

**Accreditatieaanvraag ivm cursus**  
**"Personal Leadership Development and Self-reflection for Medical Doctors"**

**Venue in-hospital and at Vlieland**

**September 27 and October 1,2,3**

**Program Outline for 3+1 days**

**Wednesday 27 September (single session, in hospital)**

***Flexible working, leadership and organization in the 21th century***

14h00-18h00

Many organizational structures focus on control and control and leadership. Consequently risk-taking behavior, distrust and dependence.'Organizations 3.0', on the other hand, are hierarchical, sustainable, minimal managing and focusing on Co-Creation. This module gives you new insights about what this organizational change is really like. The success of a chosen strategy depends to a large extent on the level of support you are aware of. Mathieu Weggeman offers you a new perspective on organizational change: the 'inside' of change. In addition, the question of how change is going to happen is central. What happens when organizations change? How do you experience the involved that? And under what conditions are they moving? In short: How does the organizational landscape look like all those who together Creating, Keeping Stable or Moving Right? A thorough analysis of dynamics in that organizational landscape leads to new insights what organizational change now is.

Purpose: In-depth understanding of the dynamics of organizational change, Your role as a leader in this context, and, your personal leadership style.

Faculty: Mathieu Weggeman, Karin Jironet.

Pre-reading:

**Robertson, B.** (2016). *Holacracy: the revolutionary management system that abolishes hierarchy*. Penguin Books Ltd.

**Laloux, F.** (2015). *Reinventing organizations*. Het Eerste Huis.

**Smit, C.** (2008). *Kleur bekennen: wat vind jij gewenst en ongewenst gedrag?* Uitgeverij Thema.

**Kets de Vries, M.F.R.** (2006). *The leadership mystique: leading behavior in the human enterprise*. Pearson Education Limited.

**Porter, M.E., Olmsted Teisberg, E.** (2006). *Redefining Health Care: creating value-based competition on results*. Harvard Business Review Press

**Veen, van, P.** (2016). *Dierbare collega's: apenstreken op de werkvloer*. Stichting Apenheul, Uitgeverij van Veen Info.

Venue: Haarlem Zuid.

## **Sunday 1 October (3 days at Vlieland)**

### **Start With Why**

12h00-16h00 Introduction to Simon Sinek's *Golden Circle*, its relevance for Spaarne Gasthuis leadership model and implications for and of your personal leadership style. The Golden Circle provides a way to communicate consistently about the hospital's purpose, cause or belief. Communication is key. Everything you say and do is consistent with and authentic to that belief, when you're aligned and in tune with your self, your team and your common purpose. Three important traits of your common leadership, although expressed individually, are Clarity, Discipline & Consistency:

Clarity of WHY – If you can't clearly explain why your specialization does what it does and why it's important for SG, how can anyone be inspired to contribute? The *why* is the raison d'être and must be clearly articulated.

Discipline of HOW – Holding yourself true to the purpose and sticking to how you achieve your *why* is the hard part. It requires discipline. How will you foster it?

Consistency of WHAT – Why is just a belief. The how is how you achieve the belief and what you say and do is the proof of your belief. If you are consistent with *what* you say and do, you will become more authentic. This builds trust and loyalty in your team.

Purpose: Application of the Golden Circle onto the 6 thematic business cases that were identified in the previous module. What stands out as our core purpose, how can we facilitate its implementation and what does it ask of me as a leader? Why am I a leader? How do I tend to lead? Individuals exchange outcome of personal biographies and assessments in pairs.

Faculty: Dr. Karin Jironet.

Pre-reading:

**Sinek, S.** (2011). *Start with why: how great leaders inspire everyone to take action*. Penguin Books Ltd

**Keirsey, D.** (1998). *Please understand me II*. Prometheus Nemesis Book Co, U.S. Including extended personality test.

Venue: Vlieland.

17h00-18h00 Introduction to the Module, its learning goals and necessary steps in the modification processes and challenges of mindset, communication and behavior, presented by the Chairman.

18h30-20h00 Dinner.

20h30 -22h30 Fireside conversations. Introduction by Yonathan Keren, Deep Democracy, on *Leadership Through Introspection*:

Fractal patterns are a natural phenomenon. These patterns that repeat within themselves, showing similarity no matter how far you zoom in or out, can be found everywhere in life. In this lecture, Yonathan will take you through a few of his cases that demonstrate how behavioral and emotional patterns on a global scale can be found within each team and even within each individual. He will show how this insight can lead to incredibly powerful leadership by radical self-examination.

