



Veerkrachtige stafadviseurs in de zorg

Dé opleiding voor betrokken adviseurs met een ondernemende instelling die de zorg vooruit helpen.

In-company variant

Veerkrachtige stafadviseurs in de zorg

Gefeliciteerd! De eerste stap naar een veerkrachtig leider is gezet. Middels deze brochure kan jij je namelijk inschrijven voor de vervolgopleiding 'Stafadviseurs in de zorg'. Een opleiding voor de staffunctionaris met een Hbo-opleiding en de behoefte om in de huidige tijd jouw zorgorganisatie te ondersteunen met de nieuwste inzichten en vaardigheden.

In deze brochure vind je gedetailleerde informatie over de inhoud en opbouw van de opleiding.

Daarnaast vind je hier je tijdsinvestering waarmee je rekening mee moet houden, de belangrijke data en onze contactgegevens. Ook komt er een bevlogen adviseur leren en ontwikkelen aan het woord.

AANLEIDING

Het zorglandschap is drastisch aan het veranderen.

Die veranderingen zien we terug in de strategie van organisaties en instellingen. We zoeken slimme oplossingen voor grote uitdagingen. Een tekort aan personeel, terwijl de vraag naar zorg stijgt.

Nieuwe technologieën als robotisering, binnenkort niet meer weg te denken. Schotten tussen instellingen en sectoren, niet langer houdbaar. De patiënt/bewoner of zijn vertegenwoordigers stellen hogere eisen.

Dit alles vraagt om staffunctionarissen, die veerkrachtig leiderschap tonen om uit de crisis te komen. Het vraagt om staffunctionarissen die een transformatie willen en kunnen ondersteunen.

DOELGROEP

Werk jij nu als stafmedewerker in een ziekenhuis of zorginstelling, dan is het nuttig om vanuit nieuwe invalshoeken naar je organisatie te leren kijken. In deze opleiding ontmoeten verschillende (minimaal) Hbo-opgeleide professionals elkaar. De gemeenschappelijke noemer is dat je met elkaar de (organisatie van de) zorg ondersteunt.

BASIS- EN VERDIEPINGSTRAJECTEN

Het basistraject

Het basistraject is gericht op het bieden van een stevige basis waarbij je kennis en vaardigheden aangeleerd krijgt die jou effectiever maken en je beïnvloedingskracht vergroten. Vijf thema's staan centraal, namelijk persoonlijk leiderschap, opereren in teams (op afstand), bijdrage leveren aan het wendbaar worden van je organisatie, veranderen en innoveren.

Aan welke uitdagingen kun je werken tijdens de opleiding:

- Belangrijke trends en ontwikkelingen vertalen naar jouw afdeling
- Hoe breng je collega's en teams nieuwe energie?
- Het inspirerend leiden van projecten
- Nieuwe vormen van dienstverlening
- De eigen rol opnieuw definiëren en neerzetten
- Het mede creëren van een wendbare organisatie



Het verdiepingstraject

Na het kernprogramma kun je je specialiseren door de diepte in te duiken op een specifiek thema. De differentiatie bestaat uit twee bijeenkomsten, die je ondersteunen bij het realiseren van meer specifieke ontwikkeldoelen.

Je kunt je verdiepen in:

- Financieel management in de zorg
- Adviesvaardigheden
- Projectmatig werken
- Design thinking in de praktijk

WERKWIJZE

Kleine groepen

We werken gedurende het traject intensief met een kerngroep van 10 deelnemers. Deze 'peers' worden jouw professionele referentiegroep.

Er is veel aandacht voor jouw vraagstukken.

In die zin geef je de opleiding medevorm.

Werkbezoeken en gastsprekers

We bezoeken verschillende inspirerende locaties waar je vernieuwing in actie ziet. Inspirerende professionals met goed practises uit verschillende organisaties nodigen we uit om jullie uit te dagen anders naar de werkelijkheid te kijken.

Online en fysiek

We beginnen de opleiding (indien mogelijk) fysiek, zodat de deelnemers met elkaar kennis kunnen maken. Daarna worden de bijeenkomsten in een online-omgeving van PostMDopleidingen verzorgd. De keuze voor online of fysiek hangt af van het karakter van een bijeenkomst.

