

Werken in het Westen

Leernetwerkgroep

'Eigen regie en vertrouwen'

HRM'ers als wegbereiders van de 'Gemeente als partner in de netwerksamenleving'



"Er is op dit moment een mega-transitie aan de gang in de wereld. Op tal van terreinen zijn we op zoek naar nieuwe oplossingen voor de grote uitdagingen die op ons afkomen. Op het gebied van economie, van voedsel, milieu, energie, mobiliteit, van gezondheid en vergrijzing. En ook de manier waarop wij onze samenleving hebben georganiseerd is aan verandering onderhevig. De verticale lijn, ons democratisch bestel van Thorbecke, blijkt steeds vaker haaks te staan op de horizontale netwerksamenleving zoals Castells die beschrijft. Een netwerksamenleving die constant in ontwikkeling is en waarin mensen steeds weer opnieuw hun eigen plaats en rol kiezen. Twee werelden die samen moeten gaan, "Living apart together: Thorbecke en Castells", zou je kunnen zeggen. Waarin wij als lokale overheid, als eerste overheid, ons moeten heroriënteren."

Rob van Gijzel, voorzitter Commissie Jaarbericht, VNG Denktank, 'Van eerste overheid naar eerst de burger'¹

¹ http://www.vng.nl/files/vng/2013_vng_improviserende-gemeente_web1_0.pdf

Van buiten naar binnen

Meer ruimte geven aan maatschappelijke initiatieven van burgers, nieuwe vormen van participatie en meer zelf- en samenredzaamheid brengen voor gemeenten een andere manier van werken met zich mee: samenwerken vanuit gelijkwaardigheid, vertrouwen geven aan de voorkant en aansluiten bij initiatieven van burgers. Deze nieuwe realiteit raakt de hele gemeentelijke organisatie, niet alleen bepaalde beleidsterreinen of afdelingen. Het beïnvloedt in grote mate de rolopvatting (de gemeente als partner en/of regisseur) en handelings- en sturingsmechanismen. Voorbeelden daarvan zijn het nieuwe werken, het organiseren van voormalige rijkstaken (de 3D's) en nieuwe vormen van publiek-private samenwerking.

Deze nieuwe ontwikkelingen betekenen ook dat medewerkers volop ruimte moeten krijgen om vanuit vertrouwen en eigen regie te kunnen werken. Terwijl het samenwerken vanuit vertrouwen en eigen regie een belangrijk adagium is geworden in de relatie met burgers, is het werken vanuit en het stimuleren van deze waarden binnen gemeentelijke organisaties nog niet vanzelfsprekend. Het reageren op grote maatschappelijke transitie die om een ingrijpende systeeminnovatie vragen, gebeurt vaak binnen bestaande systeemregels en –routines en vanuit de behoefte aan beheersbaarheid en controle.

Een innovatief leertraject voor HRM-professionals

Dit innovatieve leertraject wil HRM-professionals een stevige impuls bieden waarmee zij de actuele ontwikkelingen in de samenleving kunnen vertalen naar het inrichten van een gemeentelijke

organisatie als betrouwbare netwerkpartner, die goed kan aansluiten bij de dynamiek van de samenleving. Het leertraject richt zich op HRM professionals in hun rol als wegbereiders en organisatieontwikkelaars voor innovatie binnen de eigen organisatie.

Wat kunnen HRM professionals betekenen in het vernieuwen van de gemeente als partner in een netwerksamenleving, het werken van buiten naar binnen?

Hoe kunnen HRM professionals bijdragen aan het stimuleren van eigen regie en het werken vanuit vertrouwen binnen de eigen organisatie?

Wat biedt het leertraject?

