

# Masterclass Organisatiebreed Leiderschap voor Veranderen

## Kader

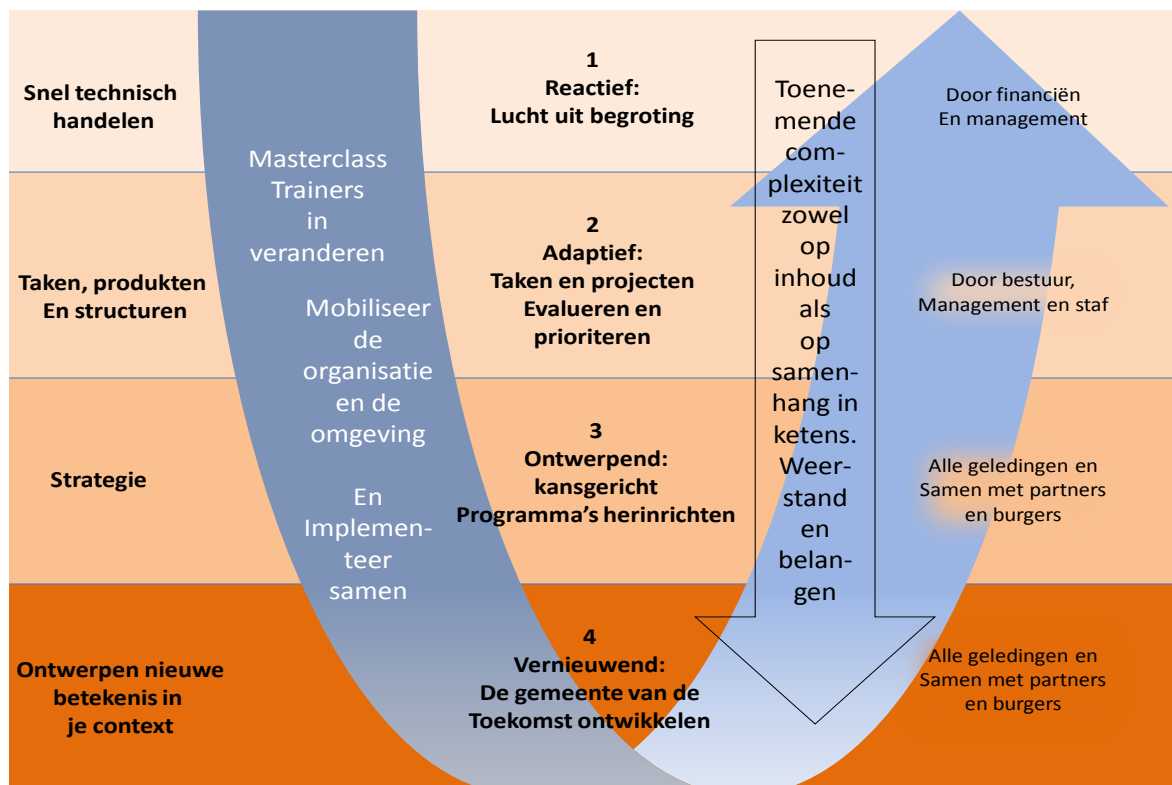
Het wordt financieel gezien slecht weer voor gemeenten. De uitgaven en de omvang van de organisatie moeten ingrijpend worden verminderd. Tegelijkertijd komt er waarschijnlijk een omvangrijk nieuw pakket aan taken, verantwoordelijkheden en risico's op gemeenten af. Om deze veranderingen aan te kunnen moet snel worden gehandeld.

U staat daarmee voor op zijn minst drie principiële vragen

1. Waarmee stoppen we ?
2. Wat gaan we anders, veel slimmer en goedkoper, doen ?
3. Hoe richten we ons optimaal in voor de nieuwe verantwoordelijkheden ?

Daarmee zijn alle geledingen van de organisatie aan zet. De politiek, (richting geven, kaders stellen en uiteindelijk besluiten), het management (kaders doorvertalen, voorbeeldgedrag vertonen en het proces sturen), alle medewerkers en professionals (slimme oplossingen bedenken, uitproberen en implementeren) en waarschijnlijk ook een flink deel van de omgeving en ketenpartners (nieuwe rolverdelingen en aanpakken binnen ketens ontwikkelen en implementeren).

Als we deze titanenklus voor elkaar willen krijgen dan heeft U het maximale leiderschap van alle mensen uit de organisatie nodig. In onze Masterclass Leiderschap in verandering leert een door U en ons samen geselecteerde groep deelnemers hoe zij de maximale trekkracht en leiderschap uit alle mensen van de organisatie kunnen halen, op alle niveaus tot en met de werkvloer. Want die kracht hebben we nodig om heel gericht deze uitdagingen aan te gaan, met name als de uitdaging ligt op niveau 3 en 4 hieronder.



