**Programma: Bijscholing intercollegiale coaching voor medisch specialisten.**

Algemene uitleg.

Deze bijscholing voor intercollegiale coaches is gebouwd op drie pijlers:

1. De vaardigheden en kennis over intercollegiale coaching optimaliseren.
2. Adviseren bij casuïstiek in de intercollegiale coaching.
3. Kennismaken maken met Bateson en Dilts methode.

Het doel is om de kwaliteit van de intercollegiale coach te vergroten en het draagvlak voor coaching te verstevigen. Tevens helpt deze dag om de algemene communicatie van de arts te verbeteren.

We werken aan zelfreflectie en gerichte coach kennis. De 4 succesfactoren van coachen krijgen aandacht: eigenaarschap – meetlat – ijsberg- hier en nu situatie.

9.30 uur Welkom. Inventarisatie van leervragen voor deze dag.

10.30 uur Introductie, uitleg en oefenen met

 ‘De logische niveaus van Bateson en Dilts’

12.30 uur Lunch

13.30 uur Casuïstiek uitwerken met behulp van de incidentmethode, ROND methode of psychodrama technieken.

 Herhalen van theoretische modellen nodig als antwoord op de leervragen

16.45 uur Evaluatie

 17.00 uur Afsluiting

Nadere uitleg programma.

Intervisie dagen zijn steeds gebaseerd op de inbreng van vragen van de deelnemers. Afhankelijk van de vraag bepaalt de begeleider samen met de deelnemers welke methode gevolgd wordt voor het behandelen van de casuïstiek. De keuze van de methode wordt steeds uitgebreider omdat in de voorgaande bijeenkomst een nieuwe methode geleerd is.

* Incidentmethode.

De incidentmethode helpt bij de analyse van het functioneren van de coach-arts in de dagelijkse praktijk en belicht meerdere factoren die bij het werk een rol spelen.

De incidentmethode ondersteunt artsen bij het systematiseren en combineren van hun impliciete, ongrijpbare kennis en ervaring.

De deelnemers krijgen inzicht in de competenties die van invloed zijn op het onderwerp van de vraag.

**Wat levert het op?**

Door intervisie met de incidentmethode wordt het beroepsmatig functioneren verbeterd door te reflecteren op het eigen functioneren. Hierdoor krijgt de deelnemer een beter beeld van hun eigen kunnen.

Door intervisie wordt men de eigen valkuilen bewust.

Door intervisie toetst men ook of de eigen aanpak goed is in de praktijk.

Door intervisie staat men met vakgenoten stil bij keuzes en dilemma’s.

Door intervisie wordt de schroom om moeilijkheden te bespreken verkleind.

De methode bestaat uit 8 stappen

 Stap 1: Introductie incident (10 minuten) Ieder brengt om de beurt zijn casus in. Hierbij gaat het om een recent werkvoorval, dat echt gebeurd is. De inbrenger zoekt nog naar een oplossing.

Stap 2: Keuze incident (5 minuten) Met zijn allen wordt één casus gekozen die we vandaag gaan bespreken.

Stap 3: Het gekozen incident (10 minuten) De inbrenger vertelt nu wat uitgebreider over het voorval. En vooral ook wat hij tot nu toe gedaan heeft en waar hij is blijven steken. Hij formuleert hier zijn vraag. De deelnemers kunnen ondertussen hun vragen opschrijven.

Stap 4: Informatieronde (20 minuten) De deelnemers stellen om de beurt open en informatieve vragen. De vragen zijn open, waardevrij, zonder oordeel. De vragen hebben o.a. betrekking op inhoud, procedure, relatie, gevoel en rol van de inbrenger. De inbrenger geeft antwoord.

Stap 5: Analyse van de situatie (10 minuten) De deelnemers bespreken onderling hoe zij de situatie zien, welke oorzaken er zijn ontdekt, welke aanleidingen er waren, hoe de verhoudingen lagen, hoe de omgevingsfactoren waren, enz. De deelnemers leggen verbanden, analyseren de situatie en interpreteren de verkregen informatie. De inbrenger doet niet mee en luistert alleen maar. Deze ronde wordt afgesloten door de inbrenger die zijn oorspronkelijk vraag herformuleerd.

Stap 6: Adviesronde (15 minuten) Elke deelnemer geeft 1 advies; als ik jou was, dan..

Stap 7: Opbrengst (10 minuten) De inbrenger heeft het laatste woord en reageert op de adviezen. Wat spreekt aan en wat niet. Hij vertelt wat zijn eerstvolgende actie is.

Stap 8: Evaluatie (10 minuten) De inbrenger start met de evaluatie van het intervisieproces; ervaringen, effecten van inbreng deelnemers. Er wordt afgesloten met wat eenieder geleerd heeft. Tevens wordt besproken hoe ieder de bespreking ervaren heeft.

