



KIN nascholing Krachtgericht leiderschap (in welzijnsorganisaties)

Empowerment

Er is veel aan het veranderen in het Welzijn. Er is meer oog voor de eigen kracht van de cliënt en zijn of haar systeem. "Eigen kracht" en "empowerment" zijn belangrijke termen binnen Welzijn Nieuwe Stijl.

Dit vraagt voor veel hulpverleners een omslag in denken en handelen.

Hulpverleners zijn vaak van nature zorgend ingesteld, waarbij het risico van pampieren en overnemen van verantwoordelijkheden sterk aanwezig is. "Eigen kracht" is een mooie term, maar het vraagt wel om hulpverleners die zelf in hun kracht durven te gaan staan

En om dat te kunnen hebben zij een leidinggevende nodig die hen daartoe stimuleert en uitdaagt!

De empowerde organisatie

Onderzoek naar empowerment wijst uit dat een eenzijdige focus op het empoweren van de cliënt niet werkt. Een empowerde cliënt vraagt een empowerde hulpverlener. Goed voorbeeld doet goed volgen.

Maar deze hulpverlener heeft ook weer een empowerde leidinggevende nodig binnen een empowerde organisatie. Empowerment is een organisatiecultuur.

Valkuilen

De van nature zorgende houding van veel hulpverleners werkt vaak anti-empowerend. Vaak komen cliënten en hulpverleners in complementaire patronen terecht waarbij ze onbedoeld de cliënt klein houden.

Maar deze valkuilen beperken zich niet tot de relatie hulpverlener – cliënt. Veelal herhalen ze zich in de relatie hulpverlener – leidinggevende.

Maar al te vaak stellen medewerkers zich afhankelijk op van de leidinggevende en bevestigt de leidinggevende onbedoeld deze patronen.

Doel

In deze nascholing richten we ons op het krachtgericht leidinggeven binnen welzijnsorganisaties

Hoe kun jij als leidinggevende vanuit je eigen kracht en je eigen autonomie je medewerkers zo aansturen dat zij ook in hun kracht komen te staan.

We besteden veel aandacht aan houding en positionering van de leidinggevende en aan het reflecteren op en oefenen met praktijksituaties.

Thema's

Dag 1. Wat is krachtgericht leidinggeven ?

Empowerment is een veel gebruikt begrip. In deze bijeenkomst gaan we na wat we verstaan onder empowerment, wat het wel is en wat niet. We focussen ons daarbij op drie niveaus:

- De cliënt
- De medewerker
- De leidinggevende

Belangrijk startpunt is de persoonlijk /professionele houding van de leidinggevende. Hoe gericht is die op het empoweren van de cliënt? Hoe zorgt de leidinggevende ervoor dat zijn medewerkers in hun kracht staan en hoe krachtig opereert hij daarbij zelf?



Wat gaat er goed, waar liggen de valkuilen, hoe kunnen deze vermeden worden en hoe kan de leidinggevende beter in zijn kracht komen te staan?

Dag 2. Vastdenkpatronen

Hoe graag we ook de ander in zijn kracht willen zetten, relaties lokken vaak patronen uit waarin we zo vast kunnen komen te zitten dat we het tegendeel bereiken van wat we beogen

Hulpverleners zouden hun cliënten moeten empoweren. Hoe komt het dat ze toch zo vaak dreigen te gaan pampieren? Door het appel dat de hulpvrager op de hulpgever doet.

Datzelfde gebeurt in organisaties tussen leidinggevende en medewerkers. Ook daar reageren leidinggevendenden vaak onbewust op het appel dat medewerkers op hen doen.

In deze bijeenkomst richten we ons op een aantal van deze patronen. Met behulp van het "omdenkspel" gaan we hier op een intervisieachtige manier mee aan de slag.

Dag 3. Empowerende patronen

In deze bijeenkomst bekijken we hoe de leidinggevende vanuit de eigen autonomie de autonomie van de medewerker kan aanspreken. We staan erbij stil hoe open, eerlijk en persoonlijk de leidinggevende communiceert en of hij daarbij ook nog oog heeft voor de ander. We oefenen in een manier van gespreksvoeren waarbij we "hard" kunnen zijn op de inhoud, maar "zacht" naar de persoon

Daarnaast staan we erbij stil hoe problemen kunnen worden aangekaart. Wat is effectief en wat werkt absoluut niet.

Dag 4. Kachtgericht coachen

In deze bijeenkomst focussen we ons heel praktisch op het krachtgericht werken met medewerkers.

Hoe helpt de leidinggevende hen vanuit de eigen autonomie om daadkrachtiger en meer autonoom te worden, zonder dat dit dan weer zijn verantwoordelijkheid wordt.

In deze bijeenkomst zullen we aan de hand van eigen casuïstiek veel oefenen met het aanspreken en coachen van medewerkers.

Algemene info en kosten

Deze nascholing wordt gegeven door één van de trainers van het Kempler Instituut. De kosten van bedragen €1075,- per dag exclusief reiskosten en literatuur. De nascholing kan in ingekorte vorm ook in 4 dagdelen gegeven worden. Dan wordt er €600,- per dagdeel gerekend exclusief reiskosten en literatuur.

In overleg is het ook mogelijk deze nascholing in losse modules af te nemen. De prijs van een losse module bedraagt €1150,-

Secretariaat

Voor verdere informatie en/of aanvragen kan men zich vervoegen bij het secretariaat.

Koolhovenstraat 2, 3772 MT, Barneveld

0342 701255

info@kempler-instituut.nl

www.kempler-instituut.nl

