

LEERGANG VOOR GEVORDERDEN

MEERDAAGS

Inleiding

Wijkmanagers, wijkcoördinatoren, gebieds- en procesmanagers staan aan de frontlijn van de ontwikkelingen. Meer dan ooit wordt een beroep gedaan op hun kennis en kunde. In het spanningsveld van politiek, eigen organisatie en bewoners, dienen ze hun weg te vinden. In een snel veranderende omgeving bestaan geen standaardoplossingen en is geen ruimte voor routinematig handelen.

In de hectische dagelijkse praktijk is het echter niet altijd even makkelijk om tot systematische reflectie en leren te komen. Om in deze lacune te voorzien biedt de School voor Gebiedsgericht Werken een leergang aan.

Met deze leergang bieden we u de gelegenheid om uw vakbekwaamheid verder te ontwikkelen en te verdiepen. Deze leergang biedt u het meest actuele beeld van wat er te koop is binnen het gebiedsgericht werken en reiken u de instrumenten aan om op adequate wijze daarop in te spelen: u wordt meester in gebiedsgericht procesmanagement in wijken, steden en dorpen.

Leerbehoeften / Aandachtspunten

- Deelnemers verdiepen hun kennis en inzicht op die terreinen die voor de ontwikkeling en het beheer van steden en wijken van belang zijn.
- Deelnemers scherpen hun persoonlijke visie en eigen stijl op de vernieuwing en het beheer van steden, dorpen en wijken aan en weten welke voorwaarden nodig zijn om deze eigen visie te vertalen in een succesvolle aanpak.
- Deelnemers ontwikkelen nieuwe methoden en vaardigheden om samenwerkingsprocessen te begeleiden en leren de hun bekende methoden beter toe te passen en verbeteren hun persoonlijke vaardigheden.
- Deelnemers krijgen een realistisch beeld van hun eigen functioneren en versterken hun professionaliteit.

Doelgroep

Wij richten ons met deze leergang op mensen die:

- minimaal 2 jaar ervaring hebben binnen het werkterrein;
- beroepsmatig ervaring hebben met projecten en processen in wijken;
- hun competenties willen versterken;
- eraan toe zijn de tijd te nemen om te reflecteren op eigen functioneren en daarmee ruimte te maken voor nieuwe inzichten en te ontdekken dat het ook anders kan;
- de uitdaging van gebiedsgericht werken met hernieuwde kracht en vooral ook met meer plezier willen oppakken;
- die zich verder willen professionaliseren en daarmee bijdragen aan het resultaat van een gebiedsgerichte aanpak;
- willen investeren in de ander, maar nu vooral ook in zichzelf en de eigen loopbaan.

Wij denken onder andere aan functies als: wijkmanagers, wijkcoördinatoren, hoofden wijkzaken en gebieds- en procesmanagers in de stedelijke vernieuwing. Deze mensen zijn werkzaam bij gemeenten, woningcorporaties, welzijns-, zorg- en overige maatschappelijke instellingen en hebben al een aantal jaren ervaring in het wijkgericht werken.

Methodie

De manier waarop de leergang in methodische zin is uitgewerkt, is mede bepalend voor het resultaat. De kwaliteit van het resultaat versterken we door:

- de persoonlijke, beroepsmatige ontwikkeling centraal te stellen. We reflecteren op ieders persoonlijk functioneren. Inzicht in eigen functioneren vormt de basis waar vanuit gewerkt kan worden aan het verbeteren van het beroepsmatig functioneren.
- theorie én praktijk aan te bieden. Achterliggende gedachte is dat bij het oplossen van vraagstukken een goede verbinding tussen denken en doen cruciaal is. De theorie wordt gegeven door docenten die hun sporen hebben verdiend in het werkveld. De praktijkvoorbeelden gaan over concrete vraagstukken in wijken en steden, die worden ingebracht door zowel externe mensen uit de praktijk als de deelnemers zelf.
- instrumenten én vaardigheden aan te reiken. Het oefenen van instrumenten én het trainen van persoonlijke vaardigheden ondersteunt de professional in zijn werk. Instrumenten hebben vooral betrekking op onderzoek, analyse en sturingsvraagstukken. Persoonlijke vaardigheden zijn gericht op communicatie, samenwerken en het plegen van interventies.
- te werken met persoonlijke leerplannen. Tijdens de intake worden leervragen geïnventariseerd. Op basis van deze leervragen stellen de deelnemers een persoonlijk leerplan op. Gedurende de leergang werken de deelnemers aan dit leerplan en aan het eind presenteren ze de resultaten. Voor een goede inbedding van het leertraject in de organisatie wordt de opdrachtgever zowel vooraf als achteraf betrokken. Ook bestaat de mogelijkheid om deelnemers persoonlijk te coachen in hun functioneren.