Interactief

De bijeenkomsten zelf zijn interactieve hoor- en werkcolleges waarbij het accent ligt op het bespreken en toepassen van de lesstof. Om dat karakter te borgen worden deze online bijeenkomsten vooraf gegaan door een video bijeenkomst, waarin de docent de stof verbindt met praktijk vraagstukken. Er wordt verdiepende stof aangeboden, aangevuld met korte inhoudelijke filmpjes.

Korte bijeenkomsten

De bijeenkomsten duren maximaal twee uur. De sessies worden georganiseerd aan de randen van de dag van 15.30-17.30 uur of vroeg in de avond van 18.30-20.30 uur. Laat bij uw inschrijving weten welk tijdstip uw voorkeur heeft.

Open aanbod en in company trajecten

Er komen twee type opleidingen. Inschrijven voor het openaanbod kan direct door je aan te melden op de site. We bieden het traject ook in company aan, waarbij we specifiek kunnen ingaan op de context en ambities van de organisaties. We werken daarbij vanuit de principes co creatie en maatwerk. Het eerste betekent dat we samen met allerlei partijen de leergang vormgeven en inbedden in de organisatie. Het tweede betekent dat we specifiek de inhoud en de vormgeving aanpassen aan de wensen van de organisatie.

BASISTRAJEKT

Veerkrachtig leiderschap

Stafmedewerker zijn, professional in the lead zijn, het doet een groot beroep op de persoon van de professional. Wij plaatsen jou als professional met je eigen discipline in het centrum. Van daaruit bouw je leiderschap in de context van je team, je afdeling, je organisatie en in de verschillende teams waarin jij actief bent.

De veerkrachtige leider houdt zich bezig onder meer bezig met:

- de omgeving van het werk
- de eigen expertise
- de vaardigheden van de 21^{ste} eeuw
- het vergroten van je toegevoegde waarde
- je talenten en drijfveren
- de visie op je werk
- jouw pro-activiteit

Bijeenkomst 1

- Transities in de zorg
- Leven in een VUCA wereld
- Leren in een online wereld
- Jouw rol in de organisatie
- Zicht op je eigen talenten, drijfveren
- Veerkrachtig leiderschap

Bijeenkomst 2

- Inleiding
- De veranderende zorg organisatie en de betekenis voor jou
- Inspiratie, bevoegenheid, flow opnieuw hervinden
- Wat staat me doen binnen de organisatie, binnen mijn netwerken, team?
- Wat zou jij bij willen dragen?



Veerkracht organisatie vergroten

Werken binnen het zorgstelsel vergt inzicht in het veld en de dynamieken daarbinnen. Het stelsel zelf staat onder druk. De uitdagingen zijn bij een vergrijzende bevolking enorm. Dat vraagt om een veerkrachtige organisatie, waarin over de grenzen van de eigen disciplines samengewerkt moet worden.

Professionals van stafdisciplines gaan samenwerken met professionals uit het primaire proces om de waarde voor de patiënt/bewoner te vergroten. Value based health care is in opkomst. Op termijn betekent dat dat de grenzen tussen afdelingen, maar ook tussen organisaties gaan vervagen. We voor een keuze staan. Zien we ontwikkelingen zoals technologie, internet of things, data gedreven zorg, zelfmanagement, meer nadruk op de regierol van de bewoner of patiënt als een crisis of als een transformatie. Organisaties die soepel inspelen op de veranderende context hebben bestaansrecht. De achterblijvers gaan het heel moeilijk krijgen.

Bijeenkomst 1

- Angelsaksisch en Rijnlands model
- Mega trends
- Ontwikkelingen in de zorg
- Crises en transformatie
- De positionering van staffuncties
- De wendbaarheid van jouw organisatie?

Bijeenkomst 2

- Kijken vanuit verschillende perspectieven
- Netwerkorganisatie en je rol daarin
- De Value based organisatie
- Competing for the future: a resource based view on organizations
- De veerkrachtige organisatie scheppen.

