhaal vanuit vijf perspectieven.



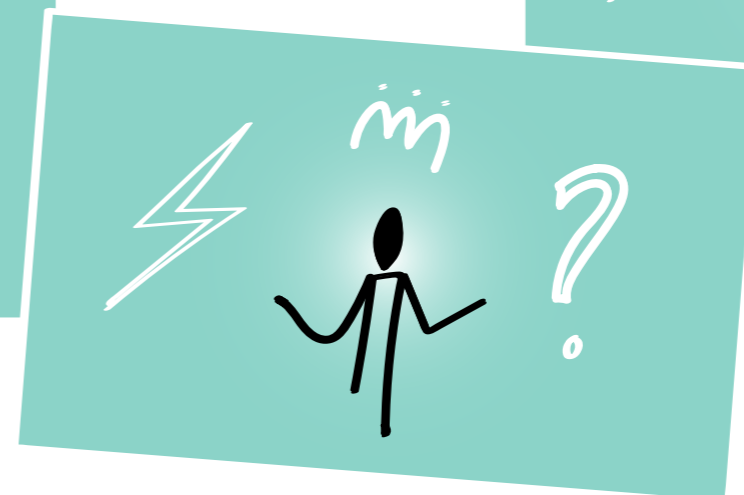
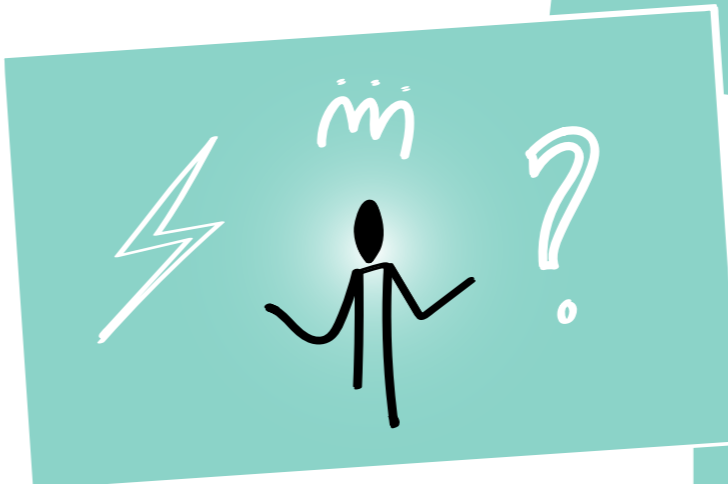
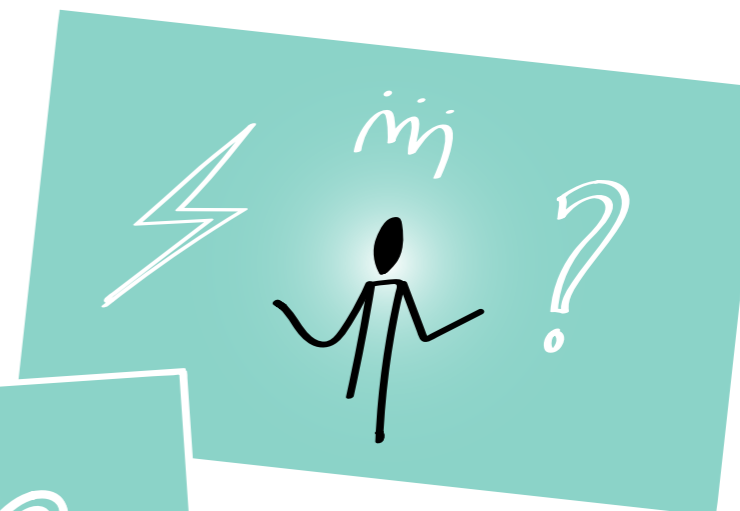
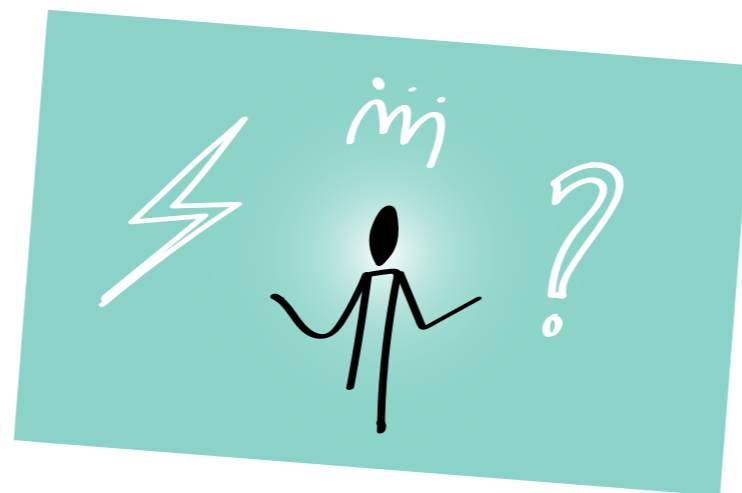
4

Daarna kijk je in **de BoKS**. Hoe sluit je verhaal aan bij de verschillende velden?

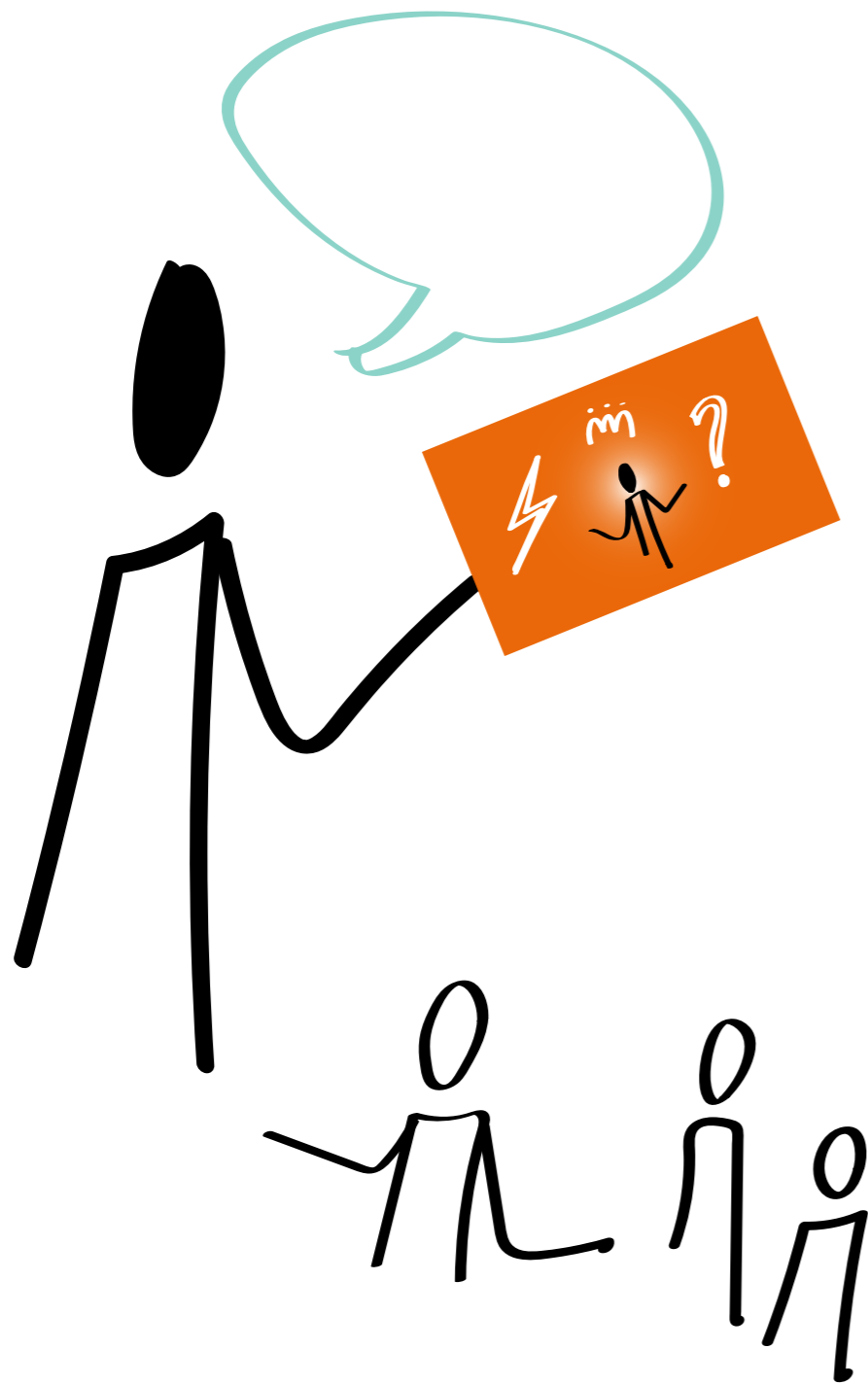
In de eerste 3 stappen onderzoek je de situatie en wat je deed.