Purpose:

- Why is introspection the new 'organizational driver'?
- Exercising pattern recognition
- Understanding the impact of thoughts and emotions on systems and on yourself
- Exploration of patterns appearing in the thematic groups
- Sharing findings in plenary

Faculty: Yonathan Keren

Pre-reading:

**Kramer, J.** (2014). Deep Democracy: de wijsheid van de minderheid. Thema.

Venue: Vlieland.

## **Monday 2 October**

### **How to lead with your values and personality at the core?**

9h00- 12h00 How you communicate and act manifest in the systems and processes within your team and the entire hospital. What are your personal values and the values shared by your peers that guide how you bring your leadership cause to life?

Purpose:

- Non-violent communication
- Self-reflection
- Personal communication
- Individual- and group feedback
- Concrete and readily available tools and strategies for non-violent communication and leadership

Faculty: Keynote and workshop by Andrea Vogelsanger.

Pre-reading:

**Ansems, P., Moen, J.** (2009). *Kleur bekennen: kleedkamergesprekken over leiderschap*. Koninklijke van Gorcum B.V.

**Barrett, F., Fry, R., Wittrock, H.** (2012). *Appreciative inquiry, het basiswerk*. Scriptum

**Rosenberg, M.** (2006). *Non-Violent Communication Training Course*. Sounds True Inc.

12h00 – 13h00 Lunch on the move. Beach walk in 6 groups. Reflection on learning experiences.

13h00 – 16h00 *Can I Give You Some Feedback?* Whether working with a colleague or direct report, everyone on your team needs to know how to provide constructive feedback. The reason that feedback can be useful in relationships of all types, is that none of us can ever know for sure exactly how another person was impacted by our communication and the only way that we have of finding out how it "landed" for them is to check it out with them. Most of us do this far more frequently than we realize by paying attention to the other person's facial expressions body language, and other non-verbal indicators that reveal something about the recipient's response to our communication.

In this workshop we will practice both expression and adequate interpretation of expression by means of role-play and other exercises.

The role-play will be addressing the following clinically relevant leadership issues within the organization:

1. Team members who do not comply with agreements made.
2. Team members who show non-professional inter-collegial behavior.
3. Colleagues who tend not to be open to feedback.
4. Colleagues who tend to act dysfunctional in group meetings
5. Denial, or no attention for the agreed upon culture of communication.
6. Strategy for successful implementation of projects including modification of communication, behavior and most of all mind-set.
7. How to exercise ownership and responsibility within the specialty while transcending the boundaries of the specialties' specific interest in service of the greater good.

Purpose:

- Learn the vocabulary and process to deliver non-violent feedback confidently
- Practice delivering tough feedback with team exercises
- Use the hands-on tools to apply new skills

Faculty: Andrea Vogelsanger, Karin Jironet.

16h30-18h30 What is a *Code of Conduct* and can we together formulate one that safeguards our leadership values and principles and bring them into practice in every day life?

Faculty: Karin Jironet.

18h30-20h00 Dinner.

20h30-22h30 Working on the SG Code of Conduct in 6 groups.

Purpose:

- Identify and describe rules for implementation of non-violent communication and effectiveness strategies in a collectively embraced Code of Conduct.

Faculty: Karin Jironet.

Venue: Vlieland.

**Tuesday 3 October****What we do and what we need to do**

8h00 – 8h30 What does *Leiderschap Nieuwe Stijl* mean in practice, what does specialization mean for how we organize, what does leadership mean for the six themes' groups and the rest of the management?

Faculty: The Chairman.

8h30-11h00 What we need to do in each thematic group to achieve our goals by 1 January 2018: Implementing new meeting structures, achieving greater distribution of leadership, create an agenda for delegation of decision making and coordinate agendas for the coming three months.

11h00-11h30 Assembly and check-in

12h00-14h00 Continued group work

14h00-16h00 What changed? Personal reflections and impressions from Vlieland 2. What further education and training do I as an individual medical leader need now: self-reflection on the basis of personal assessment.

Facilitated by the Chairman.

