

INSTITUTE OF SOCIAL ENGINEERING: ALS U ZOEKT NAAR WAT U PAST EN WAT U BIJ UW DOELEN BRENGT

HET INSTITUTE OF SOCIAL ENGINEERING (ISE)

Het ISE is in 1986 opgericht als organisatie adviesbureau en opleidingsinstituut, gericht op persoonlijke en organisatie ontwikkeling, organisatiecultuurveranderingen en opleidingen in Interculturele NLP*.

Het begrip 'Social Engineering' komt uit de politicologie en betekent: bouwen aan de informatie infrastructuur die nodig is voor het realiseren van een sociale welvaartstaat.

Deze naam voor het instituut is gekozen vanwege waarneembare vaste patronen in de communicatie tussen mensen. Deze patronen vormen structuren, die de aard van contacten, samenwerkingsrelaties en de 'cultuur' van groepen en organisaties bepalen.

Het ISE wil graag een bijdrage leveren aan de effectiviteit van en het werkklimaat in uw organisatie.

Dit doen we door leveren van maatwerk en kwaliteit. Daartoe zijn we een kleine organisatie en werken we samen met een netwerk van door ons opgeleide adviseurs, trainers en coaches.

ISE TRAININGEN EN WORKSHOPS

Onze trainingen onderscheiden zich door:

- de leerresultaten zijn vrijwel geheel onafhankelijk van de schoolopleiding of culturele achtergrond van de deelnemers,
- de deelnemers worden vooral onbewust vaardig. Ze manifesteren het geleerde in plaats van het bewust 'toe te passen'.
- de leerresultaten zijn blijvend,
- de deelnemers bereiken hun doelen, ook als de weg ernaartoe soms moeilijk is.

VOORBEELDEN VAN REACTIES VAN ENKELE DEELNEMERS:

NA DE TRAINING: 'Ik zat vast door mijn focus op beperkingen. In deze vier dagen heb ik geleerd hoe mijn gevoel en verstand zich samen kunnen richten op mogelijkheden. Heel heel erg bedankt daarvoor.'

NA EEN HALF JAAR: '... en nog een terzijde: de waarde van jullie cursus neemt met het verstrijken van de tijd voor mij toe.'

NA 10 MAANDEN: 'Nogmaals bedankt voor de cursus van afgelopen februari. Nog dagelijks merk ik het verschil. Bedankt voor jullie kaart, ik vond het zo leuk dat jullie nog aan je cursisten denken.'

NA VIJF JAAR: 'In november 2003 volgde ik een driedaagse cursus bij ISE. Tijdens de cursus haalden wij elkaar het bloed onder de nagels vandaan. Achteraf heb ik er – in tegenstelling tot veel andere cursussen die ik vanuit IWI heb gevolgd – eigenlijk niets dan goede herinneringen aan.'

DE ISE VISIE OP MENSEN, GROEPEN EN ORGANISATIES.

Mensen zijn zoogdieren en leven van nature in groepen. Geef je mensen de ruimte dan vormen ze als vanzelf groepen, waarin ze samen genietend op weg gaan naar de groepsdoelen en naar nog meer plezier, gemak en zingeving.

Dit natuurlijke fenomeen noemen we het groepsdynamische proces of groepsproces. Groepsprocessen zijn in feite ontmoetingsrituelen. Ze treden altijd op wanneer twee of meer mensen samen komen om iets te gaan ondernemen, te bespreken enzovoorts.

Een groepsproces leidt ertoe dat een natuurlijke groepshierarchie ontstaat en dat de groep zich verbindt aan doelen waaraan ieder lid een herkenbare bijdrage levert. Zijn de 'groepsdoelen' niet geaccepteerd, bijvoorbeeld doordat ze worden opgelegd en het groepsproces onvoldoende ruimte krijgt, dan motiveren mensen zich alleen door hun welbegrepen maar vaak onzichtbare eigen belangen. Deze lopen meestal niet synchroon aan de doelen van de organisatie. Om groepsprocessen in de beperkte tijd en ruimte van organisaties te laten passen dien je ze bewust te faciliteren. Dit is voor leidinggevend en ook de grootste uitdaging op weg naar een effectieve organisatie.

In onze trainingen ontwikkelen de deelnemers hun natuurlijk leiderschap en het motiverend kunnen omgaan met mensen en groepen. Voorts begeleiden we groepen en suboptimale teams naar het niveau waarop de medewerkers weer gemotiveerd samenwerken en positieve resultaten behalen.

HET ISE PERSOONLIJKHEIDS- EN CULTURENMODEL

Dit model is gebaseerd op waarnemingen en op modellen uit leertheorieën, NLP en ontwikkelingspsychologie. Het beschrijft de persoonlijkheid van mensen en de culturen van groepen en organisaties met bekende aansturingsspatronen van onze hersenen. Daar het ook de verbinding toont met de mens(en) 'tegenover je', kun je mensen en culturen er echt mee begrijpen.

