

Tips Coaching en Intervisie



Coachgesprek met een (gecertificeerde) coach.

Een coachgesprek is in de eerste cyclus voor een startende ziekenhuisarts (ZHA) sterk geadviseerd. Zeker als solistisch werkende ZHA is reflectie op eigen ontwikkeling essentieel. Binnen een eigen vakgroep kan dit met collega's plaatsvinden. Een gesprek met een coach over persoonlijke ontwikkeling is essentieel. Het advies zou zijn dit binnen elke herregistratiecyclus minimaal een keer plaats te laten vinden. In bijlage 2 is een lijst met criteria te vinden waaraan een coach moet voldoen.

In het gesprek neemt de ZHA haar ontwikkeling door aan de hand van bijvoorbeeld het eigen portfolio. Door middel van reflectie wordt gekeken waar je staat, waar je naartoe wil en hoe je dit kan vormgeven. De coach accordeert het verslag van het gesprek en geeft daarmee aan dat er voldaan is aan de eisen voor de herregistratie bij de RGS. Ter info: meestal is het bij centraal geregelde IFMS gesprekken zo dat er ook een coachingsgesprek aan gekoppeld zit. Check dit bij je eigen ziekenhuis/zorginstelling.

Waarom coaching?

Coaching is eigenlijk een geïndividualiseerde vorm van scholing. Door het één op één karakter is het een zeer intensief en effectief leerproces, dat de gelegenheid biedt om te reflecteren op eigen ontwikkelen/of leervragen. De coach helpt bij het verhelderen van kwesties die spelen in het werk en het leven van degene die gecoacht wordt. Omdat je die zelf inbrengt, sluit het leerproces optimaal aan bij je eigen werkelijkheid. De meeste mensen die gecoacht worden ervaren zoveel individuele aandacht als een weldaad, als een cadeau aan zichzelf.

Coaching waarin?

In principe past coaching bij alle werkgerelateerde vragen. Deze kunnen zeer uiteenlopend zijn. Hoe kijk ik naar mijn eigen ontwikkeling als ziekenhuisarts? Hoe geef ik vorm aan mijn ambities? Hoe bewaar of herstel ik de balans tussen werk en privé? Hoe kan ik mijn effectiviteit als ziekenhuisarts vergroten? Hoe vind ik mijn plek als 'jonge klare' tussen de ervaren rotten? Hoe ga ik om met de conflictsituatie waarin ik verzeild ben geraakt?

Traject of 1 gesprek?

Vaak zijn enkele gesprekken voldoende om zelf weer verder te kunnen, soms is het prettig om voor wat langere tijd een gesprekspartner te hebben. Dat is uiteraard aan jou als ziekenhuisarts.

Advies

Ons advies is om in ieder geval na het eerste jaar dat je als ziekenhuisarts bent gaan werken een coachgesprek aan te gaan. Dit is met name bedoeld als zelfreflectie op je eerste jaar, en om de zaken waar je eventueel tegenaan loopt, verdere ambities etc. te bespreken. Het is een mooie eerste stap in het formuleren van je eigen ontwikkelpunten c.q. ambities.

Voor de kwaliteitsevaluatie adviseren we je om tijdig een coachgesprek in te plannen voor de bespreking van de uitkomsten van de IFMS als voorbereiding op je KE.

Waar vind je coaches die passen bij de medische praktijk?

- Challenge en support: dit is een uitgebreid traject, speciaal eigenlijk voor AIOS. De coaches die hierin participeren kunnen ook een kort individueel traject doen.
- Academie Medisch Specialisten: op de website staan verschillende coaches vermeld die geschikt zijn: [Professionele coaches | Federatie Medisch Specialisten](#)

Deelname aan intervisiegroep

Deelname aan een intervisiegroep wordt na afronding van de opleiding voor alle ZHA sterk aangeraden, met name om de overgang van AIOS naar “klare” ZHA te bevorderen. Uiteraard kan dit in een andere intervisie groepssamenstelling zijn dan die van tijdens de opleiding.

- De samenstelling en werkwijze van de Intervisiegroep moeten voldoen aan de eisen van de wetenschappelijke vereniging ziekenhuisgeneeskunde evenals de eisen die gesteld worden aan de getrainde begeleider van de intervisie.
- De Intervisiegroep evalueert jaarlijks het eigen functioneren en groepsproces. Dit wordt vastgelegd in een kort verslag. Deze uitkomsten kunnen aanpassingen in je IOP ondersteunen.
- Uiteraard worden individuele leer- en verbeterpunten opgenomen in het eigen IOP.

