

DE KUNST VAN LEIDING GEVEN AAN VERANDERING

Heb jij als teamleider of zorgmanager te maken met het begeleiden van verandering in de praktijk? Dan ben je bekend met de weerbarstige route van de tekentafel naar het uiteindelijke verhaal van de patiënt of de medewerker. De cruciale factor bij verandering is immers menselijk gedrag. En hoe heb je daar invloed op als leidinggevende?

In deze 4 daagse training koppel je de feitelijke verandering aan het menselijke transitieproces. Ofwel de vertaling van de verandering op papier naar de verandering in gedrag op de werkvloer en alles wat je daarin als leidinggevende tegenkomt. Een praktische training waarin jouw verandervraagstuk als rode draad meeloopt.

Mieke Camps
Cadans coaching en training



Jijzelf en jouw verandervraagstuk als rode draad

Dag
1

Verandering ontmoet menselijk gedrag

De eerste dag brengen we het speelveld van jouw verandervraagstuk samen met de dynamiek en het krachtenveld op de werkvloer. Hierdoor ontstaat er een beeld van de feitelijke verandering in relatie tot de transitie die doorlopen moet worden. We besteden hierbij uitgebreid aandacht aan de menselijke verandercurve die hierin een grote rol speelt.

Dag
2

Weerstand en psychologische veiligheid

Welke interactiepatronen komen boven drijven tijdens veranderprocessen? Weerstand is een natuurlijk gegeven, maar hoe voorkom je dat weerstand sabotage wordt en hoe zet je weerstand actief in voor de verandering? Dit begint met een klimaat van psychologische veiligheid. Wat is dat en hoe heb jij hier invloed op binnen jouw team?

Dag
3

Jij als bruggenbouwer tussen de oude en nieuwe wereld

Als middenmanager zit je altijd tussen twee vuren. De ene kant wil sneller. De andere wil vertragen. Je hebt als leidinggevende te maken met het werk in het hier-en-nu en met de implementatie van een toekomstbeeld. Een beeld wat vaak nog niet concreet is. Welke factoren helpen in het bouwen van die brug en hoe doe je dat?

Dag
4

Integratie

De praktijk is altijd weerbarstiger dan de beste theorie kan bedenken. Tijdens deze laatste dag is er ruimte voor verdieping en integratie ten behoeve van jouw praktijk. Daarnaast reflecteer je op jouw beweging in jouw verandervraagstuk.

En verder....



Dit leer je:

- Je krijgt zicht op je eigen patronen bij veranderingen en bent je bewust van je professionele leeropgave.
- Je kunt het gedrag van de medewerker duiden en je hebt handvatten hoe medewerkers effectief door de verandering heen te helpen;
- Je krijgt meer inzicht in welke weerstand voor jou lastig is en hoe je hierop kunt anticiperen en reageren;
- Je leert hoe een veilig leerklimaat te faciliteren en geeft hierin zelf het goede voorbeeld;
- Je hebt zicht op jouw rol in het complexe speelveld van belangen en je durft uit je comfortzone te stappen om je speelveld te vergroten.
- Je leert om in het spanningsveld tussen de gewenste- en werkelijke situatie te handelen;
- Je bent in staat om jouw verandervraagstuk terug te brengen naar de kern (de why) en weet anderen hiermee te inspireren.
- Je wordt uitgedaagd om de theorie naar de praktijk te vertalen doordat je aan de slag gaat met jouw eigen verandervraagstuk. Dit vraagstuk loopt als een rode draad door de leergang heen.

Mijn manier van werken:

In leiderschapsontwikkeling ontmoet je jezelf. Als leidinggevende worden al jouw patronen uitvergroet. In tijden van onzekerheid kijken mensen namelijk naar hun leider. Dat is waar jouw invloed ligt en dat is waar ik mee werk tijdens de training. Dat betekent dat ik jou begeleid op het spanningsveld wat jij tegenkomt in de verandering en bij jezelf. Ik zet hiervoor veelal praktische werkvormen in uit NLP, Transactionele analyse en Systemisch werk.

Voor wie:

Voor iedere leidinggevende die een verandering in de praktijk begeleidt en zich wil bekwamen in zijn handelingsvaardigheid bij het impactvol leiding geven aan de verandering in zijn of haar team.

Maatwerkopties:

- 1 individueel coachgesprek met de deelnemers toe te voegen indien gewenst
- Training is op maat aan te passen in lengte en duur. Voor mij staat kwaliteit en diepgang voorop. Dat betekent dat bij aanpassing van het aantal trainingsdagen ik kies voor minder onderdelen in plaats van het comprimeren van onderdelen.

Locatie:

Bij voorkeur op een inspirerende locatie buiten de zorginstelling. Dit helpt in het loskomen van de werksetting en te kunnen focussen op de persoonlijke- en leiderschapsontwikkeling. Locatie wordt door opdrachtgever geregeld.

Groepsgrootte:

Tussen de 8 en 12 deelnemers.