1 Kies een kritische beroepssituatie

Klik op één van de kaartjes om naar een set voorbeelden te gaan.



2 Schets de situatie



De adviseur die de kritische beroepssituatie bespreekt, begint met het opbouwen van een verhaal. Bijvoorbeeld over:

- In welke opdracht heb je dat meegemaakt? Beschrijf de situatie.
- Wat gebeurde er?
- Wat zou je typeren als 'kritisch' in de situatie?

Of anders verwoord: als het 'hittepunt'?

De gesprekspartners vragen door om de situatie en het kritische ervan te doorgronden.

Zonder oordeel.

3 Verrijk het verhaal vanuit 5 perspectieven

Loop langs de verschillende perspectieven.

Welk perspectief raakt het meest aan het kritische van de situatie?

Vaardigheden



Wat kun je zoal doen en welke vaardigheden heb je hierbij nodig?

Kennis



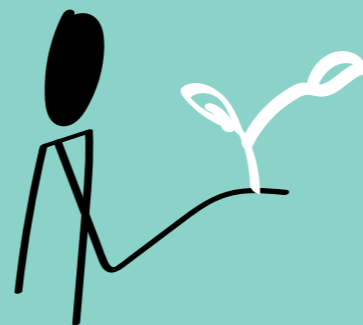
Welke kennis (in de brede zin van het woord) heb je hierbij nodig?

Identiteit



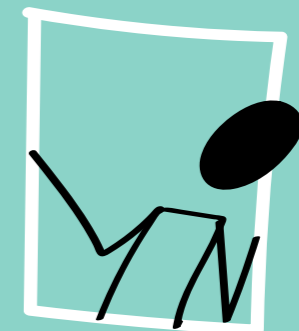
Hoe wil je jezelf laten zien en gekend worden in deze opdracht?

Waarden



Wat vind je hierbij belangrijk en wat staat er op het spel?

Ruimte



Welke ruimte heb je in je handelen en in het maken van keuzes gegeven je rol?

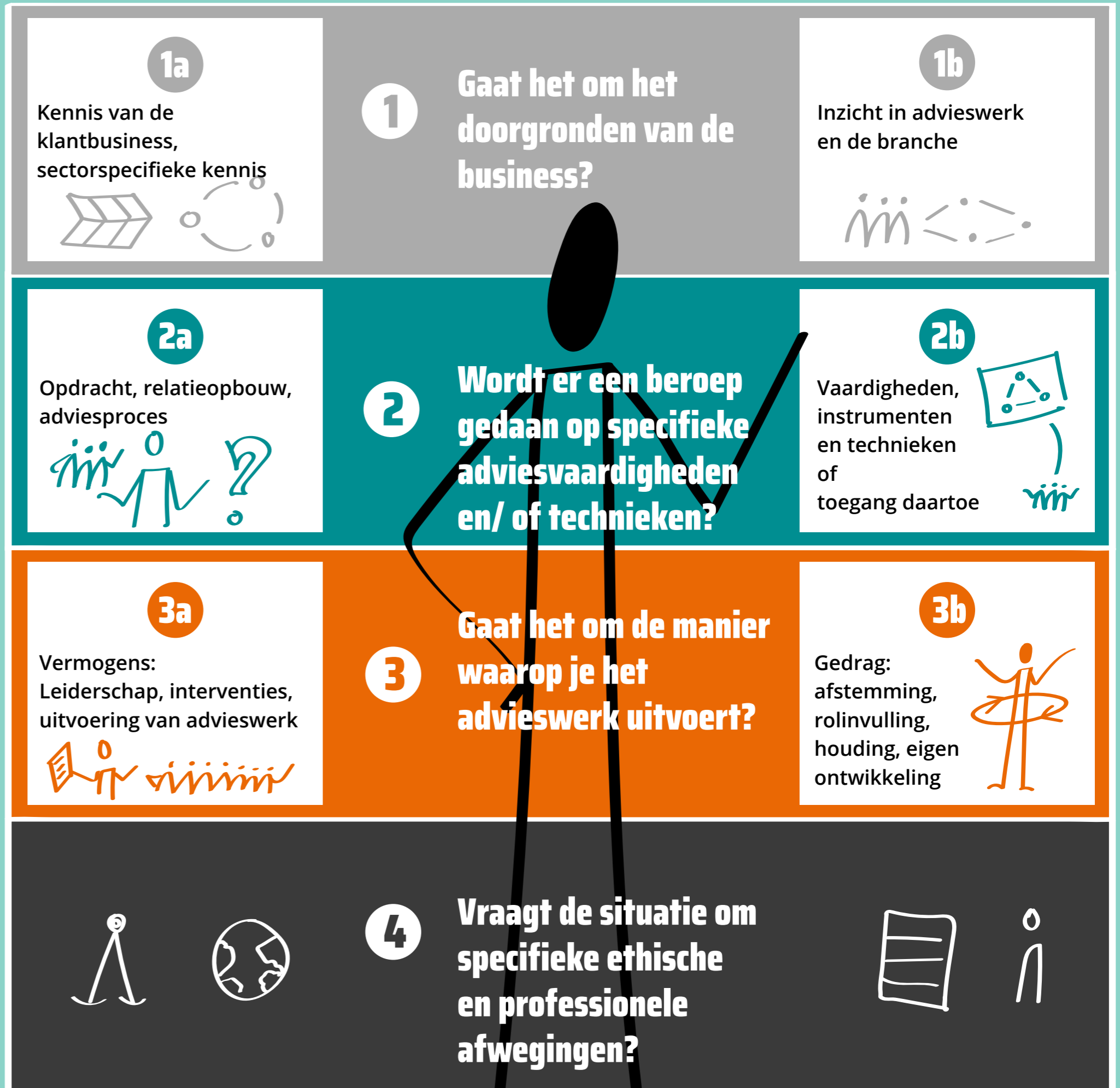
4

De BoKS in

Welke velden zijn interessant om nader te verkennen met het oog op de kritische situatie?

