

# Leercirkels

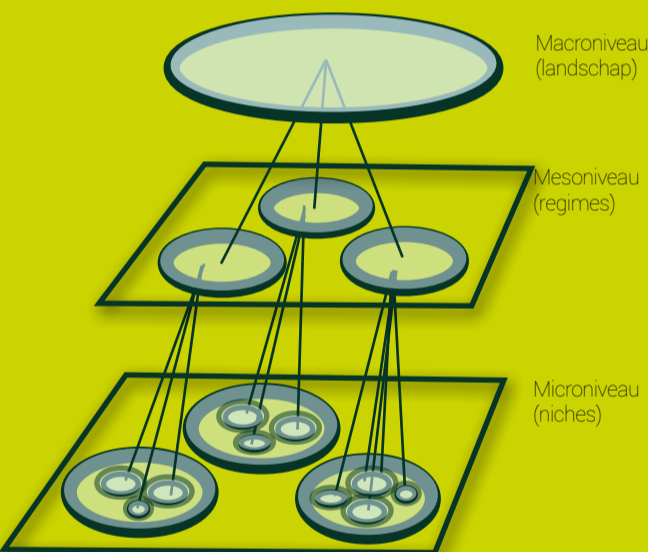
## Leiderschap & talentontwikkeling

### De toekomst ligt niet voor ons, maar in ons.

Overheden willen sterk innoveren en werken steeds meer samen, ze bieden daardoor een unieke kans voor een transitie van de ambtelijke organisatie, waarbij x maal 1 meer is dan de eenvoudige vermenigvuldiging.

Deze ambitie vraagt van de algemeen directeur transitie-sturing: duiden van een richting, faciliteren van ontwikkelingen en het bieden van ruimte en support aan 'koplopers' binnen de organisatie. Transitiesturing bestaat uit "groot denken, klein doen". Schakelen tussen niveaus en beweging creëren tussen landschap en niches.

Met de leercirkels 'leiderschap en talentontwikkeling' waar we in 2015 mee begonnen zijn en sindsdien uitvoeren en begeleiden, dragen we bij aan deze transitie ambitie.



### Essentie

De essentie van de leercirkel "leiderschap en talentontwikkeling" is meerledig:

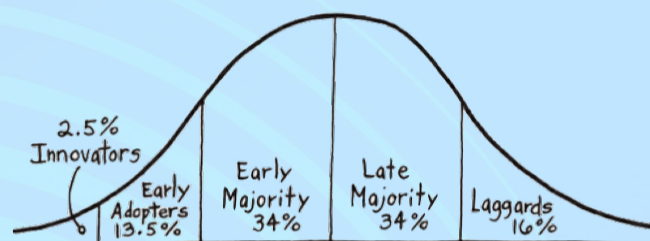
- De leercirkels zijn ontwikkeld vanuit de overtuiging dat verandering van mensen komt en pas in tweede instantie door systemen
- Dat leidt ertoe dat we op zoek moeten naar innovators en pioniers binnen de organisaties.
- Dat deze mensen zelf dilemma's, paradoxen vanuit hun praktijk inbrengen (action learning).
- Dat de begeleiders met hun inzichten, kennis en ervaring deelnemers op andere, meer waarde gerichte dan norm gerichte manieren naar hun cases leren kijken.
- Dat de algemeen directeur zich committeert, de deelnemers support en steunt bij implementatie.

De uiteindelijke bedoeling is van 'onderaf' van 'binnenuit' verandering op gang brengen en bij voldoende kritische massa (deelnemers o.b.v. zelfleiderschap en samenwerking) een doorbraak binnen de organisatie realiseren.

### Aanpak

Steeds nemen 6 tot 8 medewerkers deel, liefst vanuit twee of meer verschillende organisaties. Iedere deelnemer wordt gevraagd door de algemeen directeur en stemt met hem of haar ook het in te brengen dilemma of vraagstuk af.

De hoogst leidinggevenden hebben vooral geselecteerd op medewerkers die ze het vertrouwen geven om een rol in de verandering te kunnen spelen. Dat kunnen functioneel leidinggevenden zijn, maar evengoed medewerkers met (zelf)leidinggevende kwaliteiten.

