

De rol van leiderschap in de toekomst van de ouderenzorg

Lerend netwerk voor HR en P&O-professionals



Lerend netwerk voor HR- en P&O-professionals in de ouderenzorg

Ben je een ervaren HR- of P&O-professional?
Houd je je bezig met leiderschapsontwikkeling en organisatieontwikkeltrajecten?
Herken je dat de roep om leiderschapsprogramma's toeneemt maar dat het lastig is om te zorgen dat deze echt waarde toevoegen?

Uitdagingen vragen om nieuwe vormen van leiderschap

Er is veel te doen rondom leiderschap in de ouderenzorg. De huidige ontwikkelingen in de zorg en de maatschappij vragen om nieuwe vormen van leiderschap. Als de organisatieontwikkeling een nieuwe impuls nodig heeft, is een leiderschapstraject vaak een favoriet stokpaardje. Echter, de organisatieprestaties verbeteren niet altijd door dergelijke trajecten. Veel trajecten zijn in hoge mate gestandaardiseerd en sluiten te weinig aan op de eigenheid van de organisatie, de mensen en de specifieke vraagstukken die daar spelen. Deze zijn vaak verstrengeld in allerlei macht- en afhankelijkheidsrelaties, die op hun beurt weer worden gevormd door de manier van organiseren, sturen en belonen. Hierdoor zijn leiderschapstrajecten vaak 'wasstraten' die symptomen bestrijden. Ze voelen goed, mensen worden uitgedaagd tot reflectie, krijgen tijdelijk energie en de boel gaat weer even glanzen, maar op de lange termijn doven de effecten uit.

Focus op toekomstbestendigheid

Voor bestuur, management en HR is het aantrekkelijk om een leiderschapstraject voor de organisatie te starten. Het toont urgentiebesef en daadkracht om de organisatie klaar te stomen voor de toekomst. Bij stakeholders staat de effectiviteit van deze programma's vaak niet ter discussie, want leiderschap is altijd een belangrijk thema om aan te werken, toch?

