

Kring andragologie

Zelfregie voor organisaties in transitie

Zeven masterclasses, mei - oktober 2015

Met dr. Gerard Donkers



Organisaties in zorg, welzijn en onderwijs opereren *anno nu* in een complexe en onzekere wereld vol transitie. De taken verzwaren en de middelen worden schaarser. Hoe houden professionals en managers zich staande?

De Kring Andragologie van de Universiteit van Amsterdam helpt professionals en managers een passend antwoord te vinden op deze en andere dynamische ontwikkelingen.

Deze masterclass

Deze masterclass van zeven bijeenkomsten richt zich speciaal op de transitie van zorg en welzijn naar de gemeentes. Bedoeld voor professionals en leidinggevendenden in dit domein en voor transitie verantwoordelijke portefeuillehouders en managers van gemeentes.

Kernvraag deze masterclass

Hoe krijgen en behouden wij (weer) de zelfregie in organisaties van het sociale domein?

Masterclass

Doel van de masterclass

Na afloop van de masterclass bent u beter in staat:

- het zelforganiserend vermogen in uw organisatie op te sporen, aan te spreken en te versterken;
- de zelfregie van professionals op de werkvloer te bevorderen;
- met zelfsturing het vakmanschap in de organisatie naar een hoger plan te krijgen;
- met de versterking van zelfregie een bijdrage te leveren aan de bevlogenheid in het werk.

Formule van de masterclass

De masterclass heeft de formule van een leerwerkplaats:

- Ervaringsuitwisseling** Centraal staat het uitwisselen van ervaringen vanuit verschillende posities: vanuit de cliënt, de professional, de manager en de beleidsmaker. Dit om een betere afstemming tussen diverse partijen met betrekking tot uitvoering en beleid mogelijk te maken.
- Eigen casuïstiek** U brengt uw eigen casuïstiek in. Deze gaat over een verandertraject waarbij u betrokken was of bent. Het gaat hierbij om een veranderingstraject met cliënten, met de organisatie of met de keten(s).
- Recente theorie** De theoretische leidraad van de masterclass is het recente boek van Donkers e.a.: *Zelfregie terug in organisaties* (2014). Met behulp van onder meer de inzichten in dit boek reflecteert u op uw eigen praktijk en casus.
- Afsluitende paper** U maakt een korte paper ter afronding. Hierin gaat u in op het zelforganiserend vermogen van uw organisatie en hoe dit het beste kan worden versterkt.

Doelgroep

We starten met een groep van maximaal 15 deelnemers: uitvoerende professionals, managers, beleidsmedewerkers uit de sectoren zorg en welzijn en docenten van sociaal-agogische opleidingen. De masterclass richt zich daarbij op zowel uitvoerende professionals als managers en beleidsmakers.

Boek

Bij deze masterclass hoort het nieuwe boek van Gerard Donkers e.a. *Zelfregie terug in organisaties*, binnen een complexe samenleving (2014).

Dit boek is bij de prijs van de masterclass inbegrepen.



Programma

Het gaat in de masterclass in beginsel om zeven bijeenkomsten van vier uur. Mogelijk kunnen daaruit nieuwe perspectieven volgen.

Vrijdag
8 mei 2015

Transities in een complexe maatschappelijke context

In deze bijeenkomst staan belangrijke transities in samenleving en beleid centraal. Hoe werken deze in de eigen organisatie door? Van daaruit gaan we op zoek naar de hedendaagse maatschappelijke opdracht. Waar blijft de zelfregie?

Wat kunt u hiermee?

- U wordt zich meer bewust van de complexe en vaak onvoorspelbare maatschappelijke context waarbinnen u als individu en als organisatie uw eigen keuzes moet maken.
- U maakt kennis met een nieuw veranderconcept dat zelfregie afgestemd op persoon en omgeving als vertrekpunt van denken neemt. U leert van hieruit scherper de hedendaagse maatschappelijke opdracht van uw werk onder woorden te brengen.

Vrijdag
22 mei 2015

Zelfuitputting en fragmentering in het sociale domein

De tweede bijeenkomst gaat over de problematische reacties op de besproken maatschappelijke ontwikkelingen uit bijeenkomst één. We noemen reacties problematisch voor zover deze bijdragen aan zelfuitputting en fragmentering van de complexe maatschappelijke werkelijkheid.

Wat kunt u hiermee?

