



*Roland Slegers begon zijn carrière op 21 jarige leeftijd als officier bij de Koninklijke Landmacht waar hij zijn eerste management ervaring op deed. Na een aantal jaren heeft hij de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven en daar diverse management posities in, vooral, veranderende omgevingen ingevuld.*

*Begin 2006 heeft hij de keuze gemaakt om met zijn bedrijf Simtrec BV als zelfstandig interim manager/consultant binnen logistieke omgevingen veranderprocessen vorm te geven en te realiseren.*

*Daarnaast coacht hij directie en MT leden van logistieke bedrijven en organisaties op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, leiderschap en communicatie en geeft hij trainingen op dit vlak.*

Veel (interim) managers krijgen te maken met veranderprocessen. Wanneer tijdens het proces van het formuleren van de probleemstelling en mogelijke oplossingen niet alle belanghebbenden betrokken zijn kan er onvoldoende draagvlak voor de formulering van de probleemstelling en de gekozen oplossingen ontstaan. Dit kan een blokkade opleveren voor het succesvol implementeren van gekozen oplossingen.

Om dit soort situaties te voorkomen is het raadzaam om te starten met procesbegeleiding, of om dit alsnog te gaan doen zodra tijdens een project duidelijk wordt dat niet alle belanghebbenden aangehaakt zijn. Procesbegeleiding heeft als doel om tot inhoudelijke probleem definities en de oplossingen met besluiten daarvoor te komen. Het komt regelmatig voor dat opdrachtgevers verwachten dat de procesbegeleider (architect en manager) specialistische inhoudelijke kennis bezit, dit afhankelijk van hoever opdrachtgevers zelf van de inhoud van de probleemstelling af staan. Dit ondanks de gevaren die het met zich meebrengt. Een procesbegeleider die zich te sterk laat leiden door inhoudelijke kennis, zo luidt een bestaande en algemeen geaccepteerde visie (De Bruijn, Ten Heuvelhof en In 't Veld, 2008), loopt het risico dat de inhoud het proces verdrijft en tast hiermee zijn/haar eigen positie aan. Dit geeft al direct een spanningsveld aan waarmee de procesbegeleider met inhoudelijke kennis te maken kan krijgen.

Met als doel (interim) managers welke de rol van procesbegeleider invullen en zelf inhoudelijke specialistische kennis hebben inzicht te geven in deze spanningsvelden en hen mogelijkheden te bieden om hier effectief mee om te gaan wordt in deze Thesis gezocht naar antwoorden op onderstaande vragen;

1. In hoeverre is inhoudelijke kennis een noodzakelijke voorwaarde bij het verkrijgen van een opdracht als procesbegeleider en wenselijk voor de voortgang van het proces en de acceptatie van de te nemen besluiten?
2. Op welke wijze en in welke mate beïnvloeden persoonlijke drijfveren de inhoud tijdens een opdracht als procesbegeleider en welke condities moet ik vooraf of tijdens de opdracht pogen te realiseren om inhoud en proces op elkaar te betrekken en te verzoenen?