

TALENTPROGRAMMA 2019-2021



Programma deelnemers 2019-2021

Talentontwikkeling is gerelateerd aan de bewegingen van mens-, organisatie- en maatschappijontwikkeling. In de kern draait het om menswaardigheid en vrijwording.

Vrijwording komt van binnen uit. Uiteindelijk ben je dan op jezelf aangewezen. Lastig, maar door vrijwording kom je in je eigen kracht te staan. Dat is een groot goed. Want de toegevoegde waarde is dat je de moed ontwikkelt om te blijven staan voor dat wat je in je draagt en durft daarover verantwoording af te leggen.

“In een tijdsgewricht op drift als het onze, wordt vrijwording de leidraad voor toekomstbestendig handelen.”

Vrij naar Cees Zwart

Opdracht:

Ontwikkel een talentprogramma dat begint met een startbijeenkomst en dat een ontwikkel- en opleidingsprogramma biedt voor de 18 deelnemers.

Opdrachtgever: Marcel Heckmans

Opdrachtnemer: Viviënne Lodder

Verantwoordelijke teammanager: Jos Belt

Aanleiding

Talentontwikkeling staat hoog op de agenda bij veel organisaties. Deze aandacht voor talentontwikkeling hangt samen met de gevoelde noodzaak om te ontwikkelen en te blijven aansluiten bij wat de omgeving van ons vraagt. Om dat succesvol te doen, is het cruciaal dat we als organisatie ruimte geven aan onze mensen om zelf afwegingen te maken. Met name de talentvolle medewerkers die het verschil willen maken en een pioniersrol kunnen vervullen in deze ontwikkeling vragen om ruimte en eigenaarschap.

We willen graag onze onderscheidende talenten, onze toptalenten, stimuleren, faciliteren, inspireren en uitdagen het beste van zichzelf te blijven inzetten. Met het talentprogramma investeren we in deze mensen zodat ze nog beter in staat worden gesteld mee te bewegen met de veranderende eisen die de omgeving aan ons als gemeente stelt.

De opgave voor de organisatie is om deze talenten de ruimte te bieden voor eigen inbreng en open te staan voor nieuwe ziens- en werkwijzen die zij aandragen. Pas in de uitwisseling en wederkerigheid tussen medewerkers en leidinggevenden kunnen institutionele belemmeringen en patronen worden doorbroken.

We kiezen voor een talentprogramma vanuit de gedachte dat:

- wanneer we het talent van onze medewerkers met de doelstellingen van onze organisatie verbinden en
- hen faciliteren en inspireren het beste van zichzelf te blijven inzetten,
- we als organisatie in staat zijn patronen te doorbreken en
- in staat zijn onszelf te veranderen, verbeteren en optimaliseren.

Samenhang met andere ontwikkelingen

Talentontwikkeling¹ is een invalshoek om naar organisatieontwikkeling te kijken en daarmee niet een op zichzelf staand traject. Het is onderdeel van het bredere organisatieontwikkelings- en cultuur traject. Belangrijk daarbinnen is het streven naar duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

Coalitieakkoord: Het talentprogramma sluit aan op het coalitieakkoord waarin o.a. het volgende doel wordt gesteld:

- De ingezette beweging waarbij ambtenaren steeds meer van buiten naar binnen werken, zetten we voort. Om die omslag sneller te bereiken zullen wij extra investeren in de ontwikkeling van vaardigheden en competenties, die de

¹ Vooropgesteld, iedereen heeft een talent. Het is van belang aandacht te hebben voor de ontwikkeling en loopbaan van al onze medewerkers. Dit besef is de basis van het loopbaanbeleid van onze organisatie. De focus van het loopbaanbeleid zal meer komen te liggen op het mobiliseren van mensen en het structureel en constructief op zoek gaan naar opdrachten en uitdagingen die bij hen passen.

ambtenaren nodig hebben om deze veranderende rol te kunnen invullen.

