

**Leiderschap
Groei
Programma**

Onze Avans-leiders van morgen!

WIE AVANS IS

WAT AVANS DOET

AVANS AMBITIES



HRM & ORGANISEREN Werken bij Avans



Wat we van onszelf en van elkaar verwachten



Avans werkgeverschap

- Wendbaar en veerkrachtig.
- Voorbeeldfunctie.
- Een leven lang ontwikkelen en leren.

- Ruimte voor plezier.
- Zorg voor welzijn.
- Diversiteit waarderen.

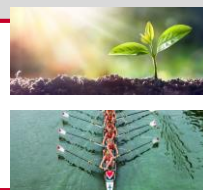
- Waarde-gedreven gemeenschap waarin iedereen lid is van een team.
- Een kleinschalige, persoonlijke en betrokken omgeving.
- 1 Avans, 1 werkgever.
- Inclusief en waarderen verschillen.
- Innovatief, adaptief & lerend belang van samenwerken.
- € gaat maximaal naar onderwijskwaliteit.

HOE WE DAT DOEN?



TOT 2025

ONTWIKKELEN
Samen leren en ontwikkelen



LEIDERSCHAP
Op weg naar gedeeld leiderschap



ORGANISATIEONTWIKKELING
Structuur, cultuur en zelforganisatie

HRM
Impactvol HRM

↑ OPTIMAAL DIGITAAL ONDERSTEUND ↑

2021

SPEERPUNT PERSONEEL
Wendbare en veerkrachtige professionals

- Welzijn, betrokkenheid en bevoegdheid.
- (Docent)professionalisering en ontwikkeling.
- Strategische personeelsplanning (SPP).

SPEERPUNT ORGANISATIE
Een goed ingerichte organisatie

- Een nieuwe organisatie(structuur).
- Functiegebouw.
- Performancecyclus.
- Leiderschapsontwikkeling.

SPEERPUNT DIGITALISERING
Werken aan toekomstbestendige digitalisering

- Aanbesteding HR-systeem.
- Selectie/implementatie/ontwikkeling systemen PM, verzuim, learning, inkoop arbeid, ...
- Steeds meer agile werken.



**“Groei met je dromen
mee.”**

Loesje



Doel

- **Bedrijfscontinuïteit waarborgen** – opleiden van onze leiders van morgen.
- **Bijdragen aan een succesvolle organisatie** door leiders uit eigen organisatie op te leiden.
- Medewerkers met leiderschapspotentieel binnen de organisatie **boeien & binden** en de mogelijkheid bieden zich verder te ontwikkelen op het gebied van leiderschap.

Organisatiebelang

- **Leiderschap als voorspeller voor succes:** Goede leiders die het verschil kunnen maken in het realiseren van de Ambitie 2025.
- Verhoging van de **arbeidsmarktwaarde.**
- **Verhogen** van de **onderzoekende houding** van medewerkers en een **leven lang leren.**

Uitgangspunten professionaliseren

- Leren en ontwikkelen doen we samen.
- Professionals nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling. Collega's in het team, het management en de organisatie faciliteren hierin.
- Een leven lang ontwikkelen.
- Leren en ontwikkelen is (direct en indirect) gericht op de opbrengst voor de student en dient als inspiratie voor het leren van studenten.
- Eigen praktijk (binnen en ook buiten Avans) is vertrekpunt; leren en ontwikkelen vindt plaats op en rond de werkplek.
- Professionals hebben net als onze studenten een keuze uit een variatie aan leer- & toetsactiviteiten. We zoeken naar de juiste blend.

**Bijdragen aan het realiseren van de
doelstellingen Ambitie 2025**

Doelgroep

Door de directie voorgedragen medewerkers, die de ambitie hebben om verder (door) te groeien op het gebied van leiderschap richting een leidinggevende functie of rol.

- Ten minste twee jaar in dienst bij Avans.
- Heeft een vaste aanstelling $\geq 0,8$ fte en werkzaam vanaf schaal 11.
- Volgt enkel deze opleiding.
- Open leerhouding en heeft zich al bewezen op het gebied/tonen van leiderschap.
- Is breed inzetbaar binnen Avans en wil mobiel zijn.



Avans als broedplaats

- Opleiden van medewerkers met leiderschapspotentieel die in de toekomst een leidinggevende rol of functie ambiëren, *binnen of buiten* de organisatie.

Een aantal overwegingen:

- Geen kant & klaar programma maar een agile aanpak (beginnen en tussentijds evalueren & bijsturen, wel op basis van vooraf vastgestelde te behalen competenties).
- **Hybride programma** met **vaste onderdelen** (dit vinden wij al organisatie belangrijk om mee te geven) en **flexibele onderdelen** (n.a.v. ontwikkelbehoefte deelnemers en opdoen van extra inspiratie, inspelen op nieuwe ontwikkelingen).
- Begeleiding door een coach gedurende het programma (op basis van strippenkaart).
- Begeleiding in de vorm van intervisie.
- Programma duur ca. 1.5 – max 2 jaar. Instappen op diverse momenten*.
- Regievoering van het programma ligt bij Ontwikkelen@avans in afstemming met (n.t.b) regiegroep.
- Uitvoering van het programma door een aantal externe partijen om a. snel in te kunnen spelen op nieuwe behoefte, b. deelnemers kennis te laten nemen van een diversiteit aan 'brillen' op het gebied van leiderschapsontwikkeling. Er is niet EEN manier.
- *In afstemming met aangeboden leiderschapsprogramma voor directieleden.*

* Latere instap in het programma dient mogelijk te zijn (programma wordt vooreerst 2 jaar aangeboden, 1.5 jaar voor eind programma stopt instroom voor programma, mits niet verlengd).

Eerste opzet & inhoud



*inhoud van het programma deels bepaald door ontwikkelbehoefte deelnemers en vraag vanuit de organisatie

** intake en assessment op basis van vooraf vastgestelde leiderschapscompetenties, hiernaast "vrij" in te vullen ontwikkelruimte, in samenwerking LTP/OTM?.

Investering
per module:
12 uur



vrije ruimte
(4 thema's binnen 2 jaar)

Intake

Module 6

Module 3

**Module1
(kick-off)**

Module 7

Module 4

Thema 1

Thema 6

Thema 4

**Inter-
visie**

Investering
interview:
4 x á 2 uur.

Module 2

Module 8

Thema 2

Thema 7

Thema 5

**Coaching
on the
job**

Investering
coaching:
4 x 1.5 uur

Module 5

Thema 3

Thema 8*

Investering
per thema:
8 -12 uur

**Assess-
ment**

* Bijv. tussentijdse evaluatie in
groepsverband onder begeleiding



ijkmoment

vast onderdeel
(8 modules binnen 2 jaar)

vast onderdeel

Voorbeeld 1^e jaar