Hoe verhouden de bevindingen tot nu toe zich tot de beschrijvingen van de velden?

Klik op een veld om de BoKS in te gaan en de uitgebreidere beschrijving te lezen.



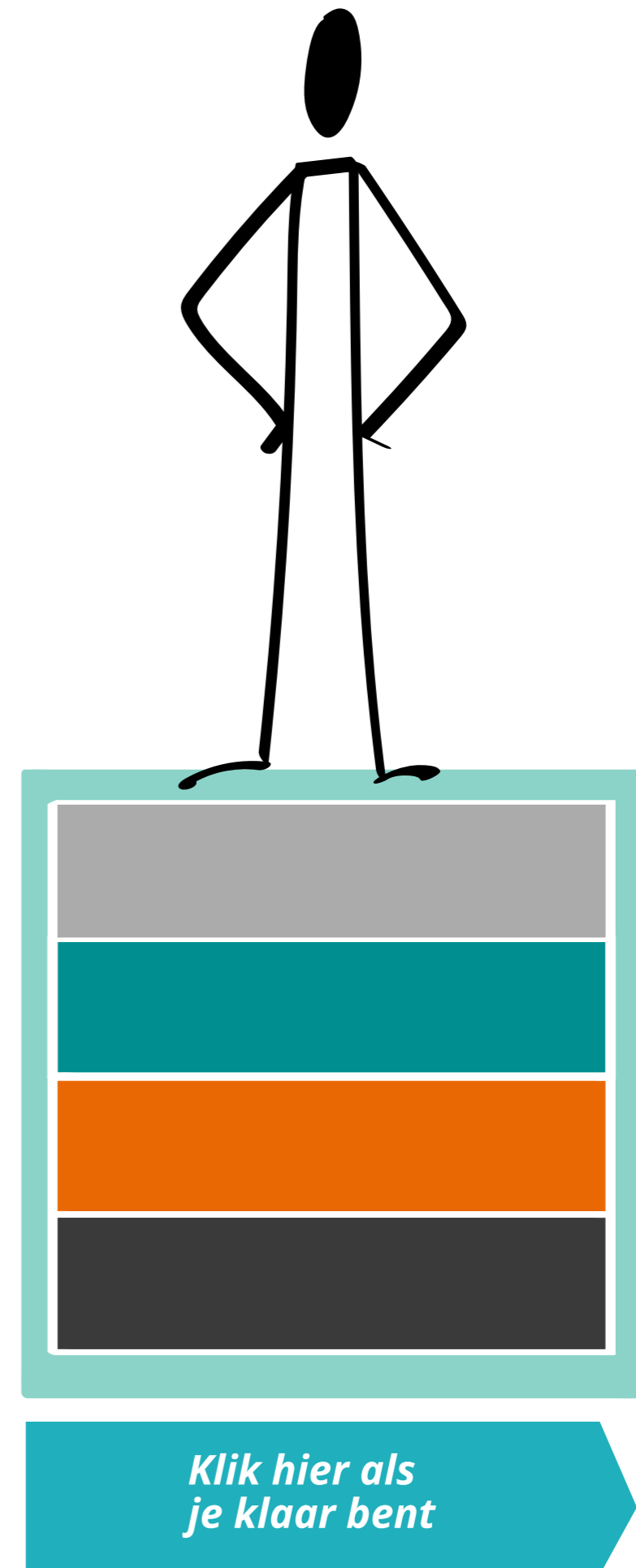
Slotreflectie

In welke onderdelen van de BoKS zit voor jou het plezier in het vak?

Waar zie je een valkuil of ontwikkelpunt?

Wat zou je in de kritische situatie kunnen doen om je net iets buiten je comfortzone te gaan?

Stel dat je deze opdracht zou overdragen aan een collega/ andere adviseur. Wat zou je hem of haar willen meegeven?



Wil je verder werken aan je professionele identiteit?

Kijk eens op:

[www. **Jouw plek tussen de sterren** .nl](http://www.jouwplektussende sterren.nl)

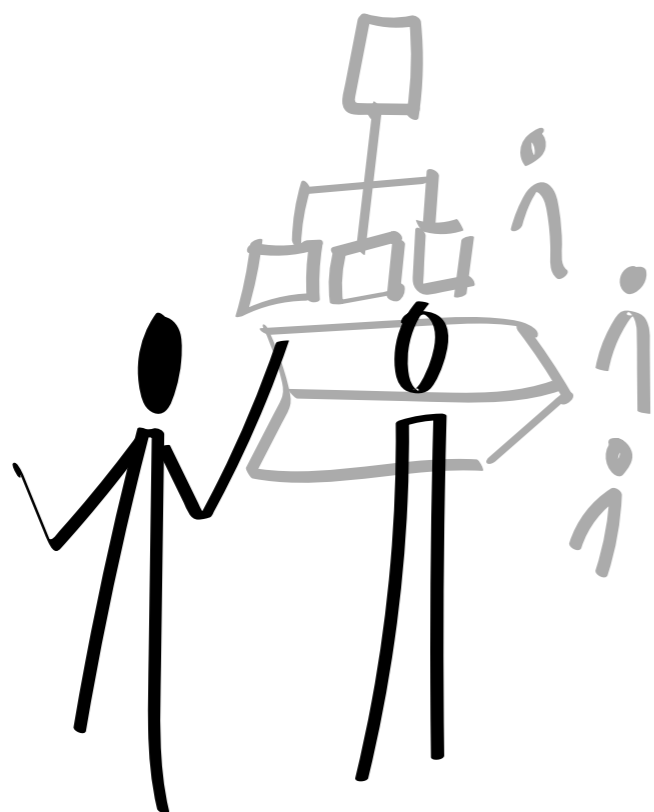
Een methodiek om te onderzoeken 'waar je van bent' en om je professionele kader te verbreden aan de hand van diverse adviesconcepten.



1a

Wat speelt er rond de kennis van de klantbusiness?

Klik hier om
naar de andere
velden te gaan



Inzicht in de business van de klant

- Begrijpt de kern van de activiteiten, structuren, processen, management en disciplines van de klantorganisatie en de veronderstellingen en gevoelens die dat met zich mee brengt.
- Draagt zorg voor kennis over de business en de best practices.
- Is in staat om de impact van politieke, economische, sociale, technologische, wettelijke en omgevingsfactoren in te schatten.