Venue: Vlieland.

## **Faculty**

### **Andrea Vogelsanger**

Andrea traint met hart en ziel op het gebied van diversiteit & NonViolentCommunication. Kenmerkend in haar werk is haar drijfveer om op zoek te gaan naar de verbinding, inleven in een ander, de ander kunnen bereiken --- met woorden en acties. De houding van verbinding en empathie leeft zij ook in haar trainingen en op die wijze brengt ze haar kennis op levendige wijze over----waardoor mensen hun eigen kracht weer ervaren en handvatten krijgen om (opnieuw) verbindingen aan te gaan; met hun zelf en anderen. In hun werk en leven. Andrea Vogelsanger biedt maatwerk trainingen op het gebied van communicatie & diversiteit en werkt voor en met professionals, profit- en non profit organisaties, overheid en particulieren. Andrea Vogelsanger heeft in de GGZ gewerkt als hulpverlener, zij is gestalttherapeut Msc en international CNVC gecertificeerde trainer geweldloze communicatie en trainer mindfulness MBSR.

### **Jonathan Keren**

Yonathan begon op jonge leeftijd als bedrijfstrainer communicatie- en managementvaardigheden. Hij werkte voor grote organisaties zoals KPN, Compaq en de landmacht. Na zijn studie aan het Conservatorium en de Theaterschool Amsterdam startte hij zijn privépraktijk als docent stem/zang en doceerde hij groepen in het hoger onderwijs. Daarnaast ontwikkelde hij stemen presentatiestrainingen voor het bedrijfsleven.

In 2007 kwam Yonathan in aanraking met Deep Democracy en ervarde hij direct het positieve effect en de potentie van de methode. Als een van de eersten in Nederland werd hij opgeleid door Myrna Lewis, de oprichtster van Deep Democracy, The Lewis Method.

Na zijn opleiding tot Deep Democracy trainer volgde Yonathan bij Myrna Lewis een tweejarig intensief trainingstraject in Proces Geëngageerde Psychologie en Deep Democracy om procesbegeleiders en trainers te begeleiden, op technisch en therapeutisch niveau.

Deze ontwikkelingstrajecten leidden tot werk als procesbegeleider en Deep Democracy trainer in het bedrijfsleven, de kunsten en de privésfeer. Yonathan gaf trainingen en workshops, en begeleidde trajecten bij organisaties zoals de Knowmads business school, de Haagse Hogeschool, de Willem de Koning Academie, de Gerrit Rietveld Accademie, Galerie de Appel, Museumnacht Amsterdam en, recent, Arkin, Roads en gemeente Amsterdam.

**Prof. Dr. Ir. M.C.D.P. Weggeman** (Mathieu (Eindhoven, 1953) is hoogleraar Organisatiekunde, in het bijzonder Innovatie Management aan de Faculteit Industrial Engineering & Innovation Sciences van de Technische Universiteit in Eindhoven. ([www.tue.nl](http://www.tue.nl)). Hij heeft als focus voor zijn onderzoek gekozen voor het begrijpen en verklaren van innovatieprocessen in technologie-, kennisintensieve en culturele organisaties. Zijn bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar het leidinggeven aan professionals, strategieformulering, het realiseren van collectieve ambitie in teams en organisaties en de werkwijzen en het waardensystemen van de nieuwe generatie.

Samen met zijn promovendi verricht hij onder meer onderzoek naar flow en team flow bij professionals, naar de motieven die professionals hebben om kennis te creëren en te delen, naar de kenmerken van het (pré) *fuzzy front*

end van innovatieprocessen, naar de rol van lef, humor en kunst in organisaties en naar de invloed van esthetiek van werkprocessen op de affectieve binding van professionals en in het verlengde daarvan op de kennisproductiviteit van de organisatie.

Naast zijn werkzaamheden aan de tue voert Mathieu Weggeman een eigen adviespraktijk als adviseur. In die praktijk houdt hij zich ondermeer bezig met het ontwerpen van de inrichting en besturing van kennisintensieve organisaties, het faciliteren van een innovatievriendelijke samenwerkingscultuur, de conditionering van context-afhankelijke zelfsturing, het - al dan niet - leidinggeven aan professionals en het stimuleren van de esthetiek van werkprocessen.

