



Nieuwe opleiding voor ervaren teamleiders

Dé opleiding voor het ondernemende middenkader, die ingaat op de uitdagingen van deze tijd.

In-company variant

Voor je ligt de brochure van de opleiding Veerkrachtig leiderschap voor teamleiders. Hierin vind je gedetailleerde informatie over de inhoud en opbouw van de opleiding, de thema's en onderwerpen die aan bod komen, de kosten, belangrijke data en contactgegevens. Ook komt een deelnemer aan het woord over haar ervaringen.

AANLEIDING

Leiderschap is meer dan ooit aan de orde in de zorg. De coronatijd heeft een enorme aanslag gedaan op de veerkracht van jou gedaan als teamleider. Je hebt heel veel uren gemaakt heeft. Je hebt onder continue druk gewerkt. Je hebt in veel gevallen te maken gekregen met besmettingen, uitval van personeel vanwege corona. Steeds opnieuw heb je moeten improviseren. Familie moest daarin meegenomen worden. Patiënten moesten verteld worden dat de operaties uitgesteld worden. Jij was verantwoordelijk om je personeel door die onzekere periode heen te loodsen. Deze opleiding is bedoeld voor die teamleiders, die na deze intensieve periode willen "bijtanken".

Andere aanleidingen liggen meer in de toekomst gelegen. Het zorglandschap is drastisch aan het veranderen. Die veranderingen weerspiegelen zich in de strategische notities in de instellingen. Slimme oplossingen moeten gevonden worden voor grote uitdagingen. Tekort aan zorgpersoneel, zo heel duidelijk geworden tijdens de corona crisis, zet zich zonder twijfel door. De vraag naar zorg stijgt. Nieuwe technologieën doen hun intrede. Robotisering is binnenkort niet meer weg te denken. Dat vraagt wendbaar en veerkrachtig leiderschap om niet alleen uit de crisis te komen maar ook om echte vernieuwingen in gang te zetten. Dat vraagt van jou dat je wendbaar en veerkracht bent, Als je die wendbaarheid en veerkracht zoekt, dan is deze opleiding geschikt voor jou.

DOELGROEP

Je bent teamleider, teammanager of zorgmanager en je stuurt direct professionals aan en je bezit al de nodige opleidingen en ervaring, dan is deze opleiding wellicht geschikt voor jou. Je merkt de uitdagingen op en je ervaart dat de rek er soms uit is. In die situatie komt het op veerkrachtig leiderschap. De uitdagingen vragen verschillend getalenteerde professionals, die gemeenschappelijk hebben dat ze durven aanpakken, durven een visie te ontwikkelen, verbindingen te zoeken met andere professionals en andere organisaties om de oplossingen, die de zorg vraagt, naderbij te brengen. Je staat midden in de hectiek van alle dag en tegelijkertijd vraagt de zorg ook leiders, die oog hebben voor de toekomstige uitdagingen. Je ziet het belang van bevlogen medewerkers, maar tegelijkertijd merk je dat iedereen er een beetje klaar mee is.

Je ziet dat de kwaliteit van zorg niet alleen bepaald wordt door wat er op jouw afdeling gebeurt, maar dat een goede afstemming met bijvoorbeeld de thuiszorg of het verpleghuis van groot belang is.

Je realiseert dat er heel op jouw bordje ligt en dat leiders dienstbaar zijn voor de organisatie, maar tegelijkertijd realiseer je je dat het tijd is om bij te tanken om die veerkracht te vinden om jezelf en de rest van jou team klaar te maken voor de uitdagingen van de komende tijd.

BASIS- EN VERDIEPINGSTRAJECTEN

Het basistraject

Teamleiders, die veerkrachtig leidinggeven aan hun opgaves beschikken allemaal over een grote mate van persoonlijk leiderschap, nodig om de verschillende uitdagingen aan te kunnen. In de leergang werk jij aan je ontwikkeling van je persoonlijk leiderschap, wat betekent dat je werkt aan je visie op je werk, je bijdrage, je expertise, je waarden. Je staat stil wat waarden als moed voor jou betekenen in je werk. Je weet na afloop wat er nodig is om je organisatie wendbaar te maken. Je ziet wat je team in het post corona tijd nodig heeft om bevlogen te blijven. Vanuit je rol als teamleider ben je betrokken en of geef je leiding aan verschillende veranderingsprocessen. In het kort gaat het om de volgende onderdelen:

