

**Opfris- en verdiepingsdag voor oud-deelnemers van de cursus
Coördineren en leidinggeven voor doktersassistenten**

*Programmabeschrijving*De deelnemers wordt in de intake-vragenlijst gevraagd de handout van de scholing ‘Coördineren en leidinggeven’ (C en L) voor doktersassistenten nog eens te lezen en de training triggers te herlezen. Tweederde van het programma is vraaggestuurd opgebouwd aan de hand van de resultaten van de intake-vragenlijsten van deelnemers.

Programma

10.00 – 10.20 uur Kennismaken d.m.v. een ijsbreker, afspraken voor de dag

10.20 – 11.30 uur Herinnering: opfrissen van de cursus C en L en interessante blogs bespreken

11.30 – 11.40 uur Koffie

11.40 – 12.30 uur Bespreken van twee of drie moeilijkheden. Ten minste één keer de Balint- methode toepassen. Thema’s komen bij voorkeur uit de casuïstiek van de intake-vragenlijst.

Mochten er geen of weinig thema’s zijn binnengekomen, dan valt de docent terug op de meeste thema’s die in vorige scholingen gekozen zijn:
- Doen, Doen doen en Laten doen
- Aansporende (niet goed – goed – beter) afspraken maken (resultaat-, gedrag- en ontwikkelafspraken maken)
- Mijn kernkwadrant (leren expliciteren van eigen kracht – valkuilgedrag – ontwikkelbehoeften en allergieën)
- Kernkwadrant van mijn medewerkers (kernkwadranten leren gebruiken bij samenstelling van (sub)-teams, dynamieken op persoonlijk vlak
- Dynamieken in het team (de ontwikkelingsstadia van een team, persoonlijke affiniteit en allergie, gebruik van huishoudelijke regels)
- Doelmatigheidsmodel van het team (invloed van een collectieve ambitie op rollen en doelen, werkwijzen en procedures en persoonlijke relaties)

12.30 – 13.00 uur Lunch

13.00 – 17.20 uur Gedragvaardigheidstraining met trainingsactrice, rond 15.00 uur onderbroken voor een theepauze van 10 minuten

Oefenen met casuïstiek van deelnemers (aan de hand van de resultaten van de intake-vragenlijst. Mochten er te geen of te weinig casuïstiek zijn, dan behandelt de docent:
- Sturende feedback geven (de medewerker bijsturen in zijn gedrag of resultaten)
- Feedback geven doorgeven (de medewerkers leren elkaar feedback te geven)
- Situationeel leidinggeven (de stijl van leidinggeven bij het geven van opdrachten aanpassen aan het niveau van wat de medewerker of het team aankan)
- Competentiegericht interviewen
- Grenzen stellen (het kader waarbinnen medewerkers zich kunnen gedagen, afbouwen
- Correctiegesprekken voeren (herhaaldelijk hinderend gedrag van medewerkers bijsturen).

17.20 – 17.30 uur Afsluiten en evaluatie.