

Programma training Persoonlijk leiderschap

Uitgenodigd: professionals vanuit verschillende behandel disciplines in de langdurige ouderenzorg, die zich verder willen ontwikkelen in leiderschap t.b.v. het invullen van de rol van relatiebeheerder of contactpersoon behandeling binnen een zorgorganisatie.

Datum: Diverse data in 2020 en 2021

Tijd: 1 scholing bestaat uit 2 dagen van 9:00-20:00 en 9:00-17:00

Locatie: Utrecht, Noord Holland

Docenten: Elise Mensink, Lonneke van de Burgwal

Globaal doel van de training:

Na het volgen van de training persoonlijk leiderschap zijn deelnemers zich bewust van hun persoonlijke drijfveren en kwaliteiten en kunnen zij deze effectief inzetten in het dagelijks werk. Daarnaast zijn deelnemers zich bewust van gebieden waarop zij zich verder kunnen en willen ontwikkelen om steeds zo effectief mogelijk te zijn in het dagelijks werk.

Specifieke leerdoelen:

De training is gebaseerd op de volgende competenties, de professional:

- Laat meerwaarde zien door mee te denken met de zorgorganisatie waar hij werkzaam is
- Is in staat aan te sluiten bij de verschillende gesprekspartners met duidelijke focus/ doel en verzorgt hierbij informatievoorziening van en naar de organisatie/ teamleden en leidinggevende/ directie
- Kan strategisch handelen in de relatie met de organisatie
- Heeft zicht op individuele kwaliteiten teamleden en weet deze optimaal te benutten
- Is in staat om anderen te stimuleren en te motiveren
- Kan verantwoordelijkheid afbakenen
- Is een teamspeler met de organisatie, het multidisciplinair behandelteam en de leidinggevende
- Is oplossingsgericht
- Heeft lef, durft door te vragen en is doortastend

- Heeft een voorbeeldfunctie voor collega's
- Is gedreven om dingen steeds beter te doen
- Blijft rustig in tijden van verandering

DAG 1

Concrete leerdoelen

- Deelnemer is zich bewust van persoonlijke drijfveren en motivatie
- Deelnemer is zich bewust van voorbeeldfunctie in leiderschap
- Deelnemer is zich bewust van verschillen in drijfveren, kwetsbaarheid en motivatie binnen een groep/team
- Deelnemer kent de principes van actief luisteren en de invloed van verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk
- Deelnemer kan persoonlijke ontwikkeldoelen benoemen op gebied van leiderschap en communicatie
- Deelnemer kent de theorie rond kernkwadranten van Ofman en kan deze toepassen in de praktijk
- Deelnemer is zich bewust hoe hij grenzen aanvoelt en aangeeft, en weet hoe hij dat in de praktijk effectief kan doen.
- Deelnemers kent effectieve vergadertechnieken en kan deze toepassen in de praktijk
- Deelnemer kan "weerstand" herkennen, onderzoeken en er effectief mee omgaan

Tijd	Onderwerp	Doelen	Werkvorm en resultaat	Begeleider	Benodigdheden
9:00	Introductie	Welkom, werkafspraken			
9:15 Halverwege de sessie een kwartier koffiepauze	Drijfveren	Deelnemer is zich bewust van persoonlijke drijfveren en motivatie Deelnemer is zich bewust van	Delen en luisteren Kennismaken vanuit drijfveren en motivatie		

		<p>voorbeeldfunctie in leiderschap</p> <p>Deelnemer is zich bewust van verschillen in drijfveren, kwetsbaarheid en motivatie binnen een groep/team</p>	<p>Alle deelnemers worden individueel plenair uitgenodigd om in gesprek te gaan over drijfveren en kwetsbaarheid.</p> <p><i>Waar ligt jouw passie, waar mogen ze mij 's nachts voor wakker maken? In combinatie met privé situatie, schets wie je bent als mens, privé en in je werk</i></p> <p><i>door met eigen inbreng te beginnen waarin je kwetsbaarheid, diepgang laat zien geef je "het voorbeeld" wat gevolgd kan worden</i></p>		
12:00 Lunchpauze					
13:00	Communicatie	<p>Deelnemer kent de principes van actief luisteren en de invloed van verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk</p>	<p>Theoretisch kader</p> <p>Niveaus van communicatie aan de hand van de luisterronde</p>		
13:30	Persoonlijke leerdoelen	<p>Deelnemer kan persoonlijke ontwikkeldoelen benoemen op gebied van</p>	<p>Leervragen inventariseren</p>		flapover

		leiderschap en communicatie			
14:30	Kernkwadranten	Deelnemer kent de theorie rond kernkwadranten van Ofman en kan deze toepassen in de praktijk	Theoretisch kader kernkwadranten wordt besproken		

