

VERANTWOORDELIJK ZIJN MOET JE KUNNEN!

(compact opleidingsprogramma voor verantwoordelijke medewerkers in de zorg)

Hoezo?

Net als in andere sectoren heeft ook in de zorg de mening postgevat dat kleinschaligheid en de menselijke maat de beleving van klanten positief kan beïnvloeden. In zorgorganisaties betekent dat er kleinere eenheden binnen een groter verband ontstaan en dat die kleine eenheden min of meer zelfstandig dienen te opereren. En daarmee ontstaat er een middle-managementlaag die 'opeens' integraal verantwoordelijk is voor zowel de inhoudelijke zorg als voor de bedrijfsvoering. En die managers dienen enerzijds extern gericht, commercieel-zakelijk te denken en ondertussen betrokken te zijn en betrokkenheid te tonen bij zowel de cliënten, hun medewerkers en de ook nog de grote organisatie waartoe ze behoren. Ga er maar aan staan! En dat doen velen vanuit betrokkenheid, ambitie of verantwoordelijkheidsgevoel. Vaak met een specifieke zorgachtergrond en vanuit voormalige culturen en slechts een beperkt beeld van bedrijfsvoering en de wereld buiten de organisatie.

Verantwoordelijk zijn betekent dat je aanspreekbaar bent op je handelen, dat je toegewijd je managementtaken uitvoert en de gevolgen van jouw handelen voor anderen volledig begrijpt. Uit onderzoek¹ blijkt dat :

- het voor de middenkadermanager moeilijk is om alle veranderingen te volgen en de lange termijn visie te vertalen naar hun eigen situatie;
- het middenkader in de zorg weinig bedrijfskundige en financiële kennis heeft;
- een proactieve, extern gerichte blik nog weinig voorkomt doordat men probeert 'te overleven';
- open en eerlijk aanspreekgedrag ook door en bij het middenkader gewenst is, maar dat men dan wel inhoudelijk moet kunnen reageren;
- middenkader grote behoefte heeft aan (onderlinge) dialoog, scholing en coaching.

Op deze behoefte bij middenkader in de zorg heeft R-Connect een trainingsprogramma geschreven: op maat aanpasbaar aan de situatie maar met onmisbare vaste elementen.

Wat is het?

Het is een gecombineerde training/coaching programma dat zowel individueel als in groepen wordt uitgevoerd binnen een half jaar. Globaal bestaat het uit 5 gezamenlijke workshops en 5 individuele coaching-momenten.

Workshop 1: Kick off and Kick ass!

Aftrap door bestuur waarin nut, noodzaak en relatie tot strategie wordt uitgelegd en vervolgens gaan de deelnemers ahv een 7 stappenplan formuleren wat ze komend half jaar willen leren.

Resultaat: pro-activiteit binnen de juiste strategie, vastgelegd in een persoonlijk activiteiten plan

Workshop 2: Look out!!

In een middag leren we naar buiten kijken: wie is er (stakeholdersanalyse) wat gebeurt er (SWOT): wat is kans, wat is risico (risicoanalyse) en wat zijn tactieken om er mee om te gaan: aangrijpen, negeren, positioneren, samenwerken, etc.

Resultaat: inzicht in de wereld buiten de afdeling en de vaardigheid om erop te reageren.

¹ Thesis Wim J. Kruithof; Wordt de middenkadermanager de nieuwe accountmanager, juni 2010

Workshop 3: Look in!!

Samen bepalen we de positie en rol van de afdeling binnen de organisatie en de relatie naar de behoeften van de cliënten. De vertaling wordt gemaakt naar een duidelijk concept voor zorg/dienstverlening en bedrijfsvoering. Alles passend bij de organisatiestrategie en kernwaarden.

Resultaat: inhoudelijke en bedrijfsmatige verbeteracties als uitingen van de kernwaarden van de organisatie

Workshop 4: We love money!

Een financiële analyse van je afdeling en je activiteiten daarbinnen is nodig voor het maken van een businesscase en afdelingsplannen en enig inzicht in het effect op resultaat en balans vergroot de effectiviteit van die plannen

Resultaat: Vaardigheid in het financieel analyseren van afdelingsactiviteiten en het effectief verwoorden van de resultaten in plannen

Workshop 5: I want it all!

Alles komt samen in een afgestemd afdelingsplan. Vertaling in acties, personeel, middelen, processen. Maar hoe zorg je nu dat het ook gebeurt en dat het niet bij mooie plannen blijft?

Resultaat: een op de strategie van zowel organisatie als afdeling afgestemd afdelingsplan inclusief implementatieplan.

Deze workshops vormen de basis van de training.

Tussen de vijf dagdelen vindt telkens een individueel coaching gesprek plaats. Enerzijds om te ondersteunen bij het effectueren van de workshops. Anderzijds om de manager te coachen op vaardigheden en gewenst gedrag, zoals beschreven in het persoonlijk activiteitenplan. Ook algemeen gewenste vaardigheden komen aan bod, zoals:

- pro-activiteit laten zien
- feed back geven
- open dialoog voeren
- samen werken

Een maand na de vijfde workshop wordt de balans opgemaakt. Zowel het afdelingsimplementatieplan als het persoonlijk activiteitenplan wordt getoetst. Evaluatie, restpunten en aandachtspunten komen in een kort verslag. Indien gewenst voert Arco met manager en zijn leidinggevende nog een laatste gesprek.

Resultaat: Workshops worden geïnternaliseerd en geeffectueerd en managers worden gecoacht op zowel zelfbenoemde ontwikkelpunten als organisatie breed gewenst gedrag.

Uiteindelijk krijgt het middenkader handvatten om niet alleen verantwoordelijk te worden maar het ook te zijn.

Wie is R-Connect?

Arco van Noppen is een ervaren adviseur en coach die als facilitair manager in diverse zorgorganisaties heeft gewerkt. Hij heeft ervaring en passie in het verbinden van mensen aan organisaties en aan elkaar om tot betere resultaten te komen. Vandaar de naam van zijn bedrijf: R-Connect. Kent zowel de zakelijke dienstverleningswereld als de zorgsector en ziet daar ook de verbinding.

Wat kost het?

Wat levert het op? Managers die niet alleen verantwoordelijk willen maar ook kunnen zijn. Zorginhoudelijk en bedrijfsmatig. Met oog voor de cliënt en de organisatie. En dat betekent voor directie en management minder duwen en trekken, maar meer regisseren en ondersteunen. Voor de organisatie geeft het een enorme impuls om zakelijkheid en betrokkenheid te vergroten.

Bovendien bepalen we samen de exacte inhoud van het programma, zodat het resultaat altijd aansluit bij de behoefte.

De investering voor de deelnemers is, naast 'huiswerk' dat puur ten behoeve van hun eigen werk is, is 10 dagdelen in een periode van 5 maanden. Elke twee weken een dagdeel. Voor de organisatie is de investering afhankelijk van het aantal deelnemers.

Voorbeeld planning

Week	Wat	
Tot aan 30	Voorbespreking opdrachtgever	
35	Start en workshop 1	huiswerk
37	Individuele coaching 1	
39	Workshop 2	huiswerk
41	Individuele coaching 2	
43	Workshop 3	huiswerk
45	Individuele coaching 3	
47	Workshop 4	huiswerk
49	Individuele coaching 4	
51	Workshop 5	huiswerk
5	Balans opmaken individueel	
7	Presentatie en afronding opdrachtgever	

Meer informatie:

R-Connect: Arco van Noppen 06-52491893 arco@R-Connect.nl

R-Connect

Verbinden met resultaat!