- Veerkrachtig leiderschap
- Strategisch bewustzijn van de uitdagingen van je organisatie
- De rol van veranderaar
- Je teams weer veerkrachtig maken na de coronacrisis

De verdiepingstrajecten

Na het basistraject kies je voor waar jij het verschil wilt maken binnen jouw team-organisatie. Je kunt kiezen uit:

- Innovatiemanagement: Design thinking
- Financieel management in de zorg
- Projectmatig werken
- People manager zijn als teamleider

WERKWIJZE

Online en fysiek

Nieuw is dat in deze opleiding het accent ligt op online bijeenkomsten. We beginnen fysiek zodat je iedereen goed leert kennen. Daarna worden de bijeenkomsten in een Teams omgeving van Microsoft van PostMDopleidingen verzorgd. Jij krijgt daartoe een account.

In die omgeving kan jij los van de directe bijeenkomsten andere deelnemers op zoeken om gezamenlijk te werken aan de uitwerking van opdrachten. In die omgeving kan je uiteraard ook direct contact zoeken met de docenten in de opleiding.

Interactief

De bijeenkomsten zelf zijn interactief van aard en het accent ligt op het bespreken en toepassen van de stof. Om dat karakter te borgen worden deze online bijeenkomsten vooraf gegaan door een video bijeenkomst, waarin de docent de stof verbindt met de vraagstukken in de zorg. Op een elektronische leeromgeving wordt verder verdiepende stof aangeboden.

Kleine groepen

We werken gedurende het traject in kleine groepen van 10 deelnemers.

Daarmee zorgen we voor een omgeving, waarin er veel aandacht is voor jouw vraagstukken. Daarnaast stimuleren we dat je samen met andere deelnemers elkaar werkt aan vraagstukken uit de praktijk.

Werkbezoeken en gastsprekers

We bezoeken een innovatie hub, waar je vernieuwing in actie ziet. Ervaren professionals uit organisaties nodigen we uit om jullie uit te dagen anders naar de werkelijkheid te kijken.

Korte bijeenkomsten

Tot slot kunnen de tijden waarop we het traject aanbieden afwijken van de gebruikelijke tijden. Allerlei tijdstippen waarop de groepen elkaar ontmoeten zijn denkbaar.

De bijeenkomsten zelf duren een, anderhalf of twee uur en kunnen plaatsvinden bijvoorbeeld tussen 10.00-12.00 uur, tussen 15.30-17.30 uur of in de vooravond bijvoorbeeld tussen 18.30-20.30 uur. In overleg kunnen die tijdstippen gezamenlijk bepaald worden.

Open aanbod en in company trajecten

Er komen twee type opleidingen. Inschrijven voor het openaanbod kan direct door je aan te melden op de site. We bieden het traject ook in company aan, waarbij we specifiek kunnen ingaan op de context en ambities van de organisaties. We werken daarbij vanuit de principes co creatie en maatwerk. Het eerste betekent dat we samen met allerlei partijen de leergang vormgeven en inbedden in de organisatie. Het tweede betekent dat we specifiek de inhoud en de vormgeving aanpassen aan de wensen van de organisatie.



BASISTRAJECTEN

Veerkrachtig leiderschap ontwikkelen

Leidinggevende zijn van een groot aantal professionals doet een groot beroep op de persoon van diezelfde leidinggevende. Het gaat hierom persoonlijk leiderschap in de context van je eigen team, je eigen discipline, je eigen afdeling, je eigen organisatie en in de teams waarin jij actief bent. Om effectief te zijn, om leiderschap te tonen, ontwikkel je zicht op de omgeving van je werk. Je verdiept je ook in je eigen expertise, je zet die af onder andere tegen de vaardigheden van de 21^{ste} eeuw. Ben jij er klaar voor? Je denkt na over je toegevoegde waarde. Je denkt na over wie je bent, en wie je wilt zijn.

Wat heb je voor ogen? Je staat stil bij je talenten en je drijfveren en vraagt je af of je in je huidige werk niet meer kunt betekenen dan je nu doet.

Je ontwikkelt een visie op je werk en gaat na wat je te doen staat om die ontwikkelen.

Je reflecteert op jij nodig hebt om bevlogen te zijn.

Wanneer verkeer jij in een flow. Je realiseert je ook dat je effectief wilt zijn, je ontwikkelt diverse beïnvloedingsvaardigheden, je staat stil bij je eigen huidige netwerk.

