

# Programma

## Leiderschap in ontwikkeling

### Data

#### Leergang 1

25 januari 2019  
22 maart 2019  
17 mei 2019  
5 juli 2019  
6 september 2019  
24 januari 2020

#### Leergang 2

15 februari 2019  
12 april 2019  
28 juni 2019  
30 augustus 2019  
18 oktober 2019  
14 februari 2019

### Algemene opzet van de leergang

12.45	Inloop en lunch
13.30	Interactieve sessie rond een wisselend thema met een vaste opbouw: <ul style="list-style-type: none"><li>○ inleiding in het thema</li><li>○ theoretische beschouwing: kennis en inzicht in het thema</li><li>○ praktische beschouwing: vaardigheid in het thema</li><li>○ van kennis naar actie: wat kun je er morgen mee doen?</li></ul>
15.30	Pauze
15.45	Intervisiesessie onder begeleiding van één van de trainers
17.30	Afsluitend drankje
Doelgroep:	Specialisten ouderengeneeskunde en huisartsen met ambities in leiderschap en organisatie. Deze leergang is geschikt voor artsen met en zonder ervaring op dit gebied.
Groepsgrootte:	6-10 personen
Trainers:	

- Ron Hamelers is specialist ouderengeneeskunde, docent en coach bij Radboudumc en daarnaast werkzaam als coach/adviseur bij My-doc. Hij ondersteunt medici bij het ontwikkelen van medisch leiderschap en managementvaardigheden.
- Joyce Kusters is werkzaam bij My-doc als adviseur en trainer. Ze werkt samen met teams en organisaties binnen de ouderengeneeskunde aan het vergroten van de professionele kracht. Vanuit deze rol kent ze de ervaringen binnen het werkveld.
- Bart van Lange is specialist ouderengeneeskunde, kaderarts opleiden en werkzaam bij My-doc. Hij werkt bij verschillende organisaties als specialist ouderengeneeskunde en ondersteunt de vakgroep in hun gewenste verandertraject.
- Sharayke van den Hoogen is arts, trainer en oprichter van My-doc. Vanuit haar functie volgt ze voortdurend de nieuwste ontwikkelingen binnen het werkgebied van de specialist ouderengeneeskunde.

Vanuit hun functies volgen Ron, Joyce, Bart en Sharayke voortdurend de nieuwste ontwikkelingen in de ouderengeneeskunde. Ze werken samen met artsen, teams en organisaties in het veld aan het vergroten van de professionele kracht, de efficiëntie, de kwaliteit en het werkplezier.

### **Specifiek programma per thema**

- (Persoonlijk) leiderschap
- Teamontwikkeling
- Profileren en positionering
- Verandermanagement
- Organiseren van de praktijk

### **(Persoonlijk) Leiderschap**

Doelstelling

- Kennis en inzicht in
  - Verschillende leiderschapsstijlen (met modellen van oa Blake en Mouton, Rouckhout en de Fruyt, Covey, model leiderschap Twijnstra Gudde)
  - Verschil leidinggeven en coachen
  - Model medisch leiderschap (Platform Medisch Leiderschap)
- Vaardigheden
  - Eigen leiderschapsstijl herkennen
  - Leren switchen van leiderschapsstijl
  - Kwaliteiten en valkuilen kennen
- Wat kun je er morgen mee doen?
  - Coachend gesprek voeren
  - Casuïstiek bespreken

### **Teamontwikkeling**

Doelstelling

- Kennis en inzicht in
  - de fases van teamvorming (Tuckman)

- Frustraties van teamwork (Lencioni)
- Verwaarloosde organisatie (Kampen)
- Lerende teams (Weggeman)
- Vaardigheden
  - De deelnemer kan voor zijn eigen team beoordelen in welke fase het team zich bevindt.
  - De deelnemer weet hoe hij/zij een eigen rol in de teamvorming kan nemen
- Wat kun je er morgen mee doen?
  - Inzet teamontwikkelingskaarten
  - Inzet fotokaarten
  - Informeel overleg organiseren/aandacht voor werkplezier

## Profilering en positionering

Doelstelling:

- Kennis en inzicht in:
  - De veranderende positie van de SO
  - Professionele identiteit (Ruijters)
  - Invloed (Cialdini)
  - Medisch leiderschap (Platform Medisch Leiderschap)
  - Stakeholder analyse
  - Leiderschap en positioneren (Weggeman)
- Vaardigheden
  - Wie ben jij/welke competenties heb jij?
  - Stakeholder analyse eigen afdeling/eigen positie
  - Overzicht eigen netwerk: met wie ben je verbonden
- Wat kun je er morgen mee doen?
  - Presentatie geven/pitchen
  - Eigen positioneringsplan maken
  - Op welke niveau van medisch leiderschap zit je zelf en welk niveau vraagt het team waar je in zit?

## Verandermanagement

Doelstelling:

- Kennis en inzicht in
  - Ambitie bepalen
  - 4 Kamer appartement van verandering
  - Veranderstrategieën (de Caluwe)
  - Werken met weerstanden (oa Deep Democracy)
  - Delegeren en mandateren
- Vaardigheden
  - Eigen ambitie bepalen
  - Eigen voorkeursstrategie herkennen, herkennen eigen valkuil. ontwikkelen stijflexibiliteit.
  - Omgaan met weerstand in team
- Wat kun je er morgen mee doen?
  - Verander-analyse
  - Verandertraject

## **Vrije ruimte in te vullen: mediatraining, pitchtraining, financiering in de toekomst, etc.**

Doelstelling: samen met de deelnemers wordt de invulling van de laatste sessie bepaald.

- Kennis en inzicht in
- Vaardigheden
- Wat kun je er morgen mee doen?

## **Terugkombijeenkomst**

Doelstelling:

- Kennis en inzicht in
  - Ophalen van de kern-kennis uit de voorgaande bijeenkomsten:
    - Teamontwikkeling
    - Profilering en positionering
    - Verandermanagement
- Vaardigheden
  - Hoe is het persoonlijk leiderschap afgelopen maanden vastgepakt binnen deze thema's
- Wat kun je er morgen mee doen?
  - Tips en tricks om verandering vast te houden
  - Uitwisseling in de groep bevorderen, zodat ze als groep verder gaan in leiderschapsuitwisseling

## **Specifiek programma rondom intervisie-sessie**

Doelstelling:

- Methode Withmore: GROW
- Uitwisseling van casuïstiek, vragen en dilemma's over persoonlijke ontwikkeling, samenwerking, leiderschap en dergelijke.
- Leren van een intervisie-methode, zodat de groep na de leergang als intervisie groep zelfstandig verder kan.