

# Opzet cyclus “Werken met Maten”

---

## 1. Doelstelling van de cyclus

Vanuit oogpunt van preventie de dokter-bestuurder op maatschaps<sup>1</sup> niveau weerbaarder maken/beter toerusten voor zijn of haar taak.

De deelnemer beschikt aan het eind van de cyclus over :

- basiskennis, die nodig is voor het besturen van een maatschap;
- praktische adviezen en tips voor toepassing in de dagelijkse praktijk als maatschaps- bestuurder;
- inzicht in persoonlijke leerdoelen voor verdere verdieping;
- netwerk van collegae maatschapsbestuurders.

## 2. Vorm

De cyclus zal bestaan uit 6 bijeenkomsten van 4 uur, waarin telkens op interactieve wijze een combinatie van 3 aspecten aan bod komen: kennisoverdracht, peiling van leerbehoefte en de actualiteit in de maatschap.

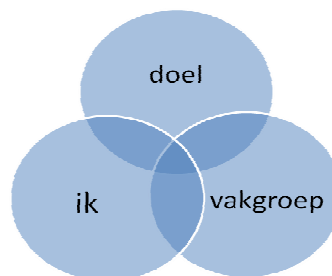
De werkvormen variëren tussen:

1. Geleide intervisie, casuïstiek bespreking.
2. Kennisoverdracht.
3. Praktisch oefenen.

De cyclus zal starten met het invullen van een diagnose instrument (afgeleide van de quick scan) om de leerbehoeften van de maatschapsvoorzitters in kaart te brengen.

## 3. Belangrijke uitgangspunten inhoud

Het besturen van een team als bijvoorbeeld een maatschap, kent voortdurend 3 dimensies die elkaar raken: de te bereiken resultaten (doel), de inzet van de maatschapleden en de individuele inbreng (ik).



---

<sup>1</sup> Overall waar in deze tekst sprake is van ‘maatschap’ kan ook ‘vakgroep’ worden gelezen.

### 3.1. *Effectief team*

Belangrijkste succesfactor of een maatschap goed functioneert, is de mate waarin de maatschap als een effectief professioneel team functioneert. De voorzitter heeft hierin een coördinerende en sturende taak.

Voor het effectief functioneren van een maatschap zijn belangrijk:

‘Harde’ fundament:

- wat zijn de doelstellingen, visie (wat willen we bereiken: kwaliteit en productie/ financiën);
- welke taken/activiteiten liggen er om die doelstellingen te bereiken?
- welke rollen/functionies/structuur zijn nodig om die taken te vervullen?
- welke competenties zijn nodig voor die rollen/functionies?
- welke procedures zijn nodig om de taken en rollen goed uit te kunnen voeren?
- welke informatie/technieken zijn nodig om de resultaten te monitoren.

‘Zachte’ fundament:

- interacties/relaties/groepscultuur (vertrouwen);
- teamrollen /inzicht in sterktes/zwaktes;
- motivatie;
- belangen.

### 3.2. *Effectief voorzitterschap*

Belangrijke succesfactoren voor het goed functioneren van een voorzitter zijn:

‘Harde’ fundament:

- basiskennis;
- doelgericht;
- structuur bieden (overzicht hebben);
- vergaderingen effectief voorzitten;
- sturen op betrouwbare (management) informatie;
- besluitvaardig.

‘Zachte’ fundament:

- gaat écht relatie aan;
- kan luisteren;
- teambelang gaat voor persoonlijk belang;
- coachend;
- zelf gemotiveerd voor doelen te behalen;
- stijl van leidinggeven.

#### **4. Uitwerking in thema bijeenkomsten**

##### **Bijeenkomst 1: het harde fundament voor een effectief team.**

1. Kennismaking en verwachtingen (bespreken uitkomsten diagnose instrument).
2. Keuze menu:
  - a. basiskennis:
    - maatschap: van kostenmaatschap, naar maatschap, naar onderneming ;
    - ziekenhuisorganisatie anno 2009;
  - b. hoe formuleer je visie, doelstellingen, activiteitenplan;
  - c. maatschapstructuur, rollen en taken;
  - d. procedures : vergaderen, besluitvorming;
  - e. communicatie/informatie: hoe vaak vergaderen, andere methoden.
3. Volgende bijeenkomst: inventarisatie behoeften en plan, werkwijze.

