# MD-Inspiratiedagen RVE & Medisch-Managers 16 en 17 december 2021

Inhoud

[MD-Inspiratiedagen RVE & Medisch-Managers 16 en 17 december 2021 1](#_Toc86660303)

[3 Programmalijnen 1](#_Toc86660304)

[Programma per uur 1](#_Toc86660305)

[Toelichting bij de drie grote onderwerpen in het programma 4](#_Toc86660306)

[Ik als mens met Jesse Segers 4](#_Toc86660307)

[Ik en mijn team Systemisch kijken met Marijke Spanjersberg 4](#_Toc86660308)

[Ik en mijn patiënt met Marjan van Apeldoorn, Ankie van den Broek en David Engelhard 4](#_Toc86660309)

3 Programmalijnen  
Wij werken voor onze managementontwikkeling volgens drie lijnen, met onderliggende thema’s/doelen:

1. **Ik als mens**: ertoe doen, ruimte voelen, ontwikkeling-> leiderschap/talenten/eigen kompas
2. **Ik en mijn team:** interne en externe samenwerkingsvraagstukken op systemische wijze
3. **Ik en mijn patiënt:** Wat je kunt leren van je eigen ervaring als patiënt in relatie tot de zorg van 2022 en verder?

Voor elk onderdeel is er een inleider/keynote-spreker die het thema van het programma plenair begeleidt.

