



## **Onze ambitie en ons doel**

In de komende 3 jaar geven we planmatig en gestructureerd aandacht aan de ontwikkeling van ons leiderschap, zowel persoonlijk/individueel als ook samen. Zowel de stad Breda als de organisatie ontwikkelt zich permanent en het is dus noodzakelijk dat elke leidinggevende van de gemeente Breda zich ook ontwikkelt in leiderschap, daarin groeit, geïnspireerd wordt en ook zelf inspireert.

In die 3 jaar bouwen wij ook aan het gezamenlijk inhoudelijk beeld dat gaat over het toekomstige Breda 4.0 - hoe is de gemeente Breda georganiseerd in 2040 en wat betekent dat voor de stappen die we nu willen zetten? Hierbij betrekken we stakeholders van binnen en buiten de gemeentelijke organisatie. Dit is geen blauwdruk. Wel een levendige weerslag van de ontwikkeling van een soms grensverleggend denk- en doeproces, waar aandacht voor continuïteit en vernieuwing in balans is.

## **Wat gaan we precies doen – korte termijn**

Komende maanden realiseren we 3 onderdelen, t.w.:

1. een individueel deel voor afdelingshoofden en directeuren, met een Persoonlijk Ontwikkel Kompas en individueel coachingsgesprek;
2. een gezamenlijk deel voor afdelingshoofden en directeuren, met een 2-daagse om te werken van individueel- naar collectief leiderschap en het verbeelden van Breda 2040;
3. een deel voor alle teamleiders, met intervisie en teamontwikkeling als onderdeel van een basispakket voor teamleiders.

## **Toelichting op onderdeel 3: het deel voor alle teamleiders**

In verschillende gesprekken met teamleiders horen we terug dat het met elkaar uitwisselen van werkervaringen rond leiderschapsvraagstukken in een sfeer van openheid en diepgang nuttig is en gewaardeerd wordt. Intervisie is van waarde om diepgang te garanderen en weg te komen van oppervlakkig delen van eigen ervaringen.

We starten daarom begin september met intervisie, in lijn met het programma Teamontwikkeling, met als doel dat:

- dit teamleiders helpt in hun dagelijkse werk;
- teams en hun teamleiders meer in hun kracht komen;
- er scherpste ontstaat over wat een teamleider doet en waar ze van zijn;
- de gewenste organisatieontwikkeling (één organisatie, ondernemende werknemer, doelmatige bedrijfsvoering) wordt ondersteund;
- randvoorwaarden worden geschapen dat teams (lijn/programma/project) ook in de nieuwe werkomgeving (thuis en op kantoor) effectief met elkaar blijven samenwerken.

**Concreet:**

Het intervisie traject wordt vanaf oktober uitgerold. Dit betekent dat groepjes TL-ers met z'n 4 à 5- en zo'n twee keer per jaar met elkaar intervisie gaan hebben. Goed geïnstrueerd en aan de hand van een duidelijke methode. Daarom starten we een maand eerder met een train-de-trainer aanpak. Hierbij nemen maximaal 16 TL-ers samen met de HR-adviseurs het voortouw. Zij vormen de voorhoede voor de verdere uitrol naar alle overige teamleiders waarbij de HR-adviseurs supervisie verzorgen. Dit waardevolle train-de-trainer programma beslaat twee dagdelen in de maand september. Het programma wordt inhoudelijk verzorgd door Denis Maessen.