

Traject Level up leren en ontwikkelen

Ondersteun jij als ontwikkelaar met je werk anderen bij hun ontwikkeling en groei?



In september organiseert gemeente Den Haag een verdiepingstraject voor ontwikkelaars. In dit traject lopen drie paden parallel: je eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling; collega's en teams verder ondersteunen ontwikkelen; en de organisatie verder brengen.



Leiderschap met focus en flow

Aanleiding:

In het kader van de professionele ontwikkeling bestaat de wens samen verder te verdiepen op het gebied van verticale ontwikkeling. In eerste instantie met als doel zelf nog beter ons werk te kunnen doen. Maar ook om te kijken welke manier van omgaan met verticale ontwikkeling van medewerkers verder gaat brengen.

Misschien herken je onderstaande noties en vraagstukken?

- Hoe kan het dat er toch conflicten zijn binnen een team, ook na interventies op teamontwikkeling
- Hoe kan het dat collega's die op papier perfect passen, toch niet op hun plek zitten na de werving
- Hoe kan het dat we zo verschillend omgaan met plotse grote verandering en transities? En de een veel effectiever blijft in onzekerheid dan de ander.
- Hoe kan het dat je de hele dag constructieve gesprekken voert in je werk, maar het met die ene collega altijd zo stroef gaat
- Hoe begeleid je verander-initiatieven met verschillende belangengroepen zo soepel mogelijk?

Dus wil jij ook:

1. Jezelf verder ontwikkelen:

- Je eigen ontwikkeling nog beter begrijpen en sturen?
- Een nieuw overzicht krijgen in menselijke ontwikkeling?
- Oefenen met verschillende instrumenten in verticale ontwikkeling?
- Je eigen casuïstiek op nieuwe manieren bekijken en bespreken met collega-ontwikkelaars?

2. Collega's en teams effectiever verder helpen:

- Anderen nog beter ondersteunen in hun volgende stap?
- Meer zicht krijgen op misverstanden in communicatie en in teams?
- Beter maatwerk kunnen bieden in ontwikkelprogramma's?

3. De organisatie verder brengen:

- De organisatie helpen om te gaan met de uitdagingen van nu en de toekomst?
- Je werving en selectie meer passend maken en daarmee sneller de juiste persoon op de juiste plek krijgen?
- Helpen aan een gezamenlijk raamwerk voor leren- en ontwikkelen?



Leiderschap met focus en flow

Een tipje van de sluier: Horizontaal & verticaal ontwikkelen

Binnen je organisatie zal er actief en effectief gewerkt worden aan het vergroten van het vakmanschap van medewerkers en leiders. Vaardigheden worden versterkt en kennis van professionals wordt vergroot. Dit noemen we de horizontale dimensie van leren en ontwikkelen. Het helpt vooral om effectiever te functioneren in de huidige ontwikkelfase.

Ontwikkelfase?

Er blijken afzonderlijke niveaus van volwassen ontwikkeling te zijn. Zowel in onze cognitieve en reflectieve vermogens (hoe we onszelf zien), als in onze waardesystemen en wereldbeeld zijn nog een aantal groeistappen mogelijk. Onbewust (her)ken je ze misschien wel. In de latere fasen zijn mensen vaak wat wijzer en compassiever, en in staat meer complexiteit te bevatten zonder in te boeten op effectiviteit en leiderschap. Ze zijn meer in staat een systeemblik te hebben.

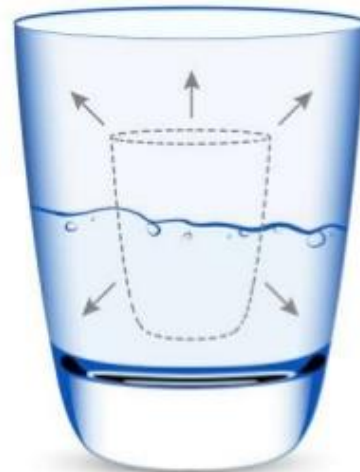
Anouk Brack

How vertical complements horizontal



Horizontal development = adding more knowledge, skills and competencies.
(Filling the glass with more content)

Petrie, N Vertical Leadership Development Part 1: Developing Leaders for a Complex World. Center for Creative Leadership



Vertical approaches = grows the internal capacities to think in more complex, systemic, strategic and interdependent ways.

