In de training wordt gebruik gemaakt van verschillende werkvormen, zoals schrijfopdrachten, oefeningen in duo's, groepsopdrachten en een deel theorie. Er wordt gebruik gemaakt van de principes uit de transactionele analyse, NLP (neurolinguistisch programmeren) en systemisch werk. Vanuit deze theorie wordt steeds middels oefeningen de koppeling gemaakt met het werkveld van de deelnemers, en hoe zij de nieuw opgedane vaardigheden en kennis kunnen inzetten in hun dagelijks werk, bijvoorbeeld in de spreekkamer of in contact met collega's.

Uitwerking van de oefeningen/onderdelen van de training

Wie ben ik? Oefening met belangrijke pijlers van je persoonlijkheid

Achtergrond: om echt in contact te zijn met de ander (patient/collega/enz) is het belangrijk om jezelf goed te kennen. Deze oefening helpt de deelnemer om scherp te krijgen wat voor voor hem/haar belangrijk is. Dit doen we aan de hand van 'de hand'. We maken een poster met je eigen hand daarop. Elke vinger representeert een pijler, waarbij de deelnemer een vraag krijgt.

- Duim: waar ben je goed in? Waar ben je trots op?
- Wijsvinger: waar wil je naartoe? Wat wil je bereiken?
- Middelvinger: waar heb je een hekel aan? Dat kan een eigenschap van jezelf zijn, maar ook iets waar je je aan irriteert bij anderen.
- Ringvinger: waar ben je trouw aan? (Welke eigenschappen/normen/waarden. Hier wordt dus niet bedoeld: familie of vrienden)
- Pink: waar ben je klein/onzeker in? Of waar zou je nog in willen groeien?

Ieders poster met de hand bespreken we dan, waarmee de deelnemer zich presenteert aan de rest van de groep. Zo nodig aangevuld met vragen van de trainer of andere deelnemers om een onderdeel meer scherp te krijgen.

In deze oefening wordt voornamelijk gewerkt aan de CanMeds competentie Professionaliteit. Het gaat hierbij om het goed kennen en kunnen kaderen van je eigen competenties als arts en als mens, en het kunnen handelen binnen die competenties.

Wat is voor jou van waarde in je werk?

Schrijfopdracht, individueel. De deelnemer krijgt de opdracht om een voorbeeld te beschrijven in ongeveer 5 regels, van een situatie op het werk, die weergeeft wat van waarde is in zijn/haar werk. Dat waar het om draait, wat het werk zo leuk/uitdagend maakt. Daarbij dient de deelnemer ook te bespreken waarom dit voor hem/haar zo van waarde is. Wat voelde je? Wat dacht je en wat deed je? Bijvoorbeeld een ontmoeting met een patiënt, maar dit kan ook een bespreking zijn met een collega of een idee voor een onderzoek wat hij/zij zelf heeft opgezet. Dit om de deelnemer tot de kern te brengen van wat hij/zij zo belangrijk vindt in het werk, wat in ieder geval niet verloren mag gaan.
Dit wordt daarna met de groep besproken, eventueel met verhelderende vragen van andere deelnemers of de trainer.

Afhankelijk van de voorbeelden die de deelnemers beschrijven, komen hier verschillende Canmeds competenties aan de orde. Thema's als behandelrelatie, ethisch verantwoorde patientenzorg, goed luisteren, intercollegiale samenwerking, balans patientenzorg en persoonlijke ontwikkeling, organisatie, integriteit en professioneel gedrag spelen vaak een rol.

Theoretisch deel over drivers en stoppers

Veel van onze overtuigingen, waarden en normen vinden hun oorsprong al in de jonge jeugd. In onze opvoeding krijgen we tal van boodschappen over de vraag hoe we ons wel of niet moeten gedragen. Deze boodschappen komen vooral van ouders of ouderfiguren. De boodschappen kunnen verschillend van inhoud zijn. De boodschappen bespreek ik in dit theoretische deel (zie lijsten hieronder). Deze boodschappen zijn vaak niet letterlijk zo gegeven door ouders, maar het gaat meer om het opvoedingsklimaat waarin deze boodschap doorklinkt. Het is altijd de ontvanger van de boodschap (het kind) die aan de boodschap een betekenis geeft.
De theorie wordt nader toegelicht met voorbeelden van de onderstaande opsommingen.
***Permissies**:*

Kinderen groeien van permissies. Het zijn positieve, bekrachtigende boodschappen. Vanuit de transactionele analyse zijn er 12 belangrijke thema's te onderscheiden.

