Uitwerking modules “Inhoudelijk Leiderschap” ( iedere dag bestaat uit vier delen. )

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. De rol van de SO als Leider van het Multidisciplinair team.**  **2. Management rollen en zelftest.** | - Kick off met uitgangspunten (Verenso beroepsprofiel)  - In GRZ ligt de nadruk op behandeling met SO medisch eindverantwoordelijk  - Debat over rol van arts in het Multidisciplinaire team.  - Belangrijke competenties voor “Meer dan medisch”  - Zelfanalyse test management vaardigheden  - Leiderschap: Do’s and Don’ts van leidingnemende SO’s | Arnold Jongenburger  Roland van Peppen  Wilco Achterberg? |

Uitwerking:

1. Aan de hand van prikkelende presentatie gaan we in debat over de rol van de SO. Maken daarbij gebruik van beroepsprofiel VERENSO. (werkvorm presentatie en debat)

Belangrijke competentie bij Debatteren is (net als bij leidinggeven) : overtuigend argumenteren.

1. We onderscheiden een viertal rollen waarbij we activiteiten en de ontwikkeling van een taakvolwassen SO doornemen. (ontwikkeling van rol 1 naar rol 4) (hand-out invullen met eigen activiteiten. In welk veld van invloed besteden we de meeste tijd?)

Een interactief programma met de nadruk op de diverse rollen en velden van invloed:

Rol 1. Als behandelaar: Arts- Patiënt relatie (heel veel directe invloed)

Rol 2. Als “dirigent” van het team (redelijk veel invloed, maar toch al minder direct.

Rol 3. Als onderdeel van de Vakgroep (Medische staf). (Invloed is al beperkter)

Rol 4. Als onderdeel van de regionale/ landelijke keten (Denk aan invloed binnen VERENSO en regionale overleggen met ketenpartners, veelal indirecte invloed) )

1. Aan de hand van het Management modellen uit de 20ste eeuw bespreken we uiteindelijk het management model van Robert Quinn. Het model van de conflicterende waarden. We doen een zelf test om eigen managementprofiel in kaart te brengen. (Werkvorm: presentatie managementmodellen , zelftest invullen en nabespreken)
2. Ten slotte bespreken we de Do’s and Don’ts van leidingnemende SO’s. (werkvorm: Aan de hand van het carrière verhaal van Wilco proberen we te achterhalen wat succesfactoren zijn om een leidingnemende SO te zijn.) Het boekje “Uitblinkers” van Malcolm Gladwell is wellicht ook nog een aardige aanvullende inspiratiebron.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3. Strategie en visie “Hoe richt ik mijn team in zijn omgeving”**  **4. Analyse van het eigen GRZ team.** | - Strategie ontwikkel traject (SWOT, concurrentie analyse etc. )  - Strategisch beleidsplan van de eigen organisatie onderzoeken.  - Rol van externe stakeholders, wet en regelgeving, inkoopeisen zorgverzekeraars, financiering en operationele vertaling naar werkzaamheden van het team.  Patiënt:  -Patiënten communicatie en zelfmanagement  - Afstemmingen van verwachtingen (naar patiënt en onderling)  - Afstemmen en onderhandelen met patiënt zijn onderdeel van het proces.  Team (interne) analyse:  - Kritische succesfactoren van teams  - Teamanalyse van de eigen teams (bijv.Belbin)  - Naar een beter team met dezelfde mensen  - Leidinggeven aan teams (geen functie maar activiteit)  - Mono- multi-, interdisciplinaire teams en consequenties voor vergadering en | Arnold Jongenburger  Roland van Peppen  Gasten:  Bestuurder of directeur van een zorg organisatie? (Bijv. Hans Stravers van Laurens ?) |

Uitwerking:

