

# LEREN DOE JE DOOR TE DOEN.

FCE. Vakmanschap in ontwikkeling.

.....

## Leergang Proceskunde: Werken met Aandacht



FCE

FOUNDATION FOR  
CORPORATE  
EDUCATION

Het aandachtig ondersteunen van de ontwikkeling van individuen, groepen en processen in sociale systemen. Dat is waar Proceskunde over gaat. Organisaties zijn - bekeken vanuit proceskundig perspectief - zo'n sociaal systeem, bestaande uit relaties en patronen tussen individu, groep en organisatie.

In de *Leergang Proceskunde, Werken met Aandacht* doe je de kennis, attitude en vaardigheden op die je als organisatieprofessional nodig hebt om proceskundig te kijken en te handelen.

---

## Proceskunde: ondersteunen van ontwikkeling

In onze maatschappij wordt ontwikkelen, samenwerken en organiseren vaak benaderd als een lineair proces dat je kunt plannen, evalueren en volledig kunt begrijpen.

Vanuit een enkelvoudig 'diagnose - interventiemodel' (als X aan de hand is, moet je Y doen zodat X verdwijnt) wordt voor een probleem een gewenste oplossing beschreven, vaak met vooraf bekende doelen en een eenduidige uitkomst. Dit vraagt vervolgens een gedegen plan van aanpak, een vast team, mijlpalen en tussen- en eindresultaten.

Voor ontwikkelvragen leent een dergelijke benadering zich niet, omdat deze voorbij gaat aan de complexiteit die organisaties kenmerkt.

**Jetske: “De Leergang Proceskunde biedt mij na de LCL van de FCE een verdere verdieping op de invulling van mijn vak. Het gaat daarin steeds meer om aandacht voor essenties, om wat je waarneemt in het contact. Proceskunde biedt mij die verrijking.”**

---

Ontwikkelvragen zijn zoekvragen waarvoor geen eenduidige oplossing bestaat. Ze zijn gericht op het onderzoeken van nieuwe mogelijkheden. 'Het nieuwe' kent geen vooraf bekende criteria. Deze worden pas in het zoekproces ontdekt, door aandachtig te zijn op subtiele verschillen. Zoeken naar mogelijkheden vraagt dus niet om een aanpak, maar vraagt om aandacht.

Dat is waar proceskunde over gaat.

Proceskunde gaat ervan uit dat organisatieprofessionals van waarde kunnen zijn door dit proces met aandacht te begeleiden, in plaats van er een plan van aanpak voor te maken. Proceskunde accepteert de complexiteit van processen en biedt een fundamenteel andere kijk op ontwikkeling.

---

## Voor wie?

De Leergang Proceskunde is bedoeld voor organisatie-professionals die zich herkennen in ontwikkelvragen als:

- Hoe kan ik de procesdimensie van samenwerken meer betrekken in mijn werk?
- Wij pakken vraagstukken vaak projectmatig aan. Welke andere wegen of interventies bestaan er nog meer?
- Ik word als adviseur gevraagd problemen op te lossen. Maar kan (ik) dat wel?
- Kan ik van waarde zijn zonder dat ik over inhoudelijke kennis beschik?
- Hoe kan ik anders kijken naar problemen en de aanpak ervan constructief beïnvloeden?
- Hoe herken en beïnvloed ik de dynamiek binnen het systeem waar ik werk?

De leergang is voor adviseurs, projectleiders, HR(D)-specialisten en trainers, met ervaring in het ontwerpen en begeleiden van veranderprocessen in organisaties, die hun procesgerichte stijl verder willen ontwikkelen.

---

## Uitgangspunten

### Iedere zorg of klacht is de kiem van een ontwikkelvraag

Binnen de proceskunde gaan we ervan uit dat iemand die zich uitsprekt over problemen, mogelijkheden ziet voor ontwikkeling. De constatering van een probleem - zoals: 'Het aantal klanten loopt terug', 'De medewerkers zijn niet tevreden', 'Er is een conflict in een team' of 'De beste mensen gaan weg' - is eigenlijk een vraag om te komen tot een andere en betere toekomst.

### Processen zijn van mensen

Een organisatie en een proces zijn geen actoren, mensen zijn dat wel. De ontwikkelvragen in organisaties zijn altijd van mensen; van een persoon, een groep of een afdeling. Het zijn dan ook de mensen die de energie leveren waarmee het proces op gang komt en voortgaat.

### Waardering voor wat er is; alles is er al

Mensen die een ontwikkelvraag uiten, hebben al een beeld voor ogen van de gewenste toekomst.

---

Door die wens op een andere, betere toekomst, is de kiem gelegd. Als je deze kiemen waardeert, herkent en aandacht geeft, zullen ze tot wasdom komen.

#### **Processen zijn conversaties**

Mensen die samenwerken, geven betekenis aan het proces, onder andere in taal. Op zoek gaan naar wat de ander bedoelt, naar welke aannames of verwachtingen onder uitspraken liggen, en daar alternatieven in bieden, helpen het proces verder.

#### **Wat leer je in de leergang?**

Als je proceskundig wilt werken, heb je het vermogen nodig om interventies aan te bieden in een specifieke situatie (kunde). Je neemt daarbij een aandachtige houding aan (attitude) en je bent je daar ook van bewust. Je hebt inzicht in de dominante zienswijzen

op het gebied van samenwerken en organiseren, en in mogelijke variaties daarop (kennis).

In de Leergang Proceskunde heb je ruim de gelegenheid om deze kunde, attitude en kennis op te doen aan de hand van zes thema's.

#### **Thema's**

- **Processen:** welke enerzijds lineaire en anderzijds chaotische processen herken je in en om het systeem? Wat vertellen postmoderne theorieën ons hierover?
- **Blokkades:** welke blokkades herken je en wat zijn mogelijke interventies?
- **Kiemen:** hoe herken je de kiemen van voorbeelden die de ambities nu al waarmaken? Welke kiemen verdienen extra aandacht? Hoe doe je dat?

- **Fenomenen:** welke kennis over fenomenen in processen is er beschikbaar? Welke verschijnselen zie je rondom het vraagstuk? Welk gedrag vertonen de betrokkenen? Wat zeggen ze wel en wat niet?
- **Onderstromen:** welke onderstromen spelen er? Welke motieven hebben mensen om wel of juist niet bij te dragen aan het behalen van de ambitie?
- **Beïnvloeden en interveniëren:** hoe beïnvloed je als professional, bewust of onbewust? Met welke interventies kun je de processen en systemen beïnvloeden, buiten de vertrouwde denkkaders en bekende wegen om?

#### **Bekwaamheden**

Met het doorlopen van de Leergang Proceskunde verwerf je de volgende bekwaamheden:

- Je ontdekt belemmerende patronen in processen en je kan deze beïnvloeden;
- Je bent alert op de werking van taal en metaforen die mensen in organisaties gebruiken;
- Je stelt onderzoekende vragen bij vanzelfsprekendheden in organisaties.
- Je bent aandachtig op parallellen tussen denken, spreken en doen.
- Je hebt je eigen professionele grondhouding grondig onderzocht en ontwikkeld;
- Je kunt je kennis en waarneming vertalen naar interventies.



Meld je aan via [corporate-education.com](http://corporate-education.com)

### Werkwijze in de leergang

De leergang is opgezet als persoonlijk onderzoek waarin je wordt uitgedaagd tot scherpe waarneming, creativiteit, denkkraft, reflectie en communicatie. Samen met vakgenoten overwin je knelpunten en blokkades.

Je oefent met de principes van proceskundig samenwerken door drie leerprocessen te combineren:

- jouw individuele leerproces,
- het samenwerken met andere deelnemers aan vraagstukken en casussen en
- het leerproces in de groep.

Met elkaar onderzoek je welk proces werkt en helpt. De kerndocenten en gastdocenten ondersteunen je bij dit proces, zowel met inzicht in de filosofie en theorie, als met methoden en oefeningen.

In het laatste blok is het tijd om te vieren en na een aandachtige deelname het getuigschrift te ontvangen.

**Helma: ‘De leergang is een herijking van mijn kijk op mijn werk. Ik ben echt aangeraakt. Ik ben me heel bewust geworden van iets nieuws.’**

### Opbrengsten voor deelnemer en (werk)omgeving

In de Leergang Proceskunde word je gestimuleerd een verbinding te maken tussen je nieuwe inzichten en je eigen werkpraktijk. Je betreft de proceskundige noties op actuele vraagstukken uit je praktijk, zodat je de nieuwe perspectieven eigen maakt. Je voegt andere zienswijzen toe aan de organisatie waarin je werkt en je prikkelt je omgeving tot een respons. Het ontwikkelen van jezelf en de ontwikkelingen in je werkpraktijk gaan op deze manier hand in hand.

### Begeleiding

Aart Goedhart en Barbara van der Steen zijn de kerndocenten van de leergang. Zij hebben beiden bij kleine en grote adviesbureaus gewerkt. Zij werken inmiddels geruime tijd als proceskundige en adviseur, onder meer bij Kessels & Smit, The Learning Company en als docent bij de FCE en het SIOO.

In de leergang worden ook gastdocenten uitgenodigd.

Enkele van de publicaties zijn:

- Impact (2): Eureko Achmea ‘The Experience’. Impact van Binnenuit. Opleiding & Ontwikkeling 24 (6), pp. 11-15.
- Leren vs. Ontwikkelen: Proceskundig ondersteunen. Develop, najaar 2009, p 8.-19. Een proceskundig perspectief op cultuurverandering. In boek: Cultuurverandering: Mythe en realiteit. Praktijk, verhalen en reflecties, Kluwer, 2009, p. 133-151
- The Challenge, een ervaring rijker. Leren in Organisaties, 8e jaargang, nr. 12, dec. 2008. p. 22-26. Overspannen organisaties, op zoek naar herstel. Managementsite, Mei 2006.

**Jos: “In de leergang worden telkens je vooronderstellingen uitgedaagd. Omdat er niet geoordeeld wordt, kunnen we echt onderzoeken. Zo blijf ik open in contact.”**

### Tijdsinvestering

De leergang bestaat uit vijf blokken van twee dagen in een periode van 9 maanden. Tussen ieder blok zitten 6 tot 8 weken. In die weken ben je ongeveer 1 á 2 uur per week kwijt aan literatuur lezen en huiswerk of reflectieoefeningen. Een deel van die oefeningen kun je tijdens je eigen werk doen.

### Data

- Blok 1: donderdag 20 september 9:00uur t/m vrijdag 21 september 17:00 uur.
- Blok 2: dinsdag 30 oktober 9:00 uur t/m woensdag 31 oktober 17:00 uur.
- Blok 3: woensdag 28 november 9:00 uur t/m donderdag 29 november 17:00 uur.
- Blok 4: donderdag 31 januari 9:00 uur t/m vrijdag 1 februari 17:00 uur.
- Blok 5: donderdag 21 maart 9:00 uur t/m vrijdag 22 maart 17:00 uur.

## Kosten

Deelnamekosten voor de Leergang Proceskunde: Werken met Aandacht bedragen € 4.900,-. De vaste verblijfskosten bedragen circa € 1.000,- (inclusief overnachtingen).

## Locatie

De bijeenkomsten vinden plaats in conferentiecentrum Samaya te Werkhoven ([www.samaya.nl](http://www.samaya.nl))

## Aanmelden

Voor meer informatie of aanmelden kun je contact opnemen met FCE:  
Alysia de Jong (030) - 239 40 50 (Nederland) of  
Sabine Van De Velde (09) - 3835185 (België).  
Of mail: [info@corporate-education.com](mailto:info@corporate-education.com).

Na aanmelding volgt een intakegesprek met één van de begeleiders, waarin we wederzijds besluiten over definitieve deelname. We werken met maximaal 18 deelnemers. Bij een kleine groep behouden we ons het recht voor om in overleg met de deelnemers de opzet of startdatum van het programma te wijzigen.

**Sander: “Mijn definitie van impact is verrijkt. Het gaat niet alleen om impact op resultaten maar ook op proces en de organisatieontwikkeling.”**

**“Waardering voor wat er is: alles is er al.”**

