

CLUB #ALGEMEEN BELEID EN ORGANISATIE

club management voor de publieke en de sociale sector

deze vernieuwde clubformule was voorheen 14 jaar lang gekend als 'manet'.

omschrijving

OMSCHRIJVING

Met deze club willen we directie, leidinggevend, HR en stafmedewerkers uit de public en social profit samen brengen voor leersessies op hoog niveau door topsprekers rond topics die voor elke organisatie van cruciaal belang zijn. Minstens even belangrijk als het kader is de zeer praktische vertaling zodat u vanuit uw positie met nieuwe inzichten en handvaten aan de slag kan gaan in uw eigen organisatie.

Topics 2022:

- War for talent
- Leadership 2.0
- De medewerkers als ambassadeur, met werkgoesting
- Deep democracy

Elk thema wordt gelinkt aan een prikkelende locatie en organisatie. De gastheer of gastvrouw doet ook vanuit zijn/haar invalshoek een bijdrage rond het centraal thema van de sessie dat gebracht wordt door de keynotespeaker.

Naast de keynotespeaker, de gelinkte locatie en de gastheer/vrouw is er ook uzelf. Elke deelnemer van de club heeft zijn/haar rijke ervaring. Het zou geen interactieve club zijn mocht er tijdens en na de sessie geen plaats zijn voor ervaringsuitwisseling. Ook op die manier draagt deze management club concreet bij aan de versterking en de groei van individuen en organisaties.

Stuurgroep

- **Dhr. Kristof Schotsmans, algemeen directeur Stad en OCMW Damme**
- **Mevr. Mieke Demeestere, directeur patiëntenzorg P.Z. Heilige Familie Kortrijk**
- **Dhr. Patrick Verhelst, manager inzameling IMOG in Moen**
- **Mevr. Virginie Lemay, hr-verantwoordelijke WVI Brugge**

VOOR WIE IS DEZE OPLEIDING BESTEMD?

Directie, leidinggevend, HR en stafmedewerkers uit de social en de public profit.

METHODOLOGIE

Format en methodiek van de club

Hier hanteren we telkens weer een mix van volgende elementen:

- Middaglunch in de gastorganisatie
- Koffiepauzes
- Aanwezigheid en rondleiding in een interessante gastlocatie uit uw sector
- Een praktijkgetuigenis rond het dagthema vanuit de gastorganisatie
- Een hoogwaardige voordracht door een externe senior expert
- Constante netwerkkansen

programma

4 Sessies

Sessie 1: “The war for talent” De “war for talent” of “oorlog om talent” is een term bedacht in 1997, en eveneens de titel van een boek uit 2001. De “war for talent” verwijst naar een steeds competitiever en schaarser landschap voor het werven en behouden van getalenteerde medewerkers. In het boek beschrijven de auteurs niet een reeks superieure Human Resources-processen, maar een mentaliteit die het belang van talent voor het succes van organisaties benadrukt. Momenteel woedt die oorlog in alle hevigheid. Tijd is aangebroken om gewapend de “strijd” aan te gaan. Doet u het niet, een concurrent-werkgever doet het in uw plaats. Hoe wordt u de werkgever die voldoende talentvolle medewerkers vindt en behoudt?

Sr. HR-expert Freddy Carrette geeft zijn visie en ervaring mee hoe u de “strijd” aangaat en kan winnen.

Locatie: The Penta, high tech locatie, Howest, Kortrijk

Datum: donderdag 19 mei 2022

Praktijkgetuigenis: door Luc Verhalle, HR directeur Howest

Spreker: Freddy Carrette, sr. HR-expert. Hij studeerde in 1990 af in de richting personeelswerk (KVMW, Gent). Zijn carrière start in 1991 als stafmedewerker HR in het AZ Sint Lucas ziekenhuis te Brugge, om in 1998 over te schakelen naar de retail dienstensector als HR Director, later ook internationaal. De laatste jaren is Freddy actief als HR interim manager in diverse sectoren. Freddy is een HR-professional met ervaring in werving & selectie, talentmanagement, training, payroll, comp & ben, leiderschap, onderhandelingen met vakbonden, engagement & employer branding, coaching.

Sessie 2: Leadership 2.0 Leiderschapsontwikkeling is de passie van Philip Van Impe. “De essentie van leiderschap is om meer leiders voort te brengen, niet meer volgers”. Philip zal dit leiderschap ook kaderen **in het licht van constant veranderende organisaties**. Hij gelooft stellig in de wil en de kracht van mensen om beter te worden in wat ze doen. Wie minder ‘aangeboren talent’ heeft, kan toch excelleren, niet enkel door te leren uit ervaringen maar ook door te oefenen, via vormingen, door zelfreflectie... Hij heeft het het zelf ervaren. “Toen ik destijds mijn studies aanving in de Koninklijke Militaire School (= de universiteit van Defensie) doken af en toe twijfels op. Ga ik wel mensen kunnen leiden om samen in moeilijke omstandigheden doelstellingen te bereiken? Ik zag mezelf helemaal niet als een geboren leider. Achteraf bleken mijn twijfels ongegrond. Op de leerstoel Leiderschap doe ik nu wat ik altijd graag gedaan heb: me verdiepen in leiderschap en organisatiecultuur.” Deze topper in leiderschap op geeft u in deze sessie zijn visie en ervaring mee.

Locatie: Gezondheids- en revalidatiecentrum in Oostende: BZIO

Datum: dinsdag 14 juni 2022, deze sessie vindt om praktische en organisatorische redenen plaats van 16 tot 20 uur.

