Flexian Academy

Opleiding

Professional in Human Capital

Voor de consultant & strategisch HR business partner

Voorwoord

[Under construction, 2. August 2021]

Inhoudsopgave

1. Beroepscompetentieprofiel 3
Begripsbepaling Professional in Human Capital, de context waarbinnen zij werken, de resultaatgebieden waar aan zij bijdragen en de diversiteit aan Professionals in Human Capital.

2. Flexian 7
Advies in organiseren (organisatieadvies) van menselijk kapitaal.

3. Opleidingsinhoudelijk 9
De rode draad die door de opleiding loopt:

3.1 Jij als Professional in Human Capital
3.2 Methodisch werken, van screening tot advies in organiseren
3.3 Sales, het vergroten van extern/intern draagvlak

4. Opleidingsvorm 12
11 dagen verdeeld over 6 opleidingseenheden en meer praktische informatie.

5. Aanmeldingsprocedure 13
Wat te doen als je overtuigd bent dat deze opleiding jou en je organisatie meer gaan opleveren dan dat deze kost?

6. Professional Portfolio 14
Dit naslagwerk krijgt vorm gedurende de opleiding en toont ieders talent als Professional in Human Capital.

7. Het rendement voor organisaties 15
De toegevoegde waarde en het rendement van deze opleiding voor organisaties die hun professional in loondienst inschrijven voor deze opleiding.

8. Certificering 18
100% aanwezigheid, een onderbouwd Professional Portfolio en hebben voldaan aan de vooraf vastgestelde resultaatgebieden zorgt dat je op dag 10 het Opleidingscertificaat in ontvangst mag nemen.

9. Wie zijn Frank & Loes, grondleggers van deze opleiding 19
Daar waar bedrijfseconomie, commercie, systemisch denken en preventieve gezondheid elkaar ontmoeten.

10. Investering 20
Wat wij vragen als investering om deel te mogen nemen aan onze opleiding.

1. Beroepscompetentieprofiel

In dit hoofdstuk vindt u een typering van het werkveld van een Professional in Human Capital, waarbij wordt ingegaan op de kenmerkende elementen van het beroep en de ontwikkelingen die daarbinnen te verwachten zijn.

1.1 Begripsbepaling Professional in Human Capital
Een Professional in Human Capital is een consultant of strategisch HR business partner die door het organiseren van menselijk kapitaal een bijdrage levert aan de organisatie. Dit kan zijn door het optimaliseren van de teamsamenstelling, de teamperformance of het individueel functioneren.

Om bovenstaande rol waar te maken…
…is deze professional bewust van zijn eigen bijdrage en de talenten die daaraan gekoppeld zijn;
…kan deze professional analyseren wat de organisatiebehoefte is, deze feitelijk onderbouwen en toetsen aan de hand van opgestelde hypotheses;
…brengt de professional het organisatie-, team- en individueel belang in kaart en de mogelijke belangenverstrengelingen;
…kan deze professional onderbouwen wat het gevolg is wanneer er geen interventie plaats vindt, wat het rendement is van interventies en brengt op basis hiervan een gedegen advies uit;
…creëert deze professional extern/intern draagvlak om de nodige interventie uit te voeren.

Consultant
Een consultant is een persoon die professioneel of deskundig advies geeft aan een bedrijf of individu. De titel *consultant* is niet juridisch beschermd. Dit betekent dat iedereen zich in principe consultant kan noemen. Ondanks de brede definitie en haar onbeschermde status van de term consultant zijn er in essentie drie eigenschappen die een consultant onderscheiden van andere beroepen. Ten eerste voorziet een consultant in een expertise die een klant ontbeert of niet in staat is in te vullen. In ruil voor deze professionele dienst ontvangt een consultant een vergoeding. Ten tweede opereert een consultant onafhankelijk van de klant. Ten derde handelt een adviseur op een professionele wijze. Dit betekent in de praktijk dat consultants in staat worden geacht om een hoge kwaliteit van dienstverlening te leveren. Dit komt tot uiting in het hebben van de juiste expertise, het leveren van gedegen projectmanagement en een professioneel bedrijfsvoering.

Strategisch HR business partner
Een strategisch HR business partner (HRBP) geeft strategisch HR-advies over en met de HR-afdeling. Het verschil met een consultant is dat een strategisch HRBP vaak in dienst is van de organisatie waar zij hun diensten verlenen. In de kern is een HRBP partner de persoon die een personeelsafdeling van buitenaf bekijkt, bijstuurt waar nodig als ondersteuning van het lijnmanagement. Zij houden de organisatie scherp op de balans tussen de drie belangen (organisatiebelang, team en individueel). In tegenstelling tot een HR-adviseur, die zich voornamelijk bezig met operationele werkzaamheden, zet een strategisch HRBP projecten op, houdt het verloop van processen in de gaten en rapporteert de resultaten aan een manager of de directie.

1.2 De domeinen waarbinnen een Professional in Human Capital werkt
Vandaag de dag zijn er als consultant zes domeinen te onderscheiden: Strategisch, Management, Operationeel, Financieel, HR en Technologisch Consulting. De Consultant en Strategisch HR business partner waarvoor deze opleiding is geschreven voegt waarde toe binnen het domein Strategisch, Management en Human Resource (HR).

Strategisch
Strategie consulting, is de verzamelnaam voor het werkgebied van consultants die zich vooral richten op strategische kwesties. Een strategisch consultant ondersteunt bij het opstellen en implementeren van toekomstbestendige bedrijfsstrategieën, fusies- en overnames, klantstrategieën, organisatiestrategie, IT-strategie en economisch beleid.

Management
Management consulting adviseert het management om de effectiviteit van hun bestaande bedrijfsstrategie, bedrijfsvoering en operationele processen te verbeteren. Management consulting is, door de grote diversiteit aan vakgebieden en verschillen in benodigde competenties van adviseurs, het breedste gebied binnen de consulting markt, en beslaat tussen de 50% - 55% van de totale consulting markt.