In dit document worden de werkwijze en eisen die gesteld worden aan een Intervisiegroep nader toegelicht, evenals de eisen die gesteld worden aan de getrainde begeleider van de intervisie.

Wat is Intervisie?

Intervisie is een manier om met elkaar te leren van vragen en problemen uit de dagelijkse praktijk. De deelnemers werken hiermee aan hun professionele vorming in relatie tot hun persoonlijke ontwikkeling. Het is een vorm van intercollegiale toetsing waarin sprake is van geregelde samenkomsten en een systematische aanpak van de reflectie op het professioneel handelen van de bij de intervisie betrokken deelnemers.

Intervisie is bedoeld om de kwaliteit van het (eigen) functioneren te bevorderen waarbij vragen over het persoonlijk functioneren centraal staan. Door het stellen van vragen en het delen van elkaars ervaringen kunnen de deelnemers van elkaar leren, steun vinden bij elkaar en hun reflectie verdiepen. Intervisie is een krachtig instrument waarbij een beroep wordt gedaan op de deelnemers om mee te denken over persoons- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten. Dit bevordert het functioneren van de individuele specialist maar ook dat van de deelnemers aan de intervisiegroep.

Resultaat van intervisie: bewust en bekwaam handelen: weten wat je doet, hoe je het doet, waarom je het doet en wat de gevolgen van je handelen zijn.

Leerpunten worden geformuleerd en opgenomen in het IOP om daarmee de link te leggen en te houden met de dagelijkse praktijk.

Voorwaarden intervisie

1. Bereidheid tot leren en ontwikkelen: De deelnemers moeten open willen staan voor vraagstukken van anderen en bereid zijn eigen situaties in te brengen. Bovendien moet men in de groep eerlijk en open met elkaar kunnen en willen communiceren, met respect voor elkaar.
2. De groep bestaat uit minimaal drie en maximaal acht deelnemers.
3. Een intervisiebijeenkomst duurt minimaal 60 minuten.
4. De groep organiseert minimaal 6 keer per jaar een intervisiebijeenkomst. De individuele deelnemer neemt minimaal vier keer per jaar hieraan deel.
5. Individuele leer- en verbeterpunten worden opgenomen in het eigen IOP.
6. De I-groep evalueert jaarlijks het eigen functioneren en groepsproces. Dit wordt vastgelegd in een kort verslag. Deze uitkomsten kunnen aanpassingen in je IOP ondersteunen.

Eisen te stellen aan de intervisiebegeleider

De begeleider van de intervisiegroep heeft naast ervaring van het begeleiden van intervisie ook inzicht en ervaring in:

- Ziekenhuisorganisaties en opleiding van medisch specialisten
- Het begeleiden van teams of groepen (teamontwikkeling en groepsdynamica)
- Het begeleiden van veranderprocessen
- Het coachen op individueel niveau om ziekenhuisartsen inzichten mee te kunnen geven voor hun individuele leerproces en de koppeling met de dagelijkse praktijk.

Hieronder staan voorbeelden van hoe een intervisiebijeenkomst vorm kan worden gegeven.

Werkwijze Intervisie

Algemeen

Tijdens de intervisiebijeenkomsten denken de deelnemers vooral vanuit de inbrenger. Zij ondersteunen de inbrenger bij het hanteren of aanpakken van de ingebrachte vraag. Zij stellen vragen, komen met alternatieven en vertellen iets over hun eigen ervaringen. Een deelnemer brengt een vraag in aan de hand van een concrete ervaring. Deze wordt geanalyseerd door de andere deelnemers. De inbrenger van de vraag krijgt hierdoor nieuw inzicht in zijn probleem. Alles wat in de intervisiebijeenkomsten wordt besproken, is vertrouwelijk. Buiten het kader van de intervisie wordt hierover niet gesproken of anderszins informatie gedeeld.

Reflectie is het bespiegeld overdenken en zoeken naar betekenis van wat je zelf hebt gevoeld, gedacht of gedaan in een bepaalde werkgerelateerde situatie en daar lering uit trekken voor het eigen toekomstig professioneel handelen. Dit kan zowel op het niveau van patiëntenzorg als op het gebied van niet-patiënt gerelateerde zaken. Als professional sta je in intervisie dus stil bij wat deze zaken betekenen voor het eigen handelen als professional. Zorg dat dit duidelijk uit de beschrijving van de intervisie blijkt.

