



WIE KAN DEELNEMEN?

Het lerend netwerk is bedoeld voor leiders en inspirators in bedrijven, scholen, verenigingen, social profitorganisaties, mediabedrijven, overheidsdiensten. Niet de hiërarchische positie in een organisatie is daarbij doorslaggevend, wél de mate waarin je vanuit je positie een innovatieve actie kan ondernemen op de werkplek. Vrijwilligers zijn even welkom als professionals. Samen met collega's deelnemen kan uiteraard, en verdient aanbeveling. Het versterkt het leerproces en het pilootproject.

Een vernieuwing in praktijk brengen

Als je deelneemt, wordt van je verwacht dat je alle sessies bijwoont. Daarnaast zet je een oefenproject op in je eigen organisatie of –als je een consultant bent – in de organisatie van een klant. Je betreft een groep stakeholders van binnen of buiten je organisatie en ontwikkelt met hen een innovatieve actie. Je hanteert daarbij Appreciative Inquiry. Met je project voer je een vernieuwing door die steunt op het waarderen verbinden van talent en bezieling van de mensen die erbij betrokken zijn. Je documenteert je oefenproject met enkele interviews, een projectomschrijving en schriftelijke reflectie.

Het Appreciative Inquiry Certificaat behalen

Deelnemers die het leertraject volledig volgen en documenteren, ontvangen 'The Appreciative Inquiry Certificate In Positive Business and Society Change'. Dit certificaat wordt uitgereikt door Case Western Reserve University – Weatherhead School of Management.

Kosten

Deelnemen aan het Lerend Netwerk 2011-2012 kost 4500 euro per persoon. Deelnemers uit organisaties in social-profit, onderwijs of overheid betalen 3000 euro (prijzen excl. BTW). Voor elke tweede deelnemer van eenzelfde organisatie geldt een korting van 25% op de basisprijs. U kan een gedeelte van de kosten recupereren via opleidingscheques of de KMO-portefeuille. Indien gewenst kan het deelnamegeld vereffend worden in twee schijven, verdeeld over boekjaren 2011 en 2012.

In deze kostprijs is begrepen: de kosten van docenten en begeleiders, alle locatiekosten tijdens opleidingsdagen van het volledige netwerk, koffiepauzes en lunch. Deelnemers krijgen toegang tot een digitaal platform waarop presentaties, artikelen, didactische materialen en aanverwante informatie ter beschikking wordt gesteld.

Eventuele overnachtingen (inclusief ontbijt, avondmaaltijd) behoren niet tot het programma. Voor de actieleergroepen rekenen we op de gastvrijheid van de deelnemende organisaties.

Begeleidingsteam Lerend Netwerk

Dit lerend netwerk is een initiatief van Kessels & Smit, in samenwerking met Evenwicht en Stebo. De initiatiefnemers krijgen ondersteuning van professor Emeritus René Bouwen van KULeuven. Ook bijzonder nauw betrokken is professor Ronald Fry, van Case Western Reserve University te Cleveland, Ohio.

René Bouwen (1) is emeritus gewoon hoogleraar organisatiepsychologie KULeuven. Momenteel ligt zijn focus op 'organiseren vanuit een nieuw paradigma'.

Luc Verheijen (2) is adviseur en partner bij Kessels & Smit, The Learning Company. Werken met sterktes en talent heeft iets bijzonders: het verbindt mensen om samen werk te maken van een gewenste toekomst.

Arno Vansichen (3) is mede-oprichter en vennoot bij Evenwicht. Zijn werk is gericht op het groeien naar bezielende organisaties met aandacht voor het evenwicht tussen werk en leven.

Bert Verleysen (4) is medewerker bij Stebo. Zijn interesse en inzet gaat uit naar levenslang leren en de manier waarop organisaties die leerprocessen mogelijk maken en er zelf door transformeren.

Griet Bouwen (5) is stafmedewerker bij Stebo. In talent en bezieling ziet zij de essentiële krachtbronnen tot menswaardig werk en maatschappelijke vernieuwing.

Erwin De bruyn (6) is directeur bij Stebo. Duurzaam Ondernemen is zijn leidend motief.

Luk Dewulf (7) is adviseur en partner bij Kessels & Smit, The Learning Company. In zijn werk tracht hij het beste te halen uit mensen en organisaties.

Wim Croonen (8) is personeelsverantwoordelijke bij Genzyme en is verbonden aan Evenwicht. Hij werkt aan verbinding van mensen in organisaties via organisatie ontwikkeling, coaching en bemiddeling.

Ronald Fry (9) is Professor en Chairman aan het Department of Organisational Behavior aan Case Western Reserve University Cleveland, Ohio, USA.



INSCHRIJVEN

Wil je ook dit Lerend Netwerk mee-maken?

