**Opleidingsdag avondworkshop**

**“Durf het beste uit jezelf te falen”**

Datum: 3 november 2020

Tijd: 18:30 – 20.45 uur (2 uur) (tijd is breder i.v.m. accreditatie)

Sprekers: Drs. Joris Mencke, comedian, trainer, keynote-spreker

Locatie: (voorlopig) Golden Tulip West-Ende

**Aanleiding**

Op 3 november 2020 vindt de vierde opleidingsdag van het Elkerliek plaats. Doel van de opleidingsdag is opleiden en ontwikkelen meer te laten leven in het Elkerliek en het verbinden van opleiders en specialisten. Het thema van deze dag is “aanspreekcultuur”, en dan hoe je onderling feedback geeft en ontvangt, als collega’s, AIOS en specialist, om zo tot leren te komen.

Joris Mencke sluit aan bij de doelgroep, zoekt verbinding, brengt spannende dialogen op gang, gooit er hier en daar een grap en in een grol in, neemt voorbeelden uit de sport, cultuur en het bedrijfsleven mee en als het publiek op het puntje van haar stoel zit slaat hij toe met de kern van zijn boodschap. In dit geval “Om te kunnen veranderen moet proberen te leren van vallen en opstaan”. De wereld waarin we opleiden is veranderd en daarmee ook de aanspreekcultuur zoals deze binnen het leerklimaat tot uiting komt.

**Doelgroep**

In de basis: Opleiders en begeleiders van AIOS, semiartsen en coassistenten. Ook A(N)IOS, PA en VS zijn welkom.

**Doelen**

Aan het eind van de workshop:

* Weten de deelnemers dat er fouten gemaakt mogen worden en dat deze zowel herkend, erkend als besproken moeten/kunnen worden (zonder dat het tot een conflict leidt).
* Weten de deelnemers dat het geven en ontvangen van feedback niet gekoppeld is aan de functie, rol of ervaring van de gever en ontvanger.
* Kunnen de deelnemers op hun afdeling een cultuur creëren waarin het geven en ontvangen van feedback geïntegreerd is.
* Leidt bovenstaande ertoe dat vakgroepen onderdeel zijn/worden van een lerende organisatie.

**Lesopzet**

MdG Marjolein de Groodt, opleidingsadviseur

JM Joris Mencke

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 18.30 | Opening middag en toelichting programma | Voorzitters RVB  MdG |
| 18.45 | Presentatie waarin op basis van de actualiteit wordt gekeken naar opleiden en en de aanspreekcultuur binnen de medische wereld. Hoe ga je om met de verandering van de opleidingscontext? Hoe laat je het meester-gezel principe los en ben je in het kader van geven en ontvangen van feedback elkaars gelijke? Op welke wijze integreer je een aanspreekcultuur in de dagelijkse werkzaamheden? | JM |
| 19.30 | De begeleide discussie met als resultaat “Concrete eerste stap verbetering aanspreekcultuur in de praktijk” wordt ingeleid en de bijbehorende opdracht wordt uitgelegd.   * Wat typeert jullie aanspreekcultuur nu? * Waar wil/moet je naar toe als opleidingsgroep? * Welk gedrag moet jullie groep veranderen om van de ene naar de andere situatie te gaan? * Welk gedrag wil je als opleidingsgroep in de veranderende situatie laten zien? * Hoe ga je om met de uitdagingen die je in deze verandering tegenkomt? * Wat heb je nog nodig om deze uitdagingen aan te gaan? * Hoe kan de COC hierbij ondersteunen? | JM (eventueel met hulp van MdG) |
| 19.40 | De deelnemers gaan per vakgroep uit elkaar, wisselen successen en ervaringen uit op basis van presentatie JM. Daarna gaan ze aan de slag met het maken van een “plan de campagne” voor in de praktijk.  Alle sprekers lopen rond om te begeleiden waar nodig en informatie op te halen. | JM (eventueel met hulp van MdG) |
| 20.10 | Terugkoppeling van enkele vakgroepen met welk resultaat/concrete stap zij deze avond naar huis gaan | JM |
| 20.20 | Samenvatting van de begeleide discussie   * Beschouwing & reflectie * Tips & tricks voor de deelnemers | JM |
| 20.30 | Afronding avond en evaluatie | MdG |
| 20.45 | Einde | - |

**Bronnenlijst/achtergrondinformatie**

Medewerkers worden tegenwoordig overspoeld met gedragsmodellen, communicatietheorieën en feedbacktechnieken. Het risico is dat men uit het oog verliest waar het in de kern om draait: het toepassen van het geleerde in de praktijk en het realiseren van een daadwerkelijke gedragsverandering. De focus van deze workshop ligt primair op gedragsverandering en secundair op de gewenste verandering, namelijk het bespreken van gemaakte fouten cq. het creëren van een veilige aanspreekcultuur.

*Is het mogelijk te veranderen? Kan het slimmer, beter, efficiënter en leuker?*

De statistieken spreken niet in ons voordeel. Je zou er bijna niet aan beginnen. Gaat het vanzelf? Nee, het is zelfs behoorlijk lastig. Waarom zou je toch een poging wagen? **De beloning is hemels.**

*Hoe?*

Tijdens de workshop ga ik in op diverse aspecten van **menselijk gedrag,** de **werking van ons brein** en hoe we in ons hoofd vaak worstelen met verandering. Wat werkt wel en wat werkt niet als we willen veranderen?

Ik geef **nieuwe inzichten en handvatten**waar deelnemers met elkaar over**in gesprek gaan**en na afloop**direct mee aan de slag kunnen.**

* Dweck, C. (2017) *Mindset:* Changing the way you think to fulfil your potential. (2). Edinburgh: Robinson.
* Have ten, S., Have ten, W., & Rijsman, J. (2018). Naar een sociale psychologie van gedragsverandering in organisaties. *Holland Management Review, 2018*(177), 67-75.
* Heins, G. (2017). *Aanspreken? Gewoon doen!:* Hoe je nou echt een aanspreekcultuur creëert. (1). Amsterdam, Nederland: Boom Uitgevers Amsterdam.

**Presentatie/Hand-out (indien mogelijk/van toepassing)**

N.V.T.