- U ontdekt in de organisaties, samenleving en bij uzelf allerlei vormen van onteigening van zelfregie (bijvoorbeeld: u *moet* zelfredzaam zijn!) die bijdragen aan zelfuitputting van het sociale domein. U versterkt bij uzelf een actieve spreek- en schrijfstijl waarin u zelf verantwoordelijkheid neemt.
- U wordt zich meer bewust van de vele ontkoppelingen in het denken tussen beleid en uitvoering, tussen theorie en praktijk, tussen inhoudelijke doelbepaling en methodiek, tussen economische en sociale kennis en in het algemeen tussen subject(denken) en object(denken). U ontwikkelt meer gevoeligheid voor diverse vormen van fragmentering van de werkelijkheid en voor onterechte reductie van complexiteit.

Vrijdag
5 juni 2015

Organisatieontwikkeling als proces van zelforganisatie

De derde bijeenkomst staat nadrukkelijk in het teken van *visieontwikkeling*. Hoe kijken we naar de organisatie en ons eigen functioneren daarin? We behandelen een sociaal-constructieve visie op organisatieverandering. Organisatieontwikkeling wordt begrepen als een proces van zelforganisering met drie perspectieven.

Wat kunt u hiermee?

- U maakt kennis met drie verschillende paradigma's (perspectieven) in het West-Europese denken over veranderen en veranderbaarheid van mens en samenleving. U leert deze in hun onderlinge verstrengeldheid toe te passen op het functioneren van uzelf en uw organisatie. U leert meervoudig te denken vanuit verschillende perspectieven.
- U maakt kennis met een sociaal-constructieve visie op organisatieontwikkeling als proces van zelforganisering.

Vrijdag
19 juni 2015

De verstandige organisatie (1^e perspectief)

In het eerste perspectief van organisatieontwikkeling wordt het menselijk brein als metafoor gebruikt. De vraag is wat dit cognitieve handelingsvermogen van organisaties inhoudt en hoe professionals en managers die competenties kunnen aanspreken en versterken. Waar liggen op dit gebied sterke en zwakke punten in het functioneren van de organisatie en welke adviezen geven we op dit gebied aan onszelf?

Wat kunt u hiermee?

- U leert meer in verhoudingen en contexten te denken en van daaruit beter uw eigen mogelijkheden tot beïnvloeding in te schatten. U ontwikkelt uzelf tot een reflectieve praktijkwerker die moreel denkt zonder moralistisch te worden.
- U ontwikkelt met elkaar een flexibele strategie van gedeelde waarden en versterkt het doelmatig handelen van uzelf, de organisatie en uw gevoel van zelfbekwaamheid. U maakt kennis met positieve manieren van verleiding en zelfverleiding.

Vrijdag
4 september 2015

De warme organisatie (2^e perspectief)

In de vijfde bijeenkomst bezien we organisatieontwikkeling vanuit de persoon die deel uitmaakt van de organisatie. In samenhang met de andere perspectieven gaat de aandacht in het bijzonder uit naar de dynamische en complexe binnenwereld. Nadruk ligt op een door ervaring toegeruste en warme organisatie waarin aandacht is voor iedere unieke persoon in zijn sociale context. Hoe adviseren wij op dit punt de eigen organisatie?

Wat kunt u hiermee?

- U versterkt de aandacht voor de dynamische binnenwereld van collega's, waardoor het samenwerken betekenisvoller en lichter wordt. Dit bevordert prosociaal gedrag, voorkomt zelfuitputting en opstapeling van negatieve emoties en bevordert een positief gebruik van onbewuste intelligentie.
- U leert kijken naar de persoon als een multidimensionaal systeem met aandacht voor de innerlijke dialogen en discrepanties tussen verstand, gevoel en gedrag in verschillende rollen en contexten. Dit bevordert het levend leren, voorkomt onterechte generalisaties, helpt om de verstandelijke controle over uzelf zo nodig wat meer los te laten en draagt bij aan versterking van de sociale identiteit van mens en organisatie.

Vrijdag
18 september 2015

De verantwoordelijke organisatie (3^e perspectief)

In de zesde bijeenkomst kijken we naar de organisatie vanuit het omgevingsperspectief: als een complex sociaal systeem dat zich ontwikkelt tot een al dan niet verantwoord maatschappelijk systeem. Het gaat hier om adequate afstemming op de sociaal-culturele, economisch-politieke en ecologische omgeving. Hoe zit het met dit sociaal handelingsvermogen van de organisatie en wat kan daarin worden verbeterd?

Wat kunt u hiermee?