Opzet

De leergang is uitgewerkt in een leertraject bestaande uit acht modules. Elke module beslaat 4 dagdelen. De modules worden gehouden op maandag en dinsdag. De modules beginnen om 13.30 uur en eindigen de volgende dag om 17.00 uur. Elke module behandelt een thema binnen het gebiedsgerichte werken. De modules bestaan uit de volgende onderdelen: inzicht in de materie, oefenen van instrumenten en vaardigheden, en werken aan persoonlijke ontwikkeling. Daarbij koppelen we veelvuldig terug naar de eigen praktijk.



«Ik heb vooral veel geleerd door de uitwisseling van kennis en werkwijzen met de andere cursisten. Heb nu bijvoorbeeld meer begrip voor hoe complex het werkt bij gemeenten»

Jolande Schijff, woonconsulent woningcorporatie De Alliantie, oud-cursist

Module 1. Kick off

Module 1 staat in het teken van kennismaken en verkennen. De werkwijze van de leergang wordt behandeld evenals de brede context van het gebiedsgericht werken. Deelnemers maken kennis en presenteren hun leervragen en doelen. Daarnaast worden in het kader van de verbeelding van het gebiedsgericht werken de dromen en verlangens van de deelnemers geïnventariseerd en verbeeld.

Module 2. Persoonlijk profiel en participatie

In module 2 staat de professional zelf centraal; zijn of haar eigen profiel, zijn of haar positie in het krachtenveld en de competenties die nodig zijn om het werk professioneel en betrokken te kunnen verrichten. Deze module omvat de volgende onderdelen:

Persoonlijk profiel

Aan de hand van Insights Discovery kijken we naar het eigen persoonlijke profiel. Wat zijn de sterke en wat zijn de minder sterke kanten? Hoe reageren de verschillende persoonlijke stijlen op elkaar? Hoe ga je daarmee om?

Omgeving

Hoe ziet de omgeving van de wijkmanager er uit?. Hoe kan hij of zij effectief functioneren? Wat zijn de mogelijkheden en wat de valkuilen? Over welke competenties moeten wijkmanagers beschikken?

Participatie

Er wordt aandacht geschonken aan verschillende vormen van participatie van bewoners.

Instrumenten en vaardigheden

Er worden diverse vaardigheden aangereikt wat betreft het inzetten van participatieinstrumenten.

Werken aan persoonlijke ontwikkeling

De deelnemers werken aan het eigen leerplan. Ze reflecteren en maken een visie op hun eigen persoonlijk functioneren.

Module 3. Projectmatig creëren

Module 3 staat in het teken van projectmatig creëren. De vierde module omvat de volgende onderdelen:

projectmatig creëren

In samenwerkingsprocessen gaat het niet alleen om inhoud en techniek, maar ook om motieven en gedrag van de verschillende partijen. In projectmatig creëren wordt dit behandeld.

Instrumenten en vaardigheden

In projectmatig creëren worden de fasen van

een project verder uitgewerkt. Daarbij worden instrumenten als krachtenveldanalyse, SWOT en scenarioplanning aangereikt. Daarnaast worden de technische en instrumentele aspecten van programmamanagement behandeld.

Voorbeelden uit de praktijk

Een externe gast of een van de deelnemers licht vanuit de eigen praktijk een project of programma toe.

Werken aan persoonlijke ontwikkeling

Door de deelnemers wordt individueel gewerkt aan hun eigen aanpak van projectmatig creëren.

Module 4. Vraagstukken in de wijk

Module 4 gaat in op de inhoudelijke vraagstukken die spelen in wijken. De vierde module omvat de volgende onderdelen:

Vraagstukken

Hoe gaan we met elkaar om in de wijken? Hoe gaan we om met het publieke domein? Welke urgente vraagstukken spelen er, bijvoorbeeld rondom zorg en onderwijs? En hoe gaan we daarmee om?