1. je mag er zijn
2. je mag jezelf zijn
3. je mag groot worden
4. je mag een kind zijn
5. je mag succes hebben
6. je mag doen
7. je mag belangrijk zijn
8. je mag erbij horen
9. je mag dichtbij komen
10. je mag voelen
11. je mag denken
12. je mag gezond zijn

De deelnemers zullen in tweetallen bespreken welke permissies zijn vanuit hun jeugd goed kennen, wie die permissies gaven, en of je daar nu nog baat bij hebt.

Injuncties

Injuncties zijn verboden, het tegenovergestelde van permissies. Hierin zijn de volgende thema's (waar ook variaties op mogelijk zijn):

1. besta niet
2. wees niet jezelf
3. groei niet op
4. wees geen kind
5. doe niets
6. wees niet belangrijk
7. hoor er niet bij
8. kom niet dichtbij
9. voel niet
10. denk niet
11. wees niet gezond/normaal
12. heb geen succes

Dit zijn nogal stevige boodschappen, ze worden dan ook niet letterlijk zo aan een kind gegeven. Het gaat vaak om thema's waarmee ouders zelf nog niet klaar zijn. Het kunnen ook boodschappen zijn die door omstandigheden beïnvloed worden, zoals ziekte of overlijden van iemand, waardoor er (tijdelijk) geen emotionele ruimte is voor het kind. Deze theorie wordt ook ondersteund met voorbeelden.

Ook hier zullen de deelnemers injuncties in tweetallen bespreken, en met name kijken naar de vraag: heb je daar nu nog last van?

Vervolgens komen we bij het onderdeel ***Driverboodschappen***

Dirverboodschappen zijn een soort ontsnappingsclausule, een manier die een kind ontdekt om er toch te mogen zijn. Het kind krijgt hiermee als het ware toch de goedkeuring van de ouder. Deze drivers zijn opgedeeld in 6 varianten:

1. Wees sterk. *Je mag er zijn als je sterk bent, alles zelf draagt en beslist. Je dopt je eigen boontjes en laat anderen moeilijk toe.*
2. Schiet op. *Je mag er zijn als je voortmaakt en veel werk verzet in korte tijd. Mensen met deze driver werken hard en snel, zodat een ander niet op ze hoeft te wachten.*
3. Doe je best. *Je mag er zijn als je goed je best doet, laat zien dat je bereid bent van alles op te pakken. Je welwillendheid is belangrijker dan succes behalen.*
4. Doe genoegen. *Je mag er zijn als je er steeds op uit bent om anderen een genoegen te doen. Mensen met deze driver zijn koste wat het kost erop uit om de ander te plezieren. Dit gaat vaak ten koste van henzelf, waardoor ze zichzelf (emotioneel) uithollen.*
5. Wees perfect. *Je mag er zijn als je de dingen die je doet perfect doet.*
6. Wees de beste. *Je mag er zijn als je de beste bent. Het gaat niet om perfectie, maar om beter zijn dan anderen.*

De meeste mensen herkennen 2, soms 3 drivers waar ze in terechtkomen als ze onder druk komen te staan. Er is dus bijvoorbeeld niks mis met goed je best doen. Drivergedrag ontstaat echter als reactie op stress en gaat ten koste van jezelf. Iemand ervaart opnieuw de stoppers zoals hij die in de kindertijd heeft ervaren, en gaat dit compenseren met drivergedrag.

Hierna gaan de deelnemers aan de slag met hun eigen drivers, vooral tijdens het werk. Dit doen ze door in tweetallen de onderstaande vragen te bespreken, deels onder begeleiding van de trainer.

- Welke driver ben je geneigd te vertonen als je onder druk staat op je werk?
- Wat doe je dan?
- Wat voor gedrag zullen anderen bij jou observeren?
- Kun je ontdekken vanuit welke diepergelegen injunctie (stoppende/remmende boodschap) dit voortkomt?

Door deze oefening krijgen de deelnemers helder wat hun drivers/drijfveren zijn en waar deze vandaan komen. Door de oorsprong van je drijfveren te kennen, krijg je de ruimte om daar eventueel ook andere keuzes in te maken. Je kan dan als het ware het 'masker' dat je opzet als je onder druk staat, wat laten zakken en daarmee dichter bij jezelf blijven. Daarmee blijf je meer in contact met jezelf en ook met de ander. Dit ondersteunt als arts in het contact met je patiënten en collega's, en draagt zodoende bij aan plezier in je werk.