Kennis van specialismen en sectorspecifieke kennis

- Bouwt expertise op over sector(en) van de klantorganisatie(s) en over functionele specialismen (HR, strategische planning, financieën, operations, IT en marketing).
- Herkent trends in de sector(en) en kan inschatten wanneer de klantorganisatie hiermee te maken krijgt.

1b

Wat speelt er rond het advieswerk en de branche?

Klik hier om naar de andere velden te gaan



Kennis van het organisatieadvieswerk

Is bekend met het adviesproces, adviesrollen en de adviesmarkt.



Professionele attitude en gedrag

- Is bekend met bronnen om informatie en kennis te verwerven.
- Kan op basis hiervan waarde toevoegen in de klantorganisatie.



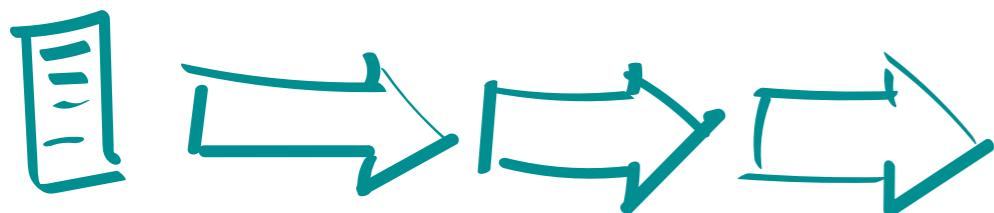
Continue ontwikkeling

Identificeert kansen om de eigen expertise en werkpraktijk te ontwikkelen met nieuwe manieren van werken, gebruik van nieuwe methoden en technieken en rollen.

2a

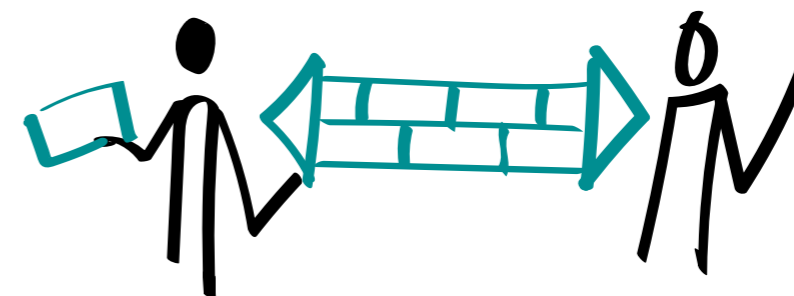
Welke van onderstaande Practice Capabilities zijn aan de orde?

Klik hier om naar de andere velden te gaan



Adviesproces

- Weet samen met de opdrachtgever een gestructureerd proces te ontwerpen (van contractering tot afsluiting).
- Adviseert consistent met wat tijdens de contractering is overeengekomen of daarna met de opdrachtgever is aangepast (hercontractering).



Relatieopbouw

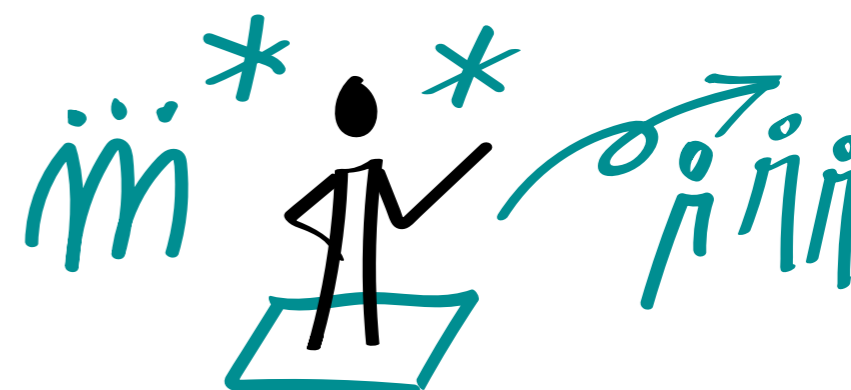
- Zorgt voor afbakening van de opdracht in overeenstemming met de behoeften van de klant; zorgt voor aansluiting bij het klantsysteem.
- Geeft overzicht wat betreft de aanpak. Kent methoden om dat efficiënt te doen. Signaleert belemmerende en bevorderende factoren in veranderprocessen. Zorgt voor afstemming met de opdrachtgever.
- Is flexibel in het hanteren van nieuwe methoden.



Voortouw in de opdracht en het onderhoud van de benodigde relatie

Ontwikkelt wendbaarheid; kan omgaan met verschillende ideeën en achtergronden van betrokkenen.

