**IFMS training Gelre Ziekenhuizen Appraisal & Assessment**

Deze training leidt op tot appraiser ten behoeven van IFMS. Appraisal & Assessment richt zich op het beoordelen en verbeteren van het functioneren van de medisch specialist. Aan het eind van de cursus is de professional in staat appraisal & assessment te verrichten binnen ons ziekenhuis. In deze training worden theorie en oefenen afgewisseld. Bij het oefenen wordt er gewerkt met een professioneel acteur.   
  
Aanwezigheid is verplicht.

**Leerdoelen:**

* Onderkennen van het belang Appraisal & assessment
* Inzicht verwerven in de doelstellingen en het proces van Appraisal & Assessment
* Weer kunnen geven van het proces Appraisal & Assessment
* Logistiek van organisatie rond het proces IFMS kunnen begrijpen en toepassen
* Inzicht verwerven in de verschillende aspecten die samenhangen met de rol van appraisor
* Inzicht verwerven hoe een traject implementatie Appraisal & Assessment opgestart wordt
* Kennis hebben van gesprekstechnieken
* Kunnen toepassen van diverse gesprekstechnieken passend bij Appraisal & Assessment
* Kunnen toepassen van feedbacktechnieken

**Duur:**

De cursusduur is 4 ½ uur .

**Programma:**

17.30 Introductie, Voorstellen, Achtergrond IFMS (landelijk en lokaal)

18.00 Logistiek en inhoud van lokale IFMS systeem

18.30 Achtergronden gesprekstechnieken

19.00 Oefenen gesprekstechnieken

19.30 POP (persoonlijk Ontwikkelingsplan) : achtergronden en oefening in workshop verband

20.00 Tips en Tops in communicatie

20.30 Oefen sessies met ‘moeilijke gesprekken ’in workshopverband het

21.30 Evaluatie

22.00 Afsluiting

**Trainers:**

Heleen Hennink, acteur, dramatherapeut en regisseur; Meta Oldenziel, klinisch psycholoog; en DirkJan Pot , coach/mediator(trainer) en kinderarts

**Inhoud:**

Achtergrond IFMS (landelijk en lokaal)

IFMS is een opgelegde eis vanuit de IGJ en RGS aan medisch specialisten en ook voorwaarde voor herregistratie. Dit is een onderdeel van de procedure en eisen voor de herregistratie. De achtergrond, regelgeving en consequenties omtrent IFMS worden hier uitgelegd inclusief het verplichtende karakter. Verder wordt uitgelegd dat het een vertrouwelijk evaluatiegesprek betreft tussen een getrainde gespreksleider en medisch specialist. Dit bestaat in het kort uit 3 onderdelen:

1. Zelfevaluatie
2. Feedback
3. Ontwikkeldoelen

Het doel is om door de IFMS tot zelfreflectie te komen op basis van eigen input, tegen de achtergrond van de input van de omgeving, zoals collega’s, medewerkers en patiënten. De auditee krijgt inzicht in eigen functioneren, krijgt inzicht in verbetermogelijkheden (Goed naar Beter) en wordt zich bewust van inzet kwaliteiten en verkrijgt inspiratie voor ontwikkelkansen. Dit wordt gedaan via een gesprek, waarbij de gespreksleider (auditor), de input verzamelt en analyseert en bespreekt met een voortdurende uitnodiging tot reflectie en het concreet maken van verbeteren en ontwikkelplannen. Het reflecteren geschiedt tegen de achtergrond van de CANMEDS criteria. Verder worden de randvoorwaarden toegelicht, zoals veiligheid, organisatie (planning, tijd en ruimte), getrainde gespreksleiders (auditor), theorie (jaarlijks), minimaal. 3 A&A gesprekken per jaar en intervisie. Ook wordt besproken dat de medische staf 2 jaarlijks het IFMS-systeem evalueert. Tenslotte wordt stil gestaan bij de procedure mogelijk disfunctioneren welke in essentie verschilt van de IFMS.