Visie Dienstverlening van de toekomst: daarin staat opgenomen dat wij medewerkers nodig hebben die in staat zijn zich flexibel aan te passen aan de veranderende eisen die de omgeving aan ons stelt.

Traject Samen duurzaam: dit traject richt zich op het creëren van netwerken en het behalen van gezamenlijke resultaten (complexe diffuse problematiek waar meerdere partners voor nodig zijn).

Beleid leren en ontwikkelen: een belangrijk onderdeel van dit beleid is dat we ruimte geven aan het experimenteren en het maximaal benutten van talenten van alle medewerkers.

Aanpassing managementstructuur (verantwoordelijkheden lager in de organisatie leggen). Deze voorgenomen structuurwijziging ondersteunt de nieuwe werkwijze met meer ruimte voor medewerkers in de relatie tot de behoefte uit de samenleving.

Met het talentprogramma investeren we in een selectieve groep medewerkers om hen nog beter in staat te stellen mee te bewegen met de veranderende eisen van de omgeving. Tegelijkertijd doet het talentprogramma een beroep op de organisatie om meer ruimte te bieden aan deze medewerkers en open te staan voor nieuwe ziens- en werkwijzen in relatie tot de behoefte vanuit de samenleving.

Aanpak

- Fase 1: april-juli 2019: Werving- en selectieprocedure voor toptalenten (*zie bijlage 1*)
- Fase 2: juli- september 2019: Een programmakader ontwikkelen dat opgebouwd is uit drie hoofdthema's: groepsvorming, persoonlijk leiderschap en verbinding met inhoudelijke opgaves. Daarbinnen is er vrije ruimte voor inbreng van de deelnemers voor hun individuele en groeps- ontwikkeltraject.
- Fase 3: september 2019 – juli 2021: Uitvoeren talentprogramma

Korte terugblik fase 1

Selectie talentgroep

De werving en selectie heeft een groep van 18 deelnemers aan het Talentprogramma 2019-2021 opgeleverd.

Bij de selectie is er bewust voor gekozen om leeftijd geen rol te laten spelen en niet op voorhand het aantal plekken vast te leggen. Er is voor gekozen om kwaliteit leidend te laten zijn.

Opvolging en ontwikkeltraject na de selectieprocedure

De 24 deelnemers die niet zijn geselecteerd laten we niet 'met lege handen' staan. We hechten immers ook aan het verder ontwikkelen van de mogelijkheden van deze medewerkers. Zij hebben hun nek uitgestoken en zich op een positieve manier laten zien. De verantwoordelijkheid voor de daadwerkelijke invulling en keuze van een vervolgtraject ligt bij de teammanagers c.q. clusterhoofd van de betreffende medewerkers en is inmiddels in gang gezet.

Deze medewerker bieden we in ieder geval:

- Een persoonlijke terugkoppeling door een MO-lid met feedback op hun pitch en/of gesprek.
- Aanvullend een afspraak met hun direct leidinggevende waarin aandacht zal zijn voor het verder verkennen en ondersteunen van hun individuele ontwikkelwens en –mogelijkheden binnen het loopbaan, trainings- en opleidingsaanbod. Verkend wordt wat een stap is die op dit moment passend is bij de medewerker. Daar worden concrete afspraken over gemaakt.
- Facultatief: als onderdeel van een experiment met de inzet van ODC (Odin Development Compass) voor de talentgroep, bieden we deze medewerkers een ODC-meting en ontwikkeltraject aan, daar waar ons reguliere aanbod niet passend is voor hun ontwikkelvraag/ behoefte.

ODC is een instrument dat snel en diepgaand ontwikkelpotentieel op individueel en groepsniveau in beeld brengt. We hebben Profile Dynamics in huis en dat heeft zijn waarde. ODC brengt echter op een dieper niveau zowel natuurlijke- en kwetsbare kracht in beeld als het gouden ontwikkelpotentieel. Met name voor mensen die al wat meer aan persoonlijke- en loopbaanontwikkeling hebben gedaan binnen ons reguliere aanbod, biedt ODC een verdieping.