De kern van het leertraject wordt een leernetwerkgroep van maximaal 12 HRM-managers/adviseurs. Het traject bereidt de HRM managers/-adviseurs voor op hun nieuwe rol en biedt hen de mogelijkheid zich aandachtig te bekwamen in wat 'vertrouwen en eigen regie' en 'werken van buiten naar binnen' voor hen zelf betekent en hoe zij deze thema's binnen de eigen gemeentelijke organisatie verder kunnen brengen. Algemene doelen zijn:

- verdieping in de nieuwe rol van de overheid ten aanzien van de samenleving en de gevolgen daarvan voor de professionele organisatie en medewerkers,
- een duidelijke positionering van HRM, het invullen van de rol van HRM-professional als organisatieontwikkelaar, vanuit de persoonlijke kracht en mogelijkheden 'wil ik dat, durf ik dat, past dat bij mij en hoe geef ik het vorm?'
- overheidsparticipatie/van buiten naar binnen werken als basis gebruiken voor interne ontwikkelingen;

- stimuleren dat de deelnemers andere medewerkers kunnen faciliteren om zich te ontwikkelen in het nemen van eigen regie, werken vanuit vertrouwen en werken van 'buiten naar binnen'.

Leernetwerkgroep

Het leertraject bestaat uit een leernetwerkgroep met minimaal 8 en maximaal 12 deelnemers. Het krijgt vorm in 5 bijeenkomsten, waarvan 3 x 2daagse en 2 x 1daagse bijeenkomsten, met als afsluiting een manifestatie, waar de 'oogst van het leertraject' wordt gepresenteerd en waarvoor collega's en netwerkpartners van de deelnemers en HRM-professionals van andere gemeenten worden uitgenodigd.



Deelnemers geven mede vorm en inhoud aan het leertraject. Zij nemen als community of practice vanuit hun persoonlijke leerbehoeften én de ambities

van hun organisaties eigen regie over het programma, zonder dat het daardoor aan doelmatigheid verliest. De leernetwerkgroep kenmerkt zich hiermee door een innovatieve wijze van leren die niet alleen in inhoud maar ook in vorm de thema's vertrouwen en eigen regie centraal stelt. Dat betekent voor de uitvoering van het leertraject:

- dat het leertraject op hoofdlijnen en -doelstellingen wordt aangeboden. Er is vooraf geen tot in detail uitgewerkt programma.
- dat de deelnemers niet worden vastgepind op rigide leerdoelen, maar hun eigen leerplan in elkaar zetten. Er is voldoende ruimte voor het individueel en gezamenlijk onderzoeken van de eigen praktijk en het verdiepen van leerlijnen die gaandeweg het leertraject ontstaan. Dat biedt deelnemers de kans om ook andere dingen te leren dan die zij in begin dachten belangrijk te vinden.
- dat het programma zich kenmerkt door een open interactieproces met een sterk organisch en experimenteel karakter. Deze twee elementen kenmerken ook de nieuwe werkwijze van de gemeenten als partner in de netwerksamenleving: experimenteel en organisch.
- dat de nadruk ligt op leren in de eigen dagelijkse werkpraktijk.

Dit leertraject is dus geen training waarin alles door de trainers 'dichtgeregeld' is. Uitgangspunt is dat de deelnemers heel goed in staat zijn om hun eigen leren vorm en inhoud te geven in de praktijk.

Wat levert deelname op?

De deelnemers

- hebben een opdracht uitgevoerd in de eigen werkpraktijk waarbij de thema's eigen regie en vertrouwen daadwerkelijk geïmplementeerd worden.
- weten hoe ze medewerkers bewust kunnen maken van de veranderende verhoudingen, de noodzaak om van buiten naar binnen te werken en nieuwe paradigma's die dat met zich meebrengt;
- weten hoe zij leidinggevenden en medewerkers op de 'Gemeente als netwerkpartner' kunnen toerusten en faciliteren: in het werken vanuit vertrouwen en het nemen van eigen regie.

De kracht van de leernetwerkgroep schuilt ook in de motivatie en het plezier in het ontdekken van nieuwe werkelijkheidsopvattingen en in het oefenen van ander gedrag (werken met vertrouwen, nemen eigen regie, loslaten, verbinden) dan men tot voor kort gewend was. De concentratie en motivatie van de deelnemers komen grotendeels van binnenuit en niet alleen vanuit doelen en methoden die door anderen bedacht zijn.

Wat vraagt het van de deelnemers?

