

Stage LEIDERSCHAP EN MANAGEMENT VOOR AIOS

| | |
|---------------------------------|--|
| Tags | Professionele identiteit, leiderschap, ziekenhuisorganisatie, ziekenhuismanagement, ziekenhuisbestuur |
| Ziekenhuis | Spaarne Gasthuis |
| Locaties | Haarlem en Hoofddorp |
| Specialisme | Discipline overstijgend. CANMED competenties: samenwerken, communicatie, organisatie en maatschappelijk handelen. Bijzondere aandacht voor ontwikkelen van de professionele identiteit |
| Duur | 6 maanden, 2 dagen per week |
| Korte beschrijving stage | <p>Hoe werkt zo'n ziekenhuis nu? Een veel gehoorde vraag. In deze stage kun je antwoord krijgen op alle vragen die je daaromtrent hebt. Bovendien verscherp je jouw visie op management en jouw rol daarin.</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor aanvang van de stage doe je een ontwikkelingsassessment met als uitgangspunt het competentieprofiel van de medisch manager in het Spaarne Gasthuis. Het assessment geeft je aanknopingspunten om je verder te ontwikkelen richting het profiel van een medisch manager. In de stage ga je hier ook actief mee aan de slag aan de hand van drie opdrachten (elke 2 maanden). De opdrachten worden in overleg met jezelf en je coach en mentor geformuleerd. Bij aanvang van de stage kies je een ziekenhuisbrede opdracht (aangeboden door de RVB, medische staf en/of MSB). De opdracht is je rode draad tijdens de stage en maken dat je organisatiegevoeligheid ontwikkelt. In de eerste 6 weken van de stage maak je bovendien kennis met vele sleutelfiguren en afdelingen om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van het ziekenhuis 'achter de schermen'. Aan het einde van de stage wordt wederom een assessment afgenomen om te zien of er ontwikkeling heeft plaatsgevonden en vindt terugkoppeling van de resultaten (van de ziekenhuisbrede opdracht, je reflectie en je adviezen voor de volgende aios) plaats aan de RVB en andere participanten van deze stage. |
| Reactie aios | <p>" Deze stage is persoonlijke effectiviteit in de praktijk, ik ben veel bewuster bezig met wat ik doe en laat. Tijdens mijn poli is mijn verantwoordelijkheidsgevoel nog steeds gericht op de patiënt en zijn behandeling maar heb ik meer oog voor het kostenaspect bij de keuze van de behandeling."</p> <p>"Er gaan deuren voor je open die tijdens een opleiding tot medische specialist gesloten blijven. Je doet essentiële ervaring en kennis op over het besturen van een ziekenhuis, het ontwikkelen van een lange termijn visie met in acht neming van de veranderende ziekenhuisomgeving."</p> <p>" Doordat je deze stage (2 dagen) combineert met je eigen (klinische) praktijk (3 dagen) word je onbewust gedwongen te reflecteren op je eigen handelen, je toetst hiermee jezelf."</p> <p>"Tijdens de stage krijg je inzicht in de ziekenhuisorganisatie op verschillende niveaus. Je observeert hoe ieder zijn rol speelt en die probeer je te begrijpen', deze rolmodellen neem je mee om je rol als medisch leider in de toekomst op een eigen manier in te vullen."</p> |
| Ingangseisen | <ul style="list-style-type: none"> Aios met interesse en ambitie voor het management Aangetoonde belangstelling en betrokkenheid bij bijvoorbeeld commissies/ bestuur/ etc. Minimaal 3^{de} jaar van je opleiding tot medisch specialist Toestemming van de opleider en toestemming College van Toetsing /RGS |

| | |
|---------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Aanstellen formele opleider binnen Spaarne Gasthuis <p>AANBEVOLEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basiscursus ziekenhuismanagement e.d. |
| Doel stage | <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van je professionele identiteit en een visie op je (eigen) leiderschap en op medisch management • Organiseatiegevoeligheid ontwikkelen: bewustwording van eigen positie en van die van medisch manager • Inzicht krijgen in de functie van medisch manager • Inzicht krijgen in de ziekenhuisorganisatie en het -bestuur, financiën en governance <p>Aan het einde van de stage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heb je een eigen beeld gevormd over hoe jij als toekomstig medisch specialist meer bent dan alleen de 'medicus'. Afhankelijk van je eigen doelstellingen zoom je meer of minder in op 1 van de drie (organisatie)niveaus. Je eigen werkelijkheid toets je telkens aan je eigen visie op leiderschap. In gesprekken met je coach en mentor ontwikkel je je professionele identiteit. • Heb je (meer) gevoel voor en inzicht in hoe een ziekenhuis werkt, op zowel macro-, meso- als micro niveau. • Heb je een multidimensionaal beeld ontwikkeld met betrekking tot de organisatie en het besturen van een ziekenhuis. Je ziet in de praktijk hoe verschillende partijen hun rollen uitvoeren met als gevolg dat je je eigen 'micro niveau' ontstijgt. |
| Leerdoelen | <p>Aan het einde van de stage heb je inzicht in /kennis over</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatie van (ziekenhuis) gezondheidszorg in Nederland • Organisatie en bestuur van een STZ ziekenhuis • Ziekenhuisfinanciën • Governance ziekenhuis • Personeelsmanagement • Kwaliteit en veiligheid • Persoonlijke identiteit • Je eigen leiderschapstijl <p>Vaardigheden ontwikkel je in overleg en aan de hand van je eigen wensen en ambities.</p> |
| Beschrijving stage | <p><u>Voorafgaande aan de stage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkel assessment |

