

## Begeleiders leergang

*Jaap van der Mei, naarrijnlands.nl*

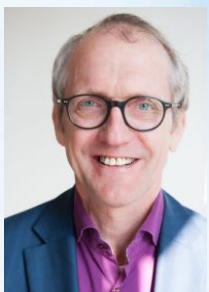
Een structurele bijdrage leveren aan de zorg, dat is waar mijn ambitie ligt. Als interim-manager heb ik jarenlange ervaring opgedaan in gehandicaptenzorg, indicatiestelling, maatschappelijk werk, ouderen- en thuiszorg en forensische psychiatrie. Mijn aanpak is ongemerkt steeds meer Rijnlands geworden. Simpel, omdat het werkt. Nu zet ik mijn kennis en ervaring in om bestuurders en managers te gidsen die de omslag naar Rijnlands willen maken. De omslag naar Rijnlands start met anders denken over organiseren. Pas daarna volgt de invulling.

*Yvette Paludanus*

Mooi organiseren en het verbeteren van samenwerking, zodat vakmanschap tot bloei kan komen. Daar werk en denk ik aan mee, in organisaties en overheden in (jeugd-) zorg, welzijn en GGZ. Thema's als eigenaarschap, regie, eigen kracht, communicatie, aandacht, hoe wij in relatie staan tot de ander en de persoonlijke factor horen daar voor mij als vanzelfsprekend bij. Ik doe dat meedenken in verschillende rollen: als veranderkundig adviseur, procesbegeleider, interimmanager, coach en trainer. Als geboren Rotterdammer ben ik ook pragmatisch: het moet wel werken.

*Samenwerken vanuit Rijnlands perspectief*

Jaap en Yvette begeleiden regelmatig leerbijeenkomsten en leertrajecten, elk apart en ook samen. Zij doen dat voor teams, coaches, leidinggevenden, bestuurders en raden van toezicht in organisaties in zorg en welzijn. Zij zijn beiden lid van Grondlijn.



## Meer weten en aanmelden

Wil je meer weten of jezelf of iemand anders aanmelden? Mail of bel dan even met Jaap of Yvette:

Jaap van der Mei  
jaap@naarrijnlands.nl  
06 22387518  
www.naarrijnlands.nl

Yvette Paludanus  
yvette@tijdvoornu.nl  
06 18885004  
www.tijdvoornu.nl

# Je nieuwe jas

Leergang voor leidinggevenden  
van zelfsturende teams

Jaap van der Mei  
Yvette Paludanus

## Je Nieuwe jas

### *Turbulentie*

Je organisatie is van start gegaan met zelforganisatie.

De teams zijn op weg, het aantal leidinggevendenden tussen jou en de teams is of wordt verminderd, er zijn teamcoaches aangesteld en de ondersteunende diensten zijn in beweging. Als leidinggevende van zelforganiserende of zelfsturende teams kom je nogal wat tegen, in deze turbulente tussentijd.

### *(Veel) meer teams*

Je span of control is nu niet meer een clubje coördinatoren of teamleiders, maar een fors aantal teams. De communicatie verloopt niet meer via een hark-structuur, want het is jij, de teams en de coach. In die driehoek is het soms zoeken: wie doet wat, en wie pakt welke rol. Ook voor ondersteunende diensten is die zoektocht er, en het is nodig dat jij daarin stevig bent en stelling inneemt. Want je wil immers dat de teams ruimte en vertrouwen ervaren om het zelf goed te doen voor hun cliënten. En niet dat ze overspoeld worden met de goede bedoelingen van anderen. Want voor je het weet zijn er dan weer nieuwe richtlijnen, protocollen en procedures. En het moest allemaal terug naar de bedoeling, eenvoudiger en regelarm. Toch?

### *Nieuwe verhoudingen*

Maar jij ziet dat sommige teams er nog niet in slagen om te gaan excelleren. En je ziet ook dat een deel van de medewerkers nog moeite heeft om het hoofd boven water te houden, in hun zelforganiserende team, in hun veranderende vak, en soms ook als burger in de maatschappij. Mogelijk mailen ze je daar ook over, en omdat je geen "tussenlaag" van teamleiders meer hebt zijn dat soms best veel mails. In contact blijven met de teams is in je agenda een uitdaging, en je weet hoe belangrijk het is om zichtbaar te zijn, betrokken te blijven. En tegelijkertijd ben je niet de coach en moet je ook de toekomstige ontwikkelingen in het vizier houden, met de buitenwereld samenwerken en onderhandelen, en stevige besluiten kunnen nemen als het ingewikkeld is.