Mathieu Weggeman houdt ook lezingen over zijn werk. De humor die daarbij regelmatig aan de orde is, is niet representatief voor zijn werk maar moet gezien worden als een didactisch hulpmiddel. Voor zijn bijdragen aan de vakliteratuur ontving Mathieu Weggeman in 2001 de oeuvreprijs van de Orde van Organisatiedeskundigen (OOA) en in 2005 werd hij door collega's gekozen in de top-10 van de meest invloedrijke Nederlandse adviseurs.

In 2008 wint zijn boek "Leiding geven aan professionals? Niet doen!" de Managementboek van het Jaar Prijs en wordt genomineerd voor de Gids prijs 2008 voor het beste HRM-boek. In het verleden heeft Mathieu Weggeman gewerkt voor de Raad van Bestuur van Philips, leerde hij het vak ondermeer van meesters als C.K. Prahalad en Sumantra Ghoshal. Verder was hij partner bij Twynstra Gudde Management consultants en Chef Innovatie bij de Baak Managementcentrum VNO-NCW.

#### **Prof. Dr. Karin Jironet** (faculty & program facilitator)

Karin is a psychoanalyst and an internationally published autor. She works with large organizations worldwide on development and implementation of novel strategies for transformation in complex environments. In her work with executive development she offers tailor-made solutions suitable to corporations, empowering these businesses to face future challenges. The goal of board room development is to foster genuinely creative engagement, by going beyond the obvious through a learning experience that is both uncommon and thorough. I have an established and reliable practice within corporate settings in teaching how challenges offer us an opportunity for growth. Recent publications include Jironet, K. (2016). *Use it or Lose it: About Leadership Ethics in The United Nations*. In Goldman Schuyler, K., Baugher, J., Jironet, K. (Eds.) *Leadership for a Healthy World: Creative Social Change*; Jironet, K. (2014). Awareness and Beyond: Why Moving On Means Letting Go. In Goldman Schuyler, K., Baugher, J., Jironet, K., Lid-Falkman, *Leading with Spirit, Presence, and Authenticity*; Jironet, K. (2011). *Female Leadership. Management, Jungian Psychology, Spirituality and the Global Journey through Purgatory*; Jironet, K. (2010). *De Essentie van vrouwelijk leiderschap. Omgaan met de spanning tussen persoonlijke ontwikkeling en sociale rollen*; Jironet, K, Vriesendorp, D. (2006). *De rol van het geweten. Persoonlijke keuzes van leiders in het Nederlandse bedrijfsleven*.

## **References and obliged pre-reading material**

### **Boek met enkele auteur:**

- Sinek, S.** (2011). *Start with why: how great leaders inspire everyone to take action.* Penguin Books Ltd
- Robertson, B.** (2016). *Holacracy: the revolutionary management system that abolishes hierarchy.* Penguin Books Ltd.
- Laloux, F.** (2015). *Reinventing organizations.* Het Eerste Huis.
- Keirsey, D.** (1998). *Please understand me II.* Prometheus Nemesis Book Co, U.S.
- Kramer, J.** (2014). Deep Democracy: de wijsheid van de minderheid. Thema
- Rosenberg, M.** (2006). *Non-Violent Communication Training Course.* Sounds True Inc.
- Smit, C.** (2008). *Kleur bekennen: wat vind jij gewenst en ongewenst gedrag?* Uitgeverij Thema.
- Kets de Vries, M.F.R.** (2006). *The leadership mystique: leading behavior in the human enterprise.* Pearson Education Limited.
- Veen, van, P.** (2016). *Dierbare collega's: apenstreken op de werkvloer.* Stichting Apenheul, Uitgeverij van Veen Info.

### **Boeken met meerdere auteurs:**

- Manzoni, J.F., Valcour, M.** (2016). *Teams at Work: giving difficult feedback (with Facilitator's Guide).* Harvard Business Review
- Barrett, F., Fry, R., Wittockx, H.** (2012). *Appreciative inquiry, het basiswerk.* Scriptum
- Porter, M.E., Olmsted Teisberg, E.** (2006). *Redefining Health Care: creating value-based competition on results.* Harvard Business Review Press
- Ansems, P., Moen, J.** (2009). *Kleur bekennen: kleedkamergesprekken over leiderschap.* Koninklijke van Gorcum B.V.