Leiderschap van de toekomst

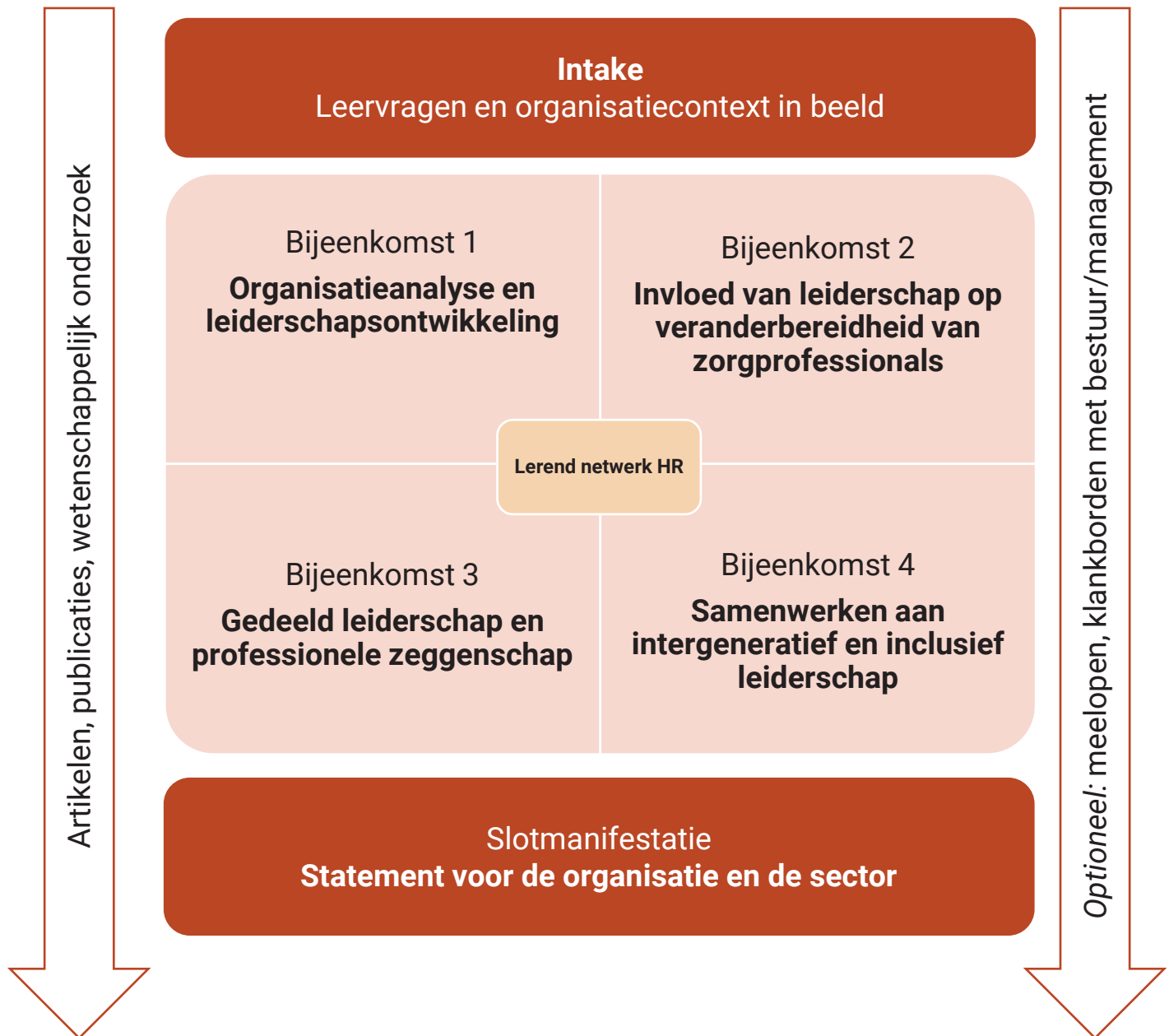
Leiderschapsontwikkeling is nooit een doel op zich. Het moet leiden tot een organisatie die vitaal en wendbaar is, met een gezonde bedrijfsvoering, waar medewerkers graag werken. De leiders van de toekomst geloven niet in vastomlijnde oplossingen voor de dilemma's waarvoor zij zich gesteld zien. Ze erkennen dat juist samenwerking en van elkaar leren de bouwstenen zijn om de veranderingen in het zorgstelsel en binnen de eigen organisatie duurzaam vorm te geven en daarmee meerwaarde voor de cliënten te bieden.

De rol van HR/P&O

HR/P&O vervult een belangrijke rol bij leiderschapsontwikkeling. Als sparringpartner van het bestuur en de lijn, via het HR-instrumentarium of concreet bij het ontwerp en de inkoop van leiderschapstrajecten.

Speciaal voor deze doelgroep faciliteren wij daarom een laagdrempelig en uniek programma waarin we op zoek gaan naar de rol van leiderschap in de ouderenzorg van de toekomst.

Opbouw van het lerend netwerk



Wat levert deelname aan dit lerend netwerk op?

- ✓ De mogelijkheid om een waardevol netwerk op te bouwen en zo ervaringen en best practices te delen met andere HR- professionals in het veld;
- ✓ Een dieper begrip van de essentiële rol van effectief leiderschap voor een toekomstbestendige sector;
- ✓ Vernieuwende perspectieven op leiderschap en zicht op de organisatiepatronen die bevorderend of belemmerend werken bij leiderschapsontwikkeling;
- ✓ Concrete voorbeelden en succesverhalen van leiderschapsinterventies die kunnen dienen als inspiratiebron en leidraad voor eigen leiderschapsprogramma's.

De bijeenkomsten in vogelvlucht

1

Bijeenkomst 1

Organisatie analyse en leiderschapsontwikkeling

Leiderschapsontwikkeling is nooit een doel op zich. Het moet leiden tot een organisatie die vitaal en wendbaar is, met een gezonde bedrijfsvoering, waar medewerkers graag werken. We gaan in gesprek over waarom het nuttig is om eerst een goed beeld te krijgen van de (dis)functionele patronen, de samenwerkingsrelaties en de organisatievraagstukken. We benadrukken het belang van concrete doelen in leiderschapstrajecten voor resultaten die in het werk onder druk staan.

