



# **ALGEMENE INFORMATIE OVER DE KADEROPLEIDING SUPERVISIE EN COACHING**

Mei 2009

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	2
2.	Uitgangspunten van de opleiding	3
	2.1 <i>Beroepsspecifiek karakter</i>	3
	2.2 <i>Transfer arts &gt; begeleider</i>	3
	2.3 <i>Leerlijnen</i>	3
	2.4 <i>Verskillende concepten en ‘tools’</i>	3
	2.5 <i>Diversiteit</i>	3
	2.6 <i>Geleidelijke en systematische opbouw van de praktijkervaring</i>	3
3.	Definiëring van de begeleidingsvormen	4
	3.1 <i>Supervisie</i>	4
	3.2 <i>Collegiale consultatie</i>	4
	3.3 <i>Intervisie</i>	4
	3.4 <i>Coaching</i>	4
	3.5 <i>Loopbaanbegeleiding</i>	5
4.	Algemeen opzet van de opleiding	6
	4.1 <i>inleiding</i>	6
	4.2 <i>Leerlijnen</i>	6
	4.3 <i>Twee fasen</i>	
	4.4 <i>Evaluatie en beoordeling</i>	
5.	Praktische informatie	8
	5.1 <i>Praktische informatie</i>	8
	5.2 <i>Kosten</i>	8
	5.3 <i>Accreditering</i>	
6.	Het leerplan	9
	6.1 <i>Fase 1</i>	9
	6.2 <i>Fase 2</i>	10
7.	Selectieprocedure en –criteria voor de opleiding	12
	7.1 <i>Selectieprocedure en –criteria</i>	12
	7.2 <i>Het selectiegesprek</i>	12
8.	Namen en adressen	13
9.	Personalia cursusleiding	14
10.	Literatuurlijst	15

## 1. INLEIDING

In februari 2008 heeft de vijfde groep huisartsen hun opleiding tot supervisor/coach bij het Nederlands Huisartsen Genootschap afgerond. Daarmee is een bestand ontstaan van zo'n tachtig supervisoren, deels huisartsen, deels gedragswetenschappers, die specifiek aan artsen supervisie kunnen geven. Van deze groep is het grootste deel actief in het geven van supervisie, zowel aan ervaren huisartsen als aan huisartsen in opleiding en aan assistentes, praktijkondersteuners, medisch specialisten etc. Naast supervisie geven zij ook nascholing rond communicatie en attitude, begeleiden ze mensen als coach, wanneer er op dit gebied bepaalde nieuwe vaardigheden moeten worden aangeleerd en zijn ze actief in de loopbaanbegeleiding, met name rond het bespreken en verbeteren van de motivatie en werkhouding. Verder raken NHG-supervisoren en coaches steeds vaker betrokken bij processen van samenwerking in huisartspraktijken, in huisartsengroepen en in gezondheidscentra. Deze ontwikkeling maakte het noodzakelijk om een vervolgopleiding rond teamcoaching te geven, zodat men ook op dit gebied is toegerust. Deze extra module is dus facultatief, maar sluit aan bij de opleiding tot NHG supervisor en coach.

De opleiding tot huisarts supervisor en coach is primair bedoeld voor huisartsen. Aan de opleiding nemen tevens enkele artsen uit andere medisch specialistische beroepsgroepen deel. Het is een van de kaderopleidingen die het UMC Utrecht (Julius Centrum afdeling Huisartsgeneeskunde) organiseert, en waarvoor het NHG de kwaliteitsbewaking, certificering en (her)registratie verzorgt. De eindtermen voor het opleiden van supervisoren zijn vastgesteld door de afdeling Huisartsgeneeskunde. De opleiding staat op een niveau vergelijkbaar met andere opleidingen tot supervisor. Aan verschillende hogescholen wordt er ook een opleiding tot supervisor verzorgd. Verschil met de kaderopleiding tot NHG supervisor en coach is dat onze opleiding specifiek is, dat wil zeggen dat de supervisie kundige gericht is op de verbetering van de (huisarts)geneeskunde en dat de opleiding aansluit bij de voorkennis van de (huis)arts.

De opleiding is dusdanig in modules verdeeld dat specifieke competenties zijn verworven waarmee de cursist op professioneel niveau uitvoerend werk kan doen op het gebied van de persoonlijke professionele begeleiding. Verderop worden deze specifieke competenties beschreven.

## **2. UITGANGSPUNTEN VAN DE OPLEIDING**

In de KSC worden de volgende uitgangspunten gehanteerd met betrekking tot de inhoud en de organisatie:

### **2.1 Beroepsspecifiek karakter**

De opleiding is beroepsspecifiek, leidt op tot supervisor/coach in de medische beroepspraktijk. Dat wil zeggen dat de afgestudeerden goed bekend zijn met de maatschappelijke en beroepseigen trends en ontwikkelingen in de medische praktijk, en de specifieke eisen die dit aan de beroepsbeoefenaar (i.c. de supervisor) stelt. De instroomselectie is op deze eisen afgestemd. De cursist dient een studie geneeskunde te hebben afgerond, en ervaring te hebben met het werken als arts.

### **2