De oplossingen voor deze vragen zijn niet te koop. U, Uw mensen en uw partners om de organisatie heen zijn zelf aan zet. Inhuren van consultants werkt waarschijnlijk niet en is duur. U kunt het ook zelf. En wij kunnen U helpen Uw zelfredzaamheid te vergroten

### **Leren en veranderen betekent NU HANDELEN,**

Veranderen is doen en checken of het werkt, strategie is een denkraam dat het handelen in het moment stuurt en U bijstelt als het onvoldoende werkt. Leren doe je door te doen. Zelfvertrouwen en afstemming bereik je door “samen te doen”. Wat en hoe ? Daarvoor bestaat een methodologie die je kunt leren, en wederom, leren door te doen. En het is bij ingrijpende veranderingen als die waar het hier om gaat verstandig om dat organisatiebreed te leren en samen en interactief te doen.

### **Aanbod**

In onze groep zitten tientallen jaren aan ervaring in complexe veranderingsprocessen en lokale overheid. Die ervaring kunnen we overdragen in een driedaagse Masterclass aan een kernteam van verantwoordelijken en aanjagers van het veranderingsproces. De opzet van deze masterclass wordt toegesneden op uw vragen en de competenties van de deelnemers. Dit team kan vervolgens in trainingen, begeleid met door ons voor Uw organisatie op het web beschikbaar gesteld materiaal, deze kennis en vaardigheden doorgeven aan de andere leden van Uw organisatie, toegespitst op de aard van de vraag en het gezelschap dat daarmee aan de slag moet. Uiteindelijk kan zo uw hele organisatie of een aanzienlijk deel ervan meeprofiteren van de knowhow die de eerste groep krijgt aangereikt. Met een initiële investering, bouwt U verder aan een zich snel uitbreidende olievlek aan knowhow rond organisatieverandering en implementatie



### **Wat is de kern van de inhoud van de Masterclass**

De kern van de masterclass draait om drie begrippen:

- Begrijpen hoe veranderingen werken in een sociaal en politiek krachtenveld
- Omgaan met weerstand, angst en cynisme die daarmee gepaard gaan, zowel bij anderen als in jezelf en het nemen van verantwoordelijkheid en leiderschap in het proces

- Faciliteren van workshops, dialoog, en samen met anderen ontwerpen en implementeren van een werkbare toekomst die de oplossing van de huidige problemen in zich draagt

### **Voorbeeld van de aanpak**

U stelt een groep samen uit diverse geledingen van de organisatie, bestaande uit bijvoorbeeld een stuurgroep, hoger management en middelmanagement, professionals en OR. Deze groep bestaat bijvoorbeeld uit 20 leden. Op basis van interviews stellen we het programma vast en bereiden materiaal voor, toegespitst op de inhoudelijke probleemstelling en het competentieniveau van de groep. Vervolgens doen we de training van drie dagen, waarbij aan het einde wordt geholpen bij de opzet van de workshops die de leden van de groep zelf gaan geven aan de organisatie en eventueel relevante partners buiten de organisatie.

Na de eerste ronde workshops door de getrainde trainers zelf organiseren we een terugkomdag voor alle groepen. Op deze dag helpen we de oogst van de groepen afstemmen, organiseren we “leren van elkaar” en opzetten van het vervolg. Op deze dag worden de trainers getraind in het een volgende ronde zelf “oogsten” met andere groepen.

De opzet van deze vervolgstappen kan sterk verschillen al naar gelang het onderwerp. Wanneer het gaat om “waarmee stoppen we?”, gaat het om andere mensen en andere deelvragen dan de vragen die te maken hebben met slimmer, goedkoper en nieuwe taken of met vervolgstappen rond cultuurverandering.

De trainers kunnen voor de opzet van hun workshops vervolgens terugvallen op onze webbased ondersteuning met materiaal, zoals sheets, opdrachten, zelftests en dergelijke. Voor complexe processen kan additioneel een beroep op ons worden gedaan.

### **Prijsstelling:**

Bij een omvang van de groep van 20 leden moet U denken aan een prijs rond € 2.500 exclusief BTW per deelnemer. Accommodatiekosten zijn daarbij niet inbegrepen. Daarvoor krijgt U een intake, persoonlijke interviews, een 3-daagse training en een oogstdag. De webbased ondersteuning kost € 10 per deelnemer per maand (1 of 2 jaar). Gebruikers van de website zijn de deelnemers van de training en de mensen die zij verder in het proces aanhaken tijdens de vervolgworkshops.

Voor eventuele additionele begeleiding geldt een normaal consultantstarief. Deze begeleiding is bedoeld om Uw zelfredzaamheid verder te vergroten.