

Vragenlijst persoonlijke rol en bijdrage van de adviseur ¹

Deze lijst inventariseert:

- Wat doe je als adviseur?
- Wat kun je als adviseur?
- Waar ben je nu als adviseur vooral op gericht?

En dus niet:

- Wat wil je als adviseur?
- Hoe ziet jouw ideale adviespraktijk eruit?

Verdeel steeds 10 punten over vier verschillende statements, op basis van je *huidige* praktijk. Denk niet te lang na over de antwoorden en antwoord wat je op dit moment vooral doet.

Voorbeeld

1.a.	Ik houd vooral van Italiaanse wijn bij het eten	2
1.b.	Ik ben een bierliefhebber, ook tijdens maaltijden	0
1.c.	Mijn voorkeur gaat uit naar vers geperst sinaasappelsap	3
1.d.	Ik drink eigenlijk alleen water bij het eten	5
	Totaal	10

¹ Uit Erik de Haan: "Adviseren voor gevorderden".

Inventarisatielijst

1.a.	Er zijn terrein waarop ik mij als deskundig beschouw (bijvoorbeeld de WOR, archivering, Open Space of online tools voor dialoog).	---
1.b.	Ik ben vooral goed in het ontwikkelen van vermogens in mensen en teams.	---
1.c.	Ik kan mensen een spiegel voorhouden en hen tot nieuwe inzichten brengen.	---
1.d.	Ik weet met name hoe je dingen moet organiseren om ze voor elkaar te krijgen.	---
2.a.	Ik ga met anderen na hoe je het best een probleem kunt aanpakken.	---
2.b.	Ik help anderen een probleem te (her)definiëren door hun gevoelens en inzichten te verwoorden en te exploreren.	---
2.c.	Ik help anderen door ze aan te moedigen om nieuwe dingen uit te proberen.	---
2.d.	Anderen besteden een klus als het ware aan mij uit, ik kom met voorstellen en ideeën.	---
3.a.	Ik voel mij in een project vooral op mijn plaats als ik het voor elkaar kan krijgen dat mensen vaardigheden ontwikkelen en op zoek gaan naar nieuwe inspiratie.	---
3.b.	Ik voel mij in een project vooral op mijn plaats als ik de voortgang van het werk van een zekere afstand kan bekijken en van daaruit aanwijzingen kan geven om de aanpak of werkwijze te verbeteren.	---
3.c.	Ik voel mij in een project vooral op mijn plaats als ik mijn meerwaarde duidelijk kan maken door kennis, informatie of oplossingen in te brengen die tot dan toe ontbraken.	---
3.d.	Ik voel mij in een project vooral op mijn plaats als ik er een bijdrage kan leveren dat individuele groepsleden of de groep als geheel beter op elkaar ingespeeld raken/raakt.	---

4.a.	Mensen met wie ik werk zijn zelf vaak door deskundigheid en lange ervaring niet in staat om eigen tekortkomingen te zien.	---
4.b.	Mensen met wie ik werk zijn zelf zeer deskundig, maar qua aanpak en vaardigheden vaak onvoldoende toegerust.	---
4.c.	Het gaat in mijn werk vaak over inhoudelijk ingewikkelde vraagstukken die te moeilijk zijn voor anderen in de organisatie.	---
4.d.	Ik werk vooral in situaties waarin mensen wel weten wat ze willen, maar niet weten hoe ze daar moeten komen.	---
5.a.	Ik rapporteer en dan neemt mijn opdrachtgever een besluit.	---
5.b.	Tijdens besluitvorming bespreek ik vooral hoe die beter zou kunnen: ik reflecteer met anderen over de effecten van hun gedrag.	---
5.c.	Ik ben vooral actief na besluitvorming, wanneer het er voor anderen om gaat om nieuwe, riskante of moeilijke acties ook echt te <i>doen</i> .	---
5.d.	Ik bespreek manco's die ik zie in besluitvormingstrajecten en kom met voorstellen voor verbetering.	---
6.a.	Ik moet vaak iets gedaan krijgen van mijn klanten, ik met ze zo zien aan te spreken dat ze dingen echt ter hand nemen.	---
6.b.	Ik begeleid klanten individueel of in teams, door stormachtige of voor hen nieuwe veranderingen.	---
6.c.	In de relatie met mijn klanten vindt vooral informatieoverdracht plaats.	---
6.d.	Voor mijn werk ik het belangrijk dat ik een persoonlijke relatie opbouw met mijn klant, zodanig dat de klant persoonlijke feedback kan accepteren.	---

7.a.	Ik help betrokkenen situaties te creëren waarin zij gevonden oplossingen kunnen uitproberen.	---
7.b.	Mijn inbreng is er vooral op gericht oplossingsprocedures voor problemen te ontwikkelen, zwakke punten in de aanpak te laten zien en verbeteringen daarin te suggereren.	---
7.c.	De kwaliteit van mijn adviezen staat en valt met de kwaliteit van mijn kennis over de oplossingen die ik aandraag.	---
7.d.	Het gaat erom dat betrokkenen oplossingen accepteren, ik help ze eventuele weerstand of vrees te overwinnen.	---
8.a.	Ik laat de klant doorgaans het eigenlijke werk doen; ik reflecteer vooral op de manier waarop dat gaat.	---
8.b.	Ik laat de klant doorgaans het eigenlijke werk doen; ik sta hem of haar met raad en daad terzijde.	---
8.c.	Ik laat de klant doorgaans het eigenlijke werk doen; mijn bijdrage bestaat eruit de lat telkens iets hoger te leggen.	---
8.d.	Ik werk doorgaans samen met mijn klanten, waarbij ik soms meer stuur, maar net zo goed als de klant actief ben.	---
9.a.	Ik beleef vooral plezier aan mijn projecten als mijn ideeën en oplossingen worden gewaardeerd, zo mogelijk worden overgenomen en tot uitvoering gebracht.	---
9.b.	Ik beleef vooral plezier aan mijn projecten als anderen gemotiveerd en met veel energie aan de slag zijn zonder dat ik veel sturing of hulp hoef te geven.	---
9.c.	Ik beleef vooral plezier aan mijn projecten als ik anderen kan helpen aan het werk te gaan met de nieuwe mogelijkheden en inzichten die zij ontdekken.	---
9.d.	Ik beleef vooral plezier aan mijn projecten als anderen nieuwe inzichten of nieuwe mogelijkheden ontdekken.	---

