

Advanced HR Impact Trail

Het vormen van leiderschapskarakters. Persoonlijkheden die impact maken.

De Advanced HR Impact Trail is een grensverleggend leiderschapsprogramma van 9 maanden. Gedurende dit programma werk je aan het eigen maken van een persoonlijke HR methodologie: een op maat gesneden interventierepertoire. Met deze krachtige vaardigheden verkrijg je leiderschapskills waardoor je uitzonderlijke waarde toevoegt aan de teams waar je mee werkt. Wij noemen dit een HR methodologie. Daarnaast is er in dit programma veel ruimte voor kennisverrijking door het volgen van bijeenkomsten geleid door gastdocenten. Tevens leidt dit programma op tot Certified HR Professional.

Als deelnemer aan de Advanced HR Impact Trail onderzoek je de HR strategie als bijdrage aan de business. Het is van belang dat je direct betrokken bent bij de strategie van de organisatie in al zijn facetten. Dit vormt de context waarin je experimenteert met nieuwe inzichten en perspectieven van handelen en doelen bereiken.

Met dit programma ben je in staat om:

- interventies te initiëren die leiden tot impactvolle veranderingen;
- maximale waarde toe te voegen op strategische topics en business vraagstukken;
- HR leiderschap te tonen.

Systemische uitgangspunten

We werken tijdens de Trail met drie systemische principes. Wij stellen dat het antwoord op de vraag naar HR impact ligt besloten in de eigen organisatie: door HR leiderschap en door effectieve interventies. Inzicht hierin door bewustwording draagt bij aan het ontwikkelen van je methodologie. De drie systemische principes:

1. Ordening: dit heeft betrekking op je positie in het systeem en je mandaat;
2. Verbinding: geven & nemen, balans dynamieken in al zijn facetten;
3. Psychologie van relatie: iedereen heeft recht op een plek – ik ben ok, jij bent ok.

AHRIT als leerschool

Je persoonlijke methodologie heeft een theoretische basis en is tegelijkertijd verankert in je persoonlijke kwaliteiten en in je potentieel. Het onderzoek dat je start is gericht op het vergroten van zelfkennis, het expliciet maken van je talenten en je potentieel, het bewust inzetten van HR interventies en daarmee het vergroten van je HR impact. Dit wordt de basis van jouw methodologie. Na 9 maanden heb je een persoonlijke methodologie ontwikkeld die gebaseerd is op jouw unieke, authentieke en volledige set aan persoonlijke interventies. Je vervult niet de functie van HR business partner; je vervult jezelf in wat je kunt zijn, een HR Leider.

Door de diversiteit aan deelnemers is AHRIT een rijke leer- en ontmoetingsplek. Iedereen levert vanuit zijn eigen achtergrond en ervaring een bijdrage aan het leerproces. Wie AHRIT volgt, is bereid zijn eigen grenzen te onderzoeken, zich kwetsbaar op te stellen door zich te laten coachend en om te experimenteren in zijn werkpraktijk. Met AHRIT bereid je bovendien je professionele netwerk uit met collega-deelnemers en docenten die dezelfde passie voor het vak delen.

Wat maakt een methodologie 'advanced'?

Advanced impliceert dat jij als HR professional al verschil hebt gemaakt en waarde toevoegt. Je ziet jezelf als succesvol en toch wil je weten hoe je naar de next level kunt komen. Als deelnemer aan dit programma word je uitgedaagd om continu van systemisch perspectief te wisselen om tot de juiste interventie te komen met betrekking tot het voorliggende vraagstuk.

Het programma

Het leerproces is gericht op het vergroten van self awareness, kennisverrijking, experimenteren en inspiratie. Je wordt uitgedaagd en uit je “comfortzone” gehaald – juist danervaar je je leermomenten die een blijvende impact zullen hebben. Het programma bestaat uit de volgende onderdelen:

- Vijf kennislabs: tijdens deze bijeenkomsten ligt de focus op het verrijken en verdiepen van theoretische kennis. We werken tijdens deze sessies met experts die hun sporen in de praktijk hebben verdiend. Er wordt geoefend met de theorie en vindt er praktijk-uitwisseling plaats; 5 bijeenkomsten van 3 dagen elke 2 maanden; start op donderdag 19.00 tot 22.00, vrijdag 9.00 – 21:00 en zaterdag 9.00 – 12.00;

Het vierde kennislab vindt plaats in een organisatie waar betreffende vraagstuk speelt en waar de CEO zich verbindt aan de casuïstiek. Gedurende het kennislab werken de HR professionals aan een interventie die impact genereert in het betreffende vraagstuk.

