

Konsulting w pigułce - wywiad z Małgorzatą Gwóźdź, gospodarzem zajęć FCODC

[Małgorzata Bukowska](#) | 10.02.2012



Niebawem rusza trzecia polska edycja kursu FCODC organizowana przez ADVISIO, jedyną szkołę konsultingu w Polsce. Z tej okazji już dziś zapraszamy do lektury wywiadu z gospodarzem zajęć, Małgorzatą Gwóźdź.

Treco: Czym jest First Certificate in Organizational Development Consulting (FCODC) i jakie kompetencje otrzymują jego posiadacze?

Małgorzata Gwóźdź: First Certificate in Organizational Development Consulting (FCODC) to międzynarodowy program certyfikacyjny Advisio, który przygotowuje uczestników do pracy w roli konsultanta rozwoju organizacyjnego. Poprzez FCODC promujemy koncepcję organizacji uczącej się oraz włączamy ją w obszar aktywności konsultingowych. Nasze doświadczenia wyraźnie pokazują, że najskuteczniejsze działania wspierające rozwój i uczenie się organizacji mają miejsce bezpośrednio w jej środowisku. Działania rozwojowe „opuszczają” zatem salę szkoleniową, przenosząc się na stałe do wnętrza organizacji. Można powiedzieć, że pracują na „żywym organizmie”, przenikając każdy obszar jej aktywności.

Celem FCODC jest wyposażenie uczestników w bogaty zestaw wiedzy, umiejętności i praktycznych narzędzi, które wspierają procesy rozwoju organizacyjnego. Metody Advisio angażują zasoby obecne w organizacji, uruchamiając jej potencjał i zdolność do uczenia się w działaniu. W rezultacie ich stosowania konsultant uzyskuje szybsze i trwalsze efekty prowadzonych przez siebie projektów.

Treco: Czy program FCODC został skierowany tylko do konsultantów?

Małgorzata Gwóźdź: Nie tylko. Program FCODC został przygotowany z myślą o konsultantach, trenerach, coachach, doradcach, a także przedstawicielach HR, którzy chcą wzmocnić swoje umiejętności myślenia i działania systemowego w obszarze pracy z organizacją. Prowadzę wiele rozmów z osobami działającymi w świecie - nazwijmy go - szeroko pojętych działań rozwojowych. Doświadczenia pokazują, że przeprowadzenie szkolenia już nie wystarcza, by uzyskać pożądany dla klienta efekt. Zauważają, tak jak my, że to, co najistotniejsze, dzieje się poza salą szkoleniową - bezpośrednio w organizacji. Jest to jednak świat bardziej złożony, zmienny, charakteryzujący się wielością tematów i relacji właściwych tylko dla kontekstu danej organizacji.

Partnerzy Advisio odeszli od prostej formuły sprzedawania szkoleń na rzecz prowadzenia projektów rozwoju organizacyjnego. Gwarantują sobie tym samym nowe źródła dochodu, a swoim klientom skuteczne i adekwatne rozwiązania zwiększające efektywność ich firm. Konsultanci, dla których ten świat nadal pozostaje dalekim, powinni zadać sobie pytanie, czy stać ich na ryzyko pozostania tam,

gdzie są...

Do programu FCODC zapraszamy tych, którzy szukają inspiracji oraz umiejętności, poszerzających spektrum działań w pracy z klientem w obszarach, gdzie było to do tej pory niemożliwe. A proszę mi uwierzyć, efekty tych działań zaskakują nawet nas!

Treco: Gdybyśmy mieli w skrócie powiedzieć, na czym polega rola konsultanta rozwoju organizacyjnego, to jakie wyodrębnilibyśmy główne założenia?

Małgorzata Gwóźdź: Konsultant rozwoju organizacyjnego wspomaga organizację **w osiągnięciu ich strategicznych celów** biznesowych. Dzięki systemowemu spojrzeniu, dostrzeganiu zależności, wykorzystywaniu sił tkwiących w sieciach społecznych i umiejętnemu zadawaniu pytań pracuje w obszarze zwanym przez niektórych "organizacyjną efektywnością".

