

Technische vragen

Van : Petra Hamm-van Bodegraven
Datum vraag : 17 november '21 (Tijdens vergadering cie. Samenleving)
Onderwerp : Aanvullende vragen leiderschapsprogramma
Commissiegriffier : Lars van der Linden
Datum antwoord : 22 november '21

Vragen:

Wat zijn de resultaten van het leiderschapsprogramma (vraag ChristenUnie)?

Antwoorden:

Het leiderschapsprogramma is een continue proces, waarin we tussentijds diverse opbrengsten naar boven halen. Ter illustratie 3 voorbeelden:

- Afgelopen jaar hebben de voorlieden een voor hen op maat gemaakt opleidingstraject doorlopen, gericht op basishouding leidinggeven, stimuleren van gewenst gedrag en ontwikkelingsgericht begeleiden van medewerkers met behulp van Werkstap. Na het opleidingstraject wordt de medior voorman ook als erkend praktijkopleider bij het SBB geregistreerd. Vanuit die rol begeleiden ze aansluitend op het interne opleidingsprogramma, minimaal een medewerker in Praktijkleren met een Praktijkverklaring. Deze medewerker haalt daarmee een Praktijkverklaring op MBO-1 niveau.
- We hebben voor de kandidaat een omslag gemaakt van 3 naar 2 contactpersonen in de begeleiding. Er wordt nu gewerkt binnen de zogenoemde 3-hoek, die in PW trajecten gevormd wordt tussen voorman - jobcoach - module kandidaat. En bij garantiebanen, nieuw beschut is dat de afdelingsmanager - jobcoach - werknemer. In het leiderschapsprogramma is hier ook aandacht voor. Zo zijn er organisatie breed begeleide intervisiesessies georganiseerd voor voorlieden, afdelingsmanagers en jobcoaches om de samenwerking te versterken. Tijdens deze intervisiesessies hebben zij casuïstiek ingebracht uit het dagelijks werk, die gaat over de ontwikkeling van medewerkers en zicht geeft op het versterken van de samenwerking in de 3-hoek. Drie van de vier intervisiesessies hebben inmiddels plaatsgevonden. Medewerkers zijn positief over de samenstelling van de groepen en het inzicht dat wordt opgedaan in de werkzaamheden van de ander en de onderlinge afhankelijkheid die tussen functies is.
- Het leiderschapsprogramma richt zich ook op het MT. Tijdens een van de dagen is per bedrijfsonderdeel in kaart gebracht waar we nu staan (2021), welke positieve ontwikkeling je een extra impuls wilt geven (2022) en hoe op de betreffende afdeling een excellent mensontwikkeling eruit ziet (2025). Deze gesprekken helpen onder andere om te komen tot indicatoren waarop we deze ontwikkeling kunnen monitoren. Daarnaast is er aandacht voor persoonlijke ontwikkeling in leiderschap, inclusief reflectie op het eigen en gezamenlijke functioneren als MT. Op deze wijze geven we o.a. vorm aan ontwikkelingsgericht leiderschap binnen Promen.