Praktijkgetuigenis: Nick Marlein, algemeen directeur BZIO Oostende en ZPM, Zeepreventorium De Haan, omtrent ‘leiderschap als anker voor een mensgerichte aanpak in een veranderende organisatie, waar patiënt en medewerker centraal staan’.

Spreker: Philip Van Impe. Philip is senior adviseur leiderschap en voorzitter van het Belgisch Defensieplatform voor Leiderschap. Hij is een veelgevraagde spreker over leiderschap en een gekende TED-talk-spreker. Als Hoge Brigade-generaal is hij verbonden aan de leerstoel Leiderschap van de Belgische Koninklijke Militaire School. Van 2011 tot 2013 was hij plaatsvervangend Chef Staf - Commando Training en Achterste Ondersteuning. Hij verliet het NAVO-hoofdkwartier om voor de tweede keer te dienen in een multinationale militaire organisatie. Als plaatsvervangend stafchef (met de rang van brigade-generaal) leidde hij een multinationale divisie. In 2010 en 2011 was hij vestigingshoofd Logistiek in het NAVO-hoofdkwartier - Internationale Militaire Staf. Van 2005 tot 2010 was hij Branch Chief Support Systems en werd hij als jonge kolonel benoemd tot hoofd van de afdeling Support Systems van de afdeling Systems van het directoraat-generaal Materiële Hulpbronnen. Dit was een managementfunctie op hoog niveau binnen de Belgische Defensiestaf. Hij was hoofd van de leerstoel Joint Operations van 2002 tot 2005. Van 1999 tot 2002 was hij commandant van het 93 Logistiek Bataljon.

Sessie 3: De werknemer als ambassadeur, met werkgoesting. De zelfdeterminatietheorie naar de praktijk gebracht. Welke organisatie ijvert er niet voor om werknemers in dienst te hebben die intrinsiek gemotiveerd zijn, en als ambassadeur de visie, missie en waarden van het organisatie uitdragen. Aan de basis van motivatie zonder dwang, is motiveren zonder controleren. Zonder motivatie is er geen gewenst gedrag. Motivatie stuurt immers gedrag. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de wetenschappelijke literatuur uitgebreid bestudeert hoe we onszelf en anderen het best ‘in beweging brengen’ en ‘motiveren’. Ondertussen bestaan er heel wat theorieën rond motivatie. Hermina Van Coillie baseerde zich in haar recente boek “Motiveren zonder controleren” op de Zelf-Determinatietheorie (ZDT). Het is een vrij jonge, maar uitgebreide theorie die zijn strepen al verdiend heeft, zowel wat wetenschappelijk onderzoek betreft als in de praktijk.

Locatie: Huis van de Bruggeling, Stadsbestuur Brugge

Datum: dinsdag 11 oktober 2022

Praktijkgetuigenis: door een afgevaardigde van Stad Brugge

Spreker: Hermina Van Coillie. Dr. in de psychologie, is motivatie-expert, keynote speaker, docent in verschillende HRM-postgraduaatopleidingen, auteur, lid van de raad der wijzen bij het ESF, senior consultant en zaakvoerder bij Flourish. In april 2021 bracht ze haar eerste boek uit, dat ze schreef samen met prof. Dr. Anja van den Broeck, *Motiveren zonder controleren*. Aan de slag met de zelfdeterminatietheorie op de werkvloer! *Motiveren zonder controleren - die Keure*. Ze is ook docent aan de Ehsal Management School en de Arteveldehogeschool.

Sessie 4: Deep Democracy, met respect voor de wijsheid van de minderheid. Deep Democracy is besluitvorming met aandacht en waardering voor andere opvattingen. Geen compromis. Werkelijke consensus. Conflicten aangaan, oplossen en er niet omheen lopen. In de dynamiek van groepen gebeurt veel, zeker wanneer mensen zich niet gehoord voelen of denken dat men hun mening negeert. Wanneer de ideeën die ingaan tegen het meerderheidsstandpunt geen ruimte krijgen, gaat het wringen. We spreken hier vaak niet rustig en openlijk over, maar hebben allerlei manieren om 'onderhuids' en in de 'onderstroom' tegen te spartelen. Tegen de tijd dat de verschillen en botsende meningen boven water komen drijven, is er vaak al een diepe kloof geslagen tussen het meerderheids- en het minderheidsstandpunt. Om escalatie te voorkomen en de verschillen te benutten, is het belangrijk om in een vroeg stadium het conflict op te zoeken. Niet de verschillen wegpoetsen, maar juist onderzoeken. De methode heet 'democratisch' omdat het benadrukt dat elke invalshoek er toe doet, dat iedereen verschillend is en dat de kwaliteit van dialoog, overleg en besluiten het grootste is wanneer zowel de meerderheids- als de minderheidsstem gewaardeerd wordt. Het is 'diep' omdat het verder gaat dan vele traditionele facilitatiemethodes. Mieke en Marleen lichten toe.

Locatie: Nieuwe afdelingen: Korbeel en Patio, Heilige Familie, Kortrijk

Datum: dinsdag 13 december 2022

Praktijkgetuigen en sprekers: Marleen Hanssens, HR verantwoordelijke van Groep Zorg H. Familie, en Mieke Demeestere, directeur patiëntenzorg PZ Heilige Familie

docent

- **Luc Verhalle**, HR directeur Howest
- **Freddy Carrette**, sr. HR-expert
- **Nick Marlein**, algemeen directeur BZIO Oostende en ZPM, Zeepreventorium De Haan
- **Philip Van Impe**, sr. leiderschaps expert
- **Hermina Van Coillie**, dr. in de psychologie
- **Marleen Hanssens**, HR verantwoordelijke van Groep Zorg H. Familie
- **Mieke Demeestere**, directeur Patiëntenzorg PZ Heilige Familie