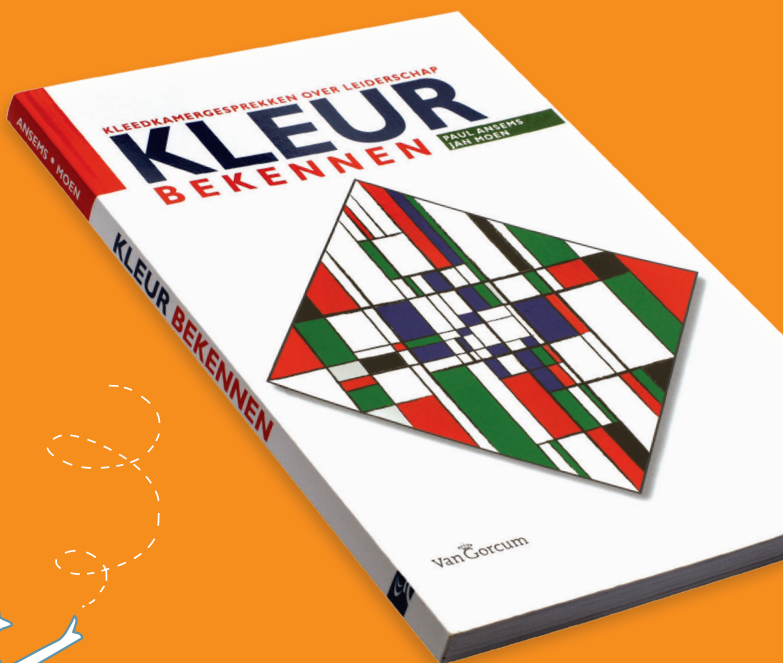


Intervisie leergang voor directeuren in de zorg

KLEUR BEKENNEN

Kleedkamergesprekken
over leiderschapsontwikkeling



Jaargang 2015/2016

Leiderschap zit vol met paradoxen. De tegenstelling tussen betrokkenheid en distantie, tussen innovatie en behoudendheid, en tussen veranderen en beschermen. Het leren omgaan met deze paradoxen maakt of u een goed leider bent of kunt worden. Leiderschapsgedrag heeft vele uitersten en is voor iedereen uniek. Er is niet één manier: de aanwezige basisingrediënten zijn voor iedereen verschillend.

De sleutel ligt in het leren omgaan met de emoties en overtuigingen die uw gedrag sturen, en hierin bewust kunnen schakelen. Het per situatie gericht kunnen toepassen van effectieve denk- en gedragsstijlen, vereist zelfreflectie, acceptatie en flexibiliteit. Het voeren van 'kleedkamergesprekken' over uw rol en positie als leider, is dan ook zeer belangrijk; het draagt in hoge mate bij aan het ontwikkelen van uw vermogen tot veranderen. De leergang **Kleur bekennen** is een diepgaande leergang gebaseerd op het gelijknamige boek van Jan Moen. **Kleur bekennen** gaat in op de thema's die het meest relevant zijn voor het ontwikkelen van uw positie als leider.

Blaauw leiderschap

Het ontwikkelen van goed leiderschap is onontbeerlijk om als leider te kunnen blijven functioneren. 'Blaauw leiderschap' is een term die verwijst naar de effectieve denk- en gedragsstijlen zoals die worden gehanteerd door LSI (Life Style Inventory). LSI is een systematische methode om de sterke en mindere sterke kanten van uw persoonlijkheid in kaart te brengen. LSI is erop gericht uw 'zelfontwikkeling' te stimuleren en daardoor uw persoonlijke en professionele effectiviteit te vergroten. Dit lukt het beste met de 'blauwe denkstijl'. Wanneer u 'Blaauw leiderschap' beheerst, voelt en ervaart, kunt u omgaan met de paradoxen van leiderschap, de juiste ethische keuzes maken en een effectieve leiderschapsstijl hanteren. Bij het kiezen van de juiste leiderschapsstrategie, spelen veel factoren een rol. We bespreken en onderzoeken meerdere van deze factoren en hun invloed op de keuze van gedrag. De thema's die een grote rol spelen bij het bezitten of het ontwikkelen van blauw gedrag en blauw denken zijn: macht, emoties en omgeving.

Macht

Leiderschap ontkomt niet aan de machtsparadox: het verkeren in een positie van leiderschap, geeft iemand macht. Tegelijk is het uitoefenen van macht het laatste wat een leider moet of hoeft te doen. We bespreken het fenomeen macht, maar ook de daarbij behorende onderwerpen besluitvaardigheid, gelijkwaardigheid, wederzijdse afhankelijkheid en samenwerking.