Het intervisiegesprek in 10 stappen

De methode kent een sterke, doch eenvoudige structuur. De methode biedt de casusinbrenger tot zekere hoogte de mogelijkheid het behandelingsproces te controleren. Daarbij geeft het de overige groepsdeelnemers voldoende tijd en rust eens extra te letten op de vragen die door anderen gesteld worden, en dan in het bijzonder op vragen die zij zelf doorgaans geneigd zijn niet te stellen. De methode voorziet in een degelijke structuur om te voorkomen dat de overige deelnemers hun problemen als het ware projecteren op de casus van de casusinbrenger. De benodigde tijd is circa 2 uur in een groep van 6 personen.

Hoe werkt de methode?

Stap 1: De casusinbrenger schetst zijn probleemsituatie

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft beknopte informatie over de probleemsituatie. Hij vertelt zijn indrukken, bespiegelingen en oordelen over de situatie. Het betreft hier de feitelijke waarneming en bewuste ervaringen van de casusinbrenger. Hij belicht zijn handelen en tot nu toe verrichte interventies als docent/coach in die specifieke situatie.

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers reageren niet op het verhaal en stellen geen vragen. Zij luisteren aandachtig en proberen een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de probleemsituatie.

Tips:

- Geef de casusinbrenger de ruimte, maar let tevens op de tijd;
- Voorkom dat deelnemers op informatie reageren.

Stap 2: De groepsdeelnemers formuleren vragen

Rol groepsdeelnemers

Door de casusinbrenger vragen te stellen, proberen de groepsdeelnemers het beeld van de probleemsituatie te completeren. De groepsdeelnemers helpen zoeken naar de precieze 'puzzel' van de casusinbrenger. 'Hoe luidt zijn vraag?' Hiertoe formuleert iedere groepsdeelnemer (behalve de casusinbrenger) voor zichzelf drie vragen die iets kunnen ophelderen over de relatie tussen de casusinbrenger en de probleemsituatie. Er wordt gespeurd naar de rol, het handelen en de positie van de casusinbrenger zelf. Het is daarbij de kunst om suggestieve vragen achterwege te laten en open vragen te stellen.

Mogelijke vragen

- Wat gebeurde er precies?
- Wat ging er door je heen toen dat gebeurde?
- Welke aarzelingen, dilemma's, twijfels had je toen dit voorviel?
- Is dit (concreet voorbeeld uit casusbeschrijving) typerend voor je handelen?
- Ik zie je zo acteren, welke betekenis geef je aan dit handelen?
- Kennelijk kies je voor een rol, wat was je beweegreden?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger luistert goed en registreert wat de vraag hem doet; hij antwoordt niet.

Tips

- Zorg voor een sfeer waarin elke gestelde vraag tot zijn recht komt en de casusinbrenger de vraag goed op zich in kan laten werken;
- De geformuleerde vragen worden op een flip-over genoteerd.

Stap 3: Waardering van de vragen door de casusinbrenger

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger neemt rustig de tijd om de vragen een voor een te waarderen met: + (= warm), 0 (= neutraal) of – (= koud). Warm betekent: de vraag geeft mij het gevoel iets met mijn probleem te maken te hebben. Koud betekent: de vraag heeft m.i. niets te maken met mijn probleem en is dus niet relevant. Neutraal betekent: op zich wel relevant, maar of die vraag iets met mijn probleem te maken heeft, weet ik niet.

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers reageren niet op de waardering van de casusinbrenger, hoe teleurstellend dat soms ook kan zijn. Evenmin is er discussie.

Tips

- Geef ruimte aan het waarderen van de vragen;
- Let op aarzelingen en lichaamstaal.

Stap 4: De casusinbrenger beantwoordt de vragen

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger beantwoordt de afzonderlijke vragen zo kort en krachtig mogelijk.

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers geven geen commentaar, ook niet als het inhoudelijke antwoord volgens hen niet overeenstemt met de in stap 3 gegeven waardering. Onderdruk de neiging tot discussiëren.

Tips

- Zorg voor een helder antwoord;
- Let erop dat de casusinbrenger niet te veel 'verhullende' informatie geeft.

Stap 5: Een laatste ronde vragen

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers krijgen de gelegenheid om de laatste vragen te stellen over de kwestie van de casusinbrenger, over zijn handelen en de rol in de probleemsituatie. In principe vraagt iedereen door tot hij alles gevraagd heeft.

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger antwoordt zo direct en zo kort mogelijk. Wederom geen discussie.