* **Psychodrama.**

Psychodrama is een actiegerichte psychotherapeutische methodiek die in de eerste helft van de 20e eeuw door J. L. Moreno werd ontwikkeld. Buiten de psychotherapie worden psychodramatechnieken in training, intervisie en coaching toegepast,

Kern van de methode is het psychotherapeutisch werken met verbeeldingen van de relaties die mensen hebben met belangrijke anderen in hun wereld, inclusief de bijbehorende rollen en interacties. Dat gebeurt door middel van speciaal ingerichte rollenspelen, zogenaamde psychodrama’s, die de mentale krachten achter het menselijk handelen, vooral gedachten, emoties en gevoelens, toegankelijk maken voor exploratie en reflectie.

Psychodrama kan ook worden toegepast voor mensen die geen therapiebehoefte hebben, maar bij voorbeeld zelfkennis willen opdoen of hun leven mentaal willen verrijken, en effectiever willen worden door onbewuste processen te herkennen.

Wat levert het op?

Bewust worden van onbewuste reacties, gedachten, aannames die effectief gedrag verhinderen.

* ROND-methode.

In deze methode vertelt de betreffende deelnemer allereerst wat zijn intentie is ten aanzien van zijn toekomstige functioneren.

De collega’s zitten daarbij – samen met de inbrenger - in één kring.

De begeleider vraagt aan iedereen om pas te gaan staan als de intentie aan vier voorwaarden voldoet.

Dit wordt het**ROND-maken** van de intentie genoemd.

* Realistisch: Is de intentie haalbaar? Kan het binnen de werkomgeving? Is de stap niet veel te groot? Heeft de persoon de nodige deskundigheid? Kwaliteiten? Middelen?
* Overtuigend: Is de intentie oprecht? Praat de inbrenger congruent? Is de bezieling voelbaar?
* Noodzakelijk: Voldoende urgentie? Wat levert het slagen op? De pijn om het te laten moet groter zijn dan de pijn om te veranderen.
* Duurzaam: Is er een concreet actieplan? Is hulp ingeschakeld om terugval te voorkomen? Is het voldoende SMART?

Als de intentie voor een collega ROND is, gaat deze staan. Zolang er in de ogen van iemand nog iets ontbreekt blijft diegene zitten. Het eigenaarschap blijft bij de inbrenger. Degenen die in de kring zitten, mogen niet helpen als dat niet gevraagd wordt. Helpersgedrag onteigent. (Eigenaarschap)

 ROND-methode en coachen. Wat levert deze combinatie op?

De deelnemer leert zichzelf beter kennen, wordt effectiever als arts en coach.

Door het werken met dit model worden de 4 succesfactoren van coachen helder herhaald, ervaart de deelnemer ze weer op een andere manier en wordt zich nog meer bewust van het belang ervan.

Deze zijn: eigenaarschap – meetlat – ijsberg- hier en nu situatie.

Afhankelijk van de vragen worden daarna de volgende theorieën opnieuw belicht.

* Emotieleer en emotiemanagement: differentiëren op handelen en

emotie, onderstroom en bovenstroom. (Prof. Nico Fryda)

* Communicatietechnieken. (Thomas Gordon)
* David McClelland IJsbergmodel.
* Trans Actionele Analyse Eric Berne
* Escalatie trap van Glasl
* De wijsheid in het conflict herkennen. (Deep Democracy)

 Nieuw model: De logische niveaus van Gregory Bateson en Robert Dilts.

**Het model van Bateson en Dilts**

**Doel en Missie**

**Identiteit**

**Waarden en
Overtuigingen**

**Vaardigheden
en Kwaliteiten**

**Gedrag**

 **Omgeving**

…het pad naar binnen toe

Het model van logische niveaus werd bedacht door Gregory Bateson, een Britse bioloog, antropoloog en filosoof. Het werd later verder uitgewerkt door NLP-expert Robert Dilts. Het is bruikbaar bij het analyseren van relaties en situaties.

Het helpt bij het verkrijgen van inzicht in ineffectief gedrag bij zichzelf en bij het maken van een hypothese over de ander. Het bevestigt onder andere de ervaringen van veel mensen dat ongewenst gedrag niet verdwijnt, ook al verandert de persoon diens omgeving. Hetzelfde patroon wordt na verloop van tijd weer zichtbaar tot grote frustratie van de persoon.

Iedereen leeft tegelijkertijd op 6 niveaus (bewust en onbewust). Alle niveaus beïnvloeden elkaar zowel bekrachtigend als beperkend. Hoe hoger het niveau waarop je verandering aanbrengt, hoe blijvender het effect zal zijn. Een probleem is pas opgelost als het op alle niveaus klopt met elkaar. Wanneer de logische niveaus met elkaar in overeenstemming zijn, krijg je congruent gedrag.

**De verschillende niveaus**

**Niveau 1. De omgeving of context**.

De wereld buiten ons, de externe omstandigheden en de andere mensen. Het is datgene waar we op reageren, wat ons omringt. De andere mensen waarmee we in aanraking komen. Het zijn onder andere het gezin, vriendenkring, werk, klantenkring...

