DEVELOPMENTAL APPRECIATIVE

NAVIGATIONAL APPROACH

DANA Training

Leerdoelen

&

Onderbouwing

 Werkvormen

****

**Inleiding**

**IFMS**

In het kader van de herregistratie moeten medisch specialisten vanaf 2020 kunnen aantonen dat ze in de hebben deelgenomen aan een vorm van IFMS (evaluatie van het Individueel Functioneren Medisch Specialist).

De nieuwe herregistratie eis stelt dat de evaluatie tenminste moet bestaan uit:

1) het verzamelen van feedback omtrent het functioneren ¹

2) een ontwikkelgesprek met een daartoe opgeleide gespreksleider

3) een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

4) jaarlijks verslag van de ontwikkelingen aangaande het POP.

**Opleiden gespreksleiders**

Uit onderzoek is gebleken dat de kwaliteit van de gespreksleider een van de meest

bepalende factoren is voor de effectiviteit van de IFMS en de bijdrage aan het goed (blijven) functioneren van de medisch specialist. Nooteboom Consult heeft de DANA (Developmental Appreciative Navigation Approach) ontwikkeld waarbij gespreksleiders binnen het eigen medisch centrum kunnen worden opgeleid tot IFMS Professional Development Coach, ten einde de ontwikkelgesprekken te kunnen voeren op een waarderende, inspirerende en resultaatgerichte wijze.

**Methode**

De DANA methode is een gestructureerde en gevalideerde gespreksmethodiek, reeds toegepast in het AMC. De benadering is onder meer gebaseerd op basis van coaching- en training technieken vanuit de appreciative inquiry, solution-focused coaching en rationele effectiviteits training. Deze methoden kenmerken zich door een focus op het systematisch identificeren en uitbouwen van de meest effectieve elementen in het individu en de organisatie en het maximaal benutten van talent.

**Doel & Resultaat**

Het ontwikkelgesprek heeft tot doel om de medisch specialist te helpen zijn/haar meest waardevolle capaciteiten uit te breiden, onder meer door bewuste en onbewuste bekwaamheden zichtbaar te maken. Daarnaast worden ontwikkeldoelen ter verbetering op oplossingsgerichte wijze geformuleerd en gekoppeld aan de intrinsieke motivatie van de medisch specialist zodat transfer naar de dagelijkse praktijk gerealiseerd kan worden. Het resultaat van het gesprek is een Navigatie document dat vervolgens door het afdelingshoofd wordt benut voor het opstellen van Persoonlijk Ontwikkelplan tijdens het jaargesprek. Afdelingshoofden en opleiders worden tevens geschoold in de Dana methodiek zodat zij de ontwikkeldoelen op een positieve en bekrachtigende wijze kunnen opvolgen. Daarnaast kan het afdelingshoofd de gedetailleerde informatie benutten.

1. van der Meulen MW, Boerebach BCM, Smirnova A, Heeneman S, Oude Egbrink MGA, Van der Vleuten CP, Arah OA, Lombarts MJMH. Validation of the INCEPT: a Multisource Feedback Tool for capturing different perspectives on physicians' professional performance. Int J Con Educ Health Prof. 2017.

**Inbedding in de organisatie**

Indien een medisch centrum ervoor kiest om de IFMS gesprekken te laten voeren door interne gespreksleiders kan de volgende werkwijze gehanteerd worden:

1. Contact met Professional Performance Online tbv 360 graden analyse mbv de INCEPT ¹ en SETQ
2. Selecteren geschikte gespreksleiders vanuit verschillende disciplines
3. Contact met Nooteboom Consult:
	* Gespreksleiders (4-6 personen) laten opleiden tot professional development coach (1 dag)
	* Afdelingshoofden informeren over toepassen van het navigatie document in het jaargesprek (1 dagdeel)

**Doelstellingen**

De DANA training heeft tot doel om medici te leren als gespreksleider en coach voor hun peers te fungeren. Gesprekstechnieken afkomstig uit de positieve psychologie, de appreciative inquiry, oplossingsgerichte coaching, rationele effectiviteitstraining alsmede technieken speciaal ontwikkeld voor de DANA methode worden tijdens de training behandeld en geoefend. Tijdens de training leren zij het 8 stappen DANA protocol te integreren met hun eigen gespreksstijl.