Stel dan nu je kandidatuur via www.ailerendnetwerk.be. Na ontvangst contacteren we je spoedig voor verdere afspraken. Kandidaatsstelling kan tot 15 augustus 2011. **Nog vragen? Laat het ons weten via mail aan info@ailerenetwerk.be**



Extra Info-moment 28 juni 2011

Meer weten voor je inschrijft? Kennismaken met het begeleidingsteam? Al contact leggen met andere geïnteresseerden? Maak tijdens dit ontmoetingsmoment kennis met visie, doelen en opzet van het thema en werkprogramma. **Info en inschrijven:** www.ailerendnetwerk.be



APPRECIATIVE INQUIRY Lerend Netwerk 2011-2012



Wil jij
mee-groeien in
dit Lerend Netwerk?
Stel dan nu je
kandidatuur!

Organisatorische en maatschappelijke vernieuwing gedreven door talent & bezieling.

APPRECIATIVE INQUIRY CERTIFICATE PROGRAM

Organisaties staan voor grote uitdagingen. Intern is er de behoefte aan een authentiek talentbeleid, aan nieuwe vormen van leiderschap en transparante organisatiestructuren. Dat vraagt voortdurende afstemming tussen de doelstellingen van de organisatie en de medewerkers. Extern is er de groeiende druk op bedrijven om in te spelen op een altijd veranderende omgeving en daarbij maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen. Daarvoor is afstemming met externe actoren nodig. In dit lerend netwerk ontdekken we hoe dit voortdurend afstemmen van talent en bezieling kan bijdragen tot nieuwe producten, nieuwe diensten en nieuwe manieren van samenwerken die de grenzen en mogelijkheden van organisaties verleggen.

Honderd Leiders, inspirators en vernieuwers van Vlaamse bedrijven en organisaties vormen daartoe een krachtig lerend

netwerk. Met de hulp van Appreciative Inquiry gaan we op zoek naar nieuwe verbindende praktijken met medewerkers, tussen medewerkers en met de buitenwereld. We activeren sterkten en creativiteit die innovatie en duurzame ontwikkeling mogelijk maken.

Appreciative Inquiry is een verandervisie en –strategie die leiders met deze verantwoordelijkheid op weg helpt. AI vertrekt vanuit de sterken van mensen en systemen. Het doet levengedende conversaties ontstaan, die de toekomst inspireren en vormgeven. De nadruk ligt op het verbinden van kracht en het ontwerpen van settings waarin mensen samen kunnen creëren. AI helpt om de aanwezige kennis, talenten en passie te mobiliseren en te verbinden. Dat wordt de ideale voedingsbodem voor krachtige innovatie, gedragen door grote groepen stakeholders.

TALENT & BEZIELING



BRONKRACHT VAN ORGANISATORISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE VERNIEUWING

Talent

Bedrijven bloeien als ze erin slagen het werk zo te organiseren dat de medewerkers iedere dag kunnen doen waar ze het beste in zijn. Organisatiedenker Peter Drucker roept leiders op: “the task of leadership is to create an alignment of strenghts, making a system’s weaknesses irrelevant”.

Bezieling

Alsmaar meer mensen vinden het uitermate belangrijk hun waarden in hun werk te kunnen leggen. Mensen willen zich verbinden met de missie van hun organisatie. Richard Barrett: “Als mensen waarden kunnen inbrengen in hun werk, breng je gemeenschapszin in een onderneming.”

Nieuwe vormen van organiseren

Als talent en bezieling echt een plaats krijgen in organisaties, dan heeft dat ook gevolgen voor de manier waarop we organisaties inrichten. Het is zoeken hoe we kunnen loskomen van klassieke organisatiestructuren, procedures en regels met als doel voor ogen: mensen verbinden die samen toegevoegde waarde willen creëren. Dat is experimenteren met nieuwe manieren van samenwerken , intern en ook met externe stakeholders. Doel is altijd: betere resultaten!

Sterkten verbinden voor duurzame organisatorische en maatschappelijke ontwikkeling

Het leiderschap van de toekomst zal meer dan ooit de focus willen leggen op het ontdekken van menselijke sterkten en mogelijkheden, en die met elkaar verbinden tot duurzame maatschappelijke doelen. In een arbeidsmarkt onder grote druk, en een wereld met gigantische uitdagingen is dit een aangewezen keuze.

Appreciative Inquiry: visie & praktijk voor het verbinden van kracht

Appreciative Inquiry, vertaald als 'Waarderend Onderzoek' is in essentie een scheppende conversatie, die mensen samen voeren om verandering tot stand te brengen bij zichzelf en de groepen waar ze deel van uitmaken. Ronald Fry: “De radicale keuze om te vertrekken vanuit de kracht die er al is bij en tussen mensen, maakt de benadering zo geschikt voor het ontwikkelen van individuen, teams, organisaties en grotere maatschappelijke systemen.” Uitgangspunt van ontwikkeling is altijd het talent en de bezieling van de mensen die betrokken zijn.