 Kortom, alles buiten het individu. Alles wat buiten ligt is ook de toetssteen voor ons resultaat. Ben ik effectief bezig? De reactie die je krijgt geeft betekenis aan je gedrag.

* **Taalgebruik:**Ik zie, Ik voel, Ik hoor...
* **Vragen:**
Hoe ziet het eruit? Wat zie je, hoor je, voel je?
Waar reageer je op? Wanneer en met wie?
Waar, wanneer gebeurt iets? Waar speelt het zich af?
Over welke middelen beschik je? Welke infrastructuur?

**Niveau 2. Gedrag.**

Gedrag is dat wat voor de ander zintuiglijk waarneembaar is, wat je van een ander op een film zou kunnen laten zien (houding, gebaren, doen en laten, stemgeluid...). Dit kan bewust gestuurd worden maar onbewust spelen hier de hogere niveaus mee. Het meeste gedrag is aangeleerd en dus veranderbaar. Gedragsregels die een gemeenschap vastlegt noemen we normen.

Elk mens heeft gedragspatronen ontwikkeld gedurende zijn leven die ooit (kindertijd) zeer succesvol waren maar in het volwassen leven niet meer nodig zijn, zelfs tegenwerken. We staan als het ware met ons goede gedrag op het verkeerde toneel en bereiken ons doel niet.

* **Taalgebruik:**Ik doe...
* **Vragen:**
Wat?
Wat doe je verbaal en non-verbaal? Wat is je observeerbare gedrag?
Hoe benader je de situatie, en anderen?

**Niveau 3. Vaardigheden en capaciteiten.**

Het gaat hier om je persoonlijke vermogens, kwaliteiten, inzichten, denkstrategieën. Dit niveau is de spil van de logische niveaus. Door het toevoegen van vaardigheden kunnen veranderingen in positieve zin tot stand komen. De bereidheid om iets nieuws te leren moet wel ondersteund worden door een overtuiging (één logisch niveau hoger) dat het de moeite waard is om dat te doen. Ook interessant is te weten dat een mens voor 90% uit ongebruikt potentieel bestaat en dus dat er nog veel te ontdekken valt over onszelf en wat we zouden kunnen.

* **Taalgebruik:**
Ik kan...
* **Vragen:**Hoe?
Hoe doet je wat je doet? Hoe pak je het aan?
Wat kan je allemaal? Op welke interne en externe hulpbronnen kan je rekenen?
Welke competenties moet je nog verwerven?

**Niveau 4.** **Overtuigingen.**

Overtuigingen zijn beweringen/ opvattingen over jezelf, je bedrijf, anderen, de wereld om je heen, die voor jou waar zijn. Het zijn geen feiten maar generalisaties, criteria, normen, waarden en verwachtingen. Onze overtuigingen geven betekenis aan situaties en gebeurtenissen. Zij zijn dan ook het schakelpunt voor persoonlijke verandering. Overtuigingen en waarden kunnen ons toestaan bepaalde dingen te doen, maar ons ook beperken.

* **Taalgebruik:**Ik vind het belangrijk dat.…
Ik geloof dat.…
De wereld is...
* **Vragen:**Wat stuurt jou en waarom? Wat vind je belangrijk? Waar gaat het om? Wat geloof je over jezelf, de anderen, de wereld?

**Niveau 5. Identiteit.**

Je identiteit is: hoe denk je over jezelf als persoon. Het houdt in je gevoelens van uniciteit en zelfwaarde. Hier zit je kern, je fundamentele Ik-gevoel.

* **Taalgebruik:**Ik ben (iemand die) ...
* **Vragen:**
Wie ben je? Wat voor mens?
Wat is je rol in deze context? Wat wil je uitdragen? Welke rol pak jij ?

**Niveau 6. Zingeving/ missie/spiritualiteit**.

Hier gaat het om die principes, waarden en normen verstaan die voor jou van wezenlijk belang zijn. Deze principes, waarden en normen zijn vaak van een hoog abstractieniveau. Wat er onder verstaan wordt, bepaal je zelf. Bijvoorbeeld het principe van mensen vergeven, religie, liefde centraal stellen in je leven, een balans vinden tussen yin en yang. Het pure zijn en wat jij daar onder verstaat. De missie is je levensopdracht. Het bestaat uit intuïties omtrent het grotere geheel waarvan je deel uitmaakt, en de roeping en bezieling die dat geheel verschaft. Het is het fundament van ons bestaan.

* **Vragen:** Wat is de zin van jouw aanwezigheid?
Van waaruit handel je? Waar draait het allemaal om volgens jou?
Waar ben je onderdeel van? Wat is het grotere geheel dat jou leidt?
Wat is jouw meerwaarde binnen het grotere geheel?

Bovenkant formulier