Woonstijlen en woonmilieus

Wat voor soort bewoners kent de wijk en hoe leven die? Hoe willen ze het liefst wonen?

Instrumenten en vaardigheden

Onderzoeksmethoden naar leefwijzen van bewoners worden behandeld.

Toepassing

Deelnemers passen het geleerde toe in veldonderzoek in een wijk.

Werken aan persoonlijke ontwikkeling

Op basis van het thema wordt door de deelnemers gewerkt aan hun eigen visie op de vraagstukken die spelen in wijken.

Module 5. Communicatie

In de vijfde module draait het om effectief communiceren en de participatie van bewoners. Deze module omvat de volgende onderdelen:

Effectief communiceren in de wijk

Hoe vertel je een verhaal in enkele kernpunten? Hoe breng je een boodschap over aan de verschillende doelgroepen binnen de wijk? Hoe ga je om met weerstand?

Instrumenten en vaardigheden

Er worden diverse vaardigheden aangereikt zoals

doorbreken van vastgelopen communicatiepatronen, effectief interventies plegen (positie innemen, invloed uitoefenen en kaders stellen) en conflicthantering.

Voorbeeld uit de praktijk

Een van de deelnemers vertelt vanuit de eigen praktijk over de communicatie in de wijk.

Werken aan persoonlijke ontwikkeling

De deelnemers oefenen met het vormgeven van communicatieactiviteiten.

Module 6. Samenwerken, woonbeleving en branding

Module 6 staat in het teken van het regisseren en begeleiden van samenwerkingsprocessen. De module omvat de volgende onderdelen:

Partners en allianties

Het begeleiden en managen van samenwerkingsprocessen tussen de verschillende wijkpartijen is een van de kernactiviteiten van de professional. In deze module vindt een verdiepingsslag ten aanzien van de verschillende aspecten plaats.

Woonbeleving en branding

In deze module wordt tevens een typologie van woonbeleving behandeld en de methode van branding.

Instrumenten en vaardigheden

Er worden instrumenten en vaardigheden aangereikt om samenwerkingsprocessen te analyseren, te begeleiden en de typologie van woonbeleving toe te passen.

Praktijkvoorbeelden van deelnemers

Tijdens deze module worden voorbeelden van deelnemende cursisten behandeld.

Module 7. De organisatie van het werk

In module 7 staat de inbedding van het gebiedsgerichte werken in de eigen organisatie centraal. Deze module bestaat uit de volgende onderdelen:

De gebiedsgerichte organisatie

De gebiedsgerichte organisatie heeft in de praktijk zeer veel verschillende vormen gekregen. De voor- en nadelen van deze verschillende organisatievormen, de daarbij behorende besturingsvraagstukken en het gedrag en de stijl van de organisatievorm worden behandeld.

Instrumenten en vaardigheden

Er wordt behandeld hoe je kunt blijven leren in de organisatie.

Voorbeelden uit de praktijk

Een externe gast of een van de deelnemers vertelt over de organisatiestructuur uit de eigen praktijk.

Werken aan persoonlijke ontwikkeling

De deelnemers werken individueel aan hun aanpak van het organisatievraagstuk en de inbedding van het gebiedsgericht werken.

Module 8. Presentatie

De laatste module bestaat uit de volgende onderdelen:

Presentatie cursisten

De deelnemers presenteren de resultaten met betrekking tot de leerdoelen en het leerplan. Hiervoor worden ook de leidinggevendenden uitgenodigd.

Eindopdracht

De deelnemers voeren een geheime, spannende en aantrekkelijke eindopdracht uit.

Module

Datum *

1. Kick off	3 & 4 oktober 2011
2. Persoonlijk profiel	7 & 8 november 2011
3. Projectmatig creëren	28 & 29 november 2011
4. Vraagstukken in de wijk	9 & 10 januari 2012
5. Effectieve communicatie	6 & 7 februari 2012
6. De kunst van het laveren	5 & 6 maart 2012
7. De organisatie van het werk	2 & 3 april 2012
8. Presentatie	14 & 15 mei 2012

* data onder voorbehoud

Kosten

De kosten voor deelname aan de leergang bedragen €5800,- inclusief lesmateriaal. De verblijfskosten zijn niet inbegrepen en bedragen €250,- per module.

Locatie

Midden van het land.