Veerkrachtige teams

Vitale, veerkrachtige teams in het post-coronatijdperk is natuurlijk een enorme uitdaging. Je opereert veelal als staffunctionaris in verschillende teams, maar je maakt ook deel uit van teams, die na corona meer op afstand werken. Een top team creëren is het thema. Het werk heeft het kantoor verlaten. Hoe kan je dan een vitale tribe zijn; hoe kan je nieuwe rituelen ontwikkelen nu het zeker is dat we nooit helemaal terug zullen gaan naar het oude normaal?

Bijeenkomst 1

- De virtuele context van teams
- Een team als tribe
- Assumpties en patronen
- Leiderschap op afstand
- Opereren in meerdere teams en netwerken
- Nieuwe opgaves definiëren

Bijeenkomst 2

- Verschillende invalshoeken van een team
- Een topteam creëren
- Energie, vertrouwen en communicatie
- Grenzen stellen
- Successen vieren, reflecteren en leren van ervaringen
- Bijdragen aan een veerkrachtig team

Veerkrachtig veranderen

Veranderingen zijn de enige constante in het leven. Veranderingen slaan mensen uit balans. Steeds sneller volgen veranderingen zich op. Hoe je een taal ontwikkelt om die veranderingen te begrijpen, te diagnosticeren en te orkestreren is het thema van de eerste bijeenkomst. Veerkrachtige staffunctionarissen beschikken over een groot veranderrepertoire.

Bijeenkomst 1

- Speler in een turbulente context
- Een speelveld overzien
- Diagnose en verandervermogen
- Veranderstrategieën
- Co-creatie
- Het spelelement in organisaties

Bijeenkomst 2

- De vier rollen van de stafadviseur tijdens veranderingen
- Wicked problems
- Van de drie boze B's (bazen, beleid, bureaucratie) naar de vrolijke V's (vakuitoefening, vakontwikkeling en vakgenoten)
- Jouw bijdrage als veranderaar

Innoveren kan je leren

Over innovaties bestaan vele misverstanden, zoals dat je er voor geboren moet zijn, dat het vooral gaat om technische hoogstandjes en dat innovaties er in een keer staan. Om transformaties te bewerkstelligen, gaat het erom dat we nieuwe wegen vinden om de zorg in te richten en dat kunnen gewone stervelingen doen en dat doen ze niet in een keer goed.

In deze bijeenkomsten schetsen we de methodiek van design thinking. Denk als een architect, ga op zoek naar de klant en vraag haar wat haar wensen, zijn.

Ga op zoek naar ideeën om die vraag te verwezenlijken en maak een concept en toets dat bij de klant. Zo bouw je van een prototype een concrete woning, nieuwe zorgarrangementen en nieuwe dienstverleningsconcepten.

Bijeenkomst 1

- Innovatie in de 21^{ste} eeuw
- Innovatie in de zorg
- Innovatie in de praktijk, een praktijk bezoek
- Design thinking
- Points of view en framing
- De klantvraag achterhalen
- De Klantjourney

Bijeenkomst 2

- Sociale en technologische innovaties
- Brilljante mislukkingen
- Een cultuur, die creativiteit bevordert
- Creativiteit, hoe zorgen we ervoor
- Convergeren en divergeren
- Ideeën uitwerken tot prototype
- Testen van prototypes
- Presentaties van prototypes

VERDIEPINGSTRAJECTEN

Financieel management in de zorg

Typering

- Externe financiering
- Beoordeling financiële positie
- Kengetallen lezen

Belang

Wie werkt in de zorg en geen financial is, zal zich menigmaal afvragen hoe complex de financiering kan zijn. Net zoals de vele regels in de zorg lukt het ons niet echt om dit stelsel eenvoudiger te maken dan het nu is. Toch stuurt dat stelsel het gedrag in de zorg in hoge mate, soms leidend tot overconsumptie van zorg en soms tot een gebrek aan innovatie in de zorg, die voor de hand liggend toch maar niet van de grond komt. Als je daar meer inzicht in wilt krijgen, dan is deze module een eyeopener.

