

Hoe ziet een Management Development-traject eruit?

Op deze vraag is niet echt één antwoord te geven. Elk leertraject, en dus ook elk Management Development-traject, is maatwerk, omdat elke leervraag, elke organisatie en elke doelgroep ook bij elk traject anders zijn. Om toch een beeld te verkrijgen van een MD-traject, hebben we onze werkwijze en voorbeeld-modules op een rij gezet.

Doelgroep van een MD-traject

Hoewel de specifieke kenmerken van de doelgroepen van een MD-traject erg uiteen kunnen lopen, kan de groep grofweg worden opgesplitst in:



Beginnende leidinggevendenden zonder managementervaring (in de zorg)



Ervaren leidinggevendenden in de zorg die op zoek zijn naar verdieping

Van leidinggevendenden in de zorg wordt veel kennis en vaardigheden gevraagd. Je dient zowel feeling met en (enige) kennis van de zorg als van bedrijfsvoering te hebben. Ook moet je beschikken over de juiste leiderschaps-vaardigheden. Daarnaast speelt de specifieke Nederlandse zorgcultuur een belangrijke rol bij het vormgeven aan de rol van leidinggevende in de zorg.



De Q-Leerformule is gebaseerd op onze praktijkervaring in combinatie met de belangrijkste leertheorieën en heeft een optimaal leereffect en borging in de praktijk tot doel.

Basis leggen met een intake

- 1 Elk leertraject is maatwerk. Daarom beginnen wij met het in kaart brengen van de leerbehoefte en het traject met behulp van een intake op basis van de Q-Leerformule: onze visie op leren en ontwikkelen.
- 2 Vanuit deze intake bepalen we vervolgens de opbouw van het traject. Dit traject kan ontstaan rondom één ontwikkelthema voor de hele groep of uit een combinatie van verschillende leermodules. Hieronder geven we hier een aantal voorbeelden van.

Voorbeelden van leermodules

Op basis van jullie specifieke doelen en wensen bepalen we samen welke modules aansluiten op de ontwikkelvraag, hoe lang elke module duurt en wat de verhouding wordt tussen trainingsmomenten, praktijkopdrachten en coaching. Benieuwd waar je aan kunt denken? We geven hieronder een aantal modules ter inspiratie inclusief bijbehorende leervragen en onderwerpen die aan bod komen.



Beginnende leidinggevendenden

Als beginnend leidinggevende heb je vaak behoefte aan enkele basismodules die je verder helpen in de dagelijkse praktijk. Voorbeelden hiervan zijn:

Bedrijfsvoering

- Hoe bestuur je een zorgorganisatie?
- Structuur van de zorgorganisatie
 - Besluitvormingsprocessen
 - Medezeggenschap

Financieel management

- Hoe stuur je op cijfers?
- Planning & Control-cyclus
 - Kostenstructuur
 - Sturen op cijfers

Kwaliteit & Veiligheid

- Hoe geef je vorm aan kwaliteit en veiligheid?
- De belangrijkste ontwikkelingen
 - Jouw rol in het effectief vormgeven aan kwaliteit en veiligheid

Projectmanagement

- Hoe pak je een project professioneel aan?
- Randvoorwaarden
 - Borging van het project

Situationeel leiderschap

- Hoe stuur je je teams effectief aan?
- De eigen leiderschapsstijl
 - Benodigde leiderschapsstijl(en)

➤ Andere mogelijke modules:

HRM, capaciteitsmanagement, teamontwikkeling en verandermanagement.



Ervaren leidinggevendenden

Als ervaren leidinggevende volg je vaak een programma dat bestaat uit een vervolg op de modules hiernaast. Denk hierbij aan de volgende modules:

Duurzame inzetbaarheid

- Hoe zorg je voor duurzame inzetbaarheid?
- Jouw visie en die van de organisatie
 - Het gesprek aangaan
 - Medewerkers motiveren en gemotiveerd houden

Het team naar meer zelfstandigheid

- Hoe draag je bij aan een zelfstandig(er) team?
- Jouw rol
 - Kaders stellen waarbinnen het team kan opereren

Innovatiemanagement

- Hoe breng je plannen succesvol in de praktijk?
- Niveaus en vormen van innovatie
 - Ideeën toetsen en financieel onderbouwen
 - Strategie, plan en implementatie

Stuurinformatie

- Hoe houd je grip op data en informatie?
- Van data naar informatie
 - Informatie analyseren en rapporteren
 - Stuurvaardigheden

Timemanagement

- Hoe zorg je voor een betere werk/privé-balans?
- Methoden voor timemanagement
 - Persoonlijke analyse op de mogelijkheden om jouw tijd beter in te delen

De opbouw van het leertraject

Naast de inhoud van de leermodules geven we samen, op basis van de intake, ook invulling aan de opbouw van het leertraject. Ook dit is weer afhankelijk van de specifieke wensen en doelen van jullie organisatie, maar in de basis kun je aan een onderstaande opbouw denken.



01 Interviews met de leidinggevendenden en eventuele andere betrokkenen

We bespreken o.a. individuele ontwikkeldoelen



02 Kick-off

Denk aan een (online) bijeenkomst, Serious game of groepsopdracht



03

- Trainingsmoment per module (eventueel met interne of externe spreker)
- Praktijkopdracht
- Intervisiebijeenkomst
- Werken aan persoonlijk actieplan
- Eén-op-één-coaching



04

Evaluatie & vooruitblik naar de toekomst

Tools voor borging

Meer weten?