Tips

- Richt je op de 'warme' antwoorden (deze sluiten aan op de casusinbrenger);
- Probeer te ontdekken welke achtergronden casusinbrenger in zijn situatie beïnvloeden;
- Zoek naar twijfels en dilemma's;
- Onderzoek zijn professionele opvattingen en zijn kenmerkende begeleidingsstijl.

Stap 6: Het formuleren van het probleem

Rol groepsdeelnemers

Ieder noteert voor zichzelf het probleem van de casusinbrenger. Zij verplaatsen zich in de persoon van de casusinbrenger en noteren dus: 'mijn probleem is

Rol casusinbrenger

Ook de casusinbrenger noteert zijn probleem zoals hij dat na al die stappen ervaart.

Tips

- Benoem het probleem in termen van handelen of de rol van de docent/coach;
- Of, indien mogelijk, in termen van een kenmerkende stijl of dominante professionele opvatting van de casusinbrenger;
- Ieders inbreng, behalve die van de casusinbrenger, wordt weer op de flip-over geschreven.

Stap 7: De casusinbrenger waardeert de probleemformuleringen

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft op de flip-over zijn waardering van de probleemformuleringen van de groepsdeelnemers aan in termen van 'warm', 'koud' of 'neutraal'. Wederom geen discussie.

Tips

- Vraag je als casusinbrenger af of je inderdaad je eigen opvattingen wilt handhaven, of heb je alternatieven?
- Had een andere opvatting wellicht een andere situatie opgeleverd?
- Vraag je af of je je gedrag wilt handhaven, of heb je alternatieven?

Stap 8: De casusinbrenger maakt de rekening op

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger schrijft zijn eigen geformuleerde probleem op de flip-over, laat horen wat hem in de probleemformuleringen van stap 7 aanspreekt en geeft betekenis aan de waarderingen 'warm', 'koud' of 'neutraal'. Bovendien geeft hij per probleemdefiniëring aan wat hij in welke mate geneigd is over te nemen ten behoeve van zijn eigen probleemdefiniëring.

Rol groepsdeelnemers

De overige groepsdeelnemers motiveren elk hun probleemformulering. Hierna discussie.

Tips

- Zorg ervoor dat de discussie gericht blijft op het gedrag, de opvatting of de begeleidingsstijl van de casusinbrenger;
- De casusinbrenger beëindigt deze stap met de herformulering van zijn probleem;
- Formuleer het probleem in termen van spanningen tussen bijvoorbeeld het gewenste en het feitelijk handelen of bij voorbeeld tussen de professionele wensen en de verwachtingen van de praktijksituatie;
- Niet deelnemen geeft meer afstand en biedt de mogelijkheid goed te luisteren. Neemt de casusinbrenger niet deel aan deze stap, dan is het goed om ook feitelijk afstand te nemen en even buiten de groep te zitten (de casusinbrenger kan op enige afstand naar het 'geroddel' over zijn situatie kijken).

Stap 9: Welke krachten maken dat het probleem blijft bestaan?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft aan hoe hij het probleem in zijn begeleidingsstijl zou kunnen aanpakken of hoe hij zijn professioneel handelen zou kunnen veranderen.

Mogelijke vragen

- Wat wil ik anders doen?
- Voor welke verandering sta ik?
- Welke elementen leiden tot het dilemma?
- Uit welke tegenpolen bestaat de aarzeling?
- Welke voordelen en bezwaren zie ik?
- Welke consequenties zie ik?
- Welke afwegingen heb ik?
- Hoe kan ik dat invoeren? / Welke stappen wil ik ondernemen?

Rol groepsdeelnemers

De groepsdeelnemers helpen hem daarbij door het stellen van vragen en het geven van hun indrukken.

Tips

- Zorg ervoor dat de begeleidingsstijl van de casusinbrenger centraal blijft staan, geef eventueel feedback over de haalbaarheid;
- Mogelijk heeft de casusinbrenger tijd nodig om een en ander te laten bezinken; het is aan de casusinbrenger om te bepalen of het 'zo mooi is geweest'.

Stap 10: Wat gaat de casusinbrenger ermee doen?

Rol casusinbrenger

De casusinbrenger geeft aan welke suggesties hij op welke wijze zal gebruiken. Tevens gaat hij in op suggesties die wel zinvol en inspirerend zijn, maar waarvan voor hem onduidelijk is hoe ze in de praktijk op te volgen.

Rol groepsdeelnemers

Bij eventuele nog openstaande vragen van de casusinbrenger kunnen de groepsdeelnemers objectieve adviezen geven.

Tips

- Maak afspraken om resultaten te vernemen;
- De casusinbrenger kan om hulp uit de groep vragen en daar afspraken mee maken.