In deze oefening komen de CanMeds competenties Communicatie, Samenwerking, Organisatie en Professionaliteit aan bod. Het geeft inzicht in hoe je geneigd bent te handelen in relatie tot de ander. Dat kan een collega of een patiënt (of diens naasten) zijn. Met de verkregen inzichten kunnen de deelnemers direct aan de slag in de praktijk, waardoor ze kunnen ervaren hoe het ook anders kan. Dit maakt dat patiënten zich meer gezien/gehoord voelen, de dokter dichter bij zichzelf kan blijven in het werk en daardoor met meer plezier en passie aan de slag kan. Dit werpt ook zijn vruchten af op de werkvloer onder collega's. Als je je eigen drijfveren goed kent en ze weet te herkennen bij een ander, kun je beter samenwerken doordat je weet wat je aan elkaar hebt.

Achtergrondliteratuur:

- Koopmans, L., (2012). Dit ben ik! Worden wie je bent met transactionele analyse (1e druk). Nederland, Uitgeverij Thema.
- Thunissen, M. (2013). Leerboek Transactionele Analyse (1e druk). Amsterdam, Nederland. Boom Uitgevers.

Oefening: een loopje met je eerste vraag

Bij deze oefening lopen de deelnemers individueel door de trainingsruimte. Wanneer ze iemand tegenkomen, krijgen ze de opdracht de ander in de ogen te blijven kijken (contact maken) en tegelijkertijd een portret van deze persoon te tekenen. Het gaat hierbij om een grove schets, omdat het doel vooral het contact maken is. Ze tekenen binnen 1 minuut. Onder het portret mogen ze de eerste vraag opschrijven die in ze opkomt bij de ontmoeting met de ander. Het papier met de tekening en de vraag geven ze dan aan de ander. Daarna lopen ze weer verder. Dit herhaalt zich tot elke deelnemer alle anderen heeft ontmoet en getekend. Daarna bespreken we in de kring de vraag die je het meest geraakt heeft en waarom. Niet zelden zegt deze vraag ook iets over degene die de vraag gesteld heeft. De vragen geven inzicht in dat wat je in het eerste (niet-verbale) contact met de ander laat zien. En dit is een cruciaal moment in contact met ieder ander, dus ook de patiënt of je collega. Vaak hebben deelnemers als het ware hun drivers al 'op hun voorhoofd staan', en proeft de ander, zonder je echt te kennen, al wat je uitdraagt.

Tijdens deze oefening komt voornamelijk de CanMeds competentie Professionaliteit aan de orde. Bewust worden van wat je uitstraalt is van cruciaal belang voor de interactie met collega's en patienten. Een verandering in houding wanneer je iemand uit de wachtkamer haalt, kan al een groot verschil maken voor het contact daarna. Dit wordt nabesproken na deze oefening.

Oefening: 'de dokter in mij'

De deelnemers krijgen de opdracht om in 7 minuten tijd een gedicht te schrijven met de titel: 'de dokter in mij'. Het gedicht hoeft niet grammaticaal te kloppen, hoeft niet te rijmen. Het gaat dus echt om eerste ingevingen. Dit gedicht dragen ze vervolgens op aan de groep. Het geeft inzicht in wat je ontdekt hebt in deze training over hoe jouw drijfveren meespelen in de manier waarop je in je werk staat.

Oefening: de pensioenspeech waar je op hoopt

Deze laatste oefening krijgen de deelnemers de opdracht om hun eigen pensioenspeech te schrijven, zoals hun beste vriend dat voor ze zou doen. De deelnemer mag daarbij ongegeneerd lovend zijn over zijn eigen carrierepad. Het is een oefening die inzicht geeft in hoe je graag herinnerd zou willen worden als je pensioen eenmaal daar is. Het is ook een afsluiting van de dag met een 'warm bad'. Ter illustratie: bij deze oefening had ik een keer een deelnemer in de training, die in zijn pensioenspeech beschreef dat hij een dappere carriereswitch had gemaakt. Dit gaf hem het inzicht dat er een duidelijk verlangen was naar een carriereswitch en dat hij hier ook concreet wat mee wilde gaan doen, om te onderzoeken wat hij dan anders zou willen.

Afronding: wat ga ik morgen anders doen

In de afsluiting blikken we met elkaar terug op de dag. Alle deelnemers schrijven op een kaart 3 punten die ze meenemen uit de training, met wat ze morgen op hun werk anders willen gaan doen door wat ze vandaag hebben meegekregen. De trainer verzamelt deze punten. Ongeveer 2 weken na de training krijgen alle deelnemers nog een persoonlijk telefoongesprek om te bespreken hoe het gaat met de 'veranderpunten' in de praktijk.