

PUBLIEK DOMEIN: TWEE LEERGANGEN VOOR STEVIG LEIDERSCHAP IN HET SOCIAAL DOMEIN

Hoe zorg je als leidinggevende voor de menselijke maat in jouw organisatie een domein vol uitdagingen, systemen en procedures? Hoe zorg je voor goed teamwork als het verloop onder medewerkers groter is dan ooit? Het sociaal domein is een betekenisvol maar pittig domein voor leidinggevendenden,' zegt Hero Prins, trainer bij Publiek Domein. Zijn organisatie springt graag bij met twee passende leergangen: 'Leergang Ontwikkeling Leiderschap' is ontwikkeld voor startende leidinggevendenden. De 'Leergang Leiderschap in het Publieke Domein' is bedoeld voor senior-leidinggevendenden.



Het leiderschap en het teamwork in het sociaal domein zijn momenteel zeer uitdagend, zo is de waarneming van Hero Prins bij zijn trainingen voor gemeenten. 'Ik kom bij gemeenten waar in het sociaal domein maar liefst twee derde van de medewerkers in de afgelopen twee jaar is aangenomen. Ongekend. Terwijl juist in dit domein essentiële maatschappelijke taken en zware verantwoordelijkheden lokaal zijn neergelegd en de juiste uitvoering hiervan nog steeds in ontwikkeling is. Zacht uitgedrukt: zowel de teamleider als de senior-leidinggevende, zoals de directeur sociaal domein, staan voor stevige uitdagingen.'

'Ga er maar aan staan,' zegt Prins. 'Hoe ontwikkel je sterk en wendbaar teamwork als het verloop zo groot is? We gaan daar in de leergang Ontwikkeling Leiderschap uitgebreid op in.' Deelnemers aan de leergang zijn beginnende leidinggevendenden en mensen die hiervoor ambities hebben. In de seminars verdiepen ze zich onder meer in coachend

leidinggeven, systemisch werken, omgaan met weerstand en inspelen op de politiek-bestuurlijke context. 'Een ander relevant thema is zelfzorg. Je leert ook hoe je stevig overeind kunt blijven als leidinggevende en hoe je zelf actief kunt blijven reflecteren en doorontwikkelen.'

De uitdagingen en complexiteit in het sociaal domein leveren ook de senior-leidinggevende een dynamisch bestaan op, weet Prins. 'De opgaven zijn legio en soms ook tegenstrijdig. Je moet je organisatie stabiel en vitaal zien te houden en tegelijkertijd de organisatieverandering sturen en begeleiden. Bovendien moet je veel meer gaan sturen op de bedoeling, op de menselijke maat en een gezond samenspel opbouwen met de wethouder.'

De senior-leidinggevende die toe is aan doorontwikkeling op deze uitdagingen, kan goed terecht bij de leergang 'Leiderschap in het publieke domein'. Volgens Prins

onderscheidt de manager of directeur zich van de teamleider door onder meer strategische vraagstukken, volgens Prins. 'De strategische aspecten van leiderschap zitten nadrukkelijk in deze leergang. Hoe werk je bijvoorbeeld aan en in strategische samenwerkingsverbanden met externe stakeholders? En niet te vergeten: je krijgt inzichten en tools voor het omgaan met bestuurlijke verhoudingen als het spannend wordt.'

De leergangen duren allebei een half jaar, met eens per maand een tweedaags seminar, vol reflectie, afwisselende werkvormen, oefening en inspiratie, en met een vaste groep van maximaal twaalf deelnemers. 'We hebben twee programmaleiders op één groep, zodat het intensieve en betekenisvolle trajecten zijn,' zegt Prins. 'Het is een heel krachtige manier om ervaringen te delen, met vakgenoten die bij vergelijkbare overheden werken en zich pro-actief tot dezelfde uitdagende vraagstukken moeten verhouden. Vaak ontstaan in de groepen intervisie-contacten die nog lang blijven bestaan.'

De leergangen Ontwikkeling Leiderschap en Leiderschap in het Publieke Domein worden op maat aangeboden en starten in overleg.

Meer informatie?

Mail: info@publiekdomein.nl of bel: 020-280 93 17.

