# Programma Managementtraining voor jonge stafleden IG MUMC 2021-2022

**Dag 1**

**09.00 uur Introductie** Welkom en voorstellen, doel en uitleg van programma en methode van werken. Bespreken van de basisgedachten achter de training.

*Inleiding door de adviseurs gevolg door discussie.*

**10.00 uur Programma: het functioneren als leidinggevende in een academisch ziekenhuis, wat betekent dat?** Doel: nadere kennismaking en oriëntatie op de eigen functie

*Individuele opdracht gevolgd door onderlinge discussie.*

**12.30 uur Lunch**

**13.30 uur Programma: managementstijlen.** Doel: inzicht krijgen in eigen stijl van managen, bepalen van leerdoelen op dit vlak.

*Inleiding, minioefeningen en oefenen in praktijksituaties, persoonlijke feedback.*

**17.00 uur Afronding**

**Dag 2**

**09.00 uur Programma: kernkwadranten.** Doel: vertrouwd te worden met deze techniek en die effectief leren inzetten in de eigen praktijk.

*Korte inleiding, ieder maakt kernkwadranten van de andere deelnemers, die worden plenair besproken.*

**12.30 uur Lunch**

**13.30 uur Programma: Action Learning.** Doel: vertrouwd raken met een methode van analyse van organisatie. Dit omzetten in concrete acties in de eigen afdeling. Loopt door gedurende de gehele training. Gekoppeld aan feedbacksessie op 24 mei.

*Inleiding over het organisatie-diagnosemodel, inleiding Action Learning, toepassen van het diagnosemodel op de eigen afdeling, individueel en in subgroepen, start met het formuleren van de eigen ‘Action’. Huiswerk voor volgend trainingsblok.*

**17.00 uur Afronding**

**Dag 3**

**09.00 uur Programma: bespreken van huiswerk Action Learning.** Doel: aanscherpen individuele ‘Actions’.

*Met behulp van onderlinge feedback en plenaire sessie wordt ieders ‘Action’ aangescherpt tot een werkbaar plan. Afspraken worden gemaakt voor de feedback aan het eigen afdelingshoofd op 24 mei.*

**12.30 uur Lunch**

**13.30 uur Programma: organisatieverandering.** Doel: organisatieverandering leren begrijpen via het model van de ‘De vijf kleuren van de Caluwe’.

*Korte presentatie over het verandermodel van de Caluwe. In subgroepen worden opdrachten uitgevoerd, die in een plenaire presentatie – op speelse wijze – worden vormgegeven.*

**17.00 uur Afronding**

**Dag 4**

**09.00 uur Programma: inzicht in doelen van medewerkers krijgen.** Doel: Inzicht krijgen in en hanteren van verschillende methoden om het talent, potentieel en belangstelling van de medewerker te kunnen *bepalen, en daar op in te spelen.*

*Korte inleidingen afgewisseld met oefeningen in subgroepen, gebruik makend van eigen casuïstiek. Een aantal casus worden plenair besproken.*

**12.30 uur Lunch**

**13.30 uur Programma: politieke processen in een organisatie.** Doel: deelnemers leren zien dat politieke technieken veel gebruikt worden in een academisch ziekenhuis. Dat het belangrijk is deze te onderkennen, en ook zelf in te zetten in sommige situaties.

*Inleiding over het gebruik van macht in organisatie. Gevolgd door werken in subgroepen en oefenen in het hanteren van politieke technieken. Is werken met macht wel ethisch?*

**16.30 uur Programma: selectie van verdiepingsonderwerpen.** Doel: de deelnemers selecteren verschillende voor de groep belangrijke onderwerken waar zijn dieper op willen ingaan. Er is een beschikbare lijst met mogelijkheden.

*Plenaire bespreking*

**17.00 uur Afronding -evaluatie-**

**Verdiepingsdag 1 (Gender awareness training)**

**09.00 Programma: Gender awareness training.** Doel: deelnemers leren zien waar zij genderproblematiek over het hoofd zien, hoe subtiel blinde vlekken worden genegeerd en wat er aan te doen is.

*Onder leiding van een op dit vlak ervaren trainer worden de deelnemers met oefeningen, video’s, en eigen ervaringen stapsgewijs in het onderwerp meegenomen.*

**12.30 Lunch**

**13.30 Programma: vervolg ochtend.**

**17.00 Afronding**

**Verdiepingsdag 2**

**09.00 Programma: het gesprek met het afdelingshoofd, Coen.** Doel: verbinding en communicatie tussen deelnemers aan de training en de staf versterken.

*Vragen, opmerkingen en ideeën, die bij de deelnemers leven, systematiseren, en vervolgens in gesprek met Coen uitgebreid bespreken.*

**12.30 Lunch**

**13.30 Programma: Action Learning/intervisie.** Doel: eigen plannen vorm geven en eigen casuïstiek bespreken in een subgroep.

*De deelnemers worden in twee subgroepen opgesplitst en werken met één van de trainers aan eigen casuïstiek via een intervisiemethodiek.*

**17.00 Afronding**

**Verdiepingsdag 3**

**09.00 Programma: assessment-training.** Doel: via assessmenttechnieken onderzoeken hoe vaardig de deelnemers in bepaalde sociale technieken zijn. De technieken desgewenst aanleren.

*Acteurs spelen diverse rollen, en de deelnemers oefenen hun ‘social skills’, en versterken hun vaardigheid.*

**12.30 Lunch**

**13.30 Programma: Action Learning/intervisie.** Doel: eigen plannen vorm geven en eigen casuïstiek bespreken in een subgroep.

*De deelnemers worden in twee subgroepen opgesplitst en werken met één van de trainers aan eigen casuïstiek via een intervisiemethodiek.*

**17.00 Afronding**

**Verdiepingsdag 4**

**09.00 Verdieping – gebaseerd op op dag 4 bepaald onderwerp –**

**12.30 Lunch**

**13.30 Programma: Action Learning/intervisie.** Doel: eigen plannen vorm geven en eigen casuïstiek bespreken in een subgroep.

*De deelnemers worden in twee subgroepen opgesplitst en werken met één van de trainers aan eigen casuïstiek via een intervisiemethodiek.*

**17.00 Afronding**

**Feedback-dag**

**Programma: individuele afspraak van deelnemer met eigen afdelingshoofd en trainer.** Doel: diepgaand en intensief gesprek van deelnemer met eigen afdelingshoofd gericht op het formuleren van eigen doelen in combinatie met eigen kwaliteiten.

**Verdiepingsdag 5 – afsluiting training –**

**09.00 Verdieping – gebaseerd op op dag 4 bepaald onderwerp –**

**12.30 Lunch: een aangeklede lunch waarin de deelnemers plenair feedback van de trainers krijgen.**

**13.30 Programma: Action Learning/intervisie.** Doel: eigen plannen vormgeven en eigen casuïstiek bespreken in een subgroep.

*De deelnemers worden in twee subgroepen opgesplitst en werken met één van de trainers aan eigen casuïstiek via een intervisiemethodiek.*

**17.00 Afronding**