	kernkwadranten	<p>Deelnemer kent de theorie rond kernkwadranten van Ofman en kan deze toepassen in de praktijk</p> <p>Deelnemer kent de principes van actief luisteren en de invloed van verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk</p> <p>Deelnemer kan persoonlijke ontwikkeldoelen benoemen op gebied van leiderschap en communicatie</p>	<p>Oefening in drietallen</p> <p><i>vanuit de theorie met elkaar in gesprek gaan, vul in een gespreksvorm een kernkwadrant in voor jezelf, leg de relatie tussen uitdaging en leervraag?</i></p> <p><i>Pas LSD toe</i></p>		
15:00	Pauze				
15:15	Kernkwadranten	Deelnemer kent de theorie rond kernkwadranten	<p>Plenaire terugkoppeling op proces:</p> <p>Hoe ging LSD?</p>		

		<p>van Ofman en kan deze toepassen in de praktijk</p> <p>Deelnemer kent de principes van actief luisteren en de invloed van verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk</p>	<p>Wat ben je je bewust geworden?</p>		
17:00 pauze					
17:30	Grenzen	<p>Deelnemer is zich bewust hoe hij grenzen aanvoelt en aangeeft, en weet hoe hij dat in de praktijk effectief kan doen.</p>	<p>Oefening grenzen aanvoelen en aangeven</p> <p>Oefening in de ruimte in tweetallen.</p> <p>A gaat met rug tegen de wand staan, B loopt langzaam vanaf de andere kant van de ruimte naar A toe. A geeft aan wanneer B moet stoppen met toenadering</p>		
18:00	Vergaderen	<p>Deelnemers kent effectieve vergadertechniek en en kan deze</p>	<p>Effectief vergaderen, theorie en oefening.</p> <ul style="list-style-type: none"> - non verbaal belang 		

		<p>toepassen in de praktijk</p> <p>Deelnemer is zich bewust hoe hij grenzen aanvoelt en aangeeft, en weet hoe hij dat in de praktijk effectief kan doen.</p>	<p>- effect andere setting</p> <p>LSD, non verbale aspecten en grenzen meenemen.</p> <p>Vergader techniek</p>		
18:30	Weerstand	<p>Deelnemer kan "weerstand" herkennen, onderzoeken en er effectief mee omgaan</p>	<p>Theoretisch kader</p> <p>weerstand</p>		
19:00	Competentiescan	<p>Deelnemer kan persoonlijke ontwikkeldoelen benoemen op gebied van leiderschap en communicatie</p> <p>Deelnemer kent de principes van actief luisteren en</p>	<p>Leerdoelen en oefening</p> <p>Invullen en in groepjes bespreken</p>		

		de invloed van verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk			
19:45 tot 20:00	Evaluatie		Afronden dag 1 samenvatten en vooruitkijken		

DAG 2

Leerdoelen

- Deelnemer is zich bewust van eigen emoties en gevoelens en kan zich kwetsbaar tonen
- Deelnemer kent het GROW model en kan dit relateren aan de praktijk
- Deelnemer kent de principes van authentiek leiderschap en kan deze vertalen naar een ontwikkeldoel zijn persoonlijke werksituatie
- Deelnemer kent de principes van actief luisteren en de invloed van verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk
- Deelnemer kent de principes van situationeel leiderschap en is zich bewust van zijn persoonlijke voorkeursstijl en het effect daarvan op de werkrelatie met anderen
- Deelnemer kent enkele principes van systemisch kijken en kan vanuit verschillende perspectieven een werksituatie onderzoeken
- Deelnemer kent principes van teamontwikkeling volgens Tuckman en Lencioni
- Deelnemer is zich bewust van verschillen daarin binnen de organisatie en het effect daarvan op hun rol als professional
- Deelnemers kennen feedbackmethode en kunnen deze toepassen
- Deelnemer kan persoonlijke ontwikkeldoelen benoemen op gebied van leiderschap en communicatie
- Deelnemer heeft een concreet plan om ontwikkeldoelen te behalen

9:00	Welkom		Welkom, effect van de nacht benoemen		
9:15	Luisteren, voelen en uitspreken	Deelnemer is zich bewust van eigen emoties en gevoelens en kan zich kwetsbaar tonen	Oefening Meditatie op muziek <i>Bevragen: wat maakt het los, wat komt er bij je naar boven dat je wil delen</i>		
9:30	Grow	Deelnemer kent het GROW model en kan dit relateren aan de praktijk	Theoretisch kader LSD, doorvragen, op weg naar een "echt gesprek", accent op coachende vaardigheden, GROW toelichten, leden multidisciplinair, organisatie, link naar de praktijk		
10:00	Authentiek leiderschap	Deelnemer kent de principes van authentiek leiderschap en kan deze vertalen naar een ontwikkeldoel zijn persoonlijke werksituatie Deelnemer kent de principes van actief luisteren en de invloed van	Theoretisch kader, leerdoelen en oefening Dimensies waar je in kan/wil ontwikkelen, op flap: verbinding, kwadranten, verbinden doen en zijn, authentieke zelf toevoegen) In drietallen "In welke dimensie wil jij je verder ontwikkelen?" Hier ook de link maken naar persoonlijke leervraag. Met terugkoppeling in de groep		