De 18 deelnemers aan het Talentprogramma 2019-2021

Fase 2 Talentprogramma: inhoudelijk programma ontwikkelen

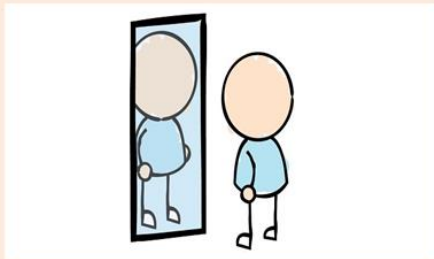
ELKAAR OPZOEKEN VANUIT HET GROTERE GEHEEL



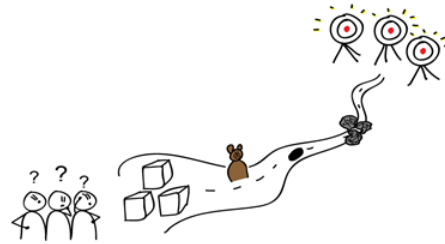
ZELF DOEL EN RESULTATEN BEPALEN



REFLECTEREN OP EIGEN HANDELEN



REFLECTEREN OVER DE KOERS EN DE BEDOELING



**VERBINDEN AAN DE OPGAVE
MET HART EN ZIEL, EIGENAARSCHAP**



FRISSE BLIK



Doelen van het talentprogramma zijn:

1. In de organisatie voldoende ruimte en aandacht creëren voor talentvolle medewerkers zodat zij hun ideeën en werkwijzen kunnen inzetten.
2. Investeren in talenten door hen te ondersteunen in hun ontwikkeling als individu maar ook als groep.
3. Talenten duurzaam faciliteren en stimuleren het beste van zichzelf te blijven inzetten. Hen uitdagen en inspireren om samen en integraal te werken aan 'de bedoeling' met ruimte voor onderzoeken en experimenteren.
4. Als organisatie de kracht van de talentgroep inzetten, institutionele belemmeringen en patronen aan het licht brengen en doorbreken zodat nieuwe ziens- en werkwijzen ook daadwerkelijk verankerd kunnen worden in de organisatie.

Dit leidt ertoe dat:

1. In de organisatie ruimte ontstaat voor het inzetten van ideeën en werkwijzen die bijdragen aan de wens om flexibel mee te bewegen met de eisen die de samenleving aan de gemeente stelt.
2. Deelnemers aan het programma nieuwe wegen en manieren vinden om binnen onze organisatie hun werk- en zienswijzen in te zetten. Ze worden uitgenodigd en ondersteund om institutionele belemmeringen en patronen in de organisatie zichtbaar en bespreekbaar te maken. Dit vraagt om vrijwording en leiderschap van de talenten.
3. Medewerkers hun eigen en elkaars kracht kennen en benutten bij het uitvoeren van hun dagelijkse werk. Hun talent en kracht worden aangeboord en uitgedaagd met 'stretchchallenges'
4. Medewerkers inspiratie en vitaliteit in hun werk ervaren.
5. De organisatie en m.n. het management zich bewust is van hun rol bij het faciliteren van de talenten en dit op inspirerende wijze weten uit te dragen.

Hoe gaan we dat doen?

Leren en resultaten neerzetten

We bieden een traject aan dat enerzijds gericht is op 'leren', anderzijds gericht op 'resultaat neerzetten'. In de praktijk blijkt dat daadwerkelijk nieuwe dingen doen en ervaren in de praktijk de meest effectieve manier is om iemands talent te laten groeien. Om aan beide aspecten invulling te geven, zowel leren als resultaat neerzetten, bieden we een programma aan dat is opgebouwd langs drie hoofdlijnen:

- Groepsvorming/teambuilding
- Persoonlijk leiderschap
- Verbinding met de inhoud (*zie bijlage 2: de 3 programmalijnen*)

Ruimte en ontwikkeling

In het programma is ruimte voor eigen inbreng en ideeën van de deelnemers. Daarnaast worden er maatwerk-afspraken gemaakt. Deelnemers kunnen zich individueel verder ontwikkelen d.m.v. coaching en/of opleiding naar diverse rollen. Denk aan een rol als projectleider, adviseur, management, (strategisch) beleidsmedewerker, inhoudsdeskundige dienstverlener enz.

