Voorbereiding:

* Noteer wanneer je d laatste weken iets succesvol oplossingsgericht hebt aangepakt, en wat je daarin het beste afging. Hoe deed je dat, wat maakte dat het werkte? Welke vragen riep het bij je op?
* **Bedenk en ontwerp samen met een collega-cursist twee oefeningen**.
1. Een oefening waarmee je middels een oplossingsgerichte aanpak een collega of een team helpt een “probleem” of “gevoelde weerstand” om te buigen naar een gewenste toestand / oplossing. Gebruik hierbij de reader als inspiratiebron.
2. Een oefening waarmee je een team helpt middels het elementenmodel zicht te krijgen op waar haar kwaliteiten liggen en wat ze te ontwikkelen heeft

 Bereid je erop voor de oefeningen 14 februari uit te voeren.

 9.00 1. Opening, programma. Begeleid door een cursist

 **Focus**, waar sta je, wapenfeiten en dieptepunten als clinical leader / koploper, wat wil je vandaag bereikt hebben?

 9.30 2. **Drie Stoelen.** Oefening met meervoudigheid en ego-states.

10.30 3. **“Pacing en Leading”:** problemen en “weerstand” (Niet Willen) ombuigen naar oplossingen (SOLL) en Wel Willen”. Oefenen met oplossingsgerichte helpinterventies. Uitvoering door cursisten.

12.00 Oefenen met oplossingsgericht taalgebruik en interventies, naar aanleiding van de voorgaande oefening.

13.00 lunch

14.00 4. **Teamsynergie. Werken met de Elementen en teamrollen.**

 Uitvoering door cursisten. We gebruiken dit team als oefenmateriaal.

15.30 5. **De bijdrage van de koplopers** in de beweging naar eigenaarschap en clinical leadership.

16.30 6. **Afspraken over oefenopdrachten**, waaronder mee-begeleiden van CLP sessies.

 Evalueren en afsluiten.

**Toelichting:**

In het programma voor de “koplopers” leren de deelnemers een groot verandertraject te ondersteunen en mee te leiden. De essentie van de verandering is “terug naar de bedoeling: werken en leiding geven vanuit de inhoud en het vak, met de professional als clinical leader in the lead”. Het programma heeft daartoe een “train de trainer” – karakter.

*Programmaonderdeel 1: Presence, etc.*

De koplopers hebben al een basiscursus Clinical Leadership gevolgd. In dat kader zijn ze gestart met veranderopdrachten in de organisatie: de “challenges”.

In dit programmaonderdeel starten we met een kort mindfulness-oefening om te “landen”, om te zorgen dat de aandacht gericht wordt op de rollen van de koplopers en op (de onderwerpen van) deze cursusdag.

Ook wordt gereflecteerd op de “challenges”: wapenfeiten, dieptepunten, etc.. De ervaringen worden door de docenten en de deelnemers zelf aan de theorie gekoppeld.

*Programmaonderdeel 2.”De drie stoelen”.*

De cursisten leren een oefening beheersen uit het interventiearsenaal van “Whole Scale Change, Large Group Interventions’ (zie literauuropgave), waarmee in grote groepen meervoudigheid zichtbaar gemaakt kan worden. Elke “stoel” staat voor een ander gezichtspunt in de groep: een stoel waarin je ervaringen van “je in the lead voelen, als professional”, een tweede stoel staat voor ervaringen met “je speelbal voelen van de organisatie en je team”, een derde staat voor neutrale “vragen over *hoe* de gewenste situatie te bereiken”. Deelnemers aan grote groepsbijeenkomst worden uitgenodigd persoonlijke ervaringen vanuit een stoel te verwoorden. Een speelse manier, waarin je aan de hand van “stort-telling” verschillende optieken cq “ego-states” naar voren halt die in de groep leven.

*Programmaonderdeel 3: “Pacing and Leading” Oplossingsgericht coachen*

In het verandertraject wordt onder meer gewerkt vanuit de principes van oplossingsgerichte therapie/ oplossingsgericht management/ coaching. De cursisten oefenen onder supervisie met het toepassen van de in de eerste twee sessies geleerde oplossingsgerichte coachingsinterventies.

*Programmaonderdeel 4: “Teamsynergie. Werken met de Elementen en teamrollen***”**.

In dit onderdeel passen cursisten onder supervisie de teamrol theorie van Belbin toe, die ze in het Basicsprogramma clinical leadership hebben geleerd, op een teamcasus.

*Programmaonderdeel 5: Wat houdt je koplopersrol in, etc.*

Het is zeer belangrijk dat de deelnemers zicht hebben op/ bewust zijn van hun rollen in dit verandertraject, hun eigen “bedoeling”, eigen drijfveren en doelen die ze willen bereiken; de daarvoor benodigde vaardigheden/ competenties, de vaardigheden/ competenties die ze al bezitten en die ze verder te ontwikkelen hebben.

Wat in het gesprek naar voren komt, wordt door de docenten en de deelnemers zelf gekoppeld aan de verschillende theorieën over het (helpen) veranderen van organisaties (kleurentheorie, Large Scale Intervention, Whole Scale Change) en vormt de input voor de inhoud van de volgende dagen.

**Literatuur:**

W. Hart en MN. Buiting: Verdraaide organisaties

 L. de Caluwé: Denken over veranderen in vijf kleuren. In M. & O. 1998, nummer 4.

L. de Caluwé, T.H. Que en H. Vermaak: Denken over het veranderen van mensen en organisaties. In M. & O. 2001, nummer 6.

T.M. van Nistelrooij, R. de Wilde en M. Bakker: Large Scale Intervention. In M. & O. 2002, nummer 1.

T.M. van Nistelrooij: Veranderen vanuit Whole Scale Change.

Joop Swieringa en Jacqueline Jansen: Gedoe komt er toch. Zin en onzin van organisatieverandering. Scriptum management, 2005.

F.P. Bannink: Oplossingsgerichte therapie. In GZ-psychologie 2010, nummer 3.

L. Cauffman: Oplossingsgericht managment en coaching.

L. Cauffman: Simpel.

R.Meredith Belbin: Teamrollen op het werk. 2010, Boom uitgevers Amsterdam