

OVERZICHT MODULE-BESCHRIJVINGEN

De leergang Kleurrijk Leiderschap telt 8 modules, van elk 2 aansluitende dagdelen. De looptijd van de leergang is 5 maanden (part time), exclusief afsluitend examengesprek.

Module 1: Zelfontwikkeling / Profilering & positionering

Leiderschap moet worden erkend, voordat het wordt aanvaard. Je kunt alleen een leider zijn, als anderen dat in jou (h)erkennen. In deze module formuleren de deelnemers accenten voor hun eigen profiel als leider en krijgen zij inzicht in belangrijke visies en theorieën over leiderschap, de rolkarakteristieken van leiders in het algemeen en adviesrollen in het bijzonder. Kwaliteiten zoals het verkennen en analyseren van een vraag, actief luisteren en het uitbrengen van gezaghebbend advies zijn noodzakelijk voor het creëren van draagvlak voor leiderschap en het omzetten van visie in daadwerkelijke invloed.

In het eerste gedeelte van deze module krijg je informatie over de eindtermen, doelen en werkwijze van de leergang, de vereisten voor deelname e.d. Je maakt een begin met het proces van zelfontwikkeling naar leiderschap.

Module 2: Identiteit en loyaliteit

De meeste deelnemers aan deze leergang hebben naast een Nederlandse identiteit ook wortels die ergens anders liggen. Zodoende hebben zij te maken met een meervoudige identiteit en met dubbele loyaliteiten. Centraal in deze module staat de vraag hoe je eigen belang kunt vertalen naar algemeen belang. Hoe vind je de balans tussen het uitdragen van je identiteit en de neutraliteit die een leider in huis moet hebben om zijn/haar taken goed te kunnen verrichten en niet het persoonlijke, maar het algemeen belang te dienen? Hoe vind je de balans tussen je verschillende loyaliteiten? Verder is er aandacht voor de taken en verantwoordelijkheden van een leider, waarbij zelfkennis een belangrijke plaats inneemt. Immers, wie zichzelf kent, weet waar zijn/haar sterke en zwakkere punten liggen. Dit is voor een leider onontbeerlijk.

Module 3: Management van Diversiteit

Het managen van diversiteit zal steeds meer in belang toenemen. Twee ontwikkelingen liggen hieraan ten grondslag: 1. Organisaties werken steeds meer internationaal. 2. Binnen organisaties is

zowel het personeelsbestand als het klantenbestand divers van samenstelling. Mensen van allerlei verschillende achtergronden en oriëntaties moeten met elkaar samenwerken. In deze module worden verschillende benaderingen van diversiteitsmanagement behandeld en bediscussieerd. Deelnemers krijgen instrumenten aangereikt voor het adequaat managen van diversiteit. Er wordt gelegenheid geboden voor het toepassen van interculturele communicatiekennis, wat essentieel is voor succesvol kleurrijk leiderschap. Een organisatie kunnen adviseren bij het interculturaliseringsproces en bij het benutten van diversiteit is een belangrijk doel van deze module.

Module 4: Strategisch Management

Strategisch management gaat over het bepalen van doelen en het kiezen van de weg om deze doelen te realiseren. Een keuzeproces dat complex is en waarin we met onvoorspelbare ontwikkelingen te maken kunnen krijgen. De leiders van nu en die van de toekomst spelen een belangrijke rol in strategische keuzeprocessen. De profit-sector kent al langer een traditie op het gebied van strategisch management dan de publieke en maatschappelijke sector. Maar ook in de publieke en maatschappelijke sector en in haar omgeving volgen de veranderingen elkaar in hoog tempo op. De publieke en maatschappelijke sectoren functioneren in toenemende mate in een context van heel verschillende (soms tegenstrijdige) invloedssferen en culturen. En dat vereist leiders die sturing kunnen geven. In deze module staan we stil bij het strategisch management in de publieke en maatschappelijke sector. Hoe kunnen we in een dynamische omgeving verantwoorde strategische keuzes maken en wat kunnen we daarbij leren van de ervaringen in de profit sector? Wat zijn de do's en dont's om te voorkomen dat het bij planmakerij blijft en dat de implementatie uiteindelijk verzandt? Kernbegrippen in deze module zijn: missie en doelen, strategische ruimte, interne en externe omgeving, maatschappelijke verantwoordelijkheid, waarden en ambities van management en organisatie, strategieselectie en –implementatie.

Module 5: Conflicthantering

De manier waarop leidinggevend en managers in verschillende organisaties en culturen met conflicten omgaan is een steeds belangrijkere voorspeller geworden van het succes van de organisatie. In de module Persoonlijke effectiviteit bij conflicthantering gaat het om competenties m.b.t. effectief gedrag en communicatie bij interpersoonlijke conflicten en conflictueuze situaties. De specifieke invalshoek is diversiteit. Vanuit een meerperspectiefbenadering leren deelnemers hun handelingsmogelijkheden uit te breiden en een gepaste gevoeligheid te ontwikkelen voor het meest effectieve gedrag in de betreffende situatie. Effectief leren bemiddelen en verbinding tot stand brengen bij conflicten en verschil in zienswijzen is onderdeel van deze module.

Module 6: Beïnvloedingsvaardigheden: Politiek en bestuur

De politiek-bestuurlijke kaart van Nederland wordt bekend verondersteld bij de deelnemers. De docent beantwoordt in een beperkte tijd eventuele aanvullende vragen hierover. Centraal in deze module staat de vraag hoe je als burger of als organisatie invloed kunt uitoefenen op de besluiten die de overheid neemt. Hoe laat je je maatschappelijke betrokkenheid zien? Wat doe je met zaken die je wilt veranderen? Hoe zet je je betrokkenheid om in daadwerkelijke invloed? Waarop moet je letten als je gaat lobbyen, waaraan moet een lobbyplan voldoen wil het kansrijk of effectief zijn?

Module 7: Recht en organisatie

Als leider van een organisatie of in het bestuur of de raad van toezicht daarvan, heb je te maken met verschillende juridische regelingen die de speelruimte van je handelen dicteren. Allereerst is het van belang in welke organisatievorm de instelling is gegoten: een vennootschap, Stichting, Vereniging, een overheidsorgaan, e.d. De wijze van organisatie heeft nl invloed op onder andere de wijze waarop de zeggenschap, aansprakelijkheid e.d. is geregeld en op de rechtspositie van leidinggevenden en overige werknemers. Specifiek wordt ingegaan op juridische regelingen bij veranderingsprocessen. Ook de inspraak van werknemers en het motiveren en begeleiden van werknemers bij veranderingsprocessen krijgt aandacht.

Module 8: Beïnvloedingsvaardigheden: Media

Beeldvorming is erg belangrijk in dit mediatijdperk. Niet alleen hoe personen, organisaties of bedrijven zichzelf in de media presenteren, maar ook door wat en hoe er over hen geschreven en gezegd wordt. Als leidinggevende is het belangrijk na te denken over de boodschap die je wilt overbrengen, waar en voor wie je dat doet en hoe je moet reageren als je organisatie overvallen wordt door een affaire. Presentatie, debat en initiatief tonen bij negatieve publiciteit zijn van groot belang voor een organisatie.