10.a.	In mijn advieswerk organiseer ik regelmatig vergaderingen of werkconferenties, waarbij ik optreed als voorzitter of conferentieleider.	---
10.b.	In mijn advieswerk gebruik ik vaak coaching-, counselings- en teambuildingsmethodieken.	---
10.c.	In mijn advieswerk maak ik vaak gebruik van onderzoeksmethodes, waarna ik op basis van onderzoek of diagnose rapport uitbreng.	---
10.d.	In mijn advieswerk gebruik ik vaak trainingsmethoden, didactische methodes en/of simulaties.	---
11.a.	Ik maak mensen ervan bewust dat zij door hun gedrag steeds in dezelfde problemen komen. Ik laat ze achtergronden en patronen zien.	---
11.b.	Ik breng mensen bij elkaar zodat ze van elkaar kunnen leren.	---
11.c.	Ik probeer momenten te zoeken om mijn kennis over te dragen.	---
11.d.	Ik creëer momenten en een context om mensen een probleem ook eens van een andere kant te bekijken, bijvoorbeeld door hen in een andere positie of rol te plaatsen.	---
12.a.	In projecten ben ik vaak degene die van een onderwerp veel weet; ik doe voluit mee en neem vaak initiatief.	---
12.b.	In projecten kijk ik niet zozeer naar de inhoud; ik reflecteer vaak met DB's en teams op de manier waarop zij werken en de implicaties daarvan.	---
12.c.	In projecten kijk ik niet zozeer naar de inhoud; mijn bijdrage is doorgaans meer gericht op de fasering, rolverdeling en organisatie en vervolgbewaking binnen het project.	---
12.d.	In projecten kijk ik niet zozeer naar de inhoud; ik laat DB's en teams vaak ontdekken hoe ze hun eigen functioneren kunnen verbeteren.	---

13.a.	Ik help anderen vooral om nieuwe gedrag patronen te ontdekken en te ontwikkelen.	---
13.b.	Mijn adviezen hebben vaak betrekking op inhoudelijke vraagstukken.	---
13.c.	Ik ga met betrokkenen na wat een veelbelovende ontwikkelingsrichting is.	---
13.d.	Ik kijk met klanten vooral naar wat er aan de hand is op een dieper niveau, naar wat minder zichtbaar is dan gedrag.	---
14.a.	Voor mij is een opdracht geslaagd wanneer de problemen op een systematische en doelgerichte manier tot een oplossing zijn gebracht.	---
14.b.	Voor mij is een opdracht geslaagd wanneer mijn klant zelf vaardiger is geworden in het oplossen van de eigen problemen.	---
14.c.	Voor mij is een opdracht geslaagd wanneer mijn klant(en) meer inzicht heeft/hebben gekregen in hun eigen benadering van problemen.	---
14.d.	Voor mij is een opdracht geslaagd wanneer ik een goed advies heb uitgebracht, waarover mijn klant tevreden is.	---
15.a.	Ik put voor mijn aanpak vooral uit mijn enthousiasme en didactische vermogens.	---
15.b.	Ik put voor mijn aanpak vooral uit mijn deskundigheid op het betreffende terrein.	---
15.c.	Ik put voor mijn aanpak vooral uit mijn ervaring met de voortgang van vergelijkbare trajecten en mijn vermogen anderen te inspireren.	---
15.d.	Ik put voor mijn aanpak vooral uit mijn sensitiviteit en mensenkennis.	---

Scoreformulier

vraag	punten	vraag	punten	vraag	punten	vraag	punten
1.a.	---	1.d.	---	1.b.	---	1.c.	---
2.d.	---	2.a.	---	2.c.	---	2.b.	---
3.c.	---	3.d.	---	3.a.	---	3.b.	---
4.c.	---	4.d.	---	4.b.	---	4.a.	---
5.a.	---	5.d.	---	5.c.	---	5.b.	---
6.c.	---	6.a.	---	6.b.	---	6.d.	---
7.c.	---	7.b.	---	7.a.	---	7.d.	---
8.b.	---	8.d.	---	8.c.	---	8.a.	---
9.a.	---	9.b.	---	9.c.	---	9.d.	---
10.c.	---	10.a.	---	10.d.	---	10.b.	---
11.c.	---	11.b.	---	11.d.	---	11.a.	---
12.a.	---	12.c	---	12.d.	---	12.b.	---
13.b.	---	13.c.	---	13.a.	---	13.d.	---
14.d.	---	14.a.	---	14.b.	---	14.c.	---
15.b.	---	15.c.	---	15.a.	---	15.d.	---
expert		proces- begeleider		coach- gedrag		coach- persoon	

(Het totaal van de vier rijen moet 150 punten zijn.)