

Leergang Versterkend Leiderschap

Diversiteit als bron van blijvende ontwikkeling

Nieuwe inzichten: Uniting Talent

Uniting Talent staat voor een manier van leiding geven en leren waarin verschillen tussen mensen leidend zijn. Ieder mens heeft een eigen grondpatroon, in grote lijnen in te delen in heldere mensen, verbindende mensen en krachtmensen. Ieder grondpatroon heeft ook weer een verdere verfijning die nog specifiek is. Deze verschillen tussen mensen bieden een enorme rijkdom aan talent en tegelijkertijd vraagt het om handvatten om dit talent samen te brengen.

Het is de kunst om het talent van iedereen volledig tot zijn recht te laten komen zodat verschillen aanvullend en versterkend werken voor anderen. Pas dan brengt talent een enorme meerwaarde. Teams die op deze manier verschillen samenbrengen, voegen veel toe aan een organisatie.

Kernwaarde in de leergang is transparantie in leren

Uniting Talent is erop gericht om mensen op individueel en organisatieniveau inzichten mee te geven. Tegelijkertijd is een belangrijke kernwaarde dat deze inzichten verder gebracht worden naar anderen en naar de werkomgeving. Iedere deelnemer zet een cyclus van leren in gang die zichtbare effecten heeft in de organisatie waar hij/zij werkt. Deelnemers hebben vooraf aan het leertraject helder:

- Welke verbeteringen ze zichzelf als doel stellen;
- De doelen die ze willen bereiken in het samenwerken;
- Welke verbeteringen ze willen bereiken in de resultaten van hun team;
- In alle blokken wordt gereflecteerd op ervaringen, inzichten en ontwikkelingen in de praktijk.

Uitgangspunten leergang: drie dimensies

Eerste dimensie, een actieve rol

In de leergang staan de verschillen tussen mensen centraal en de verrijking en de versterking die deze kunnen bieden. Dat vraagt van de deelnemers om de verschillen wezenlijk te doorleven, te begrijpen en te doorvoelen. Te beginnen met het eigen grondpatroon en het grondpatroon van anderen. Het uiteindelijke doel is om de verschillen in het team waar leiding aan gegeven wordt te onderkennen en deze bewust in te kunnen zetten om tot een hoger niveau van samenwerking te komen. Een belangrijk uitgangspunt in de leergang is de setting. De groep biedt een basis om diepgaand over talenten, kwaliteiten en verschillen te leren. Dat kan alleen als de deelnemers zelf een hoge bijdrage leveren om te zorgen dat anderen versterkt worden. Het is dezelfde basis van leren die later in de werksituatie aan de orde is.

Tweede dimensie, de context

Deelnemers leren over het grondpatroon van hun eigen organisatie en van andere organisaties. Het leren gebeurt steeds in de context van de eigen organisatie en het eigen werk. De werkomgeving is een essentieel ankerpunt, evenals het commitment van de organisatie. Dat kan zijn in de persoon van een leidinggevende of een actieve rol van collega's. Het kan ook betekenen dat er samengewerkt wordt aan een vraagstuk of project. Een belangrijke kernwaarde is dat het leren van de deelnemers actief doorgaat in de werkomgeving. Om die kernwaarde recht te doen vragen we de deelnemers om, als dat mogelijk is, met een collega de leergang te volgen. Op deze manier ligt er een stevige basis om het versterkende effect door te geven naar de werkomgeving.

Derde dimensie, leerrendement voor mens en organisatie

Iedere organisatie heeft zijn eigen patronen en merites en mensen voegen zich in dat krachtenveld. Na een paar jaar werken ligt het voor de hand dat het kijken naar en het beleven van de organisatie een vast patroon wordt. In de leergang vragen we deelnemers opnieuw actief te kijken naar deze vaste patronen in de eigen organisatie, met behulp van de andere deelnemers. In kleinere groepen wordt hieraan gewerkt, uiteraard met ondersteuning van de begeleiders.

Afhankelijk van de vraag en van de context gaan we hiermee aan het werk.

Doelgroep leergang

Mensen die werken in een functie waar 'aansturen' een belangrijk onderdeel is. Dit geldt voor leidinggevendenden die mensen aansturen en projectmanagers die complexe projecten in een matrixstructuur aansturen. Deelnemers hebben meerdere jaren werkervaring. Zij zoeken diepgang, zijn nieuwsgierig en willen wezenlijk verder komen in hun ontwikkeling.

Thema's en opbouw van het programma

Vijf modules van twee dagen. Naast de trainingdagen zijn er kleinere groepen die zelfstandig werken aan een vraagstuk in de praktijk. Deelnemers kijken daarvoor bij elkaar in de organisatie.

Het programma heeft een modulaire opbouw. In essentie komen alle aspecten in meer of mindere mate steeds aan bod. De ervaringen tijdens de leergang, evenals de ervaringen in het samenwerken in de organisatie(s) lopen door elkaar heen. De opbouw is dan ook flexibel ingericht, iedere module wordt in samenspraak met de deelnemers opnieuw gekeken of het volgende thema aansluit.

- Thema blok 1: verdieping in eigen grondpatroon en dat van anderen, uitgaande van de grondpatronen helder, verbindend en kracht.
- Thema blok 2: systeemdenken door Rob Wetzels (Business Universiteit Nyenrode) en transparant leren; het vooraf gemaakte leerplan wordt verdiept en aangescherpt.
- Thema blok 3: grondpatronen van organisaties; aansturen vanuit een heldere visie, een verbindend proces en een resultaatgerichte samenwerking.
- Thema blok 4: ontwikkelingsgericht leren en samenwerken; werken met en in onbewuste krachtenvelden zoals man-vrouw verhoudingen, machtsverhoudingen, maar ook je eigen krachtenveld. Het gaat erom inzicht te krijgen in deze krachtenvelden, je eigen rol daarin en te leren hoe je hierin bewust kunt aansturen.
- Thema blok 5: leiding geven op basis van visie, processen, samenwerking en resultaten.

In de kleinere kerngroepen staat vanaf het begin de uitwisseling met de werkomgeving centraal.

De leergang wordt gegeven door

Rob Melief, Agnes Siegerink en Yolande van der Veer.

Locatie

Wordt later bekend gemaakt.

Prijs

EUR 6900,- inclusief het boek 'Uniting Talent' van Agnes Siegerink en exclusief btw en verblijfkosten.

Data

De data worden in onderling overleg afgesproken.

**Aantal deelnemers**

Minimaal 14, maximaal 24. Deelname met meerdere mensen van dezelfde organisatie is mogelijk.

Kennismakingsgesprek

Na de informatiemiddag kunnen deelnemers een verdiepend kennismakingsgesprek hebben om te onderzoeken of de leergang goed aansluit bij hun gewenste ontwikkeling.

Inlichtingen

Uniting Talent: telefoon 026 36 84 953

E-mail: info@unitingtalent.com

T 026 36 84 953

F 026 36 84 868

www.unitingtalent.com

info@unitingtalent.com

Burgemeester Serrarisstraat 51

5591 EE Heeze

Wilhelminalaan 17

7204 AB Zutphen