Begeleiding programma en individuele deelnemers

- Programmaleider is Viviënne Lodder. Zij is aanspreekpunt voor de deelnemers, management en externe partijen zoals coaches/trainers.
- MO heeft als verantwoordelijk management, en specifiek in de persoon van de gemeentesecretaris/algemeen directeur, een boegbeeldfunctie. Daarnaast heeft het MO een rol als klankbord voor het programma; 3 maandelijks vindt evaluatie plaats van de voortgang van het traject en communiceren we daarover binnen de organisatie. MO kan opdrachten formuleren voor de talentgroep en/of de organisatie.
- Voor het uitvoeren van de inhoudelijke opdrachten is er sprake van een opdrachtnemer – opdrachtgever relatie tussen het talent en de verantwoordelijke manager. Het eigenaarschap van een (groeps)opdracht wordt vooraf goed geborgd zodat helder is wie hiervoor het aanspreekpunt is.
- Ieder talent krijgt tijdens het traject een mentor waar ze met hun vragen en verhalen terecht kunnen. Op basis van de persoonlijke ontwikkelwensen en na de eerste teamdagen eind oktober, zal gericht een passende match worden gezocht binnen de organisatie tussen talent en een mentor.

Praktische afspraken en commitment

Deelname aan het programma is niet vrijblijvend, noch voor de deelnemer, noch voor de begeleiding vanuit de organisatie. De duur van het traject is 22 maanden. De tijdsinvestering van het programma hangt mede af van het individuele traject dat wordt ingezet. Voor het collectieve deel van het traject wordt een tijdsinvestering van gemiddeld 2 dagen per maand gevraagd.

Van het (team)management wordt commitment gevraagd om deze beweging te faciliteren en ondersteunen. Daar waar talenten voor (groeps)opdrachten deels onttrokken worden aan het reguliere werkproces binnen het eigen team, worden, indien nodig, afspraken gemaakt met de betreffende teammanager hoe dat binnen het team wordt opgevangen.

PROGRAMMA OP HOOFDLIJNEN

Aanpak als ontwikkeltraject

Binnen het inhoudelijke programma brengen we een fasering aan. Het is een organisch ontwikkeltraject waarin ruimte is voor eigen inbreng van de deelnemers. We werken met blokken van circa 4 maanden. Aan het eind van een blok nemen we ruimte voor een tussentijdse evaluatie of intervisie met de deelnemers. Ook is dit een moment om met het MO als verantwoordelijk management te evalueren en klankborden over de voortgang van het traject.

We benutten dit moment voor het ophalen van input voor het volgende blok. Waar staan we nu? Wat gaat goed? Waar willen we meer van? Wat vraagt meer aandacht? Wat ontbreekt en moet worden aangevuld? Wat is de eerst volgende stap die we zetten?

Het eerste blok van september – december 2019 is ingevuld. De overige blokken worden gaande het traject nader ingevuld in aansluiting op de ontwikkeling van de groep en de organisatie. We sluiten zoveel mogelijk aan bij wat er nodig is bij de deelnemers, individueel en als groep, en aan de kant van de organisatie.