1. Aan de hand van een presentatie verkennen we het strategie ontwikkel traject. Vervolgens vragen we een bestuurder om zijn visie op de ontwikkelingen van de Geriatrische Revalidatie met ons te delen. (werkvorm presentatie)
2. De SO’s hebben het strategisch beleidsplan van de eigen organisatie doorgenomen en verzorgen een korte presentatie over de speerpunten en de consequenties voor het GRZ team. (werkvorm intercollegiale interactie)
3. We stellen een lijst op van belangrijke externe stakeholders en gaan met behulp van internet op zoek naar relevante websites (werkvorm collectief surfen op het net met Arnold achter de muis.)
4. Team analyse. Wat maakt een team een topteam? Verschillende soorten teams. Met behulp van het model voor teameffectiviteit maken we een team analyse. En verzamelen we verbeterpunten.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **(Inhoudelijk) Leidinggeven aan teams.** 2. **Teamcommunicatie en het verloop van de teamvergadering.** | - Inhoudelijk leiderschap. Hoe veranker ik nieuwe kennis in mijn team?  - Van methodische analyse naar SMART doelen  - Van SMART doelen naar Evidence Based interventies  - Het gebruik van meetinstrumenten bij het evalueren van SMART teamdoelen.  Analyse van de eigen MDO vergadering  - Belang van de teamrapportage  - Rol van de voorzitter  - Casuïstiek | Roland van Peppen  Arnold Jongenburger  Romke van Balen |

Uitwerking:

1. Interactieve presentatie over Richtlijnen. Wat is ervoor nodig om kennis in het team te brengen? Wat is de rol van de SO daarbij? (werkvorm interactieve presentatie)

1. Hoe kom je bij revalidatie tot SMART behandeldoelen en evidence based interventies. ICF model als onderlegger voor doelen stellen. Doelen stellen op participatieniveau betekent ICF van achter naar voren. Casuïstiek in ICF model onderbrengen en dan vertalen naar SMART behandeldoelen. (werkvorm presentatie en casuïstiek.) Vraag: welke rol speelt het ECD bij het ondersteunen van deze systematiek? Voorbeeld EVEAN?
2. Analyse van de eigen teamvergadering aan de hand van video’s. (werkwijze: met behulp van de kijkwijzer analyseren we diverse MDO’s) We bespreken de rol van de voorzitter. Aan de hand van de 10 meest voorkomende knelpunten in MDO”S bespreken we oplossingsrichtingen. (werkwijze intercollegiale consultatie)
3. Leiderschapslessen uit de Corona tijd. Inhoudelijk Leiderschap in crisistijden (Ellen Vreeburg)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7. Leidinggeven aan professionals**  **8. Van plan naar Actie verandermanagement in de praktijk.** | - Situationeel leidinggeven  - Specifieke kenmerken van professionals  - Consequenties voor leidinggeven (shared values)  - Casuïstiek  - Talentenmanagement in het team  - Principes van verandermanagement  - Eigen voorkeurs stijl onderzocht  - Oefenen met interventies  - Presentatie eigen actiepannen  - Succesvolle implementatie | Arnold Jongenburger  Roland van Peppen |

Uitwerking:

1. Leidingnemen is leidinggeven. Wat komt er kijken bij het leidinggeven aan professionals? Aan de hand van een presentatie wordt het model van situationeel leidinggeven doorgenomen. Dit wordt uitgebreid met specifiek leidinggeven aan professionals. Ten slotte bespreken we casuïstiek van lastige teamleden. ( Werkwijze: Presentatie en hand-out met realistische casuïstiek waarbij SO’s zich verdiepen in mogelijke acties. Ieder groepje presenteert daarna 1 casus)
2. Het implementeren van de eigen ideeën vraagt om verandering. We bespreken de verschillende modellen uit het verandermanagement . (Kleuren van De Caluwe) en beoordelen onze eigen voorkeursstijl. De SO’s presenteren hun implementatie plannen aan elkaar.
3. Met behulp van de pre mortem methode onderzoeken we mogelijke knelpunten bij de implementatie en formuleren daarbij oplossingsmogelijkheden ( Werkwijze: visualiseer dat er over drie maanden niet is gebeurd. Hoe komt dat dan? Wat ga je daar aan doen)
4. Evaluatie en feedback (Werkwijze: Met behulp van een meetlat op de grond schaal 0-10 vragen we de deelnemers om aan te geven op wat de cursus heeft opgeleverd) Ten slotte Feed Back. De deelnemers geven elkaar en ons een kadootje door feed back te geven. (Vorm iets op schrijven en inpakken? Of vel papier op de rug en opschrijven wat je de ander wilt zeggen)