- Vier praktijkdagen: 9.00 - 16.30; setting waar in een groep van 4 deelnemers aan de hand van je eigen case-study, je HR impact wordt onderzocht op methodisch handelen. Reflecteren op de persoonlijke methodologie staat daarin centraal. Dit is onderdeel in het ontwikkelen van een persoonlijke methodologie;
- Vier inspiratie sessies: (18.30 - 21.00), inspiratie meetings met experts op het gebied van psychologie/neuro wetenschap, corporate antropologie, transitie processen, systemisch werk. De thema's voor de inspiratiesessies worden door de deelnemers bepaald. De inspiratie sessies zijn bedoeld om op thema's te verdiepen.

De totale studie bedraagt tussen de 180 en 200 uur in 9 maanden. De helft van de tijd ben je actief in bijeenkomsten. De overige tijd besteedt je aan leren in de werkpraktijk en aan een aantal sessies die je zelf organiseert. Gedurende die tijd ben je onderzoekend bezig. Je verdiept je in relevante literatuur, je doet nieuwe kennis op, je reflecteert op je praktijk en je experimenteert in je werk.

Data en tijden

1. Kennis lab 1; persoonlijk leercontract, beschrijven aspirational impact goal – 5, 6 en 7 april 2018
2. Praktijk: eigen invulling groep – reflecteren op eigen methodologie
3. Inspiratie

4. Kennis lab 2: professionele identiteit – 31 mei, 1 en 2 juni 2018
5. Praktijk: eigen invulling groep – reflecteren op eigen methodologie
6. Inspiratie

7. Kennis lab 3: De organisatie, organisme van gedrag – 13, 14 en 15 september 2018
8. Praktijk: eigen invulling groep – reflecteren op eigen methodologie
9. Inspiratie: inspiratiesessie

10. Kennis lab 4: Leer- en verander- strategieën – 1, 2 en 3 november 2018
11. Praktijk: eigen invulling groep – reflecteren op eigen methodologie
12. Inspiratie

13. Kennis lab 5: Manifesto en peergroep assessment CHRP – 13, 14 en 15 december 2018

De praktijkdagen en inspiratiesessies worden tussen de meerdaagse bijeenkomsten gepland.

Aanmelden

AHRIT staat open voor HR professionals die:

- Werken aan diverse organisatievraagstukken
- Er op uit zijn om henzelf en hun organisatie te verbeteren
- Hun HR impact willen vergroten en grenzen willen opzoeken in een open leeromgeving
- Conceptueel nadenken over de wijze waarop ze hun vak beoefenen en ondernemend zijn
- Tijd en ruimte willen maken om zich intensief te verdiepen in hun vak
- Situaties willen creëren om nieuwe inzichten uit te proberen
- Ergens iets van vinden en daarover in gesprek kunnen en durven gaan

Intake

De intake voor dit programma vindt plaats op 2 sporen:

1. Inschrijven schriftelijk met motivatie en intake gesprek door Pierre Mellegers of Camiel van Damme. Na de aanmelding nodigen we je uit voor een collegiaal gesprek. We wisselen dan met je van gedachten over je werk, je motivatie en je vraagstuk. Ook bespreken we hoe de AHRIT er voor je uit kan zien.
2. Een intake met het management team waar de HR professional deel van uitmaakt. Aan de orde komen verwachtingen ten aanzien van de rol van HR, het huidige functioneren van HR en de strategische HR thema's.

Kosten: € 9.500,- ex btw, ex locatiekosten. Aantal deelnemers: maximaal 12

Pierre Mellegers: pierre@dutchleaders.nl

Camiel van Damme: camiel@dutchleaders.nl

Bijlage: thema's Kennislabs

1: Persoonlijk leercontract - je persoonlijke vraagstukken – Aspirational goal Awareness, paradigma's en mindset, leiderschap, emotionele intelligentie

Doel: Zicht en bewustwording ten aanzien van je persoonlijke leerthema's en het formuleren van een expliciet aspiration Impact goal.