Blok I: september – december 2019

Datum	Programma onderdeel	Begeleiding	Locatie
	GMO informeren over invulling talentprogramma. Aandacht voor commitment management en afspraken over faciliteren van 'ruimte geven' aan de talenten.	Vivienne, onderdeel van terugkoppeling in GMO over organisatieontwikkeling door MO	
16-09-19 14.00 – 17.30 uur	Startbijeenkomst: Elkaar leren kennen, start met groepsvorming, inspiratiemoment rondom talent en ontwikkelpotentieel, doorkijk naar de inhoud/aanpak van het programma.	Raaf & Koekoek @Mens Vivienne + Cindy	n.t.b.
Periode 17-9 tot 18-10	ODC-meting met individuele terugkoppeling. De ODC-meting en individuele rapportage dient als basis voor het maken van individuele maatwerkafspraken voor verdere professionele ontwikkeling/rolprofielen. Op basis van individuele profielen een groepsprofiel opstellen.	@Mens Vivienne	
eind oktober	Team 2-daagse: Teambuilding, kracht en ontwikkelpotentieel van de groep in beeld, elkaar beter leren kennen. Wie zijn we en waar kunnen we elkaar benutten en versterken? Wat willen we met elkaar? Wat hebben we daarvoor van elkaar en van de	Raaf & Koekoek @Mens, Vivienne	Extern

	organisatie nodig? Wat moeten we daar dan zelf voor inbrengen? Daarnaast ruimte voor de groep om te starten met het formuleren van eigen (groeps)opdrachten.		
November-december	Opstellen persoonlijke ontwikkelplannen (naar rolprofielen/banen toewerken) Vrije ruimte voor talenten opdrachten nader te formuleren + gewenste ondersteuning te formuleren	@Mens Vivienne + HRM	
November-januari	Matchen talenten en mentoren	Vivienne + MO + HRM	
Eind november	Evaluatiemoment	Vivienne + MO	

Blok II: januari – april 2020

Datum	Programma onderdeel	Begeleiding	Locatie
Jan-feb	Persoonlijk ontwikkeltraject: individueel bespreken en benodigde traject opstarten	HRM individuele coaches en/of individuele opleidingstrajecten	
Feb-maart	Verankeren opdrachten in de organisatie door eigenaarschap te beleggen bij GMO/bij MO.	Vivienne + HRM + talenten	
April	Evaluatiemoment	Raaf en Koekoek Vivienne	

Blok III: mei – september 2020

Datum	Programma onderdeel	Begeleiding	Locatie
Mei	Inspiratiesessie bv m.b.t. bestuurlijke sensitiviteit/stratego		Extern
Juni	Presentatie aanpak opdrachten in GMO. In te vullen door de talenten		
september	Intervisie	Raaf en Koekoek, Vivienne	

Blok IV: september – december 2020

Datum	Programma onderdeel	Begeleiding	Locatie
september	Teambuildingsdag incl. terugkoppeling over individuele trajecten aan elkaar	Raaf & Koekoek	Extern
november	Inspiratiesessie bv creatief, innovatief denken		Extern
december	Evaluatiemoment	Raaf en Koekoek Vivienne	

Blok V: januari – april 2021

Datum	Programma onderdeel	Begeleiding	Locatie
Januari	Workshop intervisie en oefenen met eigen casuïstiek	Vivienne +	
Februari/maart	Aantal intervisoren opleiden	Vivienne	
Maart	Voortgang opdrachten presenteren in GMO of inspiratiesessie		

Blok VI: april – juli 2021

Datum	Programma onderdeel	Begeleiding	Locatie/kosten
Mei/juni	Presentatie successen aan elkaar en delen van missers en wat je vooral niet moet doen☺ Ook delen van persoonlijke leerdoelen aan elkaar en wat het traject heeft opgeleverd.	Raaf en Koekoek Vivienne	
Juli	Afrondende bijeenkomst, in te vullen door de deelnemers	Raaf en Koekoek Vivienne	

Start 2^{de} lichting

- Februari 2021 start werving en selectie voor de 2^{de} lichting die start in september 2021.

BIJLAGE 1: Werving en selectie voor Talentprogramma

Gefaseerde aanpak

De eerste fase is inmiddels afgerond en heeft in het teken gestaan van de werving en selectie van de deelnemers aan het talentprogramma (april-juli 2019).

Werving, *Intranetberichtgeving d.d. 12 april en 6 mei 2019*

Toptalenten gezocht!

Ben JIJ dat toptalent dat nog verder wil leren en groeien? Durf jij grens doorbrekend en creatief te denken en doen? Heb jij de kracht om ontwikkelingen in de omgeving te vertalen naar kansen voor onze organisatie? Heb je het lef om buiten de gebaande paden te gaan, zonder angst dat het kan mislukken? Ben jij bevlogen en enthousiast om een gezamenlijk resultaat neer te zetten? Meld je dan aan als toptalent.

