

Van grensoverschrijdend naar gewenst gedrag

Grensoverschrijdend en (on)gewenst gedrag bespreekbaar maken op de werkvloer

 Meerdaagse cursus - diverse startdata

Programma en data

De cursus bestaat uit vier interactieve contactdagen van 9.30 tot 16.00 uur in Utrecht onder leiding van **Jorg Damen**. Iedere dag heeft twee korte koffiepauzes van 15 minuten en één lunchpauze van 12.30 tot 13.30 uur. Iedere contactdag heeft minimaal 5 onderwijsuren.

- › **Datareeks A** (2024): 4 september, 25 september, 2 oktober, 16 oktober (allen woensdagen)
- › **Datareeks B** (2025): 10 januari, 24 januari, 7 februari, 21 februari (allen vrijdagen)
- › **Datareeks C** (2025): 1 april, 15 april, 6 mei, 20 mei (allen dinsdagen)

Onderstaand vind je het programma per dag met de leervragen in hoofdlijnen.

Dag 1 – Overzicht aanbrengen: waar staan we en wat willen we bereiken?

- › Kunnen we preventief te werk gaan of is er al sprake van grensoverschrijdend gedrag?
- › Belangrijke inzichten uit het rapport “Niets gezien, niets gehoord, niets gedaan” van OGCO
- › Waar zit het probleem? Bij individuen, teams, leiding, directie, maatschappij of “het systeem” als geheel?
- › Verschillende manieren om te kijken naar (cultuur)verandering
- › Werken aan sociale veiligheid - hoe doe je dat?
- › Diverse modellen om inzicht te krijgen in de groepsdynamiek van een team, afdeling of organisatie

Dag 2 – Goed voorbeeld doet goed volgen – jouw rol als leidinggevende/manager

- › Inzicht in de factoren die aanspreken zo moeilijk maken (in onze praktijk)?
- › Elkaar open aanspreken – wat wordt er van jou verwacht?
- › Rotte appels - hoe langer je wacht, hoe groter het probleem.
- › Praktische modellen voor omgang met weerstand, emoties en lastige gesprekken
- › Wees helder - de verschillen tussen coachen, feedback en het stellen van grenzen.
- › Opstellen van een persoonlijk actieplan om de komende tijd mee aan de slag te gaan

Dag 3 – Grensoverschrijdend gedrag – kwestie van rotte appels of een rotte mand?

- › Een 'rotte appel' of eerder een rotte mand? Hoe ga je ermee om?

- › Welke rollen, houdingen en normen houden hufterig gedrag in stand?
- › Waar staat onze organisatie op de veiligheidscultuurladder?
- › Grensoverschrijdend gedrag aanpakken: wat moet je doen? Wat moet de organisatie doen? Wat moeten werknemers doen?
- › Praktische tips om te komen tot een actieplan.

Dag 4 – De groep zélf verantwoordelijkheid laten nemen

- › Terugblik afgelopen week a.d.h.v. casuïstiek – wat ging goed, wat moet nog geoefend worden?
- › Diagnose a.d.h.v. model – waar staat de groep/het team? Wat kan je van hun verwachten? Wat mogen zij van jou verwachten?
- › Werkvormen om gedragsnormen concreet en dus bespreekbaar te maken binnen team/afdeling/maatschap
- › Hoe zorg je ervoor dat de groep zélf verantwoordelijkheid gaat dragen voor het aanspreken op gedrag (zowel positief als negatief)
- › Praktische tips en werkvormen om je collega's aan de slag te laten gaan met hun groepsdynamiek

Terugkomdag (optioneel, bij voldoende belangstelling) – Hoe houd ik het proces op gang?

- › Evaluatie afgelopen periode, casuïstiek bespreken en bijsturen.
- › Welke factoren en valkuilen kunnen ons in de weg zitten? Hoe kunnen we daar nu al op anticiperen?
- › Hoe voorkom je terugval in “oude patronen”?
- › Wij/zij denken: tussen management en werknemers, tussen teams, tussen zorgprofessionals en cliënten/patiënten etc. Hoe zorg je ervoor dat je het samen blijft doen?
- › Hoe zorg je ervoor dat de verandering, ook zonder jouw aanjagen, geborgd blijft in de dagelijkse praktijk?