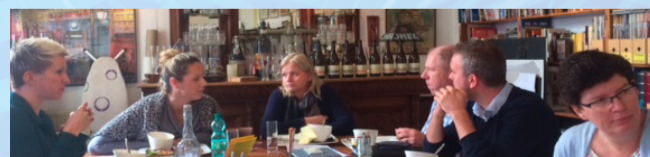


Na een eerste verkennende sessie krijgt iedere deelnemer één sessie 'de vloer'; brengt de cases in en krijgt ideeën en feedback van de overige deelnemers. De begeleiders dragen vooral bij door de cases vanuit meerdere gezichtspunten te bekijken. Door deze aanpak worden deelnemers zich gewaar van de noodzaak om de bakens te verzetten, te beginnen bij henzelf. Dit vereist niet alleen een andere manier van kijken en ervaren, maar ook van in- en aanvoelen, waarderen en werken.

De deelnemers gaan met de verkregen inzichten en kennis verder werken aan een oplossingsrichting voor de vraagstukken en doen dit liefst ook met de hoogst leidinggevende als klankbord. Tussen de sessies door worden ook de begeleiders, collega deelnemers en geïnteresseerde collega's op het werk als klankbord gebruikt door mail-wisselingen, tussentijdse ontmoeting, literatuur uitwisseling, onze syllabus "De aanmoediging", een e-book en een groepsapp. Kortom er ontstaat een beweging.

De leercirkel wordt afgesloten met individuele presentaties door de deelnemers in de vorm van een Pecha Kucha. De presentatie vindt plaats voor de begeleiders, de collega deelnemers, maar vooral voor de algemeen directeur als opdrachtgever.

Iedere leercirkel omvat dus evenveel sessies als deelnemers plus een inleidende sessie een oefensessie voor de presentaties en een eindpresentatie sessie. Elke sessie beslaat een dagdeel.



### Beweging

Sinds 2016 volgen ruim 50 deelnemers de leercirkels. In het West-Brabantse mogen we inmiddels spreken van een beweging die ook na de afsluiting van een leercirkel doorgaat. De Langstraat heeft zich aangemeld. In Overijssel worden leercirkels opgezet en op verschillende plaatsen ontstaan initiatieven. Deelnemers weten elkaar te vinden en weten impact binnen hun organisatie te verkrijgen. Voor de impact van de leercirkels op henzelf, verwijzen we naar de website van Zeelenberg, daar vertellen de deelnemers zelf over hun leerervaringen.

De eerste 32 deelnemers hebben op 7 december 2016 een symposium in de Lutherse Kerk te Breda gehouden, waarin ze hun inzichten, ervaringen en impact met ruim 100 anderen hebben gedeeld. Kijk voor een impressie op [www.zeelenberg.nl](http://www.zeelenberg.nl)

### Start

De algemeen directeur van de organisaties die mee willen doen, benaderen potentiële deelnemers en melden hen aan. We starten met de Leercirkel zodra we een groep van 6 tot 8 deelnemers hebben. Wij sturen de deelnemers per mail de achtergrond- en programma informatie en plannen direct de eerste bijeenkomst, waarbij wij het op prijs stellen als dan ook de hoogst leidinggevenden aanwezig kunnen zijn.

We overleggen over een passende locatie die inspireert, waarbij 'vrij denken' mogelijk is en we bezien welk dagdeel in de week het meest geschikt is.

Met de opgedane ervaringen door de deelnemers tijdens de leercirkel verzekert de organisatie zich van de benodigde veranderkracht op weg naar een duurzame toekomst.

### Meer weten?

Voor vragen of meer informatie kunt u contact opnemen met een van onze begeleiders/mentoren of met ons secretariaat via telefoonnummer 073 - 61 20 655 of via het algemene mailadres [welkom@zeelenberg.nl](mailto:welkom@zeelenberg.nl)

#### Jan Willem Zeelenberg

06 - 20 41 89 57

[janwillem@zeelenberg.nl](mailto:janwillem@zeelenberg.nl)



#### Paul Misdorp

06 - 12 15 16 69

[paulmisdorp@zeelenberg.nl](mailto:paulmisdorp@zeelenberg.nl)