De deelnemer is regisseur van het eigen leren. Ieder krijgt inzicht in de eigen leerwens in het kader van eigen regie en vertrouwen en geeft daarbij aan wat hij/zij zelf gaat doen om stappen te zetten in het leren. De uitgesproken leerwensen vormen ook de verbinding tussen individueel leren en leren in de groep. Leren in de groep ontstaat omdat de deelnemers ook elkaars leerwensen volgen en elkaar daarbij ondersteunen.

Wat bieden de leerbegeleiders?

Twee leerbegeleiders ondersteunen de deelnemers bij het invulling geven aan de leeromgeving en het ontwikkelen van de leerinhoud en –plannen. De belangrijkste taak van de leerbegeleiders is vooral om, desgewenst, vastzittend denken te helpen ontstroeven en ontregelende interventies aan te bieden die dat leren faciliteren.



De leerbegeleiders bereiden de bijeenkomsten voor in samenspraak met de deelnemers.

Verder richten de leerbegeleiders zich op de inhoudelijke voortgang, verdieping en (kader)verruiming en bieden nieuwe perspectieven aan door middel van reflectie, coaching en werkmethoden.

Praktisch

Het leertraject vindt plaats in de periode juni 2014 t/m januari 2015.

Startbijeenkomst

De leernetwerkgroep vangt aan met een startbijeenkomst waarin de innovatieve wijze van leren en het heft in eigen hand nemen door de deelnemers zelf al snel aan de orde komt. Hierin wordt de stip op de horizon bepaald in de vorm opdrachten en beoogde resultaten. De startbijeenkomst levert voor iedere deelnemer in ieder geval persoonlijke leerwensen op en verdiepende inzichten in het veranderende landschap in de samenleving en de betekenis hiervan voor de medewerkers en de organisatie.

Daarna volgen er afwisselend 4 bijeenkomsten van een of twee dagen die in overleg met de deelnemers vorm krijgen. Op 11 december 2014 wordt er een manifestatie georganiseerd, waar de deelnemers hun ervaringen en plannen presenteren aan collega's, leidinggevendenden, netwerkpartners en andere gemeenten.

Data

Bijeenkomsten	Data 2014
Startbijeenkomst	12 juni
Tweedaagse	23/24 september
Eendaagse	6 november
Tweedaagse	10/11 december
Slotbijeenkomst	29 januari 2015

Het leertraject gaat door als er minimaal 8 deelnemers zijn.

Kosten

De deelnamekosten bedragen voor het hele leertraject, dat 8 maanden duurt en uit 15 dagdelen bestaat, inclusief subsidie € 1.550,- per persoon (exclusief BTW).

Elke bijeenkomst vindt plaats op een locatie in de gemeente van een van de deelnemers, zoals een gemeentehuis, een dorps- of buurthuis. De gastheer en vrouw draagt zorg voor koffie/thee en lunch.

Eventuele logeerkosten worden door een deelnemer zelf bepaald en gedragen. De beperkte kosten voor het leertraject zijn mogelijk doordat het traject voor 50% gefinancierd wordt vanuit de 'Innovatieve projectenregeling, overheid in beweging' van het A+O fonds Gemeenten.

Aanmelden en meer informatie

U kunt zich tot 25 mei 2014 aanmelden door een e-mail te sturen naar marcjetten@viavalue.nl. Heeft u vragen over het leertraject, neem dan contact op met Marc Jetten: 06-57572429 of per mail: marcjetten@viavalue.nl of met Richard Zondag, 06-47107392, gemeente Alphen aan de Rijn.

Over de begeleiders

De leernetwerkgroep wordt begeleid door Birgit Oelkerts en Marc Jetten. Marc Jetten heeft als veranderkundige veel ervaring opgedaan met het vormgeven van vertrouwen en eigen regie in organisaties. Hij is ontstroeaver, denkadviseur en trainer/coach. Birgit is een ervaren trainer, procesbegeleider en kwartiermaker en bekend met maatschappelijk vraagstukken en overheids- en burgerparticipatie.

Beiden bieden ruimte voor ontwikkeling en werken vanuit co-creatie, ervarend leren en een interactieve aanpak.