Expands an individual's ability to handle complexity and 'sense make' in ambiguous and uncertain situations.

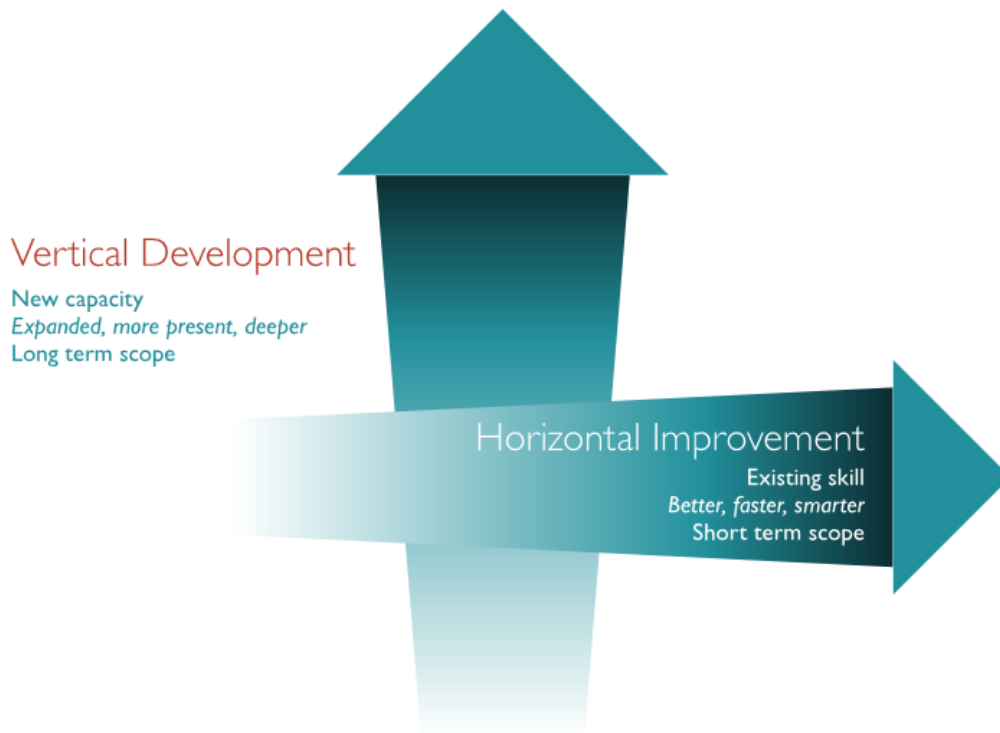
(Increases the glass size or leader's mindset)



Leiderschap met focus en flow

Verticaal

Deze tijd vraagt hoe langer hoe meer om het vermogen richting geven in een context van transitie en onvoorspelbaarheid. De vaardigheden die we nodig hebben om beter met onzekerheid en complexe veranderprocessen om te gaan zijn te vinden op de verschillende niveaus van ontwikkeling. Soms zijn vraagstukken niet direct gediend met meer kennis en vaardigheden, maar eerder met het inzetten op de verticale ontwikkeling, ofwel het vermogen om te gaan met complexiteit en verandering.



Zonder stevig framework om naar ontwikkeling en groei kijken, zijn ontwikkelingsinspanningen al snel gericht op mensen helpen effectiever te functioneren binnen de huidige ontwikkelingsfase. Dan is de ondersteuning gericht op 'technische verandering': meer informatie, meer skills. Er is niets mis met 'technische verandering', alleen leidt die niet tot persoonlijke groei.