## Programma per uur

|  |  |
| --- | --- |
| **Tijd** | **Programma-onderdeel** |
| **DAG 1** | |
| 9.00 | **Opening** door **Marcel Visser** (Raad van Bestuur JBZ)  Thema persoonlijke ontwikkeling via verschillende stadia. Belangrijke leermomenten in het vormgeven van sturing binnen zorgorganisaties en het JBZ specifiek. |
| 9.30 | **Inhoudelijke introductie** van het programma door **Piet Hein Buiting** (voorzitter Raad van Bestuur JBZ)  Presentatie van een model voor professionele samenwerking  Kern: de professional (meestal zorgprofessional) is in het JBZ in de lead. Wat betekent dat voor de samenwerking tussen de manager en de zorgprofessional en voor de rol van de manager? |
| 10.30 | **Lezing** **Marjan van Apeldoorn & Ankie van de Broek** (Internist JBZ & Unithoofd JBZ, beide oprichter van het strategische thema ‘toen werd je zelf ziek’)  Thema: zorgvernieuwing door perspectiefwisseling  Het verplaatsen in het perspectief van de patiënt heeft grote waarde voor de verbetering van zorg(beleving). Hoe zorg je ervoor dat die ervaringen kunnen worden benut om zorg te verbeteren en hoe zorg je ervoor dat je deze wijsheid ook kunt benutten als onder de collega’s ook mensen zijn die persoonlijk niet de ervaring van het patiënt-zijn hebben? |
| 11.30 | **Reflectie**, verwerkingsoefening in subgroepen  In kleine groepen reflecteren op de lezing. Wat roept deze lezing bij je op? Welke eigen ervaringen heb je (of collega’s uit je team) en hoe kun je die inzetten ten behoeve van zorgverbetering? Welke stappen zet je om deze verbeteringen tot stand te laten komen? |
| 12.30 | **Lunch**- en netwerkpauze |
| 13.30 | **Workshop 1:** zorgvernieuwing: **mankementensessie**  In kleine groepen ervaren deelnemers zelf hoe het is om beperkt te zijn en in een ziekenhuisbed te liggen, d.m.v. ‘het paarse bed’. In dat bed lig je geblindeerd en je ledenmaten zijn verzwaard. Daardoor is er minder bewegingsruimte. Hoe is dit? Wat ervaar je? En wat betekent die ervaring voor de zorg die wij bieden? Belangrijker nog: hoe zorg je ervoor dat deze belangrijke ervaringen ruimte krijgen in de organisatie om verbeteringen door te voeren? |
| 14.30 | **Workshop 2**: zorgvernieuwing: **VR films perspectief van de patiënt**  In kleine groepen bekijken deelnemers VR-films waarin zij in het perspectief van de patiënt stappen. Een film betreft het proces van het binnenkomen op een spoedeisende hulp tot opname op een verpleegafdeling. Wat ervaar je? En wat betekent die ervaring voor de zorg die wij bieden? Belangrijker nog: hoe zorg je ervoor dat deze belangrijke ervaringen ruimte krijgen in de organisatie om verbeteringen door te voeren? |
| 15.30 | **Workshop 3**: zorgvernieuwing: **werkbare principes**  In kleine groepen bespreken deelnemers de werkbare principes die de projectgroep ‘toen werd je zelf ziek’ heeft gedefinieerd. Deze principes waren van toepassing op zorgprofessionals. Vervolgens definiëren zij voor zichzelf (het management) tevens werkbare principes die hen helpen in het organiseren van zorgverbetering via het patiëntperspectief. |
| 16.30 | **Lezing David Engelhard** (directeur Stichting Topcare)  Lezing over de doorontwikkeling van de rol van de medisch specialist in de tijd. Plus de vertaling van dit verhaal naar de doorontwikkeling van de rol van de leidinggevende/manager in de tijd. |
| 17.30 | **Reflectieoefening** n.a.v lezing David Engelhard  Welke ontwikkeling heb jij ervaren in je eigen loopbaan en welke ontwikkeling zie jij voor de toekomst? Hoe geef je hier als manager zelf invulling aan? |
| 18.00 | **Pauze** |
| 18.30 | **Lezing Jesse Segers** (directeur SiOO – adviesbureau voor organisatie- en veranderkunde)  Thema: 7 transformations of leadership – William Torbert. Ontwikkeling van organisaties is ten diepste de ontwikkeling van mensen 🡪 7 stadia van ontwikkeling van de volwassen mens in een organisatie context. |
| 19.30 | **Reflectie** op deze lezing in duo’s: waar sta jij in termen van deze ontwikkelingsstadia? Waar staan de afdelingen waaraan je leiding geeft? Waar staat het JBZ als geheel? En wat heb je te doen om een stap verder te komen? |
| 20.00 | **Diner** |
|  | |
| **DAG 2** | |
| 9.00 | **Terugblik** en programma van de tweede dag |
| 9.30 | **Lezing Marijke Spanjersberg** (expert systeemdenken & complexe samenwerkingsvraagstukken)  Het realiseren van ‘Zorg die bij je past’ (strategie van het JBZ) vraagt dat we over de grenzen van de eigen afdeling heen kijken en samenwerken. Systeemdenken in de praktijk gaat over systemisch kijken naar samenwerkingsvraagstukken. Over kijken naar goede bedoelingen die verkeerd uitpakken, over patronen die iedereen gevangen houden en over interventies die je kunt doen die werken voor het systeem als geheel. |
| 11.30 | **Introductie Systeemspel** (ontwikkeld door Marijke Spanjersberg)  Gedurende deze dag spelen we de serious game ‘systeemspel’ waarmee deelnemers het gedachtengoed van de systeemtheorie tot zich nemen en direct ervaring opdoen met de systeemwetten én handvatten die ongewenste systeemdynamieken kunnen doorbreken. Het spel wordt gespeeld in meerdere rondes. Steeds gaan groepen uiteen met voorgeschreven én eigen casuïstiek.  Het spel wordt nog verder uitgewerkt, grofweg komen onderstaande thema’s aan bod. |
| 12.00 | **Lunch** |
| 13.00 | **Spelronde 1:** filmfragment over complexe interne samenwerking + blootleggen van de systeemdynamieken die naar voren komen in het fragment. |
| 13.45 | **Spelronde 2**: filmfragment over complexe interne samenwerking + blotleggen van de handvatten bij deze dynamieken. Hoe kunnen we minder gewenste dynamieken doorbreken? |
| 14.30 | **Spelronde 3**: filmfragment over complexe interne samenwerking + vertaling naar de eigen werkpraktijk. Eerste te zetten stappen om tot effectieve samenwerking te komen in de eigen situatie. |
| 15.15 | **Spelronde 4:** leren van elkaars ervaringen die tijdens het spel zijn opgedaan. |
| 16.00 | **Afsluitend gesprek met Piet Hein Buiting** over de thema’s die op de agenda stonden deze dagen en vertaling naar eigen praktijk. |
| 17.00 | Afronding |