Jego główną rolą jest zatem przeprowadzenie działań wspierających rozwój i uczenie się organizacji, adekwatnych do jej potrzeb, przy maksymalnym zaangażowaniu pracowników oraz korzystaniu z zasobów, które są w niej obecne. Może to zabrzmieć trochę banalnie, ale jedną z najważniejszych kwestii jest stworzenie warunków dla otwartej i ciągłej komunikacji. Ludzie powinni mówić o tym, co robią, czy zmierzają, tam, gdzie chcą zmierzać, czy dają firmie tyle, ile otrzymują i odwrotnie. A także co mogą robić inaczej, być może lepiej, by uzyskać jeszcze korzystniejsze dla siebie i firmy wyniki. Można powiedzieć - proste. Tak! I skuteczne, bo w prostocie tkwi duża siła.

Treco: Można zatem powiedzieć, że konsultant to osoba nieodzowna w każdej organizacji?

Małgorzata Gwóźdź: W biznesie nieodzowne jest tylko to, co jest efektywne. Dotyczy to również roli konsultanta. Warto zatem odpowiedzieć na pytanie, czego potrzebują współczesne organizacje, by móc się rozwijać i wygrywać?

Według najnowszych badań kluczem sukcesu organizacji jest wysokie zaangażowanie pracowników. A zatem, odpowiadając na pytanie, jeśli działania konsultanta podnoszą zaangażowanie pracowników, a co za tym idzie - wartość dla organizacji, to można powiedzieć, że jest on nieodzownym jej elementem.

Treco: Jakie umiejętności musi posiadać konsultant rozwoju organizacyjnego, jaka jest rola kompetencji „miękkich” w tym zawodzie?

Małgorzata Gwóźdź: Konsultant taki łączy w sobie dwie kluczowe umiejętności: po pierwsze rozumie organizację, a po drugie rozumie ludzi. Myśli i działa systemowo. Wspomaga organizację klienta w procesach zestrzajania „miękkiej tkanki” organizacji (ludzie, zachowania, kultura, wartości) z jej kluczowymi celami i zadaniami biznesowymi. Rozumie różnicę pomiędzy wspieraniem indywidualnego rozwoju pracowników (np. szkolenie, coaching) a projektami realizowanymi w formule systemowej na poziomie całej organizacji. Nie oferuje gotowych rozwiązań (szkolenie x, metoda y), lecz buduje trwałe, samoodnawiające się mechanizmy, które zaspokajają indywidualne potrzeby pracowników, a jednocześnie pozwalają na uczenie się i rozwój całej organizacji.

Treco: Co zyskują uczestnicy kursu?

Małgorzata Gwóźdź: Wszystko to, o czym wspomniałam już wcześniej, czyli inspirację do robienia rzeczy inaczej niż dotychczasowo, przede wszystkim jednak szybciej, skuteczniej i bardziej kompleksowo. Metodologie Advisio, wspierane intuicyjnymi narzędziami internetowymi, umożliwiają systemową pracę z organizacją. Poszerzają tym samym portfolio usług konsultanta i gwarantują długofalową relację z klientem. Jaki jest zysk? Nieporównywalny! Weźmy prosty przykład. Trener, który do tej pory opierał swą współpracę na przeprowadzaniu szkoleń (ewentualnie wraz z ich ewaluacją), ograniczał się do jednego źródła przychodu z każdego przeprowadzonego dnia szkoleniowego. Decyzja klienta o ograniczeniu budżetu na szkolenia bądź całkowitej rezygnacji z tego typu usługi oznaczała dla trenera koniec współpracy. Konsultant rozwoju organizacyjnego planuje i przeprowadza złożone projekty, które dzieją się w kontekście i środowisku organizacji. Spektrum działań konsultanta jest tu bardzo szerokie, a zatem możliwość dywersyfikacji źródła przychodu i jego wielkość wzrastają. Konsultant wspiera procesy uczenia się w działaniu, angażując jednocześnie personel firmy. Dla klienta rachunek jest prosty. Jego pracownicy są bardziej zaangażowani, uczą się w miejscu pracy (a nie poza nią), rozmawiają o tematach istotnych dla firmy i dostosowują swoje działania do potrzeb organizacji, by osiągnąć biznesowe cele. Konsultant natomiast zyskuje zadowolonego klienta oraz poszerza swoją usługę, uniezależniając się od zmian rynkowych, jak np. od wygasającej puli środków unijnych na szkolenia. W perspektywie doświadcza także zupełnie nowej jakości swojej pracy oraz roli, jaką odgrywa. Staje się bowiem prawdziwym partnerem strategicznym, co śmiało można nazwać wartością bezdyskusyjną.

Z **Małgorzatą Gwóźdź** rozmawiała [Aneta Bulkowska](#).

Ocena:

0/6