



Door één deur

Zonder stress lekker samenwerken

Inleiding

De samenwerking op tal van plekken in de gezondheidszorg staat onder een steeds zwaardere druk. Er is onvoldoende tijd of aandacht om onderhuidse gevoelens en irritaties te bespreken en op te lossen. Men voelt spanningen maar het is lastig de juiste aanpak te vinden. Het geven van feedback kan leiden tot tegenaanvallen en verwijten.

In deze workshop krijgt u een analysemodel aangereikt om zeer precies te achterhalen wat de oorzaak van het spanningsveld is en oplossingsrichtingen om de druk van de ketel te halen. Natuurlijk is het belangrijk te starten met de verschillen te begrijpen en te accepteren. Vaak moet het samenwerkingsstelsel ook geoptimaliseerd worden. In deze workshop krijgt u de hulpmiddelen mee om dat te bereiken.

Programma

13:00	Inleiding
13:05	Inventarisatie praktijkvragen en situaties deelnemers
13:30	Formulier Kloofmeting Functioneren maatschap/vakgroep (start veranderproces!) Om een veranderproces groepsmatig te starten zal de groep zelf moeten vaststellen wat of er een kloof is tussen de gewenste situatie en de huidige en zo ja, hoe groot op een schaal van 1-10. De criteria waarop beoordeeld wordt kunnen zelfs door de groep worden vastgesteld of erkend. Voorbeelden van criteria: <ul style="list-style-type: none">- kwaliteit informatieoverdracht- kwaliteit snelheid van besluitvorming- kwaliteit snelheid van handelen- kwaliteit elkaar ondersteunen Bij een kloof van meer dan 1,5 punten dient actie ondernomen te worden.
13:50	Overzicht m.b.v. Analyseformulier Team Gebouw – inleiding Het teamgebouw bestaat uit vier verdiepingen en twee kanalen Verdiepingen: <ul style="list-style-type: none">- basis: missie en visie- relationele kwaliteit: acceptatie van verschillen, erkenning van kwaliteiten- taken en rollen: helder qua inhoud en verwachtingen, acceptatie ervan- inzicht en overzicht van specifieke normen en waarden deze groep dit jaar

Kanalen dienen om problemen op te lossen in heftige dynamiek:

- Efficiënte vergadertechnieken

- Afspraken mbt feedback en kritiek op persoonlijk niveau

Eén en ander wordt uitgewerkt en er worden hulpmiddelen en schema's verschaft.

- 14.00 a. Missie en visie - opstellen specifiek geformuleerde missie
b1. Relatieve aspect optimaliseren – m.b.v. de 5 persoonskenmerken
Aan de hand van een schema met continua - schalen van 1 t/m 100 - op thematiek:
- introversie-extraversie
- confronterend - conflict mijndend
- omgaan met details: matig - extreem goed
- sensitiviteit: hoog - laag
- omgaan met veranderingen: geen interesse - hoge interesse
b2. Oefening toepassing ervan
- 15:00 Pauze
- 15:30 c1. Taken, portefeuillehouders & Teamrollen - inhoud en werkwijze
Taken als voorzitter en opleider etc.
rollen: zie Belbin en variaties
- 15.50 c2 Toepassing in de praktijk
- 16.00 d. Opstellen korte-termijn doelstellingen, jaarplan, beleidsplan:
valkuilen en attentiepunten
- 16.10 e1 Essentiële afspraken m.b.t. kritiek en feedback (nieuwe methode)
Toelichting nieuwe methode: in tegenstelling tot de meeste adviezen, raden wij aan bij het geven van feedback de eigen gevoelens nog niet bespreekbaar te maken, maar je te beperken tot:
- feitelijke beschrijving van andermans handelen
- op licht positieve toon
- gevolgd door belangstellende vraag om toelichting op de beweegredenen
Afhankelijk van de reacties kan volgen: acceptatie/probleemoplossend gesprek: hoe het anders te doen / onderhandeling: andere aanpak nodig, hoe dat te verkrijgen en consequenties van niet veranderen/ kritiek: duidelijke veroordeling gedrag - in volgorde van hardheid op een continuüm van conflicthantering
- 16.30 e2 Korte oefening feedback geven
- 16.45 Enkele belangrijke vergaderinnovaties en wat verder ter tafel komt.
Toelichting: nieuw agendamodel/systeem van voorlegger en opstellen vergaderreglement.
Samenvattende informatie, zeer beknopt omdat het een workshop van een dagdeel betreft.

17.00 Afronding en evaluatie

Leerdoelen

Leren kennen van eigen drijfveren, valkuilen en zwakke plekken in omgaan met anderen

In kaart brengen van communicatieprofiel.

Inzicht in functioneren eigen professionele omgeving

Werkvormen

Interactieve colleges met mini-oefeningen en casuïstiek. Deelnemers worden uitgenodigd specifieke probleemgebieden naar voren te

brengen en ervaringen te delen, zodat de cursus zoveel mogelijk aansluit bij de praktijk van de deelnemers.

Bij aanvang zal het communicatieprofiel in kaart worden gebracht aan de hand van persoonskenmerken en gedragsvoorkeuren (extraversie, conflicthantering, werkinstelling, sensitiviteit en veranderbaarheid)

Canmeds

<i>Communicatie</i>	Kennis over communicatie- en gesprekstechnieken met betrekking tot onderhandelen, overtuigen en beïnvloeden binnen de context van de geneeskundige praktijk.
<i>Samenwerking</i>	Effectief omgaan met patiënten, collega's, ziektekostenverzekeraars en management. Handvatten voor conflicthantering en intercollegiale samenwerking.
<i>Professionaliteit</i>	Reflectie op eigen kennis en handelen. Bevorderen persoonlijke ontwikkeling met betrekking tot omgaan met communicatief lastige situaties.

Docent:

Theo Bollerman studeerde rechten en psychologie en heeft meer dan 25 jaar ervaring in het geven van cursussen aan huisartsen, medisch specialisten en paramedici.

Vanaf 1990 verzorgde hij onder andere voor Postgrade (postacademische opleidingen artsen en apothekers) meer dan tweeduizend workshops voor huisartsen en apothekers met thema's zoals onderhandelen, vergadertechnieken, conflicthantering, tijdmanagement, verandermanagement en energiemanagement.

Daarnaast heeft hij in de afgelopen 20 jaar meer dan 180 vakgroepen en medische maatschappen begeleid op het terrein van mediation, fusering, teamontwikkeling en conflictbemiddeling.