Talentprogramma in een notendop

Het talentprogramma biedt de mogelijkheid om meer uit jezelf te halen en met begeleiding en opleiding verder te groeien.

Je mag een gedegen programma verwachten waarin aandacht is voor opleiding, groeps- en persoonlijke begeleiding. Vooraf maken we duidelijke afspraken over de wederzijdse verwachtingen, ook over de praktische zaken zoals de duur en de tijdsinvestering van jou.

Herken jij jezelf in dit profiel?

- Je bent nieuwsgierig, je vindt het uitdagend om in een team te werken en neemt daarin vaak de verbindende rol op je;
- Je wilt leren en bent bereid tot zelfreflectie. Je durft feedback te geven en te ontvangen;
- Enthousiasme en doorzettingsvermogen zijn jouw kenmerkende eigenschappen. Je bent niet bang om buiten het gebaande pad te treden;
- Je bent breed inzetbaar en maakt je snel iets eigen;
- Je neemt initiatief om mogelijkheden te verkennen en in de praktijk uit te proberen, zonder angst dat het mislukt;
- Je zoekt bij conflicterende belangen naar een gedeeld belang om van daaruit de samenwerking aan te gaan;
- Je hebt een helder beeld van je rol en verantwoordelijkheid als overheidsprofessional, geeft je grenzen aan en legt verantwoordelijkheid daar waar hij hoort.



Durf jij de uitdaging aan?

Dan komen we graag met jou in contact. Geef gemotiveerd aan waarom jij thuishoort in het talentprogramma, waar je talenten liggen en waar je je verder in wil ontwikkelen. Stuur je motivatie voor 10 mei naar: solliciteren@sittard-geleen.nl
Vermeld in het onderwerp van je e-mail 'Talentprogramma'

Wervings- en selectieprocedure

Naast de mogelijkheid om zelf te solliciteren, hebben ook de leidinggevenden een rol in de werving van de talenten. Zij kunnen medewerkers voordragen voor het talentprogramma. Begin juni besluit een selectiecommissie, die bestaat uit het voltallige MO, met wie ze in gesprek gaat. De selectiegesprekken vinden in de tweede helft van juni plaats. De selectie zal streng zijn, het aantal plaatsen is beperkt.

Meer weten?

Wil je meer weten over het talentprogramma, neem vrijblijvend contact op met Vivienne Lodder,
vivienne.lodder@sittard-geleen.nl, 046-4778402 of 06-53179298

Profiel toptalent

Algemeen Kader

Ons uitgangspunt voor talent: je talent is niet wat je doet, maar hoe je iets doet en dat doe je in je dagelijkse werk, on the job. Leeftijd speelt hierbij geen rol. Diversiteit in de talentpool is gewenst. Daarnaast kiezen we ervoor talent te koppelen aan onze organisatiedoelstellingen. Met andere woorden: we koppelen de talentontwikkeling aan de opgaves waar we als organisatie voor staan. Voor de deelnemers aan het talentontwikkelingsprogramma kiezen we dus voor een dubbelspoor van 'leren en resultaten neerzetten'.