In dit blok leer je meervoudig kijken en onderzoek je je eigen rol als HR leider. We staan stil bij je eigen landschap en maken een diagnoseopstelling m.b.t. gezin van oorsprong, huidige gezinssituatie, organisatie, team en culturele systemen. Onze overtuigingsystemen in stand te houden kost ons energie. Deze systemen gaan terug tot onze vroegste kindertijd en beperken ons vermogen om aanwezig te zijn. Het proces om er vrijer van te worden geeft ons meer autoriteit en leiderschap.

Na dit blok kijk je anders naar de sociale werkelijkheid en je eigen werkomgeving. Je maakt uiteraard goed kennis met je mededeelnemers, trainers en we starten intervisie en zelfstudie op.

Gastdocent: Ria Verlinden

Theorie: Mindset, (Carol Dweck), Dare to care (George Kohlrieser)

2: Professionele identiteit

Ontwerp persoonlijke methodologie, jonzelf als leider EN het leiderschap van de organisatie

Doel: Helder zicht en bewustzijn ten aanzien van je professionele identiteit en welke plek dit heeft in het ontwikkelen van je HR leiderschap.

In dit blok nemen we je mee in een omgeving en wereld waar...

- veranderingen elkaar in hoog tempo opvolgen en diepgaand van aard zijn,
- waar het aantal samenwerkingsrelaties toeneemt,
- waar leren en ontwikkelen geen uitstapje meer is.

Je professionele identiteit is de basis om met veranderingen om te gaan, herkenbaarheid in je handelen te tonen en een fundament om met transformaties om te gaan.

Na dit blok ben je je bewust van het beste te doen voor je organisaties, medewerkers, klanten en maatschappij en kun je dit omzetten in integer handelen in onzekere en complexe situaties.

Gastdocent: Professionele identiteit - Manon Ruiters

Theorie: Je binnenste buiten (Ruiters, 2015)

3: Leer- en verander-strategieën

Psychologie van veranderen, veranderkunde

Doel: interventie repertoire uitbreiden. Na dit blok zie je elke handeling vanuit jezelf als een interventie en ben je in staat om dit om te zetten in structurele verandering.

In dit blok werken we met het recent verschenen boek van Hans Vermaak: "Iedereen verandert. Nu wij nog." Het boek laat zien hoe je in je directe omgeving het verschil maakt, hoe je de rest van de organisatie in een verandering meeneemt en hoe je zelf stevig genoeg in je schoenen staat om beide met succes te doen. Die drie uitdagingen zie je terug in de drie delen van het boek.

Na dit blok ben je in staat om je HR impact vanuit een veranderkundige invalshoek te vergroten, om te gaan met agile vraagstukken en de organisatie gereed te maken voor continue veranderende uitdagingen.

Gastdocent: Hans Vermaak

Theorie: Iedereen verander, nu jij nog! (Vermaak, 2017)

4: De organisatie als levend systeem en onderdeel van de maatschappij

Systeem gedrag, irrationele patronen, macht, Interventiekunde, maatschappelijk systeem

Doel: Impact maken in de dynamiek van cultuur, systemen en structuren in je organisatie en je bijdrage aan de maatschappij.

In dit blok nemen we je mee in het systemisch perspectief om de onderliggende dynamiek in een systeem te verhelderen. Het open –zonder oordeel– onderzoeken van relaties tussen de verschillende elementen in het systeem en het zichtbaar maken van onderdelen die uit beeld zijn, is daarbij een essentiële vaardigheid. Zo wordt de onderstroom waarneembaar en inzetbaar bij interventies. Erkennen van wat er is, heeft een bevrijdend effect op het hele systeem.

De organisatie is onderdeel van een groter systeem, ondermeer het maatschappelijk systeem. Onderzocht welke waarde de organisatie toevoegt aan de maatschappij.

Dit blok bouwt voort op voorliggende modules en vergroot je handelingsrepertoire.

Gastdocent: Lidia Schwab
Theorie: reader

5: Jouw HR impact leiderschap: How to win!

Holistisch organiseren, vuca-wereld en het pitchen van je persoonlijke manifesto.