Emoties

Emoties spelen een belangrijke rol bij het uitoefenen van leiderschap. We bespreken de invloed van emoties op (non-verbaal) gedrag, de twijfels die ons beheersen en de humor die we kunnen voelen en tonen bij het leiding geven.

Omgeving

De omgeving waarin leiderschap getoond moet worden, is sterk situatie-afhankelijk. Er wordt besproken hoe leiders consistent en congruent rolgedrag kunnen tonen. Hoe ze leiderschap kunnen >>>

Leermodel

In deze leergang werken we vanuit het leermodel Blauw leiderschap dat gebaseerd is op de inzichten en ervaringen van prof. dr. Jan Moen. In dit model worden de spanning en de dynamiek van leiderschap weergegeven. Dit vormt het vertrekpunt voor het leerproces.

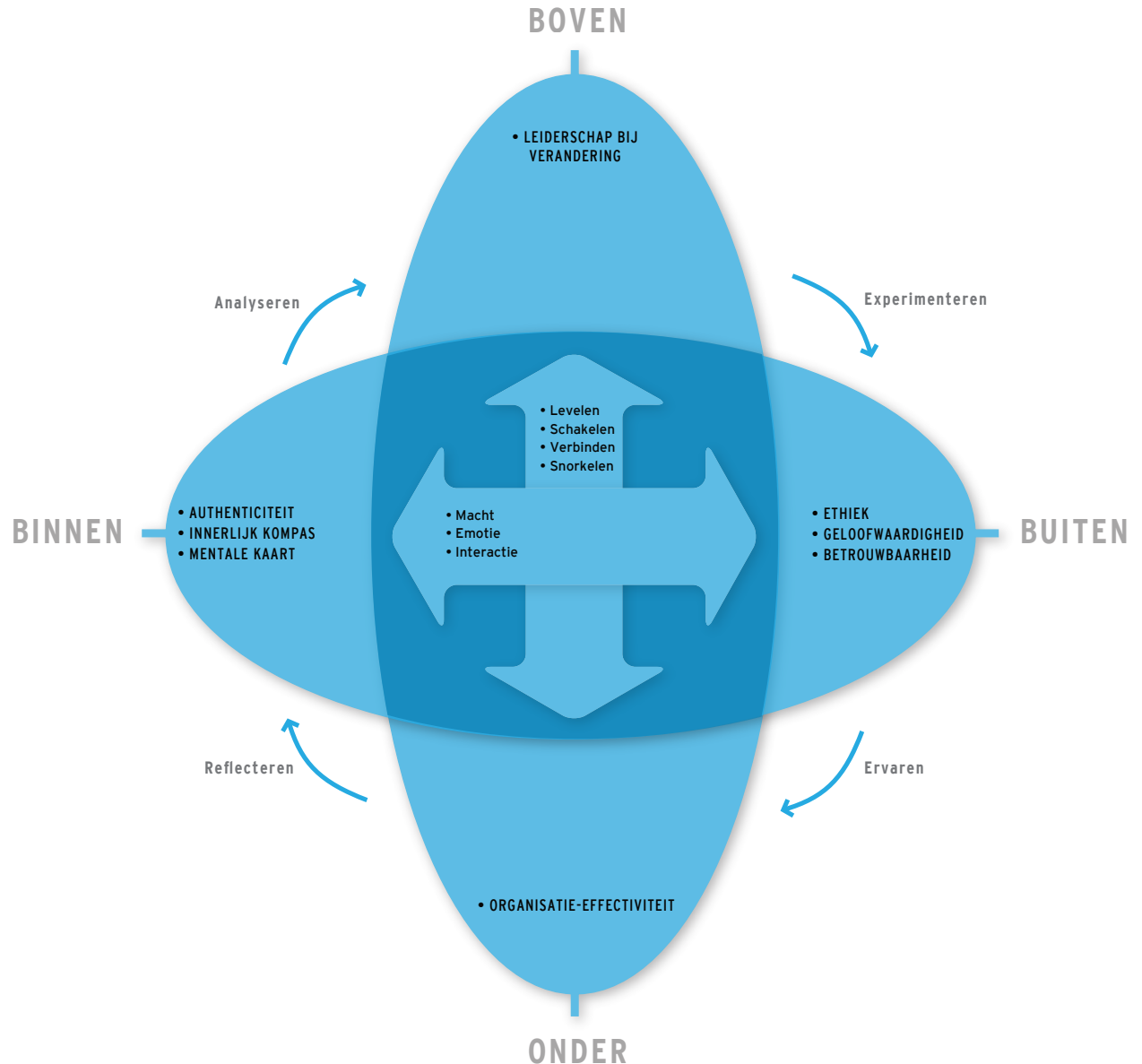
Vanuit het leermodel Blauw leiderschap komen de volgende vragen aan de orde:

Binnen – Buiten

- In welke mate heb ik als leider zicht op mijn binnenwereld waarin mijn mentale kaart, innerlijk kompas en authenticiteit mijn gedrag naar de buitenwereld bepalen?
- Wat zijn de bepalende factoren voor mijn betrouwbaarheid, geloofwaardigheid en ethisch handelen als leider?
- Hoe spelen macht en emotie een rol in het laten zien van consistent en congruent gedrag?