Human Resource (HR)
HR consulting is een verzamelterm voor alle advies- en implementatieactiviteiten die gerelateerd zijn aan het managen van het menselijk kapitaal en de HR-afdeling van organisaties. Het HR-advieslandschap varieert van overkoepelend werk zoals op het gebied van personeelsstrategie, het ontwerpen en invoeren van een compensation & benefits raamwerk tot activiteiten op de werkvloer, zoals het transformeren van de HR-afdeling.

1.3 De resultaatgebieden waaraan een Professional in Human Capital bijdraagt
Geen enkele professional vervult de resultaatgebieden op eenzelfde wijze. Dit heeft, naast kennis en ervaring, te maken met iemands natuurlijke bijdrage, communicatiestijl en de mate waarin specifieke competenties zijn ontwikkeld. In de opleiding Professional in Human Capital wordt uitgebreid op deze variabelen ingegaan en de verklarende/voorspellende waarde die hieraan gekoppeld is.

De vijf resultaatgebieden en de competenties die een consultant of strategisch HR business partner (boven)gemiddeld ontwikkeld dient te hebben zijn:

Het bouwen van extern/intern draagvlak en een professionele vertrouwensrelatie
Benodigde competenties: Luisterbereidheid en -vaardigheid, organisatiesensitiviteit en professioneel vragen stellen.

Inzichtelijk maken van de organisatiebehoefte en verklaren organisatieproblematiek
Benodigde competenties: Analytisch vermogen, diverse standpunten kunnen innemen, oorzaakgevolgrelaties inzichtelijk maken, systemisch werken (organisatie, team, individu en de eventuele belangenverstrengelingen) en methodologisch werken.

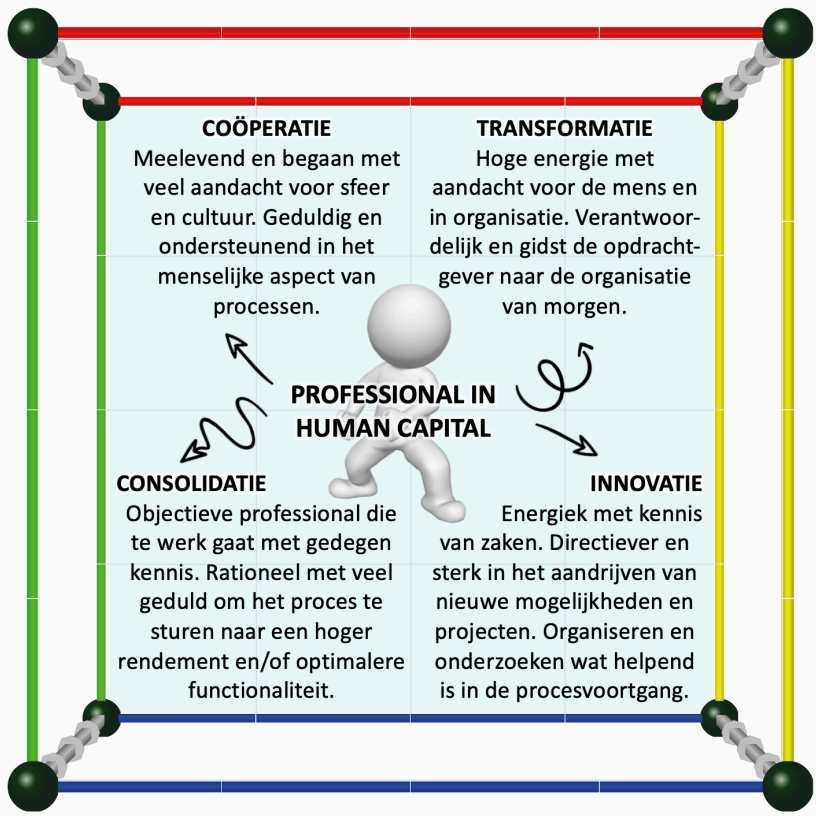
Intact laten en vergroten van het zelfherstellend vermogen en de autonomie van de organisatie
Benodigde competenties: Systemisch werken, herkennen van culturele en prognostische factoren, communicatief vaardig, informeren (verklaren en voorspellen) en respect voor de bestaande situatie.

Advies in organiseren van menselijk kapitaal met de bijbehorende consequentieanalyse
Benodigde competenties: Advies in organiseren van menselijk kapitaal, Consequentieanalyse per interventie incl. bedrijfseconomische prioriteit, zelfkritisch, besluitvaardig, natuurlijk leiderschap en commercieel.

Implementeren en projectvoorgang coördineren van de gekozen interventie
Benodigde competenties: Communicatief vaardig, proactief, hypotheses vormen o.b.v. verworven inzichten, planmatig werken en zo nodig bijsturen.

1.4 De diversiteit aan consultants en strategisch HR Business Partners.
Zoals bij alle functies is de diversiteit waarmee professionals in Human Capital hun vak uitoefenen groot. Naast de kennis en ervaring die iemand meebrengt, spelen de natuurlijke bijdrage, drijfveren en de mate waarin competenties ontwikkeld zijn een belangrijke rol.

Als we inzoomen op de natuurlijke bijdrage wordt duidelijk hoe de professional een organisatievraagstuk benadert. In hoeverre wordt het bestaande optimaliseert of geeft een innovatieve aanpak antwoord op het organisatievraagstuk? Wordt het proces afgestemd op de interne/externe klant of is het proces leidend en wordt er vaker 'nee' verkocht. In de volgende afbeelding staan vier kwadranten afgebeeld. Een verklarende en voorspellende waarde die ons vertelt wat we van iemand mogen verwachten.



Afbeelding 1. Diverse natuurlijk bijdrages van een Professional in Human Capital

In de opleiding wordt de natuurlijke bijdrage verbonden aan iemand drijfveren en competenties. Een breed palet aan persoonseigenschappen die opgeteld verklaren welke bijdrage we van een individu of team mogen verwachten.

1.5 De culturele aspecten die Nederlandse organisaties typeren
Als Professional in Human Capital heb je binnen Nederlandse organisaties te maken met twee dominante culturele eigenschappen: Het polderen en het calvinisme. Deze eigenschappen gaan decennia terug en zijn patronen die niet eenvoudig te veranderen zijn. Zo is het effectiever om deze culturele aspecten *respectvol te includeren* als strategie dan *de cultuur te willen veranderen*. De veiligheid die individuen/teams aan deze cultuur ontlenen is (on)bewust een motivatie om deze patronen in stand te houden en bepaald dus hoe sterk deze factoren zijn.