Bijeenkomst 1

- Transities in de zorg, leven in een VUCA wereld
- Leren in een online wereld
- Je rol in de organisatie
- Zicht op je eigen talenten, drijfveren
- Veerkrachtig leiderschap

Bijeenkomst 2

- De veranderende zorg organisatie en de betekenis voor jou
- Inspiratie, bevlogenheid, flow opnieuw hervinden
- Wat staat me doen binnen de organisatie, binnen mijn netwerken, team
- Wat zou jij bij willen dragen?

Bijeenkomst 3

- Inleiding
- Visie op de eigen rol in de nabije toekomst
- De eigen kennisbasis onderzoeken, netwerken
- Wat wil ik ontwikkelen in de toekomst
- Welke stappen ga je daartoe zetten?

Veerkracht organisatie vergroten

Werken binnen het zorgstelsel vergt inzicht in het veld en de dynamieken daarbinnen. Het stelsel zelf staat onder druk, De uitdagingen zijn bij een vergrijzende bevolking enorm. Dat vraagt om een veerkrachtige organisatie, waarin over de grenzen van de eigen disciplines samengewerkt wordt aan vraagstukken. Wendbare organisatie scheppen is een opgave voor elke zorgorganisatie. Daarnaast draait het steeds om waarde gedreven zorg. Professionals van allerlei stafdisciplines gaan samenwerken met professionals uit de zorg om de waarde voor de patiënt/ bewoner te vergroten. Value based health care is in opkomst. Op termijn betekent dat de grenzen tussen afdelingen , maar ook tussen organisaties gaan vervagen. Jitske Kramwer betoogt dat we voor een keuze staan. Zien we die ontwikkelingen zoals technologie, internet of things, data gedreven zorg, zelfmanagement, meer nadruk op de regierol van de bewoner of patiënt als een crisis of een transformatie. Wendbare organisaties spelen soepel in op de veranderende context en veranderende instroom van nieuw personeel.

Bijeenkomst 1

- De mega trends
- Ontwikkelingen in de zorg
- De financiering van de gezondheidszorg
- Kansen en bedreigingen
- Crises en vernieuwingen

Bijeenkomst 2

- Hoe wendbaar is jouw afdelingsorganisatie?
- Kijken vanuit verschillende invalshoeken naar je organisatie
- Wat zie jij als de grootste opgave bij het bouwen van een veerkrachtige organisatie?
- Je rol in de organisatie

Bijeenkomst 3

- Inleiding
- Netwerkorganisatie en je rol daarin
- Value based organisatie en wat is jouw bijdrage
- Competing for the future
- Wendbare en veerkrachtige organisaties scheppen



Veerkrachtige teams ontwikkelen

Vitale, veerkrachtige teams in het post corona tijdperk is natuurlijk een enorme uitdaging. Je span of control is de afgelopen jaren vergroot. Het is geen uitzondering meer dat je als teamleider leiding geeft aan meer dan 60 fte. Dat betekent veelal dat je in je werk ondersteund wordt door trekkers, senioren of dag coördinatoren, die vele operationele taken van jou als teamleider overnemen. Je ziet dat de werkdruk de afgelopen jaren fors toegenomen is en je wordt de afgelopen tijd geconfronteerd met stijgend verzuim. Harmonie maakt soms plaats voor korte lontjes. Een top team creëren is het thema van Katja Staartjes. Haar inzichten ontleend aan bergbeklimmingen door de Himalaya zijn inspirerende vergezichten voor het eigen team. Ook hier zie je thema's terugkomen, die jij als teamleider ook tegenkomt. Hoe houdt de teamleider het vertrouwen van het team, hoe zorgt dat de energie van het team op peil blijft. Daarnaast ontkomen we niet aan het werk van Kramer: het werk heeft het kantoor verlaten. Hoe kan je een vitale tribes zijn; hoe kan je weer geïnspireerd met elkaar op weg gaan.

Bijeenkomst 1

- Teams onder spanning
- Op zoek naar nieuwe veerkracht
- Je team als tribes
- Loslaten en vinden van nieuwe aannames en patronen
- Nieuwe opgaves voor jezelf als team definiëren

Bijeenkomst 2

- Kijken vanuit verschillende invalshoeken naar je teams
- Vertrouwen en communicatie
- Een topteam creëren
- Welke instrumenten zet je daarbij in?