Boven – Onder

- Vanuit welke visie op organiseren en veranderen werk ik?
- Welke positie kies ik als leider?
- Hoe verbind ik mensen en organisatiedoelstellingen en stuur ik op organisatie-effectiviteit?



>>> tonen in het hebben van een visie op verandering binnen de omgeving en wat dit betekent voor hun rol en gedrag. Het leiding geven aan een veranderingsproces doet namelijk een beroep op andere competenties dan het leiding geven aan de reguliere dagelijkse operatie. Om in wisselende contexten effectief te zijn, is begrip van organisatieculturen en het hebben van omgevingsbewustzijn, het kunnen verbinden met die omgeving, zowel intern als extern van belang. Dit vraagt om specifieke praktische gedragsvaardigheden.

Doelstelling

De leergang **Kleur bekennen** gaat over wat leiders succesvol maakt en ook over wat het leiden van mensen zo moeilijk maakt. Het motto van dit leerpad is: u haalt uw brevet van leiderschap door 'blauw' te leren denken en handelen. We stellen dat vooral het gedrag, de 'software' van de leider, bepalend is. De leergang beoogt dan ook het nadenken over gedrag meer expliciet te maken, onzekerheid te helpen overwinnen en bij te dragen aan effectiever leiderschap.

Doelgroep

Directeuren en managers in de gezondheidssector die vanuit hun rol als eindverantwoordelijke het verschil willen en kunnen gaan maken. Het zijn de kleurbepalers van de toekomst; professionals die vanuit die positie laten zien dat ze werken vanuit een duidelijke visie op besturen en ondernemen. En daarmee ook de waarde en het belang zien van constructief (blauw) leiderschap. Het zijn de professionals die hun ontwikkeling als leider als een cruciale stap zien om hun organisatie en mensen in richting en doelen verder te brengen. Daarbij gaat het ook om de talentvolle individuen die nu hun stem laten horen en in de komende jaren het bepalende gezicht zullen worden.

PROGRAMMA

Opbouw van de bijeenkomsten

Het programma van de leergang bestaat uit een individuele intake, zes aaneensluitende twee daagse sessies met overnachting. Het programma kenmerkt zich door een grote mate van interactie. Uw eigen expertise en inzichten, alsmede die van uw collega-directeuren en managers, spelen een grote rol in het ontwikkelen en verdiepen van effectief blauw leiderschap. Op de tweede dag van de sessies staat intervisie dan ook centraal. Met een groepsgrootte van 13 deelnemers zal er ruime diversiteit zijn in casuïstiek en leerervaringen.

Bouwstenen

1. het verkrijgen van inzicht in ontwikkelpunten in persoonlijke groei en leiderschapsstijl
2. in kaart brengen van en experimenteren met interventies bij spanningsvolle relaties
3. verdieping op ethiek en geloofwaardigheid van besturen in de zorg
4. intervisie voor indringende reflectie en onderling leren aan de hand van feedback vragen en geven op gedrag
5. herprogrammeren van de mentale kaart en ontwikkeling van het handelingsrepertoire
6. het boek *Kleur bekennen* als leidraad en inspiratiebron

Gast sprekers

- | | |
|----------------------|---|
| Prof. dr. Jan Moen | • hoogleraar management en organisatie in de gezondheidszorg |
| Prof. dr. Wil Derkse | • bijzonder hoogleraar Filosofie |
| Drs. Joep Choy | • organisatieadviseur en psychotherapeut |
| Barry Popma MBA-H | • veranderkundige met als aandachtsgebied leiderschap bij verandering |

Programmaleiding

Prof. dr. Jan Moen
Barry Popma MBA-H

Intervisiebegeleiding

Suzanne Brinkman

Data

4 en 5 november 2015 – module 1
9 en 10 december 2015 – module 2
27 en 28 januari 2016 – module 3
30 en 31 maart 2016 – module 4
25 en 26 mei 2016 – module 5
22 en 23 juni 2016 – module 6

Data zijn onder voorbehoud.

Kosten

€ 9.675,-
inclusief studiemateriaal
exclusief overnachtingen
de leergang is vrijgesteld van BTW

ChangeKitchen Company
Oostzeedijk beneden 75 B
3062 VM Rotterdam
Nederland

06 558 254 63
info@changekitchen.nl
www.changekitchen.nl