Polderen
Het poldermodel is de naam die gegeven wordt aan het consensusmodel waarin werkgevers, instanties en overheid met elkaar aan tafel gaan om te onderhandelen. Dit consensusmodel gaat terug tot de middeleeuwen. Boeren, edelen, stedelingen en burgers werkten samen om dijken te bouwen. Zo hielden we droge voeten, kon iedereen wonen en was er voedsel voor iedereen. Dit was alleen mogelijk door, ongeacht afkomst of stand, samen te werken. Het werkwoord *polderen* verwijst dan ook naar het compromissen sluiten en samenwerken.

Het polderen wordt in het huidige werken in verband gebracht het feit dat hiërarchisch leiderschap in Nederlandse organisaties matig tot niet wordt geaccepteerd. Maar ook successen en 'fouten' worden collectief gedragen, omdat beslissingen door het gehele team zijn genomen. Beslissingen komen vaak na (veel) overleg tot stand. Dit verklaart de hoge frequentie en de behoefte aan kwalitatief vergaderen in Nederlandse organisaties.

Calvinisme
Naast het polderen zijn ook de gedragingen vanuit het calvinisme zichtbaar binnen Nederlandse organisaties. Deze, van oorsprong religieuze, overtuigingen uit de zestiende-eeuw (West-Europa) resulteerden in economische groei. Gedraging dat past bij het calvinisme is rationeel, ordelijk gedrag dat gericht is op vooruitkomen in de wereld. Behalve hard werken moesten calvinisten ook betrouwbaar zijn en andere 'goede' eigenschappen bezitten. Deze eigenschappen maakten calvinisten tot ogenschijnlijk betrouwbare zakenpartners, hetgeen hun succes nog eens versterkte.

Vandaag de dag herkennen we de volgende overtuigingen: 'Van werken word je moe', 'Doe maar normaal, dan doe je gek genoeg' en 'Niet lullen maar poetsen'. Deze rationele, beheerste en functionele werkhouding maakt dat we niet altijd luisteren naar de signalen die het lijf en het onderbewuste ons geeft. De gevolgen voor onze gezondheid zijn in onze huidige maatschappij eenvoudig te herkennen: Burn-out, slapeloosheid, chronische nek- en rugpijn enz.

Cultuur is een enorm sterk aspect binnen organisaties en staat soms haaks op hetgeen dat nodig is om vooruit te komen. Toch is het eenvoudiger om de cultuur en de behoefte die daaronder ligt te omarmen in je strategie als professional.

2. Flexian

Wie zijn wij
Flexian Group is sinds 2009 een landelijk werkende organisatie van zelfstandige professionals, gespecialiseerd in het adviseren van organiseren (organisatieadvies) van menselijk kapitaal. Iedere consultant van Flexian heeft op basis van kennis, ervaring en natuurlijke bijdrage zijn eigen expertise. Deze expertise kan verschillen van organisatieadvies, HR-advies, werving en selectie tot training/coaching. Een ding hebben allen gemeen: Willen bijdragen aan gezonde organisaties, teams en medewerkers.

Het hoofdkantoor van Flexian is gevestigd in Geijsteren (Gemeente Venray). De locatie waar consultants elkaar maandelijks ontmoeten om te verbinden, kennis te delen en elkaar uit te dagen om morgen beter te zijn dan vandaag. De meeste consultants hebben hun eigen werkplek, verspreid door het land, waardoor u Flexian in heel Nederland kunt tegenkomen. Zelfs over de grenzen hebben we ruimschoots ervaring.

De historie
Frank de Beer is oprichter van Flexian Group en startte in 2007 met klassieke werving- en selectieactiviteiten. Door de grote veranderingen als gevolg van de digitale revolutie en de economische crisis zag hij dat organisaties steeds sneller moeten kunnen aanpassen. Daarom is Flexian uitgegroeid tot een professioneel organisatieadviesbureau met een breed dienstenpakket. Onze consultants kunnen gezamenlijk bieden wat nodig is. Mochten wij er niet uitkomen, dan hebben wij een warm netwerk om uw vraag elders neer te leggen. Deze aanpak zorgt ervoor dat men altijd maatwerk oplossingen krijgt aangeboden.

Samen met ons team van experts gaat het Flexian anno 2021 opnieuw voor de wind. Met diensten die innovatief zijn en antwoord geven op vandaag én morgen. Met kennis en ervaring over de afgelopen 11 jaar in Werving & Selectie en een warm partnernetwerk dat bijdraagt aan de vertrouwde kwaliteit van diensten. Evenals het ambassadeurschap van onze opdrachtgevers groeit de vraag naar onze vernieuwde dienstverlening. Waar opdrachtgevers eerder kozen voor onze vertrouwde en bewezen aanpak, durft men nu te vertrouwen op de kwaliteit van onze nieuwe concepten. Eind 2019 twijfelden we wel eens of onze strategische keuze juist was. Nu zijn we daar zekerder van dan ooit. Een ding heeft Flexian aan den lijve moge ondervinden en had de transitie die in 2017 werd ingezet eenvoudiger gemaakt: Optimaliseer en zorg goed voor bestaande producten/diensten, deze zorgen voor de veerkracht om de nieuwe zomer te mogen halen.

Flexianen en partners
Flexian heeft naast een “inner circle” van Flexianen een netwerk met professionals daar omheen. De Flexianen ontmoeten elkaar maandelijks om te verbinden, kennis te delen en waar nodig elkaar te ondersteunen. Zo genieten Flexian-relaties van maximale kennis en expertise. Naast de Flexianen zijn er de partners. Deze partners zijn gecertificeerd om te werken met de Flexian methodiek en bevinden zich in het netwerk van de Flexianen. Middels partnerdagen en actieve ondersteuning waar nodig zijn de Flexianen altijd nabij.

De kracht van een Academy
Een organisatie is een leeft. Welke organisatie je ook volgt: Of er wel of niet een beroep wordt gedaan op Consultants of Strategisch HR Business Partners, organisaties bewegen voort. Gunstig of ongunstig, bewegen doen ze. Wij houden ervan dat dit zo optimaal mogelijk gebeurt met de minste inspanning van en investering in externen. Zo kiezen we ervoor om gedurende opdrachten nauw samenwerken met managers en HR-partners om te zorgen dat zij zo zelfstandig mogelijk verder kunnen en interventies zijn ingebed na ons vertrek.

Een tweede motivatie waarom Flexian naast haar organisatieadvies kiest voor de academy is het gegeven dat de Flexian manier van werken veel aanpalende diensten kent. Diensten die niet alleen door Flexianen uitgevoerd dienen te worden.

Wat we hiermee bedoelen?
Onze interventies zijn te onderscheiden in twee categorieën: Optimaliseren van de teamsamenstelling en verbeteren van de team- en/of individuele performance. Vaak worden Flexianen gevraagd om te verklaren waarom 'een team niet loopt'. Wanneer de organisatie inzichtelijk heeft wat er mag gebeuren om deze teamdynamiek te verbeteren, kunnen een aantal diensten elkaar opvolgen: Denk aan outplacement gevolgd door werving en selectie, om vervolgens de teamperformance te verbeteren. In overleg met de organisatie wordt besproken welke elementen zij voor hun rekening nemen en welke onderdelen wij verzorgen. Wij geloven dat maximaal rendement wordt gehaald als interne en externe professionals samenwerken binnen hetzelfde gedachtegoed. Zo kan er transparant, gericht en met optimaal resultaat worden gewerkt. De opleiding zal structureel interne en externe professionals op te leiden om bovenstaande doelstelling na te streven. Dit heeft zowel vakinhoudelijk als financieel vele voordelen voor opdrachtgevers.

Missie, visie en kernwaarden

Missie
Advies in organiseren (Organisatieadvies) van menselijk kapitaal met als doel synergie tussen de organisatie, het team en de individu te creëren.

Visie
Organisatie, teams en medewerkers creëren synergie door respectvol om te gaan met elkaars bijdrage en de grenzen daarvan, zo worden met de minste inspanning alle belangen behartigd.

Kernwaarden
Onze samenleving verandert voortdurend en daagt organisaties uit mee te bewegen. Dit levert complexe vraagstukken op. Onze consultants begeleiden organisaties bij het organiseren van menselijk kapitaal. Zo blijven organisaties **eerlijk** naar zichzelf en hun mensen. Verdienen organisaties **wederzijds respect** op basis van hun manier van handelen en halen organisaties **optimaal rendement** uit hun relaties, zowel in- als extern.

3. Opleidingsinhoudelijk

Later in dit hoofdstuk wordt de opbouw van onze opleiding verder toegelicht. Maar voordat we deze informatie delen lichten we de drie elementen toe die als rode draad door de opleiding lopen:

3.1 Jij als Professional in Human Capital

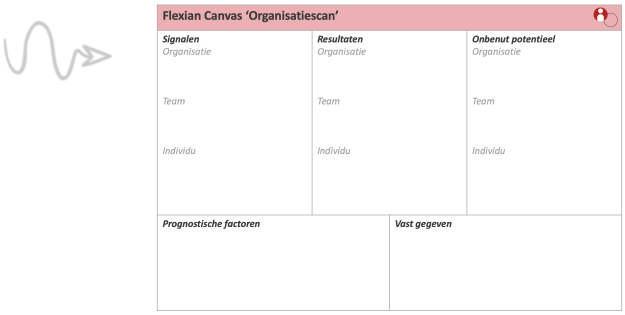
Binnen dit onderdeel leer je de unieke bijdrage als Professional in Human Capital kennen. Iedere professional analyseert op basis van kennis, ervaring en natuurlijke bijdrage een organisatievraagstuk op zijn/haar unieke wijze. Hierdoor is de organisatie afhankelijk van de professional die wordt betrokken in hun vraagstuk. Door je eigen bijdrage te kennen en door te analyseren welke behoefte opdrachtgevers hebben kun je hen geven nodig is.

Binnen de opleiding Professional in Human Capital leer je het volgende toepassen:
- Je talent;
- De bijbehorende 'blinde vlekken';
- De voorwaardes om te kunnen bijdragen;
- De organisatievraagstukken die passen bij je expertise;
- De momenten dat je projecteigenaar bent en de expertise van een ander nodig hebt;
- De potentie die je hebt te realiseren om te groeien binnen je rol als professional;
- De invloed van je drijfveer en/of temperamenten op jouw talent;
- Verklaren welke competenties je bezit en hoe je deze 'laadt';
- Beredeneren welke competenties de moeite waard zijn om te ontwikkelen;
- Respectvol zonder veroordeling kijken naar de bijdrage van jezelf en de ander.

3.2 Methodisch werken, van screening tot advies in organiseren

Naast de focus op persoonlijke groei en de rol die je mag pakken word je als projectmanager opgeleid in de Flexian methodiek:

Methodisch analyseren van het organisatievraagstuk
- Screenen
- Flexian Canvas 'Organisatiescan'
- Objectiveren met behulp van tools
- Hypotheses opstellen en toetsen
- Conclusies
- Advies
  - Teamsamenstelling
  - (Team)performance
- Selectie Professional in Human Capital



De Flexian methode combineert competenties, drijfveren en natuurlijke bijdrage met elkaar. Zo kan het gedrag van teams en individuen worden verklaard en kan worden voorspeld wat men wel of niet van hen mag verwachten. Tools die je leert interpreteren en toepassen zijn: een competentie- en vaardighedentest, een screening drijfveren en de AEM-Cube. Door deze opleiding succesvol af te ronden certificeer je je en ben je bevoegd om deze assessments in te kopen. Daarnaast maak je kennis met het gedachtegoed achter de RPA-Cube, een assessment dat de haalbaarheid van functieomschrijvingen objectiveert.

3.3 Sales, het vergroten van extern/intern draagvlak

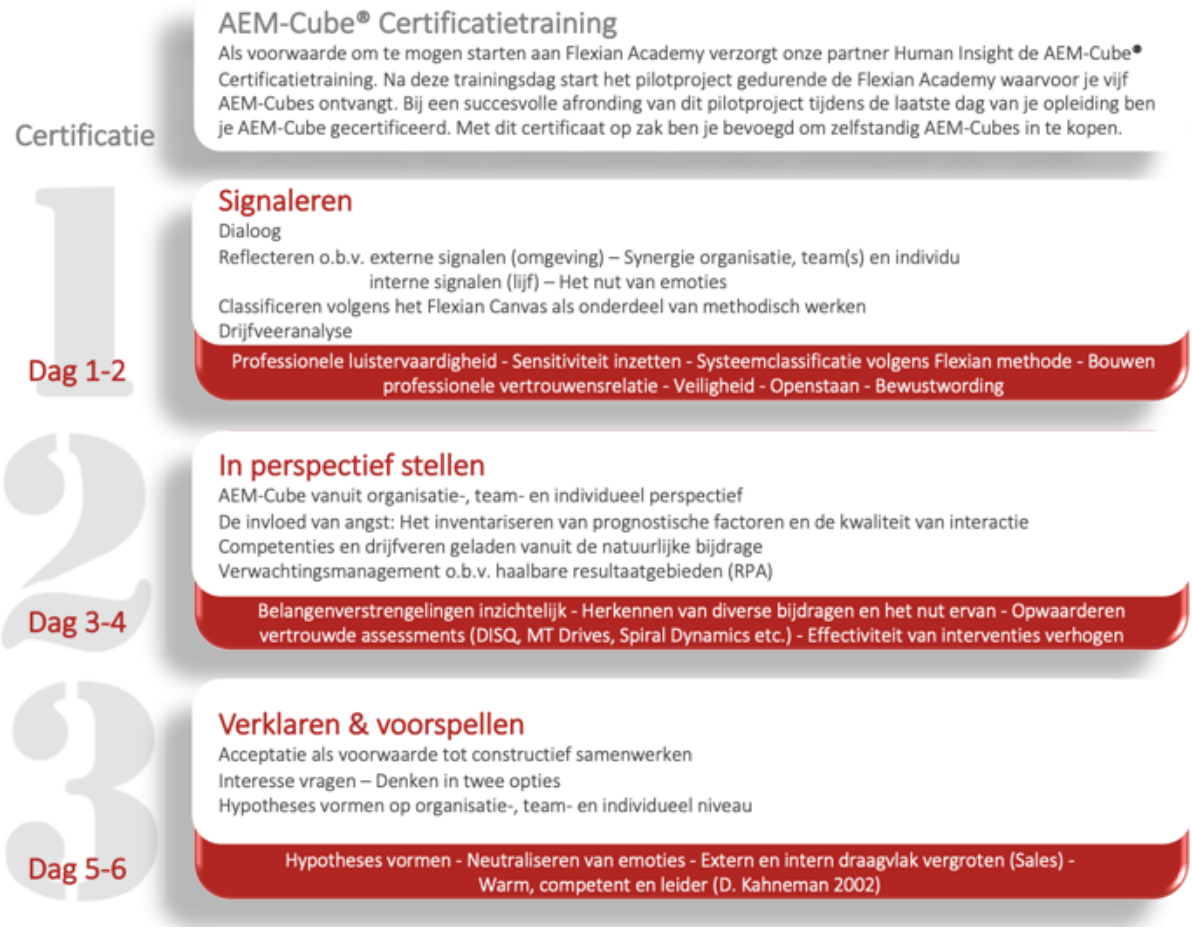
In communicatie kiezen we voor warm, competent en leiderschap *(Daniel Kahneman, nobelprijswinnaar in de economie 2002).* Wanneer deze eigenschappen gevonden worden bij onze gesprekspartner zijn we genegen om aan te nemen wat wordt gezegd en volgen we. Dit zien we terug op de momenten dat we aansturen op bepaald gedrag: Kopen, ambassadeurschap, samenwerking, volgen. Stel jezelf de vraag: Waarom koop je bij de één liever dan bij de ander? Waarom neem je iets van de ander aan? Waarom hoor je graag bij een team? Juist als bovenstaande drie eigenschappen te vinden zijn binnen de persoon tegenover je, ben je genegen de ander te 'kopen'.

Zorgen dat iemand je 'koopt' is het gevolg van professioneel vragen stellen. In de opleiding leer je de derde variant, naast open en gesloten, vragen stellen. Hierdoor maak verbinding met de persoon tegenover je en je krijgt de informatie die je nodig hebt om intern/extern draagvlak te realiseren. Want begrijpen waar de ander behoefte aan heeft, geeft jou de mogelijkheid om maatwerk communicatie te leveren.

Het vermarkten van de analyse, de conclusie(s), het advies en de werkwijze is niet alleen een competentie die een consultant mag bezitten. Ook de Strategisch HR Business Partners 'zal moeten worden gekocht' door de directie en het lijnmanagement om intern draagvlak te creëren.

De opbouw van de opleiding

Bovenstaande drie elementen lopen als rode draad door het opleidingsdeel dat Flexian verzorgt, dag 1 t/m dag 10. Voordat het inhoudelijke deel start verzorgt Human Insight de certificatie op locatie.



Afb 2. De opbouw van de opleiding

Resultaatgebieden
Welke resultaatgebieden kunnen de deelnemers, nadat zij deze opleiding hebben afgerond, invullen:

1. Bouwen van extern/intern draagvlak en een professionele vertrouwensrelatie, door het gericht kunnen toepassen van interessevragen en de verkregen informatie correct te interpreteren.
2. Inkoopadvies voor de organisatie bij vraagstukken op het gebied van Human Capital, door het organisatievraagstuk te verhelderen, de ware behoefte inzichtelijk te maken en te onderzoeken of en wie deze problematiek optimaal kan begeleiden.
3. Inzichtelijk maken van de organisatiebehoefte en verklaren welke signalen er zichtbaar waren, door systemisch (organisatie, team en individu) de gedragingen en behoeftes aan elkaar te verbinden en de belangenverstrengelingen te benoemen.
4. Versterken van het zelfherstellend vermogen en de autonomie van de organisatie, door de culturele en prognostische factoren te herkennen, het spontaan beloop (beloop van de situatie wanneer er geen interventie plaatsvindt) te analyseren en op basis van deze informatie de kaders voor een interventie af te leiden.
5. Het geven van advies in het organiseren van menselijk kapitaal met de bijbehorende consequentieanalyse, door de gevolgen van interventies te onderbouwen op het gebied van Human Capital en bedrijfseconomisch belang en te prioriteren op basis van gewenst resultaat.
6. Implementeren en projectvoorgang coördineren van de gekozen interventie, door projectvoortgang te communiceren, samen te werken met interne ‘projectleiders’ en de autonomie te optimaliseren door de nodige kennis over te dragen.
7. Vergroten van het draagvlak voor de persoonlijke en vakinhoudelijke bijdrage, door op basis van eigen ervaring, verworven inzichten gedurende de opleiding en ambitie een Professional Portfolio vorm te geven en deze te verkopen.

Door het verschil in natuurlijke bijdrage zullen deelnemers een ander eindresultaat mogen verwachten, welk resultaat dit is wordt voorafgaand aan de opleiding persoonlijk besproken. Tevens vormen deze inzichten de basis voor het Professional Portfolio. Lees hierover meer in hoofdstuk 6. Professional Portfolio.

4. Opleidingsvorm

Locatie
De 11-daagse opleiding wordt verzorgd in en rondom het hoofdkantoor te Geijsteren, Wanssumseweg 8, 5862 AA Geijsteren:

Op dag 1, 3, 5, 7 en 9 is er een avondopleidingsprogramma. Om met elkaar het maximale uit de opleiding te halen, is overnachten een vast onderdeel. Voor iedere deelnemer wordt een eigen kamer gereserveerd bij B&B De Lindenhof, Dorpstraat 7, 5862 AD Geijsteren. Optioneel tegen meerprijs zijn overnachting incl. ontbijt op dag 2, 4, 6, 8 en 10 te reserveren.

Dagen en tijden
De totale opleiding wordt uitgestreken over vier maanden. Na de dag die Human Insight te Geijsteren verzorgt bestaat de opleiding uit 5x2 dagen. Op welke data de eerstvolgende opleiding zal plaatsvinden staat vermeld op onze website www.flexian.eu/academy

Certificatie	Certificatiedag 9.00-16.00 uur, verzorgd door Human Insight
Dag 1, 3, 5, 7, 9	Trainingselement 9.00-21.00 uur, incl. lunch, diner, borrel en overnachting
Dag 2, 4, 6, 8	Trainingselement 9.00-17.00 uur, incl. ontbijt en lunch
Dag 10	Trainingselement 9.00-15.00 uur, incl. ontbijt, lunch en afsluitend diner

Groepsgrootte
Om optimaal van elkaar te kunnen leren en toch veel persoonlijk aandacht te kunnen geven is er gekozen voor 2 trainers en een groepsgrootte van 4-6 deelnemers. Welke 2 trainers namens Flexian de betreffende editie verzorgen staat vermeld op www.flexian.eu/academy

5. Aanmeldingsprocedure

Wanneer je overtuigd bent dat deze opleiding jou en je organisatie meer gaat opleveren dan dat deze kost, neem dan contact op met Frank de Beer of Loes Heldens. Zie hoofdstuk 9 voor hun contactgegevens.

Zij zullen je een inschrijfformulier toesturen om je inschrijving definitief te maken. Bij het ondertekende inschrijfformulier wordt verzocht om je AEM-Cube rapport en eventuele drijfveer- en competentieassessments bij te voegen. De drijfveer- en competentieassessments mogen niet meer dan twee jaar oud zijn. Al deze informatie wordt gekoppeld aan de resultaatgebieden die worden beschreven in hoofdstuk 3. Door deze objectieve gegevens te koppelen aan de algemene resultaatgebieden, kunnen wij een verwachting creëren wat iedere deelnemer uit de opleiding kan halen. Deze bevindingen worden tijdens een intakegesprek teruggekoppeld en getoetst op herkenbaarheid.

Mocht er nog geen AEM-Cube profiel voorhanden zijn dan wordt men verzorgd dit assessment in te kopen. Kiest men ervoor om dit assessment te laten verzorgen door Flexian Organisatieadvies, dan wordt 60% van het bedrag in mindering gebracht op de opleidingsfactuur.

Het intakegesprek
Het intakegesprek wordt begeleid door Frank de Beer en Loes Heldens. Indien van toepassing kan een deelnemer in loondienst ervoor kiezen om zijn/haar leidinggevende uit te nodigen voor dit gesprek. Binnen het intakegesprek:
• Wordt de opleidingsopzet toegelicht;
• Worden de bevindingen getoetst op herkenbaarheid;
• Wordt het potentieel rendement voor de deelnemer en de organisatie toegelicht;

Na het intakegesprek worden de resultaatgebieden aan het Professional Portfolio toegevoegd. Deze zijn een belangrijke leidraad om op de laatste dag van de opleiding het Flexian certificaat te kunnen ontvangen.

Definitieve start
2 weken voor aanvang van de opleiding ontvangen alle deelnemers een e-mail met de boodschap dat de opleiding definitief van start gaat. Gaat de opleiding, om wat voor reden dan door niet door, dan wordt de aanvangsdatum verschoven naar een opleidingsdatum later dat jaar. Ook deze informatie ontvangen alle deelnemers uiterlijk twee weken voor de originele datum.

Opleidingsmateriaal
Al het benodigde studiemateriaal, incl. het Professional Portfolio, wordt tijdens de eerste opleidingsdag overhandigd aan de deelnemers.

Professional Portfolio

Doel
Dit portfolio laadt jouw unieke rol als professional. Gedurende de opleiding zal aan de hand van diverse opdrachten, inzichten en oefeningen dit portfolio verder vormkrijgen. Tijdens de laatste opleidingsdag presenteert iedere deelnemer zijn/haar portfolio als onderdeel van de certificering.

Het portfolio dient als werkdocument voor jezelf gedurende de opleiding, om zicht te krijgen op je eigen unieke talent en de bijdrage voor de organisatie. Na afronding van de opleiding is het een document waardoor Flexianen en partners jouw professionele rol zullen herkennen en kunnen inzetten. Een uniforme manier in het managen van verwachtingen.

Procesbeschrijving
Na het intakegesprek worden maatwerk resultaatgebieden gevormd, een belangrijk element van het portfolio. Deze worden mondeling akkoord gegeven tijdens het intakegesprek en worden vervolgens schriftelijk uitgereikt tijdens opleidingsdag 1.

Door de interpretatie van assessments, thuisopdrachten, kennisoverdracht gedurende de opleiding, oefeningen enz. worden deelnemers zich steeds meer bewust van hun rol als professional. Daarom wordt, na een cruciale elementen in de training, de tijd genomen om de bevindingen vast te leggen. Al deze inzichten worden gebundeld en vormen jouw unieke Professional Portfolio.

Eindresultaat
Een unieke bundel aan inzichten die de rode draad schetst in jouw loopbaan incl. de potentie voor de toekomst is het eindresultaat. Om deze inzichten te verbinden aan het creëren van intern draagvlak, worden deelnemers de laatste van de opleiding uitgenodigd om zichzelf te pitchen.

7. Het rendement voor organisaties

Er zijn een aantal motivatoren te noemen om medewerkers in te schrijven voor de opleiding Professional in Human Capital. Het rendement voor de organisatie zal op een aantal thema's kunnen worden getoetst. De relevantie hiervan kan per organisatie verschillen.

Kostenbesparing op externe consultants Human Capital
Zoals er in hoofdstuk 1 beschreven wordt zijn er in essentie drie eigenschappen die een consultant onderscheiden. Ten eerste voorziet een consultant in een expertise die een klant ontbeert of niet in staat is in te vullen. In ruil voor deze professionele dienst ontvangt een consultant een vergoeding. Ten tweede opereert een consultant onafhankelijk van de klant. Ten derde handelt een adviseur op een professionele wijze. Dit betekent in de praktijk dat consultants in staat worden geacht om een hoge kwaliteit van dienstverlening te leveren. Dit komt tot uiting in het hebben van de juiste expertise, het leveren van gedegen projectmanagement en een professioneel bedrijfsvoering.
Al deze elementen zijn onderdeel van de opleiding en stellen de medewerker in staat om organisatievraagstukken vakkundig, objectief en professioneel te begeleiden. Dit wil niet zeggen dat je geen vraagstukken meer uitbesteed, maar je hebt vanaf dan de keuze.

Kostenbesparing op inkoop assessments
Wanneer er voor medewerkers een assessment wordt ingekocht zijn dit vaak stevige prijzen. Vaak wordt het tienvoud van de inkoopprijs geoffreerd. Dit bedrag komt tot stand door de inkoopprijs, uurloon, opleverkosten en kantoorkosten. Wanneer de organisatie zelf over een professional beschikt, kan er aanzienlijk worden bespaard op deze kosten.

Kwalitatieve en complete assessments
In "assessmentland" kennen we vele diverse assessments. Ieder assessment objectiveert iets anders en visualiseert de uitkomsten op een onderscheidende wijze. Daarnaast zijn kwalitatieve assessments vaak getoetst op betrouwbaarheid en validiteit. Om deze uniciteit en kwaliteit te waarborgen werken providers vaak met licentiekosten. Allen logische en herkenbare keuzes, maar dit zorgt ervoor dat organisaties kiezen voor een specifiek assessment en dus (on)bewust waardevolle informatie uitsluiten. Wanneer organisaties investeren in een Flexian gecertificeerde professional, dan halen zij de expertise en het inkoopvoordeel in huis om kwalitatieve en complete assessments in te kopen. Binnen Flexian maken wij de keuze om competenties, drijfveren/temperamenten en natuurlijke bijdrage met elkaar te combineren. Hierdoor worden nuances aangebracht in de testresultaten en profiteren organisaties door het optimaal verklaren en voorspellen van het gedrag en de bijdrage van medewerkers. Kies je voor één assessment, dan mist men de nuance en volledigheid.

Optimaler rendement uit bestaande medewerkers
Het gedachtegoed van Flexian is erop gericht om eerlijke verwachtingen te creëren van de organisatie, de teams en de individuele medewerkers. Het hebben van oneerlijke verwachtingen zorgt te allen tijde voor teleurstelling, vaak aan beide zijden. Op het moment dat je weet wat je van de organisatie, een team of een medewerker mag verwachten kun je processen en werkzaamheden efficiënter inregelen. Medewerkers voelen zich gezien, worden blij van het werk dat ze mogen doen, hebben de optimale bijdrage om de taken en verantwoordelijkheden efficiënt uit te voeren en de mentaal-emotionele belasting is positief.

Objectiever begeleiden van organisatievraagstukken
Iedere professional analyseert op basis van kennis, ervaring en natuurlijke bijdrage een organisatievraagstuk op zijn/haar unieke wijze. Hierdoor is de organisatie afhankelijk van de professional die wordt betrokken in hun vraagstuk. Door je eigen bijdrage te kennen en door te analyseren welke behoefte je werkgever heeft kun je geven nodig is. Binnen deze opleiding leert de deelnemer vanuit verschillende perspectieven naar het vraagstuk kijken, hierdoor groeit de toegevoegde waarde van jouw medewerker en wordt zijn/haar waarheid minder dominant in het begeleiden van jullie organisatie.

Verklaren en voorspellen van organisatieproblematiek bespaart toekomstige kosten
Deelnemers van de opleiding leren het spontaan beloop van de organisatiedynamiek analyseren. Dat wil zeggen: Zij leren observeren wat er gebeurt als er niet wordt ingegrepen. Hierdoor kun je preventief voorspellen welke 'pijnen' gaan ontstaan binnen bepaalde teams. Met deze kennis kan de organisatie veel assertiever reageren op bepaalde signalen die horen bij de organisatieontwikkeling. Door het tijdig inspelen en kunnen verklaren van de interne signalen blijven 'onnodige kosten' in de toekomst gespaard.

Handhaven van een hoge mate van autonomie
Autonomie betekent zelfbeschikking. Een autonome organisatie bepaalt zelf wat belangrijk is en handelt hiernaar. Zoals beschreven in vorige alinea wordt er in de Flexian methodiek veel waarde gehecht aan de autonomie van organisaties. Dit is zichtbaar in het advies dat Flexianen uitbrengen. Door het opleiden van een professional in loondienst snijdt het mes aan twee kanten: Enerzijds is autonomie een belangrijk onderdeel binnen het advies. Anderzijds hebben organisaties meer regie over de manier van werken wanneer zij een professional in loondienst het vraagstuk laten begeleiden.

Er komt geen vertrouwelijke (kwetsbare) informatie bij derden
Afhankelijk van het type organisatie kan het wenselijk zijn om geen vertrouwelijke en/of kwetsbare informatie te delen met personen buiten de organisatie. Mocht het company policy zijn om alleen met eigen professionals te werken dan loop je, door te investeren in deze opleiding, geen kennis en inzichten mis.

Persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer
Een groot onderdeel van deze opleiding is persoonlijke ontwikkeling. Binnen dit onderdeel leren deelnemers kritisch te kijken naar:
- Het talent;
- De bijbehorende 'blinde vlekken';
- De voorwaardes om te kunnen bijdragen;
- De organisatievraagstukken die passen bij de persoonlijke expertise;
- Verantwoorde keuzes wanneer zij projecteigenaar zijn en de expertise van een ander nodig hebben;
- De potentie realiseren om te groeien binnen de rol als professional;
- De drijfveren en/of temperamenten verbinden aan het talent;
- Verklaren welke competenties hij/zij bezit en hoe je deze wordt 'geladen';
- Beredeneren welke competenties de moeite waard zijn om te ontwikkelen;
- Respectvol zonder veroordeling kijken naar de bijdrage van jezelf en de ander.

Eerlijke verwachting tijdens intakegesprek

Mocht je als organisatie erg geïnteresseerd zijn om een medewerker Flexian te certificeren, maar twijfelen of de medewerker het optimale rendement voor de organisatie kan behalen. Kies dan voor een AEM-Cube en maak gebruik van de aanmeldingsprocedure. Deze route kent gedeelde belangen:

- Voor jullie organisatie een toetst op voorspelbaar rendement;
- Voor Flexian een kans om de verwachting voor deelnemer en werkgever helder te krijgen en teleurstelling nadien te voorkomen.

Het schetsen van een eerlijke verwachting en het daaraan gekoppelde voorspelbare rendement voor de werkgever is een belangrijk onderdeel van het intakegesprek. Na dit intakegesprek maak je als werkgever de keuze om een medewerker te laten deelnemen aan deze opleiding. Je bent dan waardevolle informatie rijker, kunt onderbouwen waarom deze opleiding wel/niet bij diegene past, gaat zorgvuldig om met deze investering en voorkomt onnodige teleurstelling als een medewerker niet gaat waarmaken wat hij/zij of de organisatie verwacht.

8. Certificering

Na succesvol afronden van deze opleiding ontvang je op dag 10, de laatste opleidingsdag, twee certificaten:

- Het AEM-Cube© certificaat, verzorgd en uitgereikt door Human Insight. Hierdoor ben je bevoegd om zelfstandig AEM-Cube in te kopen en te vermarkten;
- Het Flexian certificaat, verzorgd en uitgereikt door Frank de Beer en/of Loes Heldens. Hierdoor ben je bevoegd om de unieke manier van werken toe te passen en te verwijzen naar jouw Flexian certificatie. Dit kwaliteitsniveau wordt jaarlijks getoetst om te zorgen dat het certificaat in de markt zijn waarde behoud. Ook krijgen gecertificeerden toegang tot het kwalitatieve netwerk van Flexian om middels partnerdagen en zo nodige ondersteuning jezelf en jouw werk- of opdrachtgevers te geven wat zij nodig hebben.

Eisen om het Flexian certificaat te behalen zijn 100% aanwezigheid, een verzorgd Professional Portfolio die gepitcht is op dag 10 en kunnen onderbouwen dat wordt voldaan aan de maatwerk resultaatgebieden. Wordt aan alle eisen voldaan, dan wordt **het Flexian certificaat** op de laatste opleidingsdag uitgereikt tijdens het diner.

9. Wie zijn Frank & Loes, grondleggers van deze opleiding

Frank de Beer
frank.de.beer@flexian.nl
+31 (0)6 48636403

Loes Heldens
loes.heldens@flexian.nl
+31 (0)6 57774957

In 2017 ontmoette Frank de Beer en Loes Heldens elkaar als (con)collega's, getipt door een gemeenschappelijke relatie die de overeenkomst in elkaars visie herkende. Een visie met veel respect voor de bijdrage van mensen aan het grotere systeem, denk aan het gezin, de organisatie waarvoor ze werken, de maatschappij waarin ze leven enz. Beiden benaderen deze visie vanuit de eigen kennis en ervaring.

[Under construction, 2. August 2021]

Bedrijfseconomie en commerciële kennis en ervaring

Systemisch denken: Organisatie-, team- en individueel belang

Preventieve gezondheid

10. Investering

Investering
Opleiding Professional in Human Capital, 11-daagse opleiding
Inclusief:
• Lesmateriaal
• Locatiekosten
• Lunch, certificatie t/m dag 10
• Diner, overnachting en ontbijt op dag 1, 3, 5, 7 en 9
• Afsluitend diner op dag 10
• AEM-Cube© certificaat en Flexian certificaat, mits behaald € 12.500,- excl. BTW.

Facturatie
De totaalfactuur wordt 14 dagen voor aanvang van de opleiding, na de bevestigingsmail dat de opleiding van start gaat, verstuurd. Er geldt een betalingstermijn van 14 dagen.

Algemene leveringsvoorwaarden
De algemene leveringsvoorwaarden zijn te downloaden op www.flexian.eu/algemene_voorwaarden