**Leerdoelen**

De gespreksleiders worden uitgerust met een instrumentarium waarmee zij:

* Een volledig veilige omgeving kunnen creëren voor de collega
* De collega kunnen leiden naar de oorsprong en drijfveren van zijn/haar intrinsieke motivatie
* Systematisch kwaliteiten kunnen identificeren en waarderen
* Met zo groot mogelijk leer rendement de 360 graden feedback kunnen bespreken
* De collega kunnen helpen om diens meest relevante en fundamentele ontwikkelpunt te formuleren en in concreet gedrag uit te werken naar een Navigatie Document (basis voor het Persoonlijk Ontwikkel Plan)
* Het gesprek kunnen voeren vanuit een onderzoekende, cliënt gerichte basishouding
* De balans kunnen vinden tussen het inzetten van non-directieve en regulerende gesprekstechnieken
* Basisinzicht in psychologische achtergrond op het gebied van communicatiestijl en interactiepatronen kunnen benutten

**Werkvormen en onderbouwing**

**Programma DANA training**

**08.30 Kennismaking**

*Werkvorm:*  *Plenair.* Men introduceert hoe men tot het aanmelden voor de training is gekomen (*motivatie*). Ook wordt gevraagd naar *verwachtingen/wensen* er zijn wat betreft leerdoelen. *Uitleg* door de trainer hoe de training en werkmethode is ontstaan.

**09.00**  **Vragen over het Dana Protocol**

*Werkvorm:* De deelnemers hebben het protocol kunnen lezen en hebben de gelegenheid om vragen te stellen. Ook wordt *besproken* welke onderdelen het meest uitdagend lijken zodat hier extra aandacht aan besteed kan worden tijdens de training.

**09.30** **Theoretische achtergond:** De Cliëntgerichte basishouding en Positieve psychologie.

*Werkvorm:* *Discussievragen* om het denkproces op gang te brengen over balans tussen non-directieve en regulerende gesprekstechnieken.

 *Kennisoverdracht* over de basisprincipes en het effect op de gespreksvoering

**10.00 Fase 1 en II - De opening en de vertrouwelijkheidsprocedure**

*Werkvorm:* *Kennisoverdracht* over het belang van het leggen van de vertrouwensband op affectief en procedureel niveau. Ter concretisering wordt

*casuïstiek* met lastige situaties besproken.

**10.45 Pauze**

**11.00 Fase III - Oefening waarderend onderzoeken/in het element**

*Werkvorm:* *Oefening in 2-tallen (vaardigheden)*: een vraaggesprek over de eigen werksituatie. Secundair doel is om de deelnemers affectief te laten ervaren wanneer gevraagd wordt naar puur positieve, energiegevende factoren in het werk.

**11.45 Fase IV - Gewenste toekomstkoers**

*Werkvorm:* *Kennisoverdracht* *(inzicht)* over het doel van het onderdeel en uitleg over het in kaart brengen van loopbaanambities en beroepsmatige wensen. Het verband tussen en het verschil met het ontwikkelpunt wordt *besproken.*

**12.15 Fase V - Incept en Setq**

*Werkvorm: Gezamenlijk doornemen* *(inzicht)* van een voorbeeldrapport. *Bespreekwijze* van het rapport uitleggen.

**12.45 Lunch**

**13.30 Fase VI - Kwaliteiten identificeren en waarderen**

*Werkvorm: Plenair oefenen (vaardigheden)* met het rapport op de achtergrond hoe je systematisch kwaliteiten documenteert en waardeert. Er wordt plenair geoefend en besproken omdat men veel leert van elkaars zienswijze.

**14.30 Fase VII - Formuleren en uitwerken van het Ontwikkelpunt**

*Werkvorm: Plenaire oefening (inzicht):* aan de hand van *casuïstiek* wordt plenair een ontwikkelpunt uitgewerkt. Tussen de *oefeningselementen* door wordt *kennis overgedragen* over de verschillende stappen van de oplossingsgerichte coaching, het vinden van centrale aansturende gedragsdeterminanten en het aansluiten bij intrinsieke motivatie van de gesprekspartner.

**15.30 Oefening ontwikkelplan:**

*Werkvorm: In 2 tallen oefenen (vaardigheden)* met het formuleren en gedetailleerd uitwerken van het ontwikkelpunt, bijbehorende gespreksvaardigheden en het opstellen van het navigatiedocument

**17.00 Evaluatie**

*Werkvorm: Schriftelijke en mondelinge evaluatie*

**17.30 Einde**