Doel: Manifesteren als HR leider en peergroep assessment CHRP.

Dit blok heeft een tweeledig doel:

1. Het voor een professioneel publiek presenteren je professionele HR methodologie;
2. Het organiseren van een 'community of practise' waar je stakeholders mede eigenaar zijn geworden van de HR portefeuille in use.

Het design van dit blok vindt plaats in co-creatie met alle deelnemers vanuit de invalshoek van een 'best class HR leiderschap' benadering. Programmering, inhoud en gasten zijn onderdeel van de co-creatie. Fundamentele ontwerp criteria van deze module is: state of the art, body of knowledge, thought leadership en HR impact practice.



Prof. Dr. Manon Ruijters geeft samen met prof. dr. mr. S. ten Have en prof. dr. W. ten Have leiding aan het onderwijs en onderzoek van de opleiding Verandermanagement die onderdeel is van de Vrije Universiteit Amsterdam. Manon was 17 jaar werkzaam bij Twynstra Gudde als Academic Partner Organisatie Ontwikkeling. Haar adviesbureau Good Work Company kenmerkt zich door een continue wisselwerking tussen praktijk en theorie. Manon is (co) acteur van diverse boeken en artikelen over ondermeer organisatorisch leren, professionele identiteit en leiderschap. Ria Verlinden begon haar carrière in de diamantsector waarin ze diverse leidinggevende en commerciële functies heeft vervuld.



Ria Verlinden begon haar carrière in de diamantsector waarin ze diverse leidinggevende en commerciële functies heeft vervuld. Ria is psychotherapeute en heeft sinds 1990 haar eigen praktijk The 7th C, coaching en communication. Ria is daarbij gespecialiseerd in familie- en organisatieopstellingen. 'Ze begeleidt, traint en coacht particulieren, teams en organisaties met een systematische blik vanuit haar eigen praktijk in Antwerpen. Ria is ondermeer gasttrainer in familieopstellingen in Tsjechië, Zuid-Afrika, Spanje en Ierland.



Dr. Hans Vermaak is organisatieadviseur en werkte zeventien jaar bij Twynstra Gudde als senior partner. Hij specialiseerde zich in het ijken en verrijken van veranderagenda's in organisaties en het ontwerpen en realiseren van organisatieontwikkeling. Op het adviesvlak is Hans associate partner bij Twynstra Gudde en gecertificeerd als management consultant (CMC). Op het opleidingsvlak is hij associate partner van Sioo en CRKBO-geregistreerd. Hans schrijft met regelmaat vooral over verandkunde, leren, systeemdenken, professionals en onderzoek.



Lidia Schwab is interim manager, klankbord, adviseur, projectleider en moderator. Bijzondere interesse heeft ze voor de mens- en organisatiekant van digitale transformatie en het 'levend maken' van strategie. Haar kennis van bedrijfsvoering en achtergrond in HRM zijn daarbij relevant. Vernieuwing, ongeacht welke, valt of staat met mensen die het willen, kunnen en gaan doen. Lidia haar drijfveren zijn voortdurend leren en co-creatie; samenwerken, samen stappen maken en iets moois tot stand brengen.



Pierre Mellegers is Informatietechnoloog (Ing) en verandkundige (SIOO) met psychologische (Gestalt en Psychosynthese) achtergrond. Hij is gecertificeerd coach/counselor, trainer en is mede auteur van 'De Canon van het Leren' 2013. Pierre heeft veel ervaring in management consultancy, leiderschapsontwikkeling en management development. Voormalig werkgevers zijn Shell, Logica, KPMG, Eneco, Rabobank. Verder is hij fervent duursporter voor goede doelen; in 2016 met team ECSC kanaal Dover - Calais over gezwommen voor Metakids.



Camiel van Damme is sociaal ondernemer met een HR & verandkundige (Nyenrode) achtergrond. Hij is opgeleid in de natuurkunde, gecertificeerd coach, trainer, topsport en is ervaren bestuurder o.a. in Verpleeghuiszorg en NVP (Personeelsmanagement & Organisatie ontwikkeling). Expert in matchmaking! Achtergrond in bemiddeling, netwerken, interim management, teamvorming & persoonlijke ontwikkeling. Voormalig werkgevers zijn onder andere Achmea, Randstad, Yacht.