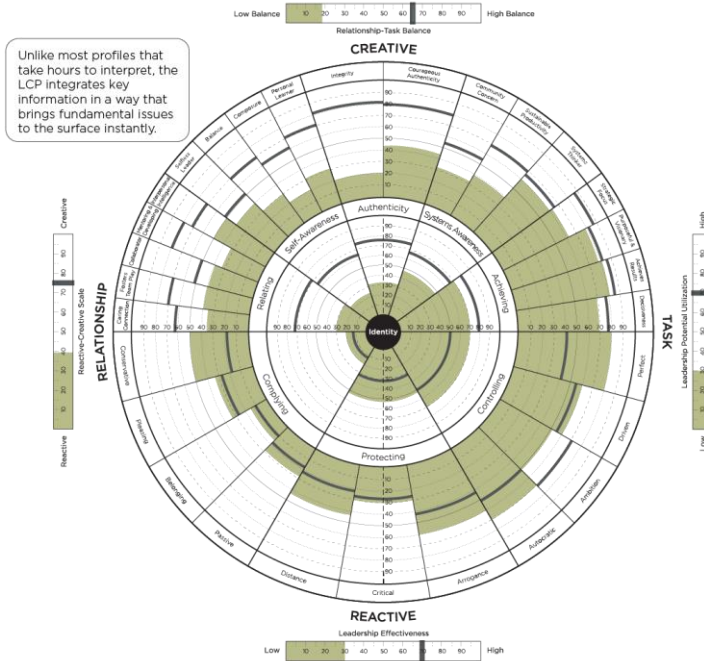
Leonie de Vree



Leiderschap met focus en flow

Samen leren: actieonderzoek

We gaan in dit onderzoeks- en ontwikkeltraject samen leren wat wel en niet werkt voor de organisatie. We betrekken de doelgroep en we gaan zelf ook een aantal leerinterventies uittesten waarin verticale ontwikkeling gestimuleerd wordt. Het gedachtegoed van Laloux, het volwassenheidsprofiel (VeDA MAP) of de leiderschapscirkel (TLC) zijn daar voorbeelden van. Maar we komen vast ook nog andere bruikbare instrumenten tegen.



Evolutionair - Cyaan (teal)

„Erkent dat er evolutiestappen zijn in bewustzijn en een ontwikkeling om om te gaan met complexiteit.“
– netwerkorganisatie
WAARDEN: Evolutionaire doel, heilheid, zelfsturing

Pluralistisch - Groen

„Streeft naar eerlijkheid, gelijk(waardig)heid, harmonie, rechtvaardigheid, samenwerking, consensus. Alle perspectieven zijn gelijkwaardig.“
– professionele organisatie

WAARDEN: mensgericht, waardengedreven cultuur, multi-stakeholder perspectief

Resultaatgericht - Oranje

„Effectiviteit gaat voor waarden. Hoe beter ik het doorgrond, des te meer kan ik bereiken.“
– effectieve organisatie

WAARDEN: succes, presteren, innovatie, verantwoordelijkheid

Conformistisch - Amber

„Kan voor de lange termijn plannen en organisatiestructuren creëren die stabiel en schaalbaar zijn.“
– bureaucratisch

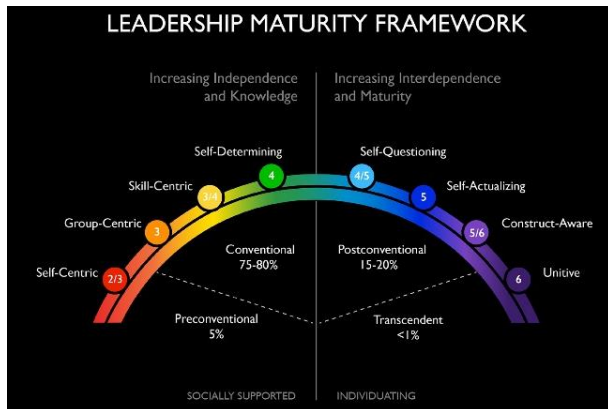
WAARDEN: orde, lange termijn, deskundigheid, stabiliteit, formeel, waarden en normen