Waarde toevoeging door professionaliteit en ethisch gedrag

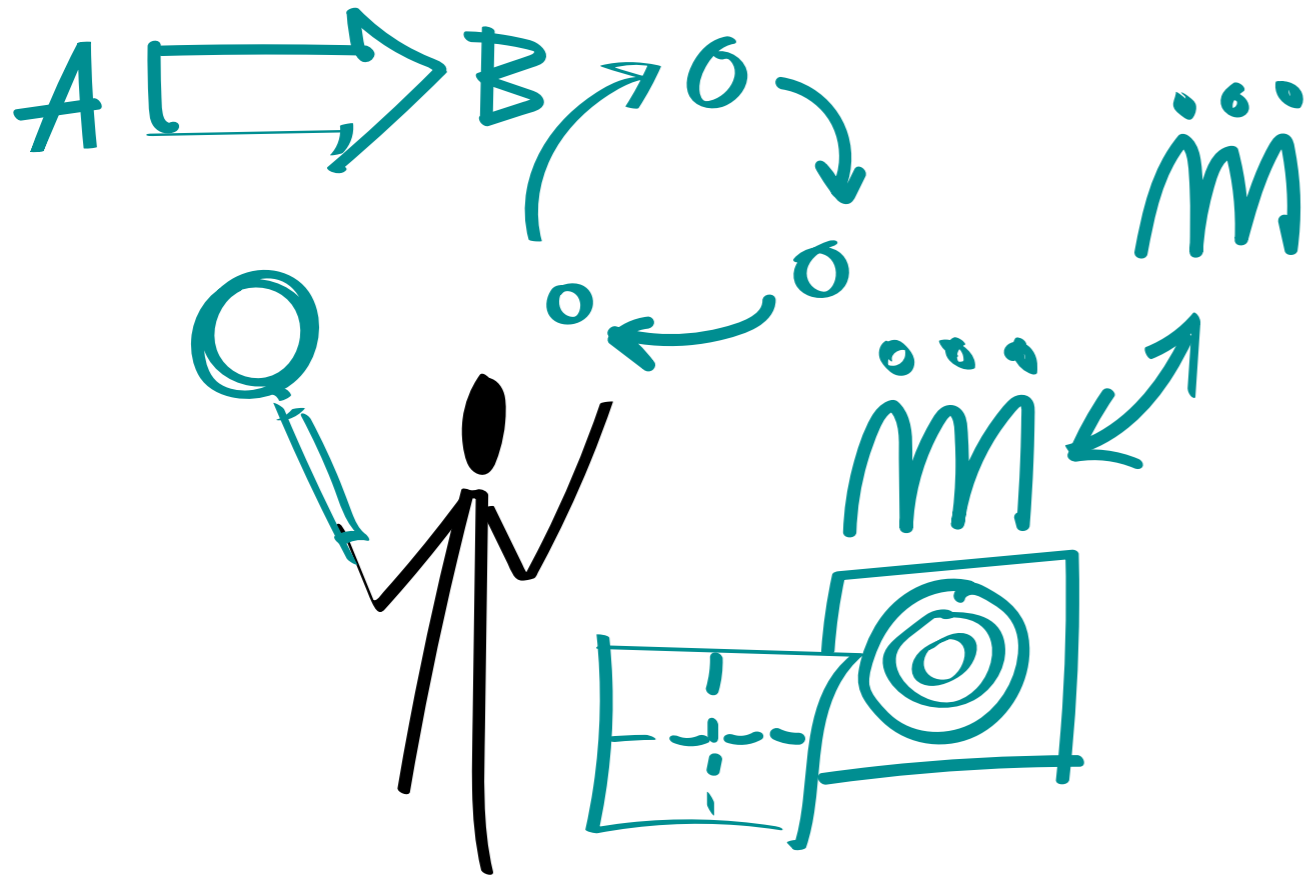


- Gebruikt de gedragscode als vertrekpunt.
- Zorgt voor een positieve impact; waardetoevoeging door passend gedrag.
- Zorgt voor een goede reputatie; voor zichzelf en voor de sector.
- Zorgt voor (product)ontwikkeling voor klanten en branches; weet (nieuwe) klanten te verwerven.

2b

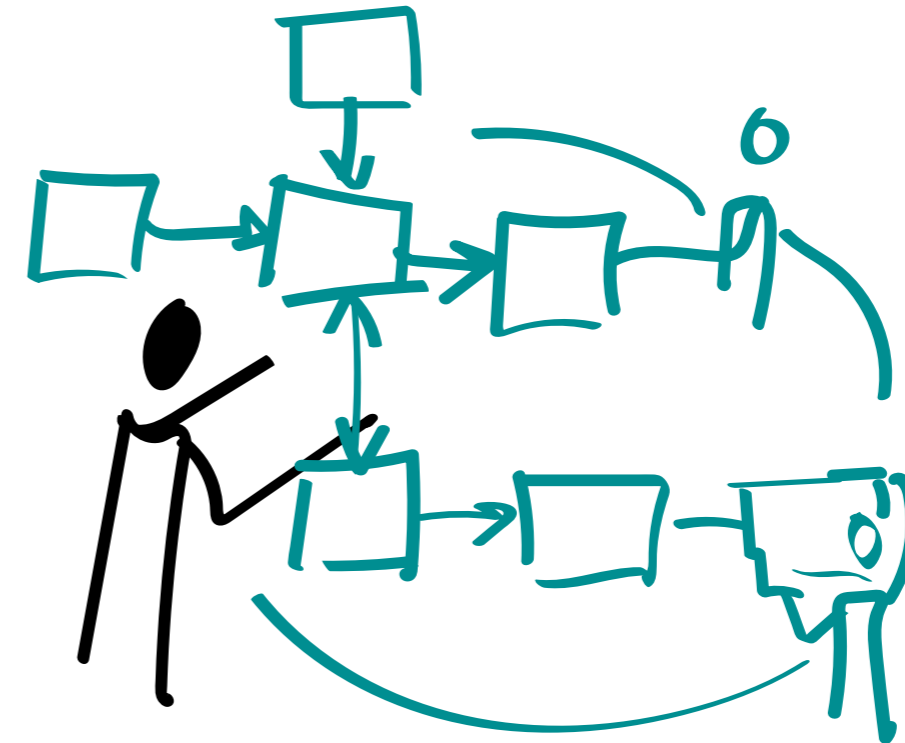
Welke van onderstaande Consultative Capabilities zijn aan de orde?

Klik hier om naar de andere velden te gaan



Technieken

- Weet op passende wijze instrumenten en methoden in te zetten; is bekend met meerdere stijlen, methoden en technieken en bijbehorende vaardigheden voor de uitvoering.
- Is in staat om een haalbare, werkende oplossing te creëren en kent de praktische beperkingen van de eigen specialisatie, methoden en technieken.
- Begrijpt hoe een plan tot een verandering in de klantorganisatie kan komen; ondersteunt implementatie waar dat is gewenst en is zich bewust van de eigen rol in dit proces.



Eigen vermogens en relatiebeheer

- Ontwikkelt kennis over instrumenten, methoden en technieken en is hier systematisch mee bezig. Onderzoekt waar verbetering mogelijk is.
- Draagt zorg voor het uitbouwen en het onderhouden van het eigen netwerk om gericht expertise te kunnen raadplegen of in te schakelen.

3a

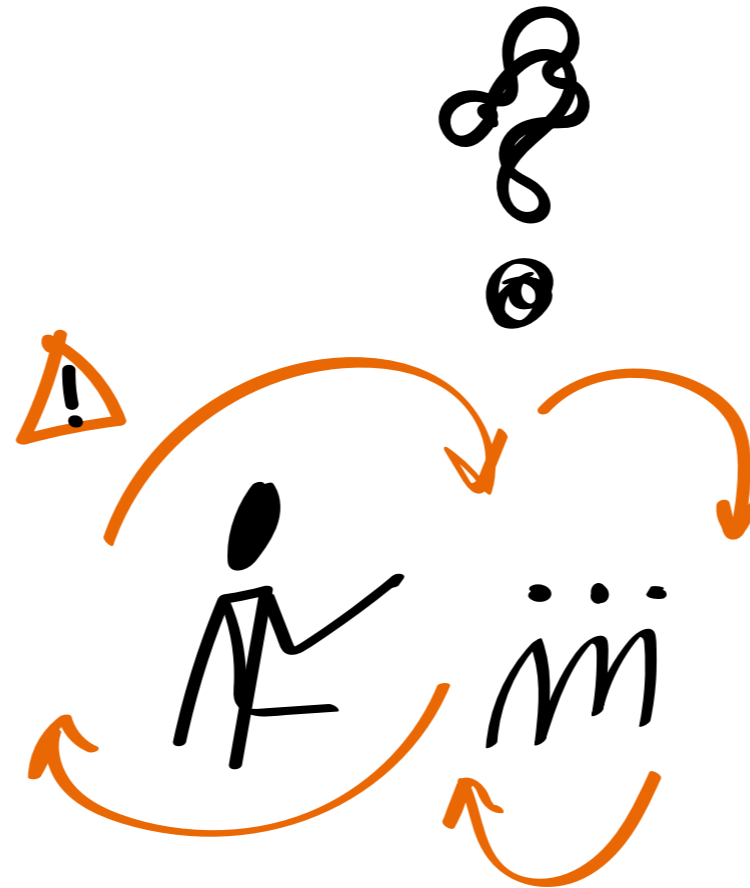
Welke vermogens rond het uitvoeren van het advieswerk werden aangesproken?