Inhoud

In twee bijeenkomsten neemt de docent je mee in een aantal thema's:

- De uitdagingen in de zorg
- De historie van het stelsel
- De stijgende kosten in de zorg en hoe dat komt
- Marktwerking of niet, wat zijn de effecten
- Hoe het stelsel nu werkt
- Ons stelsel vergeleken met andere stelsel
- Porter en value based health care
- De toekomst van ons stelsel

Adviseren als tweede beroep

Typering

- Typen adviseurs
- Een adviesmodel
- Rolduidelijkheid creëren
- Provocatief adviseren

Belang

Als je merkt dat in relaties je inhoudelijke advies niet altijd met enthousiasme ontvangen wordt, of dat je moeite hebt om goed af te stemmen op de ander; of dat je elke keer verrast wordt door het politieke spel binnen je organisatie, dan kan deze module adviseren als tweede beroep een goede keuze zijn. In veranderingsprocessen is je expertise, die je inbrengt maar een van de vele aspecten. Alle andere aspecten zijn net zo belangrijk. Het ontwikkelen van organisatiesensitiviteit is een must.

Inhoud

- Wie is de adviseur?
- De competenties van de adviseur
- Jouw profiel als adviseur
- De vraag achter de vraag
- Het adviesproces
- De context van jouw advies doorgronden

Projectmanagement

Typering

- Projectmanagement, projectmatig creëren
- Rollen en verantwoordelijkheden in projecten
- Overdracht aan de organisatie
- Vormgeven van projecten

Belang

Je houdt van denken en doen. Je bent resultaatgericht en je werkt graag aan de hand van een methodiek. Je ziet veel ontwikkelingen op de afdeling, die vragen om een gestructureerde aanpak en wilt graag een bijdrage leveren aan de verbetering van de dienstverlening. Je benut daarbij graag de kwaliteiten van anderen om resultaten te boeken. Anderzijds kan het zo zijn, dat je projecten misschien voortvarend van start gaan, maar dan lijken te verzanden.

Inhoud

- Essentie van projectmatig werken
- De methodieken
- Eigen project inbrengen
- Het Projectteam
- De projectrollen
- De projectleider zijn

Design thinking

Typering

- Design thinking
- De fasen verdiept
- Inbreng eigen vraagstuk om te innoveren

Belang

Je houdt van vernieuwen. Je ziet dat bepaalde oplossingen verouderd zijn. Interne klanten klagen dat er buiten jouw organisatie veel slimme oplossingen voor handen zijn. Ze missen ook de mogelijkheid om ook mee te doen in het ontwerpen van de oplossing. Je beseft ook dat de basismodule je weliswaar handvatten gegeven hebben, maar dat je toch graag meer handvatten en

Inhoud

- Essenties van projectmatig werken
- De methodiek projectmatig werken
- Eigen project inbrengen
- Over doelen, ambities en resultaten
- Over projectdefinitie en projectopdracht
- Opdrachtgever en opdrachtnemer
- Projectteam
- Projectleider zijn; Wat is je profiel?
Hoe ga je profileren?

PRAKTISCHE INFORMATIE

Start en omvang

In overleg

Dag en tijd

In overleg

Aantal bijeenkomsten

10 basisbijeenkomst

Keuze uit meerdere verdiepingstrajecten

Investering

Basistraject 50 uur

Per verdiepingstraject: 10uur

Leslocatie

In overleg

Aantal deelnemers

10 deelnemers

Inschrijven

Via www.postmdopleiding.nl

Meer informatie

Neem contact op met:

Wim Post

w.l.post@postmdopleidingen.nl

06- 29 34 97 84



PostMDopleidingen, helpt mensen en organisaties vooruit

We zijn praktijkgericht, actueel en persoonlijk.

Dit is hoe deelnemers onze aanpak omschrijven.

In onze post-hbo-opleidingen is er veel aandacht voor de specifieke situatie van iedere deelnemer. We maken ruimte om kwesties die in jouw bedrijf of organisatie spelen te bespreken in de les en zorgen dat jij ze kunt oppakken in je huis- en werkopdrachten. Zo ben je tijdens je opleiding al bezig je kennis in de praktijk te brengen.

Jij leert ervan, maar ook je organisatie is er direct bij gebaat.

OVERIGE INFORMATIE

PostMDopleidingen biedt meer dan 10 diverse erkende post-hbo-opleidingen aan op het gebied van:

- Management in de zorg
- (Technische) Bedrijfskunde
- Mantelzorgmakelaar

Tevens organiseren wij bij- en nascholingsactiviteiten voor zorgprofessionals.