- IOP. wat wil is je doel; wat wil je bereiken – vanuit hier verdere invulling stage.
- kiezen opdracht

Maand 1- 2

Introductie in het ziekenhuis, kennismaking met

- mentor, coach en begeleiders vanuit de Spaarne Gasthuis Academie
- diverse spelers in het 'ziekenhuis' veld

Verdiepen in

- organogram Spaarne Gasthuis en literatuur
- aios stemmen onderling af en spiegelen gedurende de stage de eigen observaties aan de literatuur met mede aios

Opdracht

- plan van aanpak+ planning maken

Opstellen IOP

- ontwikkelassessment dient als input
- opdrachten mbt ontwikkeling professionele identiteit (iom coach en mentor)
- tijdsplanning opstellen

Ontwikkeling

- reflectie dagboekje aan de hand van je competenties die je wilt ontwikkelen

Onderwijs - invullen met als doel 'performance upport' – wat heb jij zelf nodig om je doelen te bereiken

- suggesties: <http://www.medicalbusinesseducation.nl>

Maand 3-6

- In deze periode werken de aios aan hun opdracht en zijn ze zelf verantwoordelijk voor de voortgang

Einde stage

- Ontwikkelassessment herhalen (pilot)
- Terugkoppeling van je bevindingen /resultaten van de opdracht en de stage in de vorm van een presentatie of andere vorm van kennisdeling.
- De eindevaluatie vindt plaats met mentor, formele opleider en de begeleiders van de SGA.

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Na afloop evalueren van de stage en waar nodig bijsturen en aanvullen. Centraal staat de vraag wat je hebt geleerd. |
| Begeleiding + rollen | <ul style="list-style-type: none"> • Arts-assistent: is verantwoordelijk voor het eigen leren en ontwikkelen, is de creator van zijn eigen stage, houdt planning in de gaten, plant (voortgangs)gesprekken met opleider/coach/mentor • Formele opleider: bewaken voortgang en eindresultaat • Mentor: stageproces, inclusief individueel opleidingsplan, formulering eigen opdracht, reflectie op de praktijk adh dagboekje. Bespreekt voortgang met opleider in SG • Coach: helpt bij ontwikkeling professionele identiteit • Spaarne Gasthuis Academie: organisatie en ondersteuning tijdens stage in nauw overleg met het Bestuur van de Medische Staf Spaarne Gasthuis, mentor en aios |
| Eindtermen | <p>Je assessment is geënt op het functieprofiel van de medisch manager in het Spaarne Gasthuis. Het assessment geeft aan welke competenties verder ontwikkeld kunnen/moeten worden.</p> <p>De aios stelt een individueel opleidingsplan (IOP) vast. Dit plan wordt voorgelegd aan de opleider en het College van Toetsing / RGS. Het IOP bevat tenminste een omschrijving van de persoonlijke leerdoelen en een plan voor de opdracht.</p> <p>Aan het einde van de stage wordt getoetst op</p> <ul style="list-style-type: none"> • op de ontwikkeling van de competenties Medisch Manager • op je ontwikkeling van de CANMED competenties samenwerken, communicatie, organiseren en maatschappelijk handelen. • je functioneren ten aanzien van de Ziekenhuisbrede opdracht in het licht van bovenstaande 2 punten <p>Minimaal drie toetsmomenten moeten worden ingepland door de aios met opleider en mentor om de voortgang van de stage te monitoren en indien nodig bij te sturen. De voortgang moet als voldoende worden beschouwd door opleider en mentor. Tevens moet de afronding van de stage door middel van een eindpresentatie en/of publicatie van een artikel als voldoende worden beschouwd door de opleider en mentor. De middelen die nodig zijn om de stage vorm te geven worden afgestemd met de Spaarne Gasthuis Academie en de opleider.</p> |
| Literatuur | <p>Verplicht</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. Ruijters et al. - Je binnenste buiten. Over professionele identiteit in organisaties - Hoofdstuk 6. • J. P.Kotter - Leading change • W. Hart - Verdraaide organisaties • M. Weggeman - Leiding geven aan professionals niet doen • K. Lombarts - Professional performance van artsen • S. Covey - De zeven eigenschappen van effectief leiderschap • M. Kets de Vries - Leiderschap ontraadseld - Hoofdstuk ... |

| | |
|----------------|---|
| | <p>Aangeraden</p> <ul style="list-style-type: none">• D. Berwick over 'era 3' voor de gezondheidszorg (geen boek, wel erg interessant http://www.hhnmag.com/articles/6798-don-berwick-offers-health-care-9-steps-to-transform-health-care).• K. Blanchard - De One Minute Manager en de Apenrots,• E. Topol - The patient will see you now• Y. Witman – de medicus maatgevend |
| Contact | Spaarne Gasthuis Academie: Mw. dr. V.M.D. Struben vstruben@spaarneziekenhuis.nl ; Mw. M.J. van Schie mvanschie@spaarneziekenhuis.nl . |