Intake

Er worden maximaal 14 deelnemers toegelaten. Met elke deelnemer vindt een intakegesprek plaats, waarin wordt gesproken over de persoonlijke leerbehoeften en leerdoelen.

«Ik heb geleerd dat het in ons werk veel meer gaat om houding en gedrag. Onze kracht ligt juist in het maken van verbindingen in de wijken»

Leonie Dennenberg, wijkcoördinator gemeente Enschede, oud-cursist



DOCENTEN

Ellen van Bueren, bestuurskundige, is gefascineerd door processen van beleid- en besluitvorming waarin meerdere partijen samen problemen benoemen en oplossen. Zij is met name geïnteresseerd in besluitvorming rondom ruimte, bouwen, wonen en duurzame ontwikkeling. In haar onderwijs en onderzoek bij de TU Delft staan deze processen centraal.

Willemijn Dicke is universitair hoofddocent aan de TU Delft, sectie Policy, Organisation, Law and Gaming. Haar onderzoeksinteresse gaat vooral uit naar de realisatie van publieke waarden onder condities van liberalisering en privatisering. In 2007 en 2008 was zij projectleider van het WRR rapport over investeren in infrastructuur.

Alma Boender-Feenstra heeft ruime ervaring als trainer en adviseur op het gebied van strategische communicatie- en organisatievraagstukken in alle lagen van de publieke sector. Als trainer combineert zij kennis van groepsdynamica en didactiek, waarbij leervragen uit de groep centraal staan. Alma Feenstra is eigenaar van strategisch adviesbureau Abantu.

Piet van Haaster werkt als trainer binnen Corael, een instituut voor persoonlijke ontwikkeling en professionele communicatie. Daarnaast heeft hij veel ervaring als interim-manager en procesbegeleider aan veranderingsprocessen bij woningcorporaties.

Robbert Masselink is organisatieadviseur sinds 1987. In 2003 heeft hij het bedrijf Keynote Organisatieadvies opgericht. Met zijn bedrijf richt hij zich op strategisch management en op proces- en veranderingsmanagement.

Rian Peeters is strategisch beleidsadviseur bij woningcorporatie Woonstad in Rotterdam. Hij is gespecialiseerd in vraagstukken rondom woonbeleving en woonmilieus. Ook werkt hij in stedelijke vernieuwing veel met de methode van (wijk) branding.

Arnold Reijndorp is zelfstandig onderzoeker en stadssocioloog en tevens lid van de VROM-raad. Arnold doet onderzoek naar de relatie tussen stedenbouw en samenleving. Hij heeft diverse publicaties op zijn naam staan zoals *Buitenwijk*, *Op zoek naar Publiek Domein* en *Stadswijk*.

Finus de Broekert is senior organisatieadviseur bij Phaos en richt zich op de helderheid over richting, rollen en verantwoordelijkheden binnen organisaties. Hij heeft veel ervaring binnen bestuurlijk complexe situaties en met het implementeren van project- en programmamanagement in combinatie met organisatieontwikkeling en cultuur- en leiderschapsvraagstukken.

Paul Roks is senior organisatieadviseur bij Bureau Man en Paard, training en coaching, waarbij hij zich richt op het zoeken naar innerlijke drijfveren. Hij is gespecialiseerd in project- en programmamanagement en in leiderschap- en organisatieontwikkeling.

Joop Swieringa is zelfstandig organisatie-adviseur. Hij is van huis uit econoom en was jaren verbonden aan Nijenrode, Universiteit voor Bedrijfskunde en programmaleider en directeur aan het Executive Management Development Centre. Joop Swieringa schreef onder andere *In plaats van reorganiseren* en *Gedoe komt er toch wel*.

Joke van der Zwaard is ontwikkelingspsycholoog en werkt als zelfstandig onderzoeker/schrijver op het terrein van sociale stijging, redzaamheid, samenleven en sociale ongelijkheid. Zij heeft diverse publicaties op haar naam staan, zoals *Gelukzoekers*, *Vrouwelijke huwelijksmigranten in Nederland* en *Het cultureel kapitaal van een afgeschreven staat*.

Hedy Kloosterman is senior organisatieadviseur bij Phaos en is werkzaam als adviseur of interimmanager op het raakvlak van programmamanagement en organisatieontwikkeling. Hedy staat voor resultaatverantwoordelijkheid, heldere, zorgzame feedback geven én krijgen.