Het model verklaart voor mensen en groepen met elke culturele achtergrond onder meer:

- welke normen en waarden voor hen belangrijk zijn
- hoe ze omgaan met loyaliteit, leiderschap, verantwoordelijkheid en met conflicten
- welke specifieke vaardigheden ze hebben
- waarmee en hoe ze zich motiveren en waarop ze afknappen
- hoe ze omgaan met nieuwe situaties
- hoe ze hun gedrag aanpassen in interactie met andere mensen
- hoe je cultuurverschillen kunt overbruggen

Dit maakt het model universeel bruikbaar voor (coachend) leidinggeven, advieswerk, en onderwijs.

Voorts geeft het de deelnemers aan onze trainingen ook een helder inzicht in hun eigen persoonlijk functioneren in alle facetten van hun leven.

Het model is ontwikkeld door Hans Dalhuijsen, die in zijn werk als organisatie en beleidsadviseur in contact kwam met het doorslaggevende belang van de verbinding tussen de mens en het werk. Hij raakte door zijn ervaringen in grote organisaties sterk geïnteresseerd in vragen als:

- Wat motiveert mensen om iets te doen of juist te laten?
- Wat brengt hen in beweging?
- Hoe zet je ze 'aan' en hoe zet je ze weer 'uit'?

Zijn technische achtergrond, zijn opleiding in patroonherkenning en zijn praktijkervaring maakten het beantwoorden van deze vragen mogelijk.

INHOUSE ACTIVITEITEN

Wij richten ons vooral op de mens en wat die nodig heeft om zichzelf en anderen (weer) te motiveren. Daar dit motiveren in organisaties (teams, afdelingen) altijd plaats vindt binnen groepsdynamische processen, gebruiken wij dit gegeven als basis voor onze inzet.

Via het groepsproces creëren wij een veilig klimaat, waarin de groep gemotiveerd kan werken aan thema's als:

- persoonlijk functioneren
- ontwikkelen van strategieën, beleid en plannen
- effectiviteit van samenwerken
- soepel uitvoeren van reorganisatie- en cultuurveranderingsprocessen

Dit tegelijkertijd werken op twee niveaus: het groepsproces en de inhoud, bespaart veel tijd en geld. Vaak kun je in slechts enkele dagen maanden van planning en overleg overbodig maken. Ook sluiten de resultaten goed aan bij waar de groep/organisatie zich bevindt, zodat deze daarmee zelf gemotiveerd weer verder kan.

Naast deze groepsactiviteiten begeleiden wij ook leidinggevend en medewerkers in individuele coachingstrajecten op alle facetten van hun functioneren.

TRAININGEN, WORKSHOPS EN LEERTRAJECTEN MET OPEN INSCHRIJVING

Ook hier staan de eigen doelen van de deelnemers en de verbinding van de leerstof met hun werksituatie centraal. De inhoud betreft persoonlijke effectiviteit, assertiviteit, leidinggeven, motiveren, adviseren en coachen.

Ons assertiviteitssprogramma bestaat uit de workshops persoonlijk functioneren/zelfpresentatie en levens)loopbaanplanning, aangevuld met een individueel coachingstraject. Het leert de deelnemers om zelf verantwoordelijk te zijn voor hun leven, verbinding te maken met hun eigen doelen en vanuit zichzelf in het werk te staan.

Het programma is zeer effectief gebleken bij reïntegratietrajecten, bestrijden van 'burn-out' verschijnselen en langdurig ziekteverzuim.

Voorts bieden wij u de clinic 'Coachen in en met groepen' met als thema het ontwikkelen van natuurlijk leiderschap.

Onze certificatieopleidingen in Interculturele NLP vormen de kern van ons professionaliseringsprogramma voor leidinggevend, adviseurs en coaches.

Door de koppeling met het ISE persoonlijkheids en culturenmodel zijn onze NLP certificatie opleidingen de meest complete in de markt. ISE certificaten voldoen aan de Europese EANLP standaard, die inhoudelijk tot 30% hoger ligt dan de meer bekende Amerikaanse INLPA of INLPTA curricula.

Programma's zijn:

- Coaching en (project)management (Practitioners certificatie)
- Coaching, interventie en veranderingsvaardigheden (Master certificatie)
- Begeleiden van veranderingsprocessen (Master coach certificatie)

***VOETNOOT**

NLP is een verzamelnaam voor herkende vaste patronen die mensen gebruiken bij het waarnemen, bij informatieverwerking (in hun hoofd) en bij het aansturen van hun gedrag, alsmede van interventietechnieken om mensen hierin meer mogelijkheden te bieden.