##### **Bijeenkomst 2: het ‘zachte’ fundament voor een effectief team**

1. Terugblik vorige keer, toepassing in de praktijk (ervaringen delen).
2. Keuze menu:
  - a. basiskennis:
    - groepsproces: fase waarin een zich ontwikkelend team zich bevindt en kenmerken;
    - teamrollen/persoonlijkheidskenmerken;
    - omgangsvormen: hoe creëer je positief klimaat? (vertrouwen/spelregels interactie);
  - b. projectie op eigen team (intervisie) of casus.
3. Volgende bijeenkomst: inventarisatie van behoeften/evaluatie.

##### **Bijeenkomst 3: het leiderschap van een effectieve voorzitter.**

1. Terugblik vorige keer, toepassing in de praktijk (ervaringen delen).
2. Keuze menu: Ik als voorzitter (vaardigheden):
  - a. sterk/zwak (wat vind ik lastig, wat gaat me goed af?=> oefenen);
  - b. effectief vergadering voorzitten;
  - c. sturen van professionals/collega's.
3. Volgende bijeenkomst: inventarisatie van behoeften.

#### **Bijeenkomst 4: de maatschap als onderneming.**

1. Terugblik vorige keer, toepassing in de praktijk (ervaringen delen).
2. Keuze menu : Basiskennis:
  - a. marktwerking;
  - b. financiën;
  - c. juridische structuur;
  - d. maatschapmanager.
3. Casusbespreking.
4. Volgende bijeenkomst: inventarisatie van behoeften/evaluatie.

#### **Bijeenkomst 5: de maatschapscultuur.**

1. Terugblik vorige keer, toepassing in de praktijk (ervaringen delen).
2. Keuze menu:
  - a. geven van feedback: kennis en oefenen;
  - b. gedragsregels : inventariseren gewenste en ongewenste gedragsregels;
  - c. casuïstiek bespreken macht en belang.
3. Volgende bijeenkomst: inventarisatie van behoeften/evaluatie.

#### **Bijeenkomst 6: Slotbijeenkomst**

1. Invullen naar behoefte (wat nog extra bespreken/ oefenen/kennis).
2. Evaluatie cursus.

---

#### **Leiding van de bijeenkomsten.**

Is in wisselende samenstelling in handen van:

- drs. Monica Grasveld
- ir. Jan Landman
- en Bas Rikken, arts

Zie het CV verderop in deze brochure.

#### **Kosten.**

De kosten voor deelname aan de cyclus bedragen € 1500,- excl. BTW. Dit is inclusief de kosten van literatuur, boek en faciliteiten tijdens de bijeenkomsten.

#### **Locatie.**

Het kantoor van Vreelandgroep Organisatie adviseurs te Baarn wordt gebruikt als trainingslocatie.

**Data en tijden.**

Elke bijeenkomst start om 15.30 uur (voor de file) en eindigt om 20.00 uur (na de file).

De cyclus start op donderdag 17 september.

In overleg met de deelnemers worden de andere bijeenkomsten gepland.

Uitgangspunt bij de planning is: één bijeenkomst per zes weken.

Drie te plannen in 2009 en drie in de eerste helft van 2010.

**Aantal deelnemers.**

Omdat interactie tussen de deelnemers een essentieel onderdeel van de training is, zal de eerste groep maximaal tien deelnemers omvatten. Het minimum aantal deelnemers bedraagt acht.

**Literatuur.**

Alle deelnemers krijgen het boek 'Ziekenhuizen veranderen' van Léon Lodewick. Daarnaast worden per bijeenkomst literatuur selecties beschikbaar gesteld, die via de mail aan de deelnemers worden toegezonden. Aan het eind van de training beschikken alle deelnemers over een literatuurmap.

**Faciliteiten.**

Tijdens de bijeenkomsten zal een broodje worden geserveerd.

Uiteraard zijn koffie, thee en frisdranken aanwezig.