Impulsief - Rood

„Kan omgaan met chaotische situaties, ongeschikt voor complexere situaties in een stabiele omgeving“
– machtsorganisatie

WAARDEN: macht, gezag, respect, taakverdeling

Niveaus van ontwikkeling in organisaties



Leiderschap met focus en flow

Praktische informatie

Tijdspad

Het traject gaat in september 2020 van start en loopt tot en met februari 2021. Allereerst vinden de intakegesprekken met Anouk Brack plaats. Het traject bestaat uit een combinatie van fysieke en online bijeenkomsten. Op elke tweede vrijdag van de maand vinden de fysieke bijeenkomsten plaats. In totaal zijn dat 6 dagdelen. Tijdens deze dagdelen ligt de focus op leren, toepassen, reflecteren over jezelf en je verticale ontwikkeling, en de vertaalslag maken naar de organisatie. Op elke vierde vrijdag van de maand vinden de online bijeenkomsten plaats. In totaal zijn dat 6 lunchsessies. Tijdens de lunchsessies wordt er dieper op de leerstof ingegaan. Deze zullen afwisselend door Anouk en gastsprekers gegeven worden.

Hieronder een overzicht van alle data:

Fysieke bijeenkomst (dagdeel)	Online bijeenkomst (lunchsiesie)
11 september 2020	25 september 2020
9 oktober 2020	30 oktober 2020
13 november 2020	27 november 2020
11 december 2020	-
8 januari 2021	22 januari 2021
12 februari 2021	26 februari 2021
-	26 maart 2021

Tijdsinvestering

De tijdsinvestering per maand is gemiddeld **8** uur, oftewel gemiddeld **2** uur per week. Onderwijl wordt elke maand de online academy gevuld. Anouk Brack bouwt samen met de deelnemers aan de online leeromgeving die bij dit traject hoort en waar steeds meer materiaal op komt te staan, zowel theoretisch als praktisch.

Kosten

De kosten voor dit traject zijn afhankelijk van het aantal deelnemers.

- Bij een groep van 12 deelnemers is de prijs **€3.517,-** (exclusief BTW)
- Bij twee groepen van 12 deelnemers is de prijs **€2.108,-** (exclusief BTW)*

De prijs is inclusief lesmateriaal, toegang tot de online academy, gastsprekers en waar gewenst persoonlijke aandacht voor de deelnemers.



Leiderschap met focus en flow

*een groep met alleen Haagse collega's en een groep met collega's van verschillende publieke organisaties

Facturatie

Facturatie vindt plaats bij aanvang van het traject. Er zullen individuele facturen aan de deelnemers gestuurd worden.

Informatiebijeenkomst

Op 22 juni geeft Anouk Brack een webinar over dit traject. Stuur een e-mail naar leiderschap@denhaag.nl als je de bijeenkomst wilt bijwonen.

Begeleiding

De begeleiding van het traject ligt in handen van Anouk Brack, in nauwe afstemming met Rudmer de Vries.

Anouk Brack, MSc. is expert in leiderschapsontwikkeling. Met haar boeken en trainingen draagt ze bij aan meer welzijn en effectiviteit in organisaties in binnen- en buitenland. Ze schreef 'De verborgen dimensie van leiderschap' dat genomineerd werd voor managementboek van het jaar 2018. Haar nieuwste boek is getiteld 'Leiderschap in verandering – samen doen wat ertoe doet'. Ze werkte meer dan 15 jaar aan de universiteit in Wageningen. Haar motto is 'minder gedoe, meer bedoeling'.



Leiderschap met focus en flow