


STAGE LEIDERSCHAP EN MANAGEMENT VOOR AIOS	
Tags	(Persoonlijk) leiderschap, professionele identiteit, 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 persoonlijk leiderschap
Startdata en duur	Start vanaf 1 januari of 1 juli 6 maanden, 2 vaste dagen per week (maandag en dinsdag)
Korte beschrijving stage	<p>Hoe werkt een ziekenhuis achter de schermen? 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"> • Aan het begin 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 een zelf geformuleerde opdracht. Daar zit ook in welke resultaten je wilt behalen. • Tijdens de stage word je gekoppeld aan een medisch manager van jouw specialisme. • Je eigen opdracht is de rode draad tijdens de stage en maken dat je organisatiegevoeligheid ontwikkelt. In de eerste 6 tot 10 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'. Bovendien sluit je aan bij de leiderschapsochtenden op dinsdagochtend. • Op gezette tijden bespreek je de voortgang met de medisch manager en met de stagebegeleider • Aan het einde van de stage wordt wederom een assessment afgenomen en getoetst of de door jou gekozen doelen behaald zijn.
 <p>testimonial aios stage juli -dec 2016</p> <p>NIEUWE VOLGT EIND 2018</p>	<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 termijnvisie 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> <p>"Ik had nooit gedacht dat je ook als aios invloed kunt hebben".</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 èn toestemming College van Toetsing /RGS • Aanstellen formele opleider binnen Spaarne Gasthuis
Doel stage	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van een visie op je (eigen) leiderschap en op medisch management; ontdekken wat jouw talenten zijn in dit domein. • Inzicht krijgen in de rol van medisch managers • Inzicht krijgen in hoe een ziekenhuis is georganiseerd, inclusief de betrokken partijen met elk hun belang en hoe zij in de praktijk samenwerken. • Inzicht krijgen in de werkelijkheid versus de theorieën in boekjes, trainingen en cursussen. • Ontwikkelen van organisatiesensitiviteit, strategisch inzicht en invloed.
Wat kun je en heb je aan het einde van de stage	<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 in op de werkelijkheid en ontdek je door te doen hoe je ideeën, projecten of anderszins kunt aanpakken (dan en in de toekomst). Leren door te observeren, te doen en te reflecteren is het devies. Je eigen werkelijkheid toets je telkens aan je eigen visie op leiderschap. In gesprekken met de stagebegeleider ontwikkel je je eigen leiderschaps capaciteiten. • Heb je (meer) gevoel voor en inzicht in hoe een ziekenhuis werkt, op zowel macro-, meso- als microniveau. • 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 'microniveau' ontstijgt. <p>Aan het einde van de stage heb je inzicht in /kennis over</p> <ul style="list-style-type: none"> • De organisatie van (ziekenhuis) gezondheidszorg in Nederland • De organisatie en bestuur van een STZ ziekenhuis • Ziekenhuisfinanciën • De governance van een ziekenhuis • Kwaliteit en veiligheid • Je eigen leiderschapsstijl <p>Vaardigheden ontwikkel je in overleg en aan de hand van je eigen wensen en ambities.</p> <p>Aan het einde van de stage heb je/ ben je</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een vergroot netwerk • Een bijzondere ervaring rijker

<p>Beschrijving stage</p>	<p><u>Voorafgaande aan de stage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennismaking begeleiders vanuit de Spaarne Gasthuis Academie • Ontwikkel assessment • IOP beschrijven; ontwikkelassessment dient als input: wat wil je bereiken; wanneer is de stage voor jouw nuttig en hoe is dat meetbaar en zichtbaar? – vanuit hier verdere invulling stage. <p><u>Maand 1- 2</u></p> <p><i>Introductie in het ziekenhuis, kennismaking met</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Medisch manager – met hem/haar opdracht kortsluiten en op regelmatige basis overleg • Diverse spelers in het 'ziekenhuis' veld <p><i>Verdiepen in</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organogram Spaarne Gasthuis en literatuur • aios stemmen onderling af wie wat doet, leren van en met elkaar <p><i>Opdracht</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formuleren, plan van aanpak+ planning maken <p><i>Ontwikkeling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Met behulp reflectie boekje en dialogen <p><i>Onderwijs - invullen met als doel 'performance support' – wat heb jij zelf nodig om je doelen te bereiken</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • boeken, YouTube bv http://www.medicalbusinesseducation.nl, Moocs, maken van een les over hoe de financiën in het ziekenhuis in elkaar zitten voor aios, maken van een infographic, maken van een e-college, kennis delen aan de hand van gelezen boeken etc, etc etc <p><u>Maand 3-6</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • In deze periode werken de aios aan hun opdracht en zijn ze zelf verantwoordelijk voor de voortgang, gesprekken met begeleiders en mentor continueren. <p><u>Einde stage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelassessment herhalen • Terugkoppeling van je bevindingen /resultaten • De eindevaluatie vindt plaats met formele opleider en de stagebegeleider van de SGA. • Na afloop evalueren van de stage en waar nodig bijsturen en aanvullen. Centraal staat de vraag wat je hebt geleerd.
<p>Begeleiding + rollen</p>	<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: goedkeuring stage • Medisch manager: ondersteunt, steun en toeverlaat waar en als nodig. • Spaarne Gasthuis Academie: organisatie en ondersteuning tijdens stage • Stagebegeleider: stok achter de deur, kritische vriend(in)

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 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 leerdoelen en een plan voor de stage.</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 opdracht in het licht van bovenstaande 2 punten <p>De voortgang wordt continue besproken. Formeel is er halverwege en aan het einde van de stage een evaluatie moment over de voortgang en het resultaat.</p>
Aangeraden Literatuur	<ul style="list-style-type: none"> • B. Berden et al: Financiering van zorginstellingen • 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 • S. Covey – De zeven eigenschappen van effectief leiderschap • O. David: Het enneagram in management • W. Fuijkschot, R. Versteeg, J.Verweij, C. Hilders, M.Levi (redactie) – Artsen met verstand van zaken • A. Gawande: Being mortal • W. Hart - Verdraaide organisaties • M. Kets de Vries – Leiderschap ontraadseld • J. P.Kotter - Leading change • F. Lee: als Disney de baas zou zijn in uw ziekenhuis • K. Lombarts - Professional performance van artsen • J. Rawls: The theory of justice • M. Sandal: What money can't buy; the moral limits of markets • S. Sinek: Leaders eat last, start with why • E. Topol - The patient will see you now • J. Toussaint: On the mend • M. Weggeman: Managen van professionals? Niet (te) doen! • Y. Witman – de medicus maatgevend • E. Ries: The Start-up way
Contact	<p>Spaarne Gasthuis Academie: M. van Schie: mvanschie@spaarnegasthuis.nl</p>