PROGRAMMA

INBEGREPEN

Deelname 4-daagse
AI-Worldconference 2012
Gent, Belgium

www.2012WAIC.org

Het Lerend Netwerk omvat zestien leerdagen, verspreid over ruim een jaar. Bijeenkomsten in de grote groep wisselen zich af met samenkomsten van kleinere actieleergroepen.

→ 16 leerdagen:
intensief, gevarieerd & professioneel omkaderd

van 18 tem.
21 oktober
2011

Basistraining Appreciative Inquiry.

Verkenning van principes, praktijken en methodiek van Appreciative Inquiry. Ontwerp van een heldere focus en aanpak voor ieders pilootproject. Grondige kennismaking met elkaar en ieders project-idee. Vormen van actieleergroepen.

7 februari
2012

Design-Factory

Intensieve verkenning van de design-stap in Appreciative Inquiry. Inspiratie tot een gedetailleerdere ontwerp-aanpak van het eigen pilootproject.

van 25 tem.
28 april
2012

Appreciative Inquiry World Conference

AI-practitioners van over de hele wereld ontmoeten elkaar in Gent op de vierdaagse wereldconferentie. Het conferentiethema 'TOWARDS A NEW ECONOMY OF STRENGHTS' sluit perfect aan bij het AI-Lerend Netwerk.

8 juni
2012

Doorleerdag

Diverse thema's die verband houden met de verandervisie AI komen in workshops aan bod. We oefenen kernvaardigheden van AI.

27 september
2012

Open Ontmoeting

In de voormiddag komen we samen als netwerk en bereiden de laatste aspecten van de Open Ontmoeting voor. In de namiddag ontvangen we de 'buitenwacht': collega's en relaties uit andere organisaties die we willen inspireren met de resultaten van het lerend netwerk.

28 september
2012

Slotsessie van het Lerend Netwerk

Evaluatie van het lerend netwerk en ontwerp van een visie op een mogelijke toekomst. In een feestelijke sfeer ontvangen de deelnemers het 'Appreciative Inquiry Certificat in Positive Business and Society Change'.

Tussentijds

Actieleergroepen

Tussen de netwerksamenkomsten door, komen de deelnemers vier keer samen in actieleergroepen. Ze reflecteren op hun groeiende praktijkervaring en verdiepen hun begrip van AI. De data worden in onderling overleg per groep bepaald. Het begeleidingsteam staat garant voor de deskundige omkadering van de leergroepen.

NETWERK

Leren en ontwikkelen in een netwerk

Het AI-Lerend netwerk 2011-2012 zal bestaan uit mensen die werken in bedrijven, social profit, overheidsdiensten, onderwijsinstellingen. Ze willen samen leren hoe we dit nieuwe organiseren kunnen vormgeven, precies door het verbinden van menselijke sterkten, talent en bezieling.

We leren over Appreciative Inquiry in gezamenlijke werksessies. We ontwikkelen een eigen praktijk in de organisatie en steunen elkaars leerproces in actieleergroepen. Gaandeweg groeit een visie die doorheen het hele netwerk ontwikkeld en gedeeld wordt. Met die visie inspireren we onze collega's en relaties, en bouwen daarmee aan het nieuwe organiseren.

De deelnemende organisaties vinden het een aantrekkelijk idee om de mogelijkheden van medewerkers ten volle in te zetten in de ontwikkeling van hun teams, organisatie en maatschappelijke bijdrage. De deelnemers willen Appreciative Inquiry diepgaand leren kennen, begrijpen en inoefenen, om er daarna in de eigen organisatie vernieuwende praktijken mee te ontwikkelen.

Verder bouwen op stevige praktijk

Dit lerend netwerk bouwt verder op de ervaringen met een eerste, succesvolle editie. Het Lerend Netwerk 'Onwikkelen vanuit Talent en Bezieling' was tussen 2008 en 2010 een innovatieproject, gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds en Vlaanderen. Over het netwerk verscheen een inspirerend boek, dat gelauwerd werd tot ESF-amabassadeur 2010.



Sabine Lambrichts was één van de 90 deelnemers die het programma volgde. Ze is manager van Randstad Diversity Vlaanderen. “Wat me bijzonder aanspreekt is het idee dat mensen en organisaties samen ontwikkelen. Medewerkers die hun talent en passie uitleven in hun werk, komen met nieuwe voorstellen. Die voorstellen zijn vaak echt levensvatbaar. Daar groeien nieuwe zakelijke kansen uit. De kiem van innovatie ligt precies in de passie van medewerkers. Die geven we kracht door dialoog, door samen betekenis te zoeken. We moeten als organisaties processen bedenken om dat mogelijk te maken.”