Klik hier om naar de andere velden te gaan



Leiderschap

- Weet zichzelf 'te managen': in interactie met anderen; in de taakuitvoering; wil zich verantwoorden; is zich bewust van loyaliteit, autoriteit.
- Weet adequaat samen te werken in teamverband; doelgericht; vraagt om steun of geeft steun; is sensitief voor potentiële conflicten.
- Voert de opdracht zelfstandig uit en weet op welke (kritische) momenten review of consultatie is in te schakelen.
- Weet kennis en ervaring te gebruiken.
- Weet output en/of outcome (op) te leveren zoals overeengekomen en binnen de tijd en het budget.



Interveniëren

- Kent de onderliggende principes van de gebruikte interventies en kan ze toepassen.
- Selecteert en gebruikt een passende interventie voor een situatie. Weet daarbij risico's, onzekerheden en enige mate van ambiguïteit te hanteren.



Uitvoering

- Is in staat om in situaties met waardeconflicten en onzekerheden te werken. Is in staat om hierbij tijdig een review op de opdracht of consultatie van een andere adviseur in te schakelen.
- Is communicatief vaardig; communiceert helder en eerlijk over de status van de opdracht; bij incidenten en bij risico's.
- Kan beïnvloeden; is zich bewust van de stakeholders en beïnvloedingstechnieken.
- Is zich bewust van het verschil tussen output en outcome.
- Is zich bewust van de impact van het eigen (niet) handelen.
- Is onpartijdig en blijft objectief; zorgt dat er geen belangenverstreming is.
- Kan met conflicten omgaan: ze identificeren, oplossen of preventief handelen om ze te voorkomen.

3b

Wat speelde er rond je eigen gedrag in de uitvoering van het advieswerk?

Klik hier om naar de andere velden te gaan



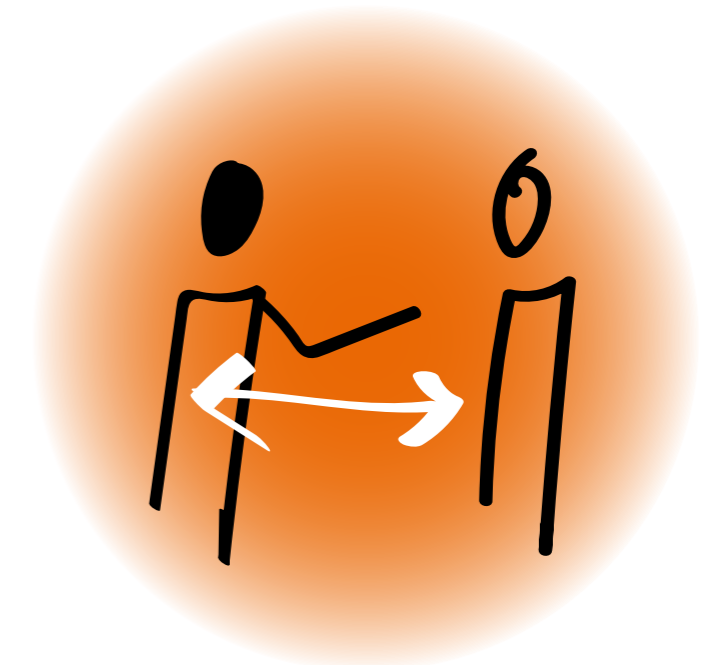
Professioneel gedrag naar klant, stakeholders en collega's

Weet hoe behoeften van de klant zijn te identificeren en weet het adviseren daarop af te stemmen.



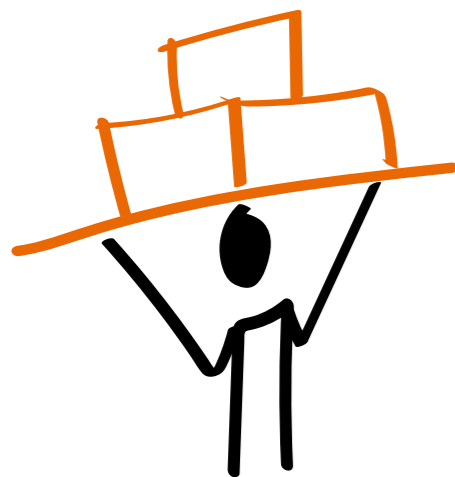
Passende adviesrol

- Kan bewust voor een passende adviesrol kiezen en is hier helder over voor de start van een opdracht.
- Weet welke vaardigheden adviesrollen vergen en of deze passen bij de eigen capaciteiten.



Gedrag en interactie

- Neemt verantwoordelijkheid voor de eigen acties en draagt bij aan teamwerk; wil rekenschap afleggen.
- Toont respect naar klanten en andere adviseurs; luistert actief en met empathie.
- Neemt beslissingen op een faire, onpartijdige en objectieve (navolgbare) wijze.
- Is oprecht in de omgang met klanten en collega's.
- Werkt integer; volgens de eigen waarden (kerncode).



Attitude

Bouwt vertrouwen op en kent het belang van een positieve en constructieve houding.

Ontwikkeling van gedrag en carrière



- Werkt actief aan de eigen ontwikkeling op het gebied van gedrag/ vaardigheden.
- Toont intellectuele nieuwsgierigheid en flexibiliteit.
- Is sociaal en emotioneel stabiel.
- Zorgt voor een eigen ontwikkelplan en zoekt kansen om zichzelf te ontwikkelen.

4

Ethiek en professioneel gedrag

Klik hier om naar de andere velden te gaan

1. Wat was je intentie?
2. Zijn de consequenties van je acties te overzien?
3. Vanuit welke zorg - en voor wie - kijk je naar de situatie?

Waar zit het kritische van de situatie als je vanuit deze vragen naar onderstaande thema's kijkt?



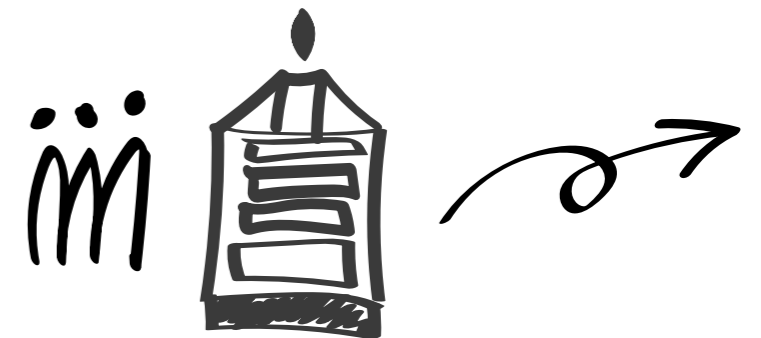
de samenleving

- Duurzaamheid, sociale verantwoordelijkheid en verantwoordelijkheid voor het milieu voor de eigen organisatie en die van de klant.
- Vigerende regelgeving en rechtmatigheid.



de klant

- Integer en consciëntieus werken in de uitvoering van de opdracht en in het belang van de klant.
- Transparant werken in alle fasen van de opdracht.
- Bewustzijn van de eigen rol (en het daarbij horend mandaat) en eventuele rolwisseling.



het beroep

- Afstemmen van persoonlijke waarden met de kerncode en de gedragsregels.
- Up-to-date kennis van methoden en technieken die relevant zijn voor de uitvoering van het werk.
- Persoonlijke doelen voor de eigen professionele ontwikkeling.