Logistiek en inhoud van lokale IFMS systeem

Het logistieke proces wordt uitgebreid besproken met zowel de praktische kant als de inhoudelijke kant. De 3 fases - inhoud en bijbehorende tools- worden toegelicht:

1. Inzicht: functioneren en verbetermogelijkheden.

* Portfolio.

1. Feitelijke informatie betreffende de persoon
2. A. Informatie professioneel functioneren medisch specialist

B. Beschrijving van de eigen activiteiten/werkzaamheden aan de hand van de competentiegebieden (CANMEDS)

1. Sterkten/verbeterpunten werkomgeving
2. A. Verslag van het evaluatiegesprek

B. Persoonlijk Ontwikkelingsplan

* 360 Feedback

1. Zelfreflectie

* Evaluatiegesprek
* Persoonlijk Ontwikkelingsplan

1. Ontwikkeling

* Uitvoeren Persoonlijk Ontwikkelingsplan

De uitnodiging loopt via stafsecretariaat, en die zorgt dat auditee en auditor toegang hebben tot gelre.exata.nl. Na wederzijds goedkeuren van auditor en auditee, nodigt de auditee de auditor uit , en om een datum en locatie aan te geven voor IFMS gesprek. De inhoud en de documenten blijven eigendom van de auditee, de geïnterviewde medisch specialist. De auditor is de getrainde medisch specialist/gespreksleider, die tijdelijke toegang krijgt tot de aangeleverde gegevens betreffende dit IFMS traject.

De formulieren in het platform van gelre.exata worden tijdens de training stap voor stap getoond en ook hoe hierin te werken en wat de werkafspraken zijn. Er wordt besproken welke voorbereidingen de auditor voor het IMFS gesprek verricht. Het betreft een vertrouwelijke gesprek. Belangrijkste taken van auditor worden besproken en toegelicht. Binnen de stap Inzicht zijn dit *samenvatten en analyseren* en binnen de stap zelfreflectie zijn dit *aanzetten tot reflectie en stellen van SMART-doelen*. Besproken wordt hoe je dit als auditor kan doen. Verder wordt er ruim tijd besteed aan de randvoorwaarden voor een waardevol IFMS gesprek: Veiligheid (sfeer, vertrouwelijkheid, voorspelbaarheid, voorbereiding en oprechte interesse); luisteren, feedback als cognitieve voeding en een concreet plan.

Achtergrond gesprekstechnieken

Bij de gesprekstechnieken wordt uitgegaan van 3 basistechnieken:

* Luisteren
* Samenvatten
* Doorvragen

Bij elke techniek wordt besproken hoe dat eruit ziet, wat het belang en doel is en hoe het uitgevoerd kan worden. Bij *Luisteren* is het van belang om zowel verbaal als non-verbaal te luisteren. Dit gebeurt bijvoorbeeld door een houding en mimiek die laar zien dat er sprake is van oprechte interesse en ook door te knikken en verbaal te reageren bijvoorbeeld hummen. Bij *Samenvatten* gaat het om het in eigen woorden samenvatten van wat er gezegd is en te vragen of dat klopt. De doelen hiervan worden uitgelegd: laten merken dat je echt luistert en checken of je het goed begrepen hebt. Er wordt besproken dat het belangrijk is om oordelen, meningen en aannames achterwege te laten. Bij *Doorvragen* zijn de volgende aspecten belangrijk: tonen van interesse; komen tot verbreding en verdieping; en stimuleren van reflectie. De verschillende typen vragen die hierbij kunnen worden gebruikt, worden besproken. Ook komt aan bod dat het belangrijk is om bij het stellen van vragen open, eerlijk en nieuwsgierig te zijn en na te vragen in plaats van aan te nemen of in te vullen. Uiteraard komt ook het belang van open vragen aan bod. Tenslotte worden reflectieve vragen besproken. Deze vragen zijn gericht op verandering, groei succes en ‘ als dan ‘ situaties.

Oefenen gesprektechnieken

Bij het oefenen wordt gestart met luisteren, daarna samenvatten, vervolgens doorvragen en tenslotte met reflectieve vragen.