*Als we kijken naar de maatschappelijke ontwikkeling waar we als organisatie ook deel van uitmaken, wordt steeds **meer wendbaarheid en veerkracht** gevraagd van onze medewerkers. Het kunnen **inspelen op veranderende omstandigheden, oog hebben voor de ontwikkelingen** in de "buitenwereld" en hier op een constructieve manier **verbinding** mee leggen en dit **vertalen** naar wat we in onze eigen organisatie hebben te doen, **buiten gebaande paden kunnen treden** zonder de regels aan onze laars te lappen. Zoeken naar **mogelijkheden** en **creatieve nieuwe manieren verkennen en uitproberen**. En vooral ook **doen**; niet alleen praten en uitdenken maar doen in de praktijk zonder angst dat het mislukt. Inzichten en kennis delen en met elkaar verbinden om bij te dragen aan een organisatiedoel. Vermogen om helder je **verantwoordelijkheid** als medewerker van de gemeente in te nemen en uit te dragen. De **rek in de regels** te willen zoeken indien dit nieuwe mogelijkheden biedt. Maar ook intern de **verbinding** weten te leggen tussen teams en collega's en niet schromen **initiatief** te nemen om nieuwe mogelijkheden te verkennen. Goed in staat zijn bij conflicterende belangen te zoeken naar een gedeeld belang en van daaruit de **samenwerking** in te vullen. Niet schromen om duidelijk een grens aan te geven en verantwoordelijkheid terug te leggen waar die hoort, intern of extern. **Plezier** hebben in wat je doet, met **enthousiasme en elan, lef en kracht**. Vanuit professionaliteit een standpunt durven innemen maar bereid zijn te luisteren naar andere standpunten en te zoeken naar de beste optie. De concerncompetenties '**omgevingsbewust**' en '**verantwoordelijkheid**' zijn hiervoor belangrijke voorwaarden. Met **zelfreflectie** en ontvankelijkheid om te leren en te groeien. Vermogen knopen door te hakken en eigen ruimte te creëren binnen de kaders van het team, nemen van **eigenaarschap** voor de organisatiedoelen en je eigen bijdrage daarin.*

Bijlage 2: De 3 programmalijnen

1. Groepsvorming/teambuilding

In deze programmalijn staat centraal:

Elkaar leren kennen, ontdekken waar de kracht als groep zit, hoe kunnen we ons in onze kracht met elkaar verbinden als mensen en op de inhoud van ons werk, hoe gaan we om met weerstand, hoe formuleren we wat we van anderen/de organisatie nodig hebben, hoe formuleren we gezamenlijke opdrachten, waar kunnen we als groep elkaar laten groeien, waar zit onze positieve energie en hoe kunnen we die verder versterken, delen van kennis over netwerken en netwerkpartners, delen van kennis over creatieve en innovatieve work skills op gebied van interpersoonlijke vaardigheden,, denkvaardigheden en digitale vaardigheden.

Deze programmalijn bestaat uit collectieve bijeenkomsten, workshops en inspiratiesessies. De groep neemt hier gezamenlijk aan deel.

2. Persoonlijk leiderschap

In deze programmalijn gaat het vooral over de vragen:

Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, waar kan ik groeien, hoe werk ik in een team, welke rol neem ik aan, waar ben ik op mijn best en wat doe ik onder druk, hoe formuleer ik wat ik van een ander of de organisatie nodig heb etc.

Vanuit deze programmalijn zullen maatwerkafspraken per deelnemer gemaakt worden en is ruimte voor individuele ontwikkeltrajecten.

3. Verbinding met de inhoud

In deze programmalijn gaat het vooral over de vragen:

Welke (gezamenlijke) opdrachten voeren we al uit en waar moet meer aandacht naar toe? Hoe kunnen we elkaar als groep daarin vinden en versterken? Welke opdrachten zien wij als opgaven/klussen die we de komende 2 jaar willen realiseren? Hoe verhoudt zich dit tot lopende opdrachten en uitvoering? Wie moeten we betrekken? Wat hebben we van de organisatie nodig? Waar en op welke manier kunnen we patronen doorbreken? Hoe vullen we onze rol als opdrachtnemer in?

Aandacht voor coaching on the job/mentorschap, stretching challenges en verankering van het eigenaarschap/opdrachtgeverschap van de opgaves/opdrachten en de rol van het management.

In deze programmalijn bestaat de vrije ruimte erin dat deelnemers zelf suggesties kunnen doen voor (gezamenlijke) opdrachten en de wijze van uitvoering daarvan. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de ideeën die er vanuit de daadwerkelijke praktijk door de deelnemers worden ingebracht en waar ondersteuning vanuit het talentprogramma en de organisatie nodig en wenselijk is.