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



(Beetje) een vreemde eend in de bijt

Je wordt gevraagd om mee te doen in een acquisitietraject in een branche waar je geen ervaring hebt. Je hebt wel inhoudelijke expertise over het vraagstuk en je beschikt over methoden en interventierepertoire dat nodig zal zijn. In de uitvraag van de potentiële opdrachtgever is aangegeven dat kennis van het type organisatie en de branche belangrijk is.

Alles-moet-anders

Je kent de markt van binnen en van buiten. Er is een opdrachtgever die nieuw is in de markt en hij is ervan overtuigd dat het allemaal anders moet. Hij heeft een nieuw idee ontwikkeld waarmee hij de markt denkt te kunnen transformeren. Hij heeft commitment van de toezichthouder (RvC of RvT) en hij heeft mensen en middelen vrijgemaakt om hiermee aan de slag te gaan. Jij wordt als expert ingehuurd om dit proces te begeleiden. Jij ziet het echter als weinig kansrijk.

Voorschot

Het is begin november. Je werkt met plezier aan een project bij een overheidsorganisatie. Het project zal tot en met maart van het volgende jaar doorlopen. Eind november krijg je het verzoek om alvast je uren voor januari, februari en maart te factureren. Je doet dit liever niet, maar het helpt je opdrachtgever enorm uit te brand, met wie je een goede band hebt. Maar je twijfelt vanwege het volgende. Politiek gezien is de kans reëel dat er nieuwe verkiezingen aankomen. Wat in het nieuwe jaar waarschijnlijk zal leiden tot andere bestuurlijke afwegingen met consequenties voor je projectwerkzaamheden qua sturing, oplevering en richting. Het kan zijn dat het project dan op stop wordt gezet.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Het mag wel een tandje extra of anders

Je signaleert dat je voor dezelfde type vraagstukken wordt gevraagd. Je bent er goed in, maar je merkt dat de routine toeslaat en je minder alert wordt. Je krijgt ook minder plezier in het werk. Je constateert dat het tijd wordt voor 'wat meer zweet op de rug'.

Eigen adviseur eerst

De klant heeft jou gevraagd voor een opdracht op een gebied waar je zelf en/of als bureau minder kennis en ervaring hebt. Je kent een concurrent die helemaal top is op dat onderwerp. Je voelt je wel (mede) verantwoordelijk voor het behalen van omzet.

Alleen op pad

Je gaat meestal met zijn tweeën naar een intake voor een grote opdracht. Je neemt iemand mee met specifieke expertise, of iemand die als klankbord kan fungeren tijdens het proces. Er komt een vraag binnen voor een verandertraject dat meerdere jaren zal beslaan. De klant wil op korte termijn een afspraak. De agenda's van je collega-adviseurs zijn vol. Je hebt weinig inhoudelijke expertise in de sector en rond het vraagstuk. Pak je het alleen op?

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



De soufflé

Je hebt een overeengekomen opdracht met een heldere afbakening. Maar gaande het traject komen er allerlei vragen bij. Sommige vragen zijn te plaatsen in de overeengekomen opdracht; andere zijn van een aanpalende orde. De opdracht lijkt een steeds verder rijkende soufflé te worden.

Presentatie aanpassen

Na een succesvol traject word je gevraagd om een eindpresentatie te geven aan collega's van andere afdelingen binnen de betreffende organisatie. De opdrachtgever vraagt één week van tevoren om de presentatie en heeft het verzoek om een aantal conclusies te nuanceren. Het is duidelijk dat hij het belangrijk vindt het project te etaleren als een succes. Deze nuanceringen doen het dan goed. Mogelijk leidt dit voor jou ook tot een grotere vervolgoopdracht bij andere afdelingen. De opdrachtgever voert de druk op.

Afspraak is afspraak

Er zijn ontwikkelingen in de markt waardoor jouw gecontracteerde opdracht in één keer zijn toegevoegde waarde verliest. Opdrachtgever is tevreden en er is ruim voldoende budget om de opdracht af te maken.

Wie moet er veranderen?

Je opdrachtgever wil een meer cliëntgerichte organisatie. Hij wil dat medewerkers meer initiatief nemen om aan te sluiten bij wat cliënten nodig hebben. Het werken volgens vaste procedures zit een goede cliëntervaring regelmatig in de weg. Je hebt meerdere mensen in de organisatie gesproken. Zij geven aan dat zij geen ruimte ervaren om beslissingen te nemen en dat initiatieven worden tegengewerkt.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Het wel en wee van de opdrachtgever

Jouw opdrachtgever staat onder druk. Er komt een reorganisatie die zij waarschijnlijk niet gaat overleven. Jij bent bezig met een groot project voor haar die je bijna volledig opslokt. Zij ziet het als haar laatste strohalm. Jij denkt dat het oordeel al geveld is.

Een aanpak die niet werkt

Je hebt een klik met je opdrachtgever. Het doel van de opdracht is duidelijk en jullie zijn het snel eens over hoe het proces ernaartoe er ongeveer uit moet zien. Inmiddels heb je meer mensen in de organisatie gesproken. De heldere aanpak die je voor ogen had lijkt de plank mis te slaan. Mensen zien het nut niet van je aanwezigheid en van het zoveelste traject.

Een waaier aan acties

Je werkt al langer voor een opdrachtgever aan een grote opdracht. Tot nu toe was je vooral bezig in het primaire proces. Mensen werken enthousiast aan het ontwikkelen van een nieuwe werkwijze. Alleen blijkt dat de systemen waar ze mee werken niet goed aansluiten bij wat jullie voor ogen hebben. Je hebt alleen niet zoveel verstand van bedrijfsvoering, laat staan van digitalisering.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Reculer pour mieux sauter

Jouw opdrachtgever is leider van het hoogste managementteam van een overheidsorganisatie. Die staat voor de uitdaging veel sterker integraal en opgavegericht te gaan werken. Je opdrachtgever vindt dat de leden van het team hierin nog wel een tandje kunnen bijzetten en wil hierover een dag optuigen voor het team. De maatschappelijke relevantie hiervan spreekt tot je verbeelding en aan jou de eervolle vraag of je deze dag wilt begeleiden. Voorts is vanuit het team het idee geopperd dat aandacht voor persoonlijke en persoonlijkheidsgebonden motieven en beweegredenen hierbij kan helpen. Zelf heb je enige twijfel of deze ingang wel klopt met het doel. Het is echter kort dag en er is geen gelegenheid voor een uitgebreide gespreksronde.