- Vanuit een dynamische en actieve cultuurbenadering leert u mogelijkheden in te zetten tot versterking van de interculturele handelingsbekwaamheid van de organisatie (cultureel kapitaal) en tot groei naar een constructieve en dialogische partnerschapscultuur.
- U bevordert dat er in de werkverhoudingen sprake is van een goede balans tussen de behoefte aan autonomie en de behoefte aan verbondenheid met de ander en leert van daaruit constructief omgaan met tegenstellingen en conflicten.
- U draagt bij aan de versterking van de organisatie als een sociaal-economisch verantwoord en politiek democratisch handelingssysteem en aan versterking en bestending van de invloedpositie van cliënten en uitvoerende professionals.

Vrijdag
2 oktober 2015

Bijdragen aan vitaliteit en bevologenheid in het werk

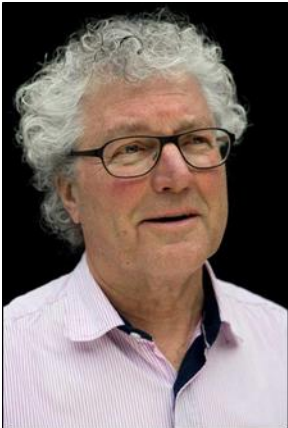
De laatste bijeenkomst staat in het teken van een terugblik op de verbondenheid van de drie besproken perspectieven. Daaruit voort komt een benadering die we kunnen kenmerken als een bezielende en duurzame manier van werken. Afrondend staat de vraag centraal hoe we in onze dagelijks praktijken kunnen bijdragen aan de vitaliteit van de organisatie en aan bevologenheid in het werk. De afsluitende papers worden gepresenteerd.

Wat kunt u hiermee?

- U ontwikkelt een samenhangend inzicht in de basiskenmerken van zelforganisatie.
- U brengt samenvattend onder woorden wat er momenteel in uw organisatie gedaan kan worden om het zelfregulerend vermogen van cliënten, uitvoerende werkers, managers en beleidsfunctionarissen op te sporen, effectiever aan te spreken en te versterken.



Docent



Gerard Donkers studeerde Pedagogiek en Andragogie aan de Universiteit van Nijmegen. Na werkzaam te zijn geweest in de sociaal-pedagogische hulpverlening en in het maatschappelijk werk heeft hij 21 jaar ervaring in het werken met werkende (en werkloze) jongeren in het kader van de FNV-jongerenbeweging.

Als docent in het hoger beroepsonderwijs gaf hij ongeveer dertig jaar colleges aan de AVANS-hogeschool in 's-Hertogenbosch.

In 1999 promoveerde hij aan de Rijksuniversiteit Groningen op de methodiek van het maatschappelijk werk. Zijn proefschrift handelde over de contextuele benadering van zelfregulatie.

Momenteel is hij onder meer als kerndocent verbonden aan de wetenschappelijke masteropleiding 'Sociale Interventie' van het LESI. Daarnaast is hij freelance werkzaam als auteur, docent en onderzoeker.

Praktische zaken

Data vrijdagen 8 en 22 mei, 5 en 19 juni, 4 en 18 september, 2 oktober 2015.

Tijden 10.00 - 14.30 uur.

Kosten € 570,- per persoon, inclusief boek.

Het is ook mogelijk deze werkplaats in company te geven. Bij 15 deelnemers uit een en dezelfde organisatie bedragen totale kosten voor de organisatie € 7.000,-.

Locatie Wanneer alle deelnemers uit dezelfde organisatie afkomstig zijn, worden de bijeenkomsten in de organisatie zelf gehouden. In andere gevallen op een centraal gelegen locatie van de Universiteit van Amsterdam.

Organisatie Kring Andragologie, Universiteit van Amsterdam, www.andragologie.eu.

Inschrijven

Inschrijven via de website www.andragologie.eu of www.alumni.uva.nl/andragologie of stuur een e-mail naar andragologie@uva.nl o.v.v. 'Masterclass Donkers 2015, met uw naam, adres, telefoonnummer en e-mailadres.

Betaling uitsluitend vooraf (minimaal 2 weken voor aanvang) op rekeningnummer NL 47 INGB 0005 683 762 van Kring Andragologie o.v.v. 'Masterclass Donkers 2015' en uw naam.

U bent pas na ontvangst van uw betaling definitief ingeschreven voor de collegereeks. Mocht u onverhoopt verhinderd zijn dan kunt u uw betaling tot 14 dagen voor de start terugontvangen. Daarna is restitutie niet mogelijk. U kunt wel een vervanger sturen.