2

Bijeenkomst 2

Invloed van leiderschap op veranderbereidheid van zorgprofessionals

We gaan in gesprek over hoe we de persoonlijke passie van medewerkers kunnen aanspreken om een beweging in gang te zetten. We presenteren een antropologisch perspectief op leiderschap: de "bezielde" organisatie, echt aandacht geven, algemene missionstatements en kernwaarden tastbaar maken voor persoonlijke betekenisgeving. Hoe we als leider ingewikkelde systemen en bureaucratie weer kunnen inruilen voor echt aandacht geven.

3

Bijeenkomst 3

Gedeeld leiderschap en professionele zeggenschap

De meeste aandacht gaat uit naar het leiderschap van leidinggevendenden, zoals managers en bestuurders, en de inbreng van professionals op formele leiderschapsposities. Maar het inzicht groeit dat zorgprofessionals meer handelingsruimte nodig hebben en dat vooral hun leiderschap gekoesterd en gestimuleerd moet worden. We gaan in gesprek over het groeiende aanbod van medische en verpleegkundige leiderschapstrajecten en hybride 'gedeeld leiderschap' en de zin en onzin ervan.

4

Bijeenkomst 4

Samenwerken aan intergeneratief en inclusief leiderschap

Cultuur ordent onze chaos van alledag. Het bepaalt: dit is gek, en dit is normaal. Dat is heel functioneel, zo hoeven we over veel dingen niet na te denken en heeft ons brein ruimte over om over ingewikkelde zaken na te denken. Maar wat als onze opvattingen worden uitgedaagd? Als een nieuwe generatie opeens ons model ter discussie stelt? We gaan in gesprek over de rol van leiderschap rondom inclusiviteit en diversiteit, 'wie moet zich aanpassen aan wie', culturele stretch en benutten van de stem van mensen die het net een beetje anders zien.

Slotmanifestatie

Statement voor de organisatie en de sector

Hoe mooi zou het zijn als we de gedeelde inzichten en overtuigingen rondom leiderschapsontwikkeling in de ouderenzorg kunnen bundelen en delen met de organisatie en met de sector?



Praktische informatie

Doelgroep

Speciaal voor HR/P&O-professionals die betrokken zijn bij leiderschapsthema's in hun ouderenzorgorganisatie.

Groepsgrootte

De groep bestaat uit maximaal 8 deelnemers.

Intake per deelnemer

Voorafgaand vindt een intake plaats. De intake is bedoeld om aan te sluiten bij de leervragen van de deelnemers en zicht te krijgen op de context van de organisatie.

Gespreksleider

Oscar Schneider is gespreksleider. Oscar is partner bij BdB Zorg en heeft ruime ervaring in de ouderenzorg. Daarnaast is hij tranchemanager bij Waardigheid & Trots voor de Toekomst en als programmaleider Gedeeld Leiderschap verbonden aan het Erasmus Centrum voor Zorgbestuur.

Data

Het lerend netwerk komt bijeen op:

- 3 oktober 2024
- 13 november 2024
- 12 december 2024
- 16 januari 2025
- 6 maart 2025

De bijeenkomsten zijn van 14.00 - 18.00 uur (incl. eten) en vinden plaats in ons vernieuwde BdB-huis in Amersfoort.

Kosten

Voor deelname aan dit netwerk vragen wij een bijdrage van € 995,- (excl. BTW).

Aanmelden

Dit wil je als HR-professional in de ouderenzorg zeker niet missen. Meld je daarom snel aan. Dat kan telefonisch of per e-mail bij Oscar Schneider: 06-22408400 of o.schneider@bdbgroep.nl.

BdB en de ouderenzorg: Samen sterk in ontwikkeling!

Binnen de zorgsector ondersteunen wij organisaties die dagelijks met hart en ziel bezig zijn om Nederland mooier, veiliger, gezonder en leefbaarder te maken.

Wij begrijpen de dynamiek en uitdagingen die de zorgsector zo uniek maakt. Wij schakelen snel, zijn praktisch ingesteld en bereiken samen met onze relaties, aantoonbare en duurzame effecten.



Voor meer informatie neem gerust contact op met
Oscar Schneider.

M: 06-22408400

E: o.schneider@bdbgroep.nl

W: www.bdbgroep.nl