		verbaal en non verbaal communiceren en kan dit toepassen in de praktijk	<i>Bevragen: waar ben je je bewust van geworden? Wat ga je hiermee doen en wat heb je daarvoor nodig?</i>		
10:30 Pauze					
10:45	Situationeel leiderschap	Deelnemer kent de principes van situationeel leiderschap en is zich bewust van zijn persoonlijke voorkeursstijl en het effect daarvan op de werkrelatie met anderen	<p>Theoretisch kader, discussie en reflectie</p> <p>Situationeel leiderschap</p> <p><i>Theorie:</i> Vanuit Authentiek leiderschap ("ik als leider") naar "ik als leider in mijn omgeving". Situationeel leiderschap toelichten. Link naar de praktijk leggen: LEIDERSCHAP!</p> <p><i>Inzoomen op rol professional, wat is jouw favoriete stijl? Wat is voorkeursstijl van de klant. Heb je lef om te schakelen?</i></p> <p><u>Vragen om in subgroepen te bespreken:</u></p> <p><i>Hoe schakel jij? Hoe schakelt jouw klant? Favoriete stijl van jou/ van jouw klant? Hoe manage jij de organisatie?</i></p> <p><u>Kader:</u> <i>Expliciet kennis/ ervaring als ervaren professional inzetten, door discussiëren over rol professional. Hoe</i></p>		

			<i>ervaar je dit nu? Doe je hier al bewust iets in? Hoe "gebruik" jij jouw leidinggevende?</i>		
12:00 Pauze					
13:00	Systemisch werken	Deelnemer kent enkele principes van systemisch kijken en kan vanuit verschillende perspectieven een werksituatie onderzoeken	Oefening Positiespel Ik en de ander: systemisch kijken naar werkveld en ervaren Ieder eerst posities laten tekenen voor de sessie in de subgroep Daarna werken in twee subgroepen van 4, iedereen in plek professional laten staan. Posities naar laten leggen zoals professional het ervaart, op plek professional gaan staan. Bevragen: <i>wat zie je, wat ervaar je, wat voel je hier? Eventueel verkennen systemisch veld: op andere plekken ander perspectief, evt bevragen wat dat zou betekenen voor de ander. Terug naar eigen plek. Is er een beweging die je zou willen maken?</i> Observatoren vragen wat valt op, wat zou je professional mee willen geven		

14:30	Teamontwikkeling	<p>Deelnemer kent principes van teamontwikkeling volgens Tuckman en Lencioni</p> <p>Deelnemer is zich bewust van verschillen daarin binnen de organisatie en het effect daarvan op hun rol als professional</p>	<p>Theoretisch kader en reflectie</p> <p>Teamontwikkeling</p> <p>Welke teams heb je als professional? Op flap schrijven.</p> <p>Theorie Lencioni en Tuckman groepsdynamica bespreken (Forming-storming-norming-performing)</p>		
15:00 Pauze					
15:15	Feedback	<p>Deelnemers kennen feedbackmethode en kunnen deze toepassen</p>	<p>Theoretisch kader en oefening</p> <p><i>Kader schetsen, er is veel besproken, zowel jij als persoon als jij als professional. In het kader van persoonlijk leiderschap, REGIE belangrijk. Kun jij de feedback van een ander hierin gebruiken?</i></p> <p>Regels feedback</p> <p>Wie wil feedback ontvangen, "feel free"</p>		
16:00	Leerdoelen	<p>Deelnemer kan persoonlijke ontwikkeldoelen</p>	Reflectie		

		benoemen op gebied van leiderschap en communicatie	<p>Terug naar de leervragen, "wat ga je doen?"</p> <p><i>Concrete actiepunten, eerst zelf laten opschrijven, zo SMART mogelijk, in kernwoorden beschrijven, plenair bespreken en toevoegen aan de flap, zodat we er in terugkombijeenkomsten op terug kunnen komen PDCA</i></p>		
16:45	Evaluatie en vervolg	Deelnemer heeft een concreet plan om ontwikkeldoelen te behalen	<p>Evaluatie (plenair)</p> <p>Creëer jouw steunpilaren! Dat is persoonlijk leiderschap!</p> <p>Bereikbaarheid begeleiders en mogelijkheid vanuit organisatie ondersteuning, individuele coaching/ coaching on the job etc.</p> <p>Planning terugkombijeenkomsten</p> <p>Evaluatieformulieren digitaal, graag zorgvuldig invullen, wij blijven bouwen aan deze training op basis van ervaringen/feedback.</p>		