Programme de Formation

LEIDINGGEVENDE WORDEN VAN JE EIGEN COLLEGA'S

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

De deelnemers zijn de medewerkers van instellingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opdrachten van openbaar nut uitvoeren. Meer specifiek : de agenten die het legitimiteit voor hun nieuwe leidinggevende functie willen verkrijgen, om een nieuwe en duurzame werkorganisatie te promoten.

Objectifs pédagogiques

Er zijn verschillende uitdagingen :

- De uitdagingen (relationeel, psychosociaal, statutair) laten ontdekken en delen die samenhangen met een interne promotie binnen een dienst met voormalige collega's of bij voormalige collega's.
- De cursisten helpen hun identiteit als manager te ontdekken en de vooroordelen te overwinnen die verband houden met hun vroegere rol of functie.
- De cursisten helpen bij het ontwikkelen en het vestigen van hun nieuwe leidinggevende positie door de deelnemers te laten denken en werken vanuit concrete situaties in de bestuurlijke omgeving.
- Managementtools aanbieden en laten gebruiken (aangepast aan het lokale of gewestelijke openbare ambt) om de deelnemers te helpen bij het voorkomen of het oplossen van personeelsconflicten die verband houden met een nieuwe organisatie van rollen en taken.
- Met de cursisten een of meer manieren onderzoeken en valideren om een hiërarchische structuur in stand te houden en leadership op lange termijn te ontwikkelen.

Description

INLEIDING

Voormalige collega's managen kan een echte uitdaging zijn. Hoe bereiden mensen zich voor op hun nieuwe functie ? Hoe positioneren mensen zichzelf als de dag komt ten opzichte van de voormalige collega's of de eerste maanden in de nieuwe functie ? Hoe krijgen ze respect in hun nieuwe rol ? Hoe zetten ze op korte termijn een verandering in gang en houden ze een nieuwe werkorganisatie in stand ?

De opleiding zal proberen te tonen hoe mensen deze professionele verschuiving op een zelfverzekerde manier kunnen benaderen en hun nieuwe team kunnen betrekken bij een nieuwe werkrelatie die specifiek is voor een openbaar bestuur.

INHOUD

1) De uitdagingen verbonden aan een interne promotie

- Voordelen en risico's van een benoeming
- Identificeren van de taken en rollen van een teamchef en van de criteria voor een succesvol team
- De troeven, motivaties en hefbomen van een nieuwe teamchef
- Voorbereiden van de aankondiging van je benoeming
- Bepalen van je missies, verantwoorden van je promotie, omgaan met verandering, het operationele kader

2) Hoe mijn identiteit als manager te ontdekken

- Identificeren van de stijl van leidinggeven volgens het model van Blake en Mouton
- Herkennen van de verschillende managementstijlen
- Meten van de mogelijke effecten van elke stijl op het functioneren van een team
- Identificeren van je eigen managementstijl

3) Het ontwikkelen van mijn nieuwe leidinggevende positie vanuit concrete situaties in de bestuurlijke omgeving :

- Efficiënte communicatie communicatieve valkuilen vermijden
- Duidelijke doelstellingen bepalen
- Voorbereiden van de eerste gesprekken met medewerkers verduidelijken van de opdrachten van elk teamlid
- Identificeren van de verschillende rollen in een team Identificeren van de eigen bevoorrechte rol
- Erkennen van de kwaliteiten van de teamleden
- Je leiderschap aanpassen aan je medewerkers
- Bepalen van de maturiteit van je medewerkers
- Je gezag laten gelden

4) Managementtools om de managers te helpen personeelsconflicten in verband met de nieuwe taakverdeling te helpen voorkomen of op te lossen:

- Omgaan met moeilijke persoonlijkheden
- Inzicht krijgen in de verschillende soorten conflicten en de juiste middelen om ze op te lossen
- Weten wanneer je moet ingrijpen

5) Hoe een hiërarchische structuur in stand te houden en leiderschap op lange termijn te ontwikkelen

- Managen volgens verschillende sociale stijlen
- Voorbereid zijn op obstakels zodat je jezelf kunt handhaven in je nieuwe rol

Modalités pédagogiques

- De gebruikte methodologie is inductief. Hierbij wordt regelmatig ingespeeld op de beroepspraktijk van de deelnemers. Via ludieke educatieve activiteiten en rollenspellen worden de gedrags- en communicatiegewoonten van de leerlingen getest.
- De opleiding is actief van opzet en wil de deelnemers aanmoedigen om actief mee te werken aan de opleiding Elke activiteit (individueel of in subgroepen) wordt in groep geëvalueerd, met eventuele inbreng van de lesgever (theoretische input, kadering, enzovoort).
- De lesgever streeft naar interactiviteit en probeert de collectieve intelligentie te bevorderen. Hij organiseert brainstormsessies in subgroepen en uitwisselingen tussen peers (met debriefing in groep) en ontwikkelt samenwerkingswanden.
- Om de vorderingen van de cursisten op te volgen, organiseert de lesgever regelmatig debriefings en kleine peilingen met behulp van leerondersteunende software.
- Tijdens de opleiding worden zelfevaluaties uitgevoerd aan de hand van templates. Tijdens de opleiding wordt een individueel actieplan opgestart voor op de werkplek . De deelnemers analyseren hun managementpraktijken op het terrein. Aan het begin van de sessie is er een debriefing van het actieplan om de opgedane kennis op te frissen.
- Voor en tijdens de opleiding worden asynchrone activiteiten aangeboden.