

De Arts aan de Leiding

Deze training wordt georganiseerd op een vrijdagmiddag en -avond en de opvolgende zaterdag, waardoor de tijd dat de arts van de praktijk weg is, beperkt is.

Vrijdag

- 12.30 – 13.30 • Ontvangst met lunch
- 13.30 – 17.00 • Welkom, introductie, kennismaken
• Het voeren van een selectiegesprek
• De verschillende selectie-instrumenten
 - De brief en C.V.
 - Het selectiegesprek
 - Stellingen en S.T.A.R. om gedrag te meten
• De procedure
• Oefening 'Het Selectiegesprek'
- 17.00 – 17.30 Snackpauze
- 17.30 - 19.30 • Theorie 'Assertiviteit'
• Vragenlijst: 'Uw mate van assertiviteit'
• Oefeningen: 'Het assertief afwijzen van een verzoek /geven van kritiek'

Zaterdag

- 09.00 – 12.30 • Theorie: 'Conflicthantering'
• Vragenlijst: 'Eigen gedrag in conflictsituaties'
• Theorie: 'Conflictdiagnose'
• Oefening: 'Belangenconflict'
• Theorie: 'De leidinggevende als bemiddelaar'
• Oefening: 'Conflictbemiddeling'
- 12.30 – 13.30 Lunch
- Theorie 'Motivatie'
 - 'De fasen van motivatie en demotivatie'
 - 'Motivatie volgens Maslow en Herzberg'
 - 'Waar loopt u op?'
• Oefening 'Het voeren van een motiverend gesprek'
- 16.30 - • Evaluatie en afsluiten
• Borrel

De Arts aan de Leiding

vrijdag

12.30 - 13.30 Ontvangst met lunch

Door de gezamenlijke lunch leren de deelnemers elkaar al enigszins kennen.

13.30 - 17.00

- Welkom, introductie, kennismaken
In de cursusruimte heet de trainer de cursisten officieel welkom. Er wordt een korte voorstelronde gehouden. Hierbij vertelt elke deelnemer over de eigen organisatie/ praktijk, personeelsomvang en met name de eigen leerdoelen: welke vaardigheid wil je na afloop van deze cursus hebben en welke probleem in de praktijk wil je hierna op kunnen lossen? Hierdoor kan de trainer in de loop van deze twee dagen koppelingen leggen tussen de cursusonderdelen en de individuele leerdoelen
- Het voeren van een selectiegesprek
Theoretische presentatie van de trainer. Er wordt op interactieve wijze inzicht gegeven van de achtergrond van het selectiegesprek. Dit gesprek moet dienen als voorspelling van succesvol toekomstig gedrag van de kandidaat. Tevens wordt het concept 'kritische succesfactoren' behandeld. Er wordt speciale aandacht besteed aan de verschillende selectie-instrumenten (de brief en C.V., het selectiegesprek, het gebruik van stellingen en S.T.A.R. om gedrag te meten).
- De procedure
De trainer behandelt de procedure van het opstellen van de functiegebonden kwaliteiten tot het voeren van het arbeidsvoorwaardengesprek.
- Oefening 'Het Selectiegesprek'
De cursisten beoordelen in kleine groepjes de kwaliteit van een personeelsadvertentie en de brieven den C.V.'s die hierop zijn binnengekomen (allen fictief). De resultaten hiervan worden plenair besproken. De groep stelt vast welke sollicitant(en) uitgenodigd zouden worden. Vervolgens wordt middels een rollenspel dit gesprek geoefend.

17.00 - 17.30 Snackpauze

17.30 - 19.30

- Theorie 'Assertiviteit'
Theoretische presentatie van de trainer. In deze presentatie wordt duidelijk gemaakt dat assertiviteit méér is dan 'nee-zeggen'. Tevens worden de cursisten geprikkeld om na te denken over de belemmeringen die ervaren worden bij het verdedigen van de eigen belangen of standpunten.
- Vragenlijst: 'Uw mate van assertiviteit'
Deze vragenlijst geeft met name aan in welke situaties de cursist het lastig vindt om assertief te zijn.
- Oefeningen: 'Het assertief afwijzen van een verzoek /geven van kritiek'
De cursisten oefenen in trio's met eigen situaties: een oefent, de tweede heeft de tegenrol, de derde observeert en geeft feedback. Daarna worden de rollen nog twee keer gewisseld.

20.00 Diner

zaterdag

09.00 - 12.30

- Theorie: 'Conflictantering'
Wanneer ontstaan conflicten, wat is de conflict driehoek van Galtung, welke hanteringsvormen zijn er.
- Vragenlijst: 'Eigen gedrag in conflictsituaties'.
In deze vragenlijst maken de cursisten 30 keer een zgn. forced choice. Dit leidt tot een verdeling op de stijlen: vermijden, toegeven, forceren, compromis en exploreren.
- Theorie: 'Conflictdiagnose'
Aan elke behandeling gaat een diagnose vooraf: wat is de aard en intentie van dit conflict. Pas dán is een interventie (behandeling) mogelijk.
- Oefening: 'Belangenconflict'
In deze oefening wordt weer in drietallen gewerkt. Partij A kiest een conflictbehandelingsstijl. Partij B probeert twee andere stijlen uit en vervolgens wordt de effectiviteit beoordeeld.
- Theorie: 'De leidinggevende als bemiddelaar'
Wat te doen als twee van je medewerkers onderling een conflict hebben?
- Oefening: 'Conflictbemiddeling'
Deze grote oefening bestaat uit vijf stappen. Er zijn drie rollen: medewerker A en B en de leidinggevende. Elke rol wordt door minimaal twee cursisten voorbereid (de rol van leidinggevende liefst door 3). Na de voorbereiding voert de leidinggevende eerst een gesprek met partij A, vervolgens met B en tenslotte het bemiddelingsgesprek met beide partijen gezamenlijk.

12.30 - 13.30 Lunch

13.30 - 16.30

- Theorie 'Motivatie'
 - ✦ 'Motivatie volgens Maslow en Herzberg'
 - ✦ 'De fasen van motivatie en demotivatie'
 - ✦ 'Waar loopt u op?'*'Motivatie' wordt veel gebruikt als verklaring voor gedrag. In deze presentatie wordt de theorie behandeld en gekeken naar de effecten van verminderde motivatie op inzet en output. Uiteraard wordt er enige zelfreflectie gepleegd: wat is uw motivatie?*
- Oefening 'Het voeren van een motiverend gesprek'
In dit rollenspel voert één van de cursisten een motiverend gesprek. Dit gesprek wordt plenair nabesproken.

16.30 -

- Evaluatie en afsluiten
- Borrel

Leermiddelen

Alle cursisten krijgen een syllabus met de behandelde theorie als naslagwerk. Per behandeld onderwerp krijgen ze ook een hand-out (A4) met de kernpunten. Daarnaast ontvangen ze de vragenlijst 'Uw mate van assertiviteit' en 'Eigen gedrag in conflictsituaties'. Uiteraard in de verwachting dat de score verbetert. Op de maandag ná de cursus ontvangt de cursist per email een PDF-document met de gebruikte Powerpoint-presentatie.