### *Een nieuwe jas, een nieuw repertoire*

Het zou goed kunnen dat je door dit alles merkt dat je oude jas, de manier waarop je je werk een paar jaar geleden deed, je niet meer past. Een gevolg van anders aankijken tegen organiseren, leiderschap, eigenaarschap, zelfverantwoordelijk vakmanschap en de inhoud van de zorg zelf. Dat kan betekenen dat je op zoek wilt naar een nieuw repertoire, nieuwe inzichten of nieuwe werkovertuigingen. En omdat dit best complex is, merk je dat het nog belangrijker is om af en toe stil te staan, na te denken, een theoretische basis te vinden, samen met anderen te leren.

### *De leergang*

Als je op zoek wil naar je nieuwe jas, samen met collega's uit verschillende organisaties, dan bieden we je deze leergang aan. Met een theoretisch fundament, maar vooral gericht op jouw dagelijkse praktijk.

## Praktische informatie

**Locatie:** In De Driehoek, op loopafstand van Utrecht CS en de parkeergarages Springweg en Rijnkade, Willemsplantsoen 1C, 3511 LA Utrecht

**Data:** woensdag 5 september, woensdag 26 september, donderdag 18 oktober, vrijdag 9 november, woensdag 28 november en woensdag 12 december 2018

**Tijden en catering:** 10.00 tot 19.30, met een gezamenlijke lunch en een snack. Daarna voor wie nog door wil praten een hapje eten in Utrecht.

**Leesvoer en theorie:** Herverdelen van Eigenaarschap van Jaap van der Mei, Rijnland boekjes van J. Peters en M. Weggeman, blogs van Yvette Paludan (tijdvoornu.nl), aangereikte theorie tijdens de leergang (o.a. A. Baart, C. Graves, P. Wazlawick, G. Bateson, R. Dilts, T. Homan, M. Foucault, N. Taleb, F. Laloux, A. Durlinger, B. Hellinger)

**Investering:** telefonische intake, 60 uur voor de bijeenkomsten, plus leestijd en wat tijd in je dagelijkse praktijk om te experimenteren en te reflecteren. € 2.950 inclusief catering, exclusief BTW. Voor wie dat wil een individueel sparring-gesprek.

**Voor wie:** maximaal 12 managers en directeuren die direct leiding geven aan zelfsturende of zelforganiserende teams in het primaire proces in zorg en welzijn.

## Thema's

### *Leiderschap en leidinggeven: wat staat mij te doen om teams sterker te maken*

Eigenaarschap ◦ Egoïos leidinggeven ◦ Hoeden en bewaken ◦ Toevoegen en afnemen ◦ Werken in driehoeken ◦ Holding space ◦ De drie organisatieniveaus en hoe ze (niet meer) werken

### *Kwaliteit: van eind- naar gedeelde verantwoordelijkheid*

Hoe weet je dat het goed zit? ◦ Zin en onzin van meten ◦ Loslaten en ingrijpen ◦ Eigenaarschap ◦ Narratieve verantwoording ◦ De buitenwereld ◦ Belanghebbenden ◦ Borgen van het borgen

### *Communicatie, taal en intermenselijke relaties in organisaties, teams en groepen*

Systeemtheorie ◦ Groepsdynamica ◦ Perspectiefwisseling ◦ Pragmatische aspecten van communicatie ◦ Deep listening ◦ Spiral Dynamics

### *Zelfontwikkeling in je nieuwe vakmanschap bij zelforganisatie*

Zelfonderzoek ◦ Je eigen leren organiseren ◦ Reflectie, vertellen en luisteren ◦ Werkovertuigingen en mensbeelden ◦ Waar ben je van en vindbaar in ◦ Metaprogramma's

### *Ontwikkeling en besluitvorming*

Netwerkanalyse ◦ Macht en belangen ◦ Spanningen ◦ Boven en onder water ◦ Deep democracy ◦ Veranderkunde ◦ Van functies en rollen

### *Organiseren als aandachtsgebied*

Zelforganisatie en andere organisatievormen: de principes ◦ Knooppunten theorie ◦ Organisatie rondom de teams en ondersteunende diensten ◦ Zin en onzin van begrotingen, meerjarenplannen, visies en regels