Bijeenkomst 3

- Over energie
- Over leiderschap en grenzen stellen
- Over successen vieren, reflecteren en leren van ervaringen binnen een team
- Jouw bijdrage definiëren aan het scheppen van een veerkrachtig team
- Jouw teamplan definiëren

Leidinggeven aan veranderingen

Veranderingen zijn de enige constante in het leven. Veranderingen slaan mensen uit balans. Steeds sneller volgen veranderingen zich op. Hoe je een taal ontwikkelt om die veranderingen te begrijpen, te diagnosticeren en te orkestreren is het thema van de eerste bijeenkomst. Veerkrachtige leiders beschikken over een groot veranderrepertoire. Soms loop je vast in veranderingsprocessen en dan is het goed om juist te vertragen zeker als de veranderingen elkaar steeds sneller opvolgen. In de doorbreek de cirkel ontdekt dat we ons zelf buiten spel zetten als het gaat om veranderingen. Iedereen moet veranderen en nu wij nog is een titel van een boek. Als teamleider realiseer je je dat je de verbindende schakel bent tussen de strategie van de organisatie en de uitvoering van alle dag. Op het operationele vlak dienen vele strategische ambities te landen. Verbindingen met andere instellingen las thuiszorg, ziekenhuizen, verpleeghuizen zal via jouw team moeten lopen. Het creëren van bevlogen medewerkers zal erg afhangen van jouw inzet en vaardigheden. Echt waarde gedreven zorg is niet alleen een onderzoek exercitie maar een opgave die bij elke patiënt actueel is. Mensen meer betrekken bij de zorg, zelf management, oog hebben voor preventie en ga zo maar door zijn opgaven, die door jou als teamleider opgepakt moeten worden.

Bijeenkomst 1

- Speler zijn in een turbulente context
- Het speelveld overzien
- Kijken vanuit verschillende invalshoeken naar veranderen
- Diagnose en verandervermogen
- Jouw beeld en rol als veranderaar
- Wat zijn jouw ontwikkelpunten

Bijeenkomst 2

- Wicked problems in organisaties doorbreken
- Doorbreken van cirkels
- Van de drie boze B's (bazen, beleid, bureaucratie) naar de drie vrolijke V's (vakuitoefening, ontwikkeling en vakgenoten)
- Een veerkrachtige leidende coalitie vormen
- Over jouw bijdrage als veranderaar

Bijeenkomst 3

- Veranderstrategieën
- Traag veranderen
- Het vuur ontsteken
- Co-creatie
- Nogmaals de teamleider in de rol van veranderaar

VERDIEPINGSTRAJECTEN

Innoveren kan je leren

Typering

- Innovaties
- Creativiteit en out of the box denken
- Design thinking

Belang

Over innovaties bestaan vele misverstanden, zoals dat je er geboren voor moet zijn, dat het vooral gaat om technische hoogstandjes, en dat innovaties in er in een keer staan.

Om transformaties te bewerkstelligen gaat het erom dat we nieuwe wegen vinden om de zorg in te richten en dat kunnen gewone stervelingen doen en dat doen ze niet in een keer goed. De toenemende vergrijzing en de afnemende beroepsbevolking vraagt dat we andere wegen gaan inslaan en dat we leren afwijken van de gebaande paden.

In deze bijeenkomsten schetsen we de methodiek van design thinking. Denk als een architect, ga op zoek naar de klant en vraag haar wat haar wensen, zijn. Ga op zoek naar ideeën om die vraag te verwezenlijken, en maak een concept en toets dat bij de klant. Zo bouw je van een prototype een concreet woning, nieuwe zorgarrangementen, nieuwe dienstverleningsconcepten.

Bijeenkomst 1

- Innovatie in de zorg, de uitdagingen
- Sociale en technologische innovaties
- Brijlante mislukkingen
- Innovatie in de praktijk, een praktijk bezoek
- Design thinking
- Points of view of framen van een vraagstuk

Bijeenkomst 2

- De klantvraag achterhalen
- Luisteren naar de klant en andere stakeholders
- Klantjourney
- Klantvraag in termen van een uitdaging formuleren

Bijeenkomst 3

- Een cultuur, die creativiteit bevordert
- Creativiteit, hoe zorgen we ervoor?
- Convergeren en divergeren
- Ideeën uitwerken tot een prototype
- Testen van prototypes
- Presenteren van je prototypes



Financieel management in de zorg

Typering

- Externe financiering
- Beoordeling financiële positieve
- Kengetallen lezen

Belang

Wie werkt in de zorg en geen financial is, zal zich menigmaal afvragen hoe complex de financiering kan zijn. Net zoals de vele regels in de zorg lukt het ons niet echt om dit stelsel eenvoudiger te maken dan nu het is. Toch stuurt dat stelsel het gedrag in de zorg in hoge mate, soms leidend tot overconsumptie van zorg en soms tot een gebrek aan innovatie in de zorg, die voor de hand liggend toch maar niet van de grond komt. Als je daar meer inzicht in wilt krijgen, dan is deze module een eye opener.