U bent precies de persoon die we nu nodig hebben

Je opdrachtgever is een nieuwe ambitieuze directeur die leiding geeft aan een bundeling van adviserende en ondersteunende diensten in een grote organisatie. Er is veel onvrede over de dienstverlening en ze wil graag dat de diensten veel strategischer en integraler gaan adviseren. Ze heeft daartoe al een herinrichting van de organisatie naar integrale adviesteams aangekondigd. Ze denkt dat alleen het sleutelen aan de structuur onvoldoende effectief zal zijn en wil daarom ook een traject voor professionalisering van de grond trekken. Gezien jouw reputatie op dit gebied heeft ze jou gevraagd dit ter hand te willen nemen.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Incidentenstapeling

Je hebt een vrij ingewikkelde opdracht in een instabiele context. Er hebben zich inmiddels een aantal incidenten voorgedaan. Deels kan je die goed plaatsen en hanteren; deels vraag je je af waar die incidenten vandaan komen. De opdracht zal nog enige tijd doorlopen.

De dwarsligger

In het projectteam zit een notoire dwarsligger. Dit bederft de sfeer en belemmert de voortgang. Als projectleider wordt je door diverse mensen binnen het team hierop aangesproken. Ze willen dat je maatregelen neemt. Je hebt hem al een paar keer aangesproken op zijn gedrag maar er verandert niets. Het liefst zou je hem uit het projectteam zetten. Je weet dat het een protegé van je opdrachtgever is. Hij weet ook dat jij dat weet.

De opdrachtgever als deel van het probleem

Je hebt een uitgebreid onderzoek gedaan naar samenwerkingsproblemen in een team. Alles wijst erop dat de het probleem bij de houding en gedrag van de opdrachtgever ligt. Zij is erg overtuigd van haar eigen kwaliteiten en vindt dat het aan anderen ligt, sterker nog ze heeft jou op het spoor gezet van enkele teamleden die slecht zouden functioneren. Ze wil niet weten dat ze zelf hierin een belangrijke rol speelt.

Gespleten visie

Je bent door een relatief kleine organisatie gevraagd om een herziening van de visie en strategie te begeleiden. Je doet dit op uitnodiging van de twee directieleden. Je merkt direct dat ze onderling verschillende opvattingen hebben. Het lukt je niet goed dit op een goede manier bespreekbaar te maken. Dat de twee in de nuances niet op dezelfde pagina zitten heeft impact op het traject. Je hebt een externe collega geconsulteerd, maar de tips leiden niet tot een koerswijziging. Je voelt je onbekwaam. Het duo is tevreden met het proces, jij steeds minder.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Wil je het even invoeren?

Je hebt met anderen in de klantorganisatie een idee uitgewerkt om werkwijzen aan te passen. Er is enthousiasme in de klantorganisatie over het idee en ook over jou. Daarom vraagt de opdrachtgever: wil jij het idee invoeren?

Een vriendendienst

Een oud-collega uit een werksetting van jaren geleden en die je nog met regelmaat ziet, vraagt je om in een netelige situatie te helpen. Jouw kwaliteiten zijn precies passend voor de situatie. Op zich lijkt het je een leuke, jou op het lijf geschreven opdracht maar het voelt ook als een 'vriendendienst'.

De knoeier

Je ziet een collega die bij dezelfde organisatie aan het werk is met een opdracht knoeiwerk leveren. Hij is helemaal gefocussed op de inhoud van de opdracht en geen oog voor het te doorlopen proces. Hij verliest daarmee zijn opdrachtgever en de omgeving uit het oog. Het draagvlak voor de noodzakelijke transitie neemt steeds meer af. Mensen in jouw opdracht klagen hierover naar jou.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Wat doe ik hier?

Je hebt een opdracht verworven waarbij je in een pool van adviseurs werkt. Het is een grote, belangrijke klus. Jouw opdracht is tot nu toe door iemand anders uit de pool uitgevoerd. Die adviseur is vaag tijdens de overdracht en daarom ga je met een aantal betrokkenen spreken. Wat blijkt: de opdrachtgever wil eigenlijk geen adviseur voor jouw onderdeel maar moet door sterke politieke druk voor de vorm iets doen. Ze willen niet dat je echt iets aanpakt maar jouw aanwezigheid is vanwege de politieke druk wel belangrijk.

Verkeerde rol

Je bent gestart met het begeleiden van een stevig directieteam, als teamcoach. Er zijn een paar gesprekken geweest en die waren tot nu toe digitaal. Jij werd daarbij op de een of andere manier onderwerp van gesprek: wat ga je doen, ben daarvoor geschikt, wat laat je ons eigenlijk doen, in welke vorm? Etc. Je werd als het ware telkens in de rol van sollicitant geduwd. Terwijl jij degene bent die deze groep moet coachen, begeleiden en soms ook aanspreken op gedrag.

Fout grapje

Je bent betrokken bij een groot verandertraject en één van de onderdelen van dit traject betreft diversiteit en inclusie. Je gelooft hier echt in en weet ook dat het in deze omgeving nodig is. Samen met interne kernteamleden van de organisatie werken jullie iedere woensdag schouder aan schouder aan het traject. Dit team wordt geleid door de opdrachtgever, het hoofd HR en eindverantwoordelijk voor het traject. Tijdens een van deze werksessies maakt zij een fundamenteel racistisch grapje.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap

Wie herkent één van de voorbeelden als een kritische situatie uit zijn praktijk?



Spilzucht

De uitvoering van de overeengekomen opdracht loopt goed. Zowel de direct betrokkenen als jij constateren dat de schwung erin zit. Gelijker tijd signaleer je een enorme spilzucht die flink belastend is voor het milieu en waar niemand zich druk over lijkt te maken. Er zit wel een 'haakje' met jouw opdracht.

Prestigeobject

In het uitvoeren van de opdracht kom je erachter dat deze geheel niet in lijn is met de organisatiedoelstellingen. Doelstelling van de organisatie is te komen tot integrale dienstverlening richting klant en jij bent bezig met een volledig autonome product/dienstcombinatie. Je bespreekt het met jouw opdrachtgever. Voor jouw opdrachtgever is het een prestigeproject en wil dan hoe dan ook dat je met het project doorgaat.

Greenwashing

Je wordt gevraagd de (milieu)prestaties van een onderneming op bepaald gebied te beoordelen omdat de leiding hier een positief oordeel verwacht dat ook in de relatie met klanten concurrentievoordeel kan bieden. Ondertussen krijg je het vermoeden dat op ander gebied, dat op verzoek van de opdrachtgever nadrukkelijk buiten de scope van onderzoek wordt gehouden, de (milieu)prestaties van de onderneming juist achterblijven.

Standaard maatwerk

Je wordt gevraagd te helpen bij de introductie van (meer) maatwerk bij een uitvoeringsorganisatie van de overheid. Het idee hierachter is dat bij de toepassing van regels (meer) rekening gehouden moet worden met de specifieke omstandigheden van burgers. De afweging die hiervoor nodig is kost uitvoeringsambtenaren extra tijd en kan precedenten scheppen voor andere burgers. Dat vraagt precieze verantwoording achteraf en vergroot de (politiek-bestuurlijke) kwetsbaarheid van medewerkers en managers.

Geen passend voorbeeld? Trek een andere kaart

Klik hier om door te gaan met de volgende stap