PostMDopleidingen verzorgt post-hbo-opleidingen en maatwerktrajecten. We zijn CEDEO-erkend en gecertificeerd door de Stichting Post HBO Nederland. Tevens zijn we geregistreerd bij het CRKBO. Je kunt ons ook vinden op LinkedIn.



Interview met Jaco van der Worp, adviseur leren en ontwikkelen bij Groene Hart ziekenhuis (juni 2021)



Van alles moeten naar willen in de zorg.

Hoe kijk jij naar adviseurs?

Ik ben niet van het beheersen, ik ben graag in het ziekenhuis, als verpleegkundige trek ik nog regelmatig mijn witte pak aan zeker in de Covid tijd. Ik observeer en luister naar de vragen, dat helpt mij in mijn werk, bijvoorbeeld bij het maken van onderwijsmateriaal.

Is dat niet jouw taak of die van Experts?

Nee, ik zie teveel aanbod, bijvoorbeeld E-learnings, dat gemaakt wordt, waar medewerkers totaal niet blij van worden. Bij ons nieuwe EPD bijvoorbeeld heb ik juist professionals gevraagd om samen een module te ontwikkelen. Dan wordt het herkenbaar voor de collega's en het creëert eigenaarschap op de afdeling. Dan ga je van moeten naar willen. Professionals denken nog te vaak dat ze alles moeten. Maar dit is niet zo.

Hoe bedoel je?

Zowel adviseurs als professionals zijn nog te vaak bezig met lijstjes. Maar dat is niet de kern. De kern is vertrouwen. Binnen GHZ verklaart een professional nu zelf dat deze voldoende aandacht besteedt aan een onderwerp. Ik ben er niet om na te gaan of iemand zich precies houdt aan de lijstjes.

Hoe was het voor jou in Covid tijd?

In Covid tijd was de bijscholingsbehoefte van professionals enorm. Van het ene op het andere moment lagen er nieuwe vragen, of hadden verpleegkundigen, die naar een andere afdeling gingen, behoefte aan bepaalde kennis en vaardigheden. In die tijd heb ik samen met hen gekeken wat ze al beheersten en wat niet en zo hebben we korte trajecten op maat gemaakt.

Kan jij daar nog iets meer over vertellen over jouw kijk op leren binnen de organisatie?

Om succesvol te zijn komt het volgens mij aan op het faciliteren van medewerkers, en leidinggevenden. Die rol van de laatste groep is essentieel. Bij hen start het enthousiasme en belang van leren, of niet. Zij ondersteunen samen met mij de medewerkers op de afdeling. Zij zorgen dat de transfer kan plaats vinden; zij zorgen er voor dat het gedrag ook beklijft.

Jaco, ik zie jou steeds ook in allerlei netwerken. Hoezo?

Verbindingen vind ik ook een kerntaak van mijn functie. In mijn netwerken haal en deel ik kennis, en verbind ik mensen met elkaar. Ik zie collega ziekenhuizen niet als concurrenten. Samen sta je voor de zorg. Dus als je slimme oplossingen ter behoeve van de patiënt hebt dan deel je die. Daarnaast ben ik ook in huis actief. Samen met onder andere Roderick Schmitz, een medisch specialist, heb ik een huis van verbinding opgezet, een fysieke plek in het hart van het ziekenhuis om elkaar te ontmoeten, te reflecteren, kennis uit te wisselen. Tot slot ben ik ook bezig om op alle niveaus van teamleiders tot RvB het belang van ontwikkelen en opleiden onder de aandacht te brengen.

En hoe was het voor jou persoonlijk deze tijd? En hoe zorg jij dat jij veerkrachtig blijft?

Nogmaals geleerd hoe belangrijk eigen regie is bij mensen. Er is zoveel in huis. Daarnaast het belang van intervisie, leren en elkaar steunen. Ook voor me zelf de vraag gesteld waar ik energie van krijg en stoppen met zaken, die geen energie geven. Zeker toen wij gedwongen waren om in Zuid-Afrika te blijven heb ik weliswaar gewoon doorgewerkt, maar ik heb daar ook de tijd genomen om mijzelf te bezinnen. En die bezinning kan ik iedereen aanraden!