Bijeenkomst 1

- De uitdagingen in de zorg
- De historie van het stelsel
- Het stelsel

Bijeenkomst 2

- De stijgende kosten in de zorg en hoe dat komt
- Marktwerving of niet, wat zijn de effecten
- Ons stelsel vergeleken met andere stelsel

Bijeenkomst 3

- Porter en value based health care
- De toekomst van ons stelsel
- Wat gaat dat betekenen voor de teamleider

Participeren in projecten

Typering

- Projectmanagement, projectmatig creëren
- Doelen realiseren binnen het cluster, of overstijgende projecten
- Project: medevormgeven

Belang

Je houdt van denken en doen. Je bent resultaatgericht en je werkt graag aan de hand van een methodiek. Je ziet veel ontwikkelingen op de afdeling, die vragen om een projectmatig aanpak en je wilt graag een bijdragen leveren aan de verbetering van dienstverlening. Je benut daarbij graag de kwaliteiten van anderen om resultaten te boeken. Anderzijds kan het zo zijn, dat je projecten misschien voortvarend van start gaan, maar dan lijken te verzanden. Het kan ook zo zijn dat je het soms lastig vindt een heel divers gezelschap aan te sturen en gemotiveerd te houden. Het kan tot slot bijvoorbeeld ook zo zijn dat je regelmatig worstelt met je opdrachtgever. Wat wil deze nu? Begrijp ik hem of haar wel? Als een van de ze typering op jou van toepassing is dan is dit verdiepingstraject voor jou geschikt.

Bijeenkomst 1

- Essenties van projectmatig werken
- De methodiek projectmatig werken
- Eigen project inbrengen

Bijeenkomst 2

- Over doelen, ambities en resultaten
- Over projectdefinitie en projectopdracht
- Opdrachtgever en opdrachtnemer

Bijeenkomst 3

- Projectteam
- Projectleider zijn; Wat is je profiel? Hoe ga je profileren?

People manager zijn als teamleider

Typering

- Wat zijn de uitdagingen op HR-gebied?
- Duurzaam inzetbaar zijn
- Binden en boeien

Belang

Je ziet het verzuim momenteel stijgen. Je ziet dat er gaten in de roosters ontstaan. Je ziet dat het steeds lastiger wordt een extra beroep te doen op medewerkers. Tegelijkertijd zie je dat je vaste formatie geen zekerheid is. Sommigen van je teamleden kiezen ervoor om zich heen te kijken en onderzoeken of zzp schap iets voor hen is. In de verpleeghuizen met name wordt er hard gewerkt aan een flexibele schil. Maar ook daar zien ze dat detacheerders steeds belangrijker worden om de gaten in het rooster op te vangen. Tegelijkertijd zie je dat de vergrijzende populatie medewerkers nieuwe uitdagingen schept. Als dit de uitdagingen zijn van jouw afdeling, dan biedt deze module je handvatten om de vraagstukken aan te pakken.

Bijeenkomst 1

- Thema verzuim
- Belasting, belastbaarheid
- Burn-out
- Wat te doen? Welke instrumenten heeft de teamleider?
- Welke ondersteuning kunnen andere stakeholders bieden

Bijeenkomst 2

- Duurzaam inzetbaarheid
- Vitaliteit en werkplezier
- Senioren beleid

Bijeenkomst 3

- Binden en boeien
- Talent management
- Wat is mijn plan van aanpak?

Interview met Hetty Verhoeven (april 2021)



**Ambulances staan te wachten voor het ziekenhuis!
Koel blijven en veerkrachtig zijn in barre tijden.**

Op het moment dat ik met Hetty spreek is het ziekenhuis vol en wordt er in de regio gesproken over code zwart. Hetty Verhoeven is teamleider op de Spoed Eisende Hulp van Franciscus Gasthuis & Vlietland. Al een jaar lang staat de afdeling onder druk.

Hoe houd je dat vol Hetty?

Belangrijk is de steun van de achterban en mijn zoon heeft mij onwijs gesteund.

Zonder daar naar gevraagd te hebben vertelt Hetty enthousiast over de Teamleidersopleiding:

Jullie hebben geweldig ingespeeld op de situatie rondom Corona. Niet alleen door het verplaatsen van de opleiding naar het najaar, toen de crisis uitbrak, maar ook in het najaar inhoudelijk door de inhoud aan te passen aan de vraagstukken van het team toen. Wat ik vooral geleerd heb is het omgaan met veranderingsprocessen, het omgaan met weerstanden en hoe ik mijn team in hun kracht kon zetten en houden.

Maar wie is Hetty Verhoeven eigenlijk?

Na mijn A-opleiding ben ik eigenlijk nooit opgehouden te leren, en zich te ontwikkelen. Van de cardio MC naar de SEH in 1992 in het Gemeente Ziekenhuis in Schiedam. Intussen in 2009 HBOV behaald. Nu zou ik graag beginnen met de Master Zorgmanagement en Innovatie aan de Erasmus Universiteit. Het begint al weer te kriebelen. In deze periode heb ik een aantal fusies meegemaakt zoals Gemeente ziekenhuis Schiedam en Holy ziekenhuis tot Vlietland Ziekenhuis, dat nu opgegaan is in Franciscus Gasthuis & Vlietland.

En heb je nog tijd voor je grote passie het verbeteren en ontwikkelen van je afdeling?

Ja zeker, in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam Bachelor Medische Hulpverlening en de Rotterdamse Zorg werken we aan een nieuwe instroom op SEH. Het heeft geresulteerd in een leerunit, vrij uniek voor een SEH. Dat betekent ook dat de werkbegeleiders anders zijn gaan opleiden op de afdeling: ze zijn nu meer coach en supervisor geworden. Ik ben echt trots op mijn team, wat ze in deze tijd neergezet hebben. In onze locatie in Rotterdam gaan we nu ook beginnen.

Wat zou je tot slot mee willen geven?

Waar ik veel aan gehad heb en wat zo sterk is aan jullie opleiding is het feit dat jullie beginnen met persoonlijk leiderschap. Je leert jezelf als mens en als manager goed kennen.

Wat ik vooral geleerd heb en wat ik elke professional zou willen meegeven is: **Je kunt pas goed voor anderen zorgen als je goed voor jezelf zorgt!**

PRAKTISCHE INFORMATIE

Start en omvang

In overleg

Dag en tijd

In overleg

Aantal bijeenkomsten

12 basis, aan te vullen met een of meerdere verdiepingen (3 dagdelen)

Investering

Basis 75 uur inclusief bijeenkomsten
Verdieping: 25 uur per verdiepingsmodule

Leslocatie

In overleg

Aantal deelnemers

10 deelnemers

Inschrijven

Via www.postmdopleidingen.nl

Meer informatie

Neem contact op met:

Wim Post

w.l.post@postmdopleidingen.nl

06- 29 34 97 84



PostMDopleidingen, helpt mensen en organisaties vooruit

We zijn praktijkgericht, actueel en persoonlijk.

Dit is hoe deelnemers onze aanpak omschrijven.

In onze post-hbo-opleidingen is er veel aandacht voor de specifieke situatie van iedere deelnemer. We maken ruimte om kwesties die in jouw bedrijf of organisatie spelen te bespreken in de les en zorgen dat jij ze kunt oppakken in je huis- en werkopdrachten. Zo ben je tijdens je opleiding al bezig je kennis in de praktijk te brengen.

Jij leert ervan, maar ook je organisatie is er direct bij gebaat.

OVERIGE INFORMATIE

PostMDopleidingen biedt meer dan 10 diverse erkende post-hbo-opleidingen aan op het gebied van:

- Management in de zorg
- (Technische) Bedrijfskunde
- Mantelzorgmakelaar

Tevens organiseren wij bij- en nascholingsactiviteiten voor zorgprofessionals.

PostMDopleidingen verzorgt post-hbo-opleidingen en maatwerktrajecten. We zijn CEDEO-erkend en gecertificeerd door de Stichting Post HBO Nederland. Tevens zijn we geregistreerd bij het CRKBO. Je kunt ons ook vinden op LinkedIn.