* Groepsoefeningen Luisteren
* Oefening Samenvatten: in tweetallen, waarbij de een vertelt en de ander luistert. Daarna wordt er feedback gegeven en van rol gewisseld
* Oefening Doorvragen: in tweetallen, waarbij 1 verhaal vertelt , de ander luistert en vraagt door. Daarna wordt er feedback gegeven en van rol gewisseld
* Rollenspel met reflectieve vragen: in tweetallen wordt er gewerkt met een scenario

Door de trainers wordt er feedback gegeven en model gestaan.

POP (persoonlijk Ontwikkelingsplan): achtergronden en oefening in workshop verband

Om groei en ontwikkeling te stimuleren is het belangrijk dat de auditee doelen formuleert en deze concreet maakt in tijd, mate van haalbaarheid en prioriteit, benodigdheden, aanpak en resultaat. Dit betreft meestal 1-3 doelen. Auditor vraagt hier op door o.a. met behulp van reflectieve vragen. Doel van doorvragen is enerzijds doel helder en concreet krijgen en anderzijds kans op het gewenste resultaat vergroten. Het format wordt hierbij besproken en geshowd:

1. Formuleer een doel

2. Mate van belang ( 0-10: getal en kleur)

3. Mate van haalbaarheid (0-10 getal en kleur)

4. Tijd van implementatie (in maanden tot 2 jaar)

Ook het vergroten van motivatie is hierbij nuttig, omdat het kans van slagen vergroot. Wanneer het belang minder dan een 8 is, wordt geleerd om door te vragen: ‘ *wat kan je doen om er wel een 8 van te maken ? ‘*

Andere vragen hierbij zijn bv: *Wat gaat je helpen om het doel te bereiken? Welke obstakels zou je hierbij tegen kunnen komen? Hoe ga jij het toch voor elkaar krijgen ondanks de obstakels?*

Tips en Tops in communicatie

Bij communicatie is het belangrijk dat de situatie veilig is, daarom worden bij de start de regels besproken rondom veilig en vertrouwelijk omgaan met besprokenen en ten dienste staan van ontwikkeling en reflectie. Ook wordt geleerd dat het om een concentrisch gesprek gaat op ooghoogte. Omtrekkende bewegingen kunnen bij de start ondersteunen bij het op gemak gaan voelen van auditee. En i.p.v. doelgericht gaat het hier om invoegen en van daaruit meebewegen en sturen. Belang van goede feedback wordt onder de aandacht gebracht en hoe dit vorm te geven.

Oefen sessies met ‘moeilijke gesprekken ’in workshopverband

De auditee kan open staan voor een gesprek en zelfreflectie, het kan ook zo zijn dat de auditee, zelfreflectie tegenhoudt. Allereerst worden verschillende type reacties en afweer benoemd en hoe hier mee om te gaan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

1. Bliksemafleiden: leidt af van waar het over moet gaan, praat niet over zichzelf, maar over anderen of de auditor
2. Bagatelliseren: het aangeven van de overtuiging dat het besprokene en dit proces en gesprek er eigenlijk niet toe doet
3. Externaliseren: de aandacht en problematiek naar elders leiden, afleidend van het onderwerp waar het wel over moet gaan
4. Tegenwerken: het niet meewerken aan het proces, en korte ‘ ja-nee’ antwoorden geven , zonder intentie tot verdieping of reflectie

Hierbij is het belangrijk om de dynamiek van het gesprek te herkennen en van daaruit weer de lijnen uit te zetten. Belangrijke gesprektechnieken die hierbij aan bod komen zijn: Doorvragen; bijsturen; begrenzen; meta-communicatie en professionele positie behouden. Ook wordt het belang van herkennen van de dynamiek benoemd. Vervolgens worden deze uitdagende gesprekssituaties en aanvullende gesprektechnieken geoefend met de acteur.

Evaluatie

Bij de evaluatie wordt er gesproken vanuit Tips en Tops. Deelnemers worden uitgenodigd om naast de inhoud ook de vorm en de trainers te belichten. Ondersteunende vragen hierbij zijn:

* Wat heb je hier geleerd
* Wat neem je mee, wat laat je hier
* Wat moeten wij vooral blijven doen en wat mogen we laten gaan

PIMM Trainingen – maart 2021