

Michel Roisius,
consultant, VOCA Training & Consult

Michel Rosius is gegradueerde in de orthopedagogie en systeemtherapeut. Hij was 24 jaar actief in de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector als hulpverlener en als beleidsverantwoordelijke. Vanuit opleiding en ervaring is hij erg geboeid in communicatie en interacties tussen mensen en hoe dit professioneel beïnvloed kan worden zodat organisaties het verschil maken, zowel voor de cliënten als voor de medewerkers. Sedert 2008 werkt hij als consultant bij VOCA Training & Consult. Hij is hier vooral actief rond thema's als leidinggeven, communicatie, samenwerking. Begeleiding van teams en van leidinggevenden (zowel in groep als in individuele coaching) zijn zijn actieterrein. Het systemisch referentiekader is hierin een rode draad om ontwikkeling van individuele medewerker, team en organisatie te beïnvloeden. Vertrekpunt is steeds dat mensen en organisaties over krachten beschikken die tot oplossingen en groei leiden

Anja Declercq,
docent & projectleider, LUCAS (K.U. Leuven)

Anja Declercq is econoom en socioloog. Zij is docent en projectleider aan de K.U. Leuven. Bij Lucas, centrum voor zorgonderzoek en consultancy, doet ze onderzoek over ouderen(zorg). Lucas-onderzoek is steeds wetenschappelijk onderzoek, maar met een duidelijke link naar de praktijk en/of het beleid. De expertise van Anja betreft vooral de kwaliteit van zorg voor ouderen, innovaties in zorg en in de zorgorganisatie en de impact van maatschappelijke veranderingen op de nood aan en het gebruik van zorg.

Vanessa Verdeyen,
medewerker Instituut voor Sociaal Recht, K.U. Leuven

Vanessa Verdeyen is juriste. Zij werkt sinds 2002 aan het Instituut voor Sociaal Recht van de K.U. Leuven als wetenschappelijk medewerker. Zij voerde daar onder-

zoek uit in zowel het sociale zekerheidsrecht als het welzijnsrecht. In 2009 verdedigde zij haar doctoraat rond 'overheidssturing van sociale zekerheidsinstellingen'. Sinds 2008 is zij ook deeltijds onderzoeker aan het Steunpunt Welzijn Volksgezondheid en Gezin. Daarnaast is zij docente sociale zekerheidsrecht en welzijnsrecht aan de Sociale School Heverlee (K.H. Leuven).

Werner Peremans,
financieel economisch coördinator, VZW Emmaüs

Werner Peremans is financieel economisch coördinator van de groep Emmaüs. Hij heeft bijna 25 jaar ervaring binnen deze groep op het vlak van financiering, fiscaliteit, verzekeringen en economisch beleid van zorgvoorzieningen. Hierbij gaat het zowel over effectief beleid van voorzieningen als begeleiden van beleidsmakers van voorzieningen. In dit kader is hij ook de architect van een geïntegreerd instrument voor meerjarenplanning en resultaatsnormering. Op een zeer directe wijze probeert hij zijn ervaring met u te delen en u een aantal begrippen en methodieken mee te geven die direct toepasbaar zijn binnen uw organisatie, groot of klein. Evenwel niet zonder te starten met een gedegen theoretische onderbouw.

Mario Pandelaere, docent aan de School voor Massacommunicatieresearch (K.U. Leuven)

Mario Pandelaere is hoofddocent in de marketing (UGent). Hij behaalde in 2003 zijn doctoraat in de sociale psychologie en onderzoekt sinds die tijd diverse thema's binnen de marketing en reclame. Hij heeft gepubliceerd in diverse wetenschappelijke toptijdschriften en heeft zijn onderzoek (o.m. over sociale marketing en effecten van reclame) op meer dan 40 internationale congressen voorgesteld. Hij heeft tevens onderwijs verzorgd over Consumentenpsychologie, Public Relations, Persuasieve communicatie en Marketingcommunicatie. Sinds 2006-2007 geeft hij een inleiding in de Marketing en PR voor de welzijnsector.

Managementopleiding, je krijgt het als verantwoordelijke vaak in de bus, maar het gaat even snel de prullenbak in wegens te duur, te algemeen, te ambitieus geformuleerd. De folder over de managementopleiding van VOCA bleef liggen op mijn bureautafel. Gezien de positieve ervaringen met VOCA rond een aantal uitdagingen in ons ziekenhuis (zowel inhoudelijk als procesmatig) leek dit een opportuniteit om me als leidinggevende verder te vervolmaken en sterker te maken voor nieuwe uitdagingen. Dit aanbod leidde me naar een 1^{ste} intakegesprek met andere geïnteresseerden en Koen Joly van VOCA. De boodschap die we daar kregen was er één van kaders, kapstukken en uitdagingen. Ik was meteen gewonnen voor het concept. De ervaring met de eigenlijke opleiding was er één van ontdekken, leren, confronteren met de praktijk, vertalen van nieuwe inzichten naar de praktijk, reflecteren naar elkaar, uitwisselen van ervaringen. Er waren 2 belangrijke pijlers, die de "goesting" creëerden om er mee aan de slag te gaan. Het eerste was de inhoud van de opleiding en de kwaliteit van de docenten. De 2^{de} belangrijke pijler was de wijze waarop de groep werd begeleid in het verwerken van de inhoud en in de interacties met elkaar m.b.t. die inhoud.

Als ik naar de opleiding terugkijk, ben ik er een stuk sterker uitgekomen. Inhoudelijk zijn een aantal zaken aangescherpt, maar door het reflecteren en evalueren na elke opleidingsdag heb ik een aantal topics als werkpunten weerhouden en verder opgenomen. De interacties met de andere deelnemers leert je ook op een andere manier kijken naar gemeenschappelijke problemen waarmee je als verantwoordelijke in organisaties wordt geconfronteerd. Het eindwerk waar men de opleiding mee afrondt, vloeide automatisch voort uit de opleiding en het was voor mij de voorbereiding van een proces, dat we nu in de organisatie aan het opstarten zijn. De managementopleiding bij VOCA heeft me energie, inspiratie en moed gegeven om nieuwe uitdagingen aan te gaan. Ik keek zelfs uit naar die maandelijkse opleidingsdagen, omdat ze kapstukken en kaders aanreikten om zowel de dagdagelijkse problemen als projecten op lange termijn aan te pakken. Het maakte me ook meer bewust van mijn sterke punten en leerpunten. Om als een echte manager te besluiten: 'the return on investment' van deze opleiding is zeer positief voor mij geweest!

Peter Warrie, adjunct-directeur Patiëntenzorg, Psychiatrisch Ziekenhuis Sint-Alexius, Grimbergen

PRAKTISCH

Data

14 en 15 oktober 2010 (Residentieel),
29 oktober, 9, 26 november en 10 december 2010,
14 en 28 januari 2011,
10 en 11 februari 2011 (Residentieel),
18 maart en 1 april 2011
28 en 29 april 2011 (Residentieel),
13, 27 mei, 16 en 17 juni 2011.

Telkens van 9.00 tot 12.30 uur en van 13.30 tot 17.00 uur.

Plaats

Behalve de residentiële seminaries zullen de lessen doorgaan in de ruimten van het PROVINCIEHUIS Provincieplein 1 3000 LEUVEN

De residentiële seminaries vinden plaats in HEERLIJCKYT VAN ELSMEREN Weg op Halen 2 3450 GEETBETS De wegbeschrijvingen vindt u op www.voca.be

INSCHRIJVINGSFORMULIER 'MANAGEMENTOPLEIDING 2010-2011'

Uw persoonsgegevens worden opgenomen in de databank van VOCA Training & Consult (CCV vzw) en van LUCAS (K.U. Leuven). U hebt uiteraard het recht om uw persoonsgegevens in te kijken en te verbeteren (wet van 8 december 1992 op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer).

FAX, MAIL OF STUUR DIT FORMULIER NAAR

VOCA Training & Consult - Geldenaaksebaan 277 - 3001 HEVERLEE - ☎ 016 40 45 62 ✉ voca@ccv.be

DEELNEMER

Mw./Dhr.:

Voornaam:

Straat: Nr.:

Postcode: Gemeente:

Telefoon: Geboortedatum:

E-mail privé:

Opleiding/diploma:

ORGANISATIE

Naam organisatie:

Functie deelnemer:

Straat: Nr.:

Postcode: Gemeente:

Telefoon: Fax:

E-mail organisatie:

- Ik schrijf me in voor de 'Managementopleiding' waarvan het inschrijvingsgeld **4 499,00 EUR** bedraagt. Het cursusbedrag dient, gespreid over de twee opleidingsjaren, betaald te worden na ontvangst van de factuur.
- Ik wens een gedeelte te betalen met opleidingscheques en ontvang hiervoor een factuur op persoonlijk naam.
- Ik wens gebruik te maken van betaald educatief verlof.

Handtekening: Datum:

Als blijkt dat u niet aan de opleiding kunt deelnemen, annuleert u schriftelijk (per fax of per e-mail). Bij annulatie minder dan 10 werkdagen vóór de aanvang van het programma bent u 10 % van de deelnameprijs verschuldigd.



Managementopleiding 2010-2011

Leiden van organisaties in welzijn en gezondheid

Een leertraject over het creëren van een efficiënte, mensgerichte organisatie

Een managementfunctie in de welzijns- en gezondheidszorg is en blijft een uitdaging. Er komen vaak tegenstrijdige verwachtingen uit allerlei hoeken: vanuit de maatschappij en de overheid, vanuit de omgeving, vanuit de medewerkers en niet in het minst vanuit de gebruikers. Hierop inspelen vraagt een gestage inspanning en volgehouden strategie van het management. Vanuit deze verwachtingen en de steeds groeiende vraag naar professionalisering, groeide dit leertraject.

Dit waarmaken kan enkel door gebruik te maken van het menselijk kapitaal in je organisatie. Hen aansturen en meenemen in het grote verhaal is essentieel. Dit is de eerste rode draad in de opleiding.

De bedoeling is een actieve leergroep te vormen. Reflectie over je eigen handelen en je eigen organisatie vormt een tweede rode draad.

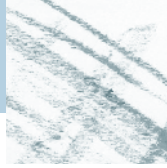
De derde rode draad is management als thema. Verschillende thema's passeren de revue: kennis over de sector, management en leidinggevende vaardigheden. Het traject bevat een mix van onmiddellijk toepasbare kennis en middelen naast bredere inzichten en verdieping.

VOCA Training & Consult en LUCAS (K.U. Leuven) organiseren samen deze managementopleiding. Het programma werd samengesteld in nauw overleg met de sector en met betrokkenheid van het Vlaams Welzijnsverbond.

De opleiding duurt 18 dagen.

LUCAS

VOCA
TRAINING & CONSULT



DOELGROEP

Deze opleiding is bedoeld voor managementfuncties uit de welzijns- en gezondheidszorg (directie, coördinator, verantwoordelijke, ...), die kennis willen opdoen, hun inzichten willen toetsen aan actuele inzichten en willen groeien in hun rol, zowel uit kleine, middelgrote als grote organisaties. We verwelkomen zowel mensen die op korte termijn doorgroeien naar deze functie, mensen die nieuw zijn in de functie als ervaren mensen die willen herbronnen.

DOELSTELLINGEN

Na deze opleiding bent u in staat:

- jezelf in te zetten om je organisatie verder uit te bouwen;
- de uitdagingen voor de organisatie beter te kaderen en te hanteren;
- nog beter het menselijk kapitaal van de organisatie te benutten;
- de context van de organisatie beter in te schatten;
- beter in te spelen op verschillende beleidsthema's;
- beter gebruik te maken van een aantal leidinggeven- en vaardigheden.

INHOUD

Het programma bestaat uit 5 grote onderdelen.

1. Actuele tendensen in het welzijnsbeleid

Zorg-op-maat, budgetfinanciering, 'case-management', geïndividualiseerd project voor sociale integratie, zorgbonnen en cultuurcheques, palliatieve zorg, prioritering, zorgverzekering, commerciële dienstverlening, persoonsgebonden assistentiebudget, cliënt- of bewonersparticipatie, responsabilisering, zorgbemiddelaar, zorgmakelaar, integrale kwaliteitszorg, effectiviteit en efficiëntie, ...

Dit zijn, kriskras door elkaar, een aantal begrippen die tot voor kort vreemd waren aan de wereld van de zorg voor welzijn en gezondheid. Het zijn namen voor actuele antwoorden op oude (en nieuwe) vragen. Het is de bedoeling van deze module om deze actuele (voor een deel nieuwe, voor een deel oude) antwoorden in kaart te brengen. Wat heeft er zich gedurende de laatste jaren aan ontwikkelingen voorgedaan in deze sector? Welke zijn de uitdagingen waarvoor diegenen die er beleidsverantwoordelijkheid dragen, zich geplaatst zien?

2. Juridisch en wetgevend kader

In deze module wordt het wetgevend en juridisch kader geschetst dat relevant is voor de welzijns- en gezondheidssector. Topics die aan bod komen zijn onder meer de financiering, de vzw-wetgeving, de arbeidswetgeving en de wetgeving met betrekking tot verzekeringen.

3. Algemeen management

In deze module behandelen we het strategisch beleid van de organisatie.

Elke organisatie vertrekt vanuit een visie en een missie, meestal neergeschreven in een opdrachtverklaring. Dit is de toetssteen van alles wat gebeurt in de organisatie. We bekijken hoe we dit in de praktijk kunnen brengen: het vertalen van deze opdrachtverklaring naar strategische doelstellingen. We staan ook stil bij de rol van de organisatiestructuur in dit verhaal. Ook het inspelen op de steeds luider klinkende roep naar samenwerking en netwerking komt aan bod.

Leren wordt steeds belangrijker binnen organisaties. We staan stil bij een aantal kaders vanuit HRD (Human Resources Development) die ervoor kunnen zorgen dat u dit leren in uw organisatie kunt stimuleren.

4. Managementfuncties

In deze module komen een aantal belangrijke managementfuncties aan bod:

□ HRD in de praktijk: personeelsbegeleidingsmomenten

Medewerkers zijn ons belangrijkste middel om kwaliteitsvolle zorg te verlenen aan de doelgroep. Dit veronderstelt een HRD met een ontwikkelingsge-

Wanneer vorming meer is dan theorie, meer is dan formeel cursussen volgen...

Wanneer vorming het accent legt op een dynamisch interactief proces, oog heeft voor de persoonlijke groei van de cursist via constructieve groepsdiscussies...

Wanneer een continue terugkoppeling naar het eigen werkveld een basisvoorwaarde is ...

Wanneer je op de hoogte wil zijn van de allerlaatste ontwikkelingen op managementgebied...

Wanneer je verwacht dat tot discussie bereid zijnde docenten je prikkelen om verder te lezen en te studeren...

Wanneer je aanvoelt dat je jezelf kan zijn en dat de begeleiding respect heeft voor elk individu...

Aarzel dan niet, dit is de vorming op maat voor de manager in jou.

Luc Tanghe, directeur, WZC Mariahuis, Gavere

richte visie op medewerkers en hun inzet. De centrale uitgangsvraag waaruit we vertrekken is: wat motiveert mensen om te leren? We gaan samen op zoek naar hoe we deze visie kunnen vertalen naar concrete begeleidingsmomenten.

□ HRD in de praktijk: communicatieve beïnvloeding

Medewerkers en (sub)groepen in organisaties zijn gevat in een proces van continue onderlinge beïnvloeding. Tijdens deze dag proberen we zicht te krijgen op hoe dit werkt en stellen we ons de vraag of en hoe dit te managen valt.

□ Coachen

We starten met visie op coaching: coachen vertrekt van de zelfsturing van mensen. Daarna passeren voorwaarden voor en implicaties van coachend leiderschap de revue. We willen groeien naar ontwikkelingsgericht coachen. We staan ook stil bij de communicatie-implicaties die dit met zich meebrengt. We leren een aantal tools aan om het ook beter waar te kunnen maken. Ten slotte richten we ons op het coachen van teams. Vanuit verschillende hoeken worden inzichten aangereikt.

□ Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is een uitstekend middel om het strategisch beleid naar de praktijk te vertalen. Het uitbouwen van een kwaliteitsmanagementsysteem is de basis van goede kwaliteitszorg. Vanuit het geharmoniseerde kwaliteitsdecreet komt heel wat nadruk te liggen op het uitwerken van een goed zelfevaluatieinstrument. Uiteraard komt ook dit uitgebreid aan bod.

□ Financieel management

Voor een goede sturing van de organisatie is het belangrijk om ook inzicht te hebben in een aantal financiële beleidsinstrumenten. Immers voor een goede werking is er niet enkel nood aan een doordachte visie op zorginhoud, maar ook aan een degelijk en onderbouwd financieel management. Het opstellen van de balans en de resultatenrekening wordt samen bekeken en er wordt stilgestaan bij het uitvoeren van een financiële analyse en het opstellen van een begroting.

□ Veranderingsmanagement

Een rode draad doorheen elke organisatie vormt het omgaan met veranderingen. Telkens opnieuw merken

we weerstanden op. Basisvraag binnen dit onderdeel: hoe kunnen we veranderingen op een systematische manier aanpakken en omgaan met de weerstanden die deze onvermijdelijk met zich mee brengen?

□ PR

In dit deel zal eerst worden aangetoond hoe inzichten uit de PR kunnen bijdragen tot goede relaties tussen een non-profit organisatie en haar diverse doelgroepen. Daarbij zal worden uitgegaan van een denkkader om alle relevante doelgroepen te identificeren. Vervolgens zal worden ingegaan op het bereiken van de doelgroep(en) waarvan een non-profit organisatie direct afhankelijk is door marketinginspanningen. Hierbij zullen de 4 peilers van marketing en hun relevantie voor de non-profit sector, worden toegelicht.

□ Organisatiecoachen

In deze afrondende sessie komen een heel aantal (organisatie)concepten tot synthese. Het coachen van een organisatie tot een lerende organisatie is dé uitdaging voor eigentijdse organisaties. Hedendaagse organisaties zijn immers verplicht te groeien tot 'open' organisaties: het is niet meer voldoende om intern alles georganiseerd te hebben en te houden, de externe buitenwereld zal een steeds grotere plaats/rol innemen. Ondermeer met een concept van R. Vermeylen rond het coachen van organisatiehefbomen, reiken we vernieuwende én uitdagende ideeën aan.

WERKVORMEN

Voor deze opleiding maken we gebruik van diverse werkvormen.

Ten eerste zijn er vormingsdagen waarin bepaalde thema's door deskundigen worden behandeld. De theoretische inzichten worden steeds aangevuld met groepsbespreking, ervaringsuitwisseling en oefeningen. De onderdelen over vaardigheden maken uiteraard meer gebruik van training en rollenspel. Samen leren en vertaling van de theoretische kaders en modellen naar de eigen werkcontext staan centraal. Drie halve dagen zijn voorbehouden voor intervisie. Daarin worden de aangereikte inzichten vertaald naar de eigen praktijksituatie. In kleine groepjes wordt hieraan gewerkt. Zo wordt deze opleiding meer dan het ontvangen van kennis en informatie.

Via internet (blackboard) wordt de mogelijkheid geboden om bijkomende documentatie en informatie te raadplegen. U krijgt via een paswoord toegang tot presentaties, teksten, achtergrondmateriaal en weblinks in verband met de verschillende sessies.

We verwachten van elke deelnemer een duidelijk engagement. Doorheen de opleiding wordt verwacht dat reflecties neergeschreven en uitgewisseld worden.

Tot slot verwachten we ook een eindwerk, waarin u - aan de hand van een concreet project - aangeeft wat u geleerd hebt binnen de opleiding. Dit eindwerk wordt voorgesteld aan de ganse groep. Hierop krijgt u uiteraard uitgebreide feedback.

GETUIGSCHRIFT

Deelnemers die voldoende aanwezig zijn tijdens de lessen, actief participeren via reflecties en die hun eindwerk op voldoende wijze verdedigen, ontvangen een getuigschrift 'Managementopleiding 2010-2011'.

BETAALD EDUCATIEF VERLOF

Deze opleiding komt in aanmerking voor betaald educatief verlof. Meer informatie over hoe u een aanvraag indient, voor wie, wanneer en aantal uren educatief verlof per maand kan opgenomen worden en voor welk goedgekeurd uurbedrag, zodat u een deel van het inschrijvingsgeld kunt recupereren, vindt u op de website www.belgie.be of telefonisch op 02 233 46 81 - 02 233 47 02.

PROGRAMMALEIDING

Koen Joly, consultant, VOCA Training & Consult

De programmaleiding is verantwoordelijk voor de inhoudelijke opbouw en samenhang van het programma, evenals de organisatie ervan. De programmaleider zal aanwezig zijn op de opleidingsdagen. Hij begeleidt eveneens de deelnemers doorheen het hele traject zodat het voor iedereen een echt leertraject wordt.

Toen ik eindverantwoordelijke werd van een grote social-profitorganisatie ging ik op zoek naar een doorgedreven opleiding om mijn managementinzichten en -vaardigheden verder te ontwikkelen. Ik zat volop in een inwerkperiode, dus zocht ik kritisch naar een goede mix van overzicht en basisvaardigheden maar met toch voldoende diepgang. De managementopleiding van VOCA sloot hier volledig bij aan.

Mijn leertraject ligt nu ruim anderhalf jaar achter mij en ik moet erkennen dat ik al geregeld materiaal, rechtstreeks geplukt vanuit de opleiding, in de praktijk heb gebracht. En de mappen die we tijdens de opleiding samenstellen (met hand-outs, eigen nota's, aanvullende teksten, enzomeer) staan in mijn onmiddellijke nabijheid. Zij worden niet dagelijks, maar toch zeer geregeld gebruikt: snel iets opzoeken, terug wegzetten, eens een methodiek uithalen, ... Dat is voor mij concreet bruikbaar werkmateriaal voor de dagelijkse praktijk.

Peter Van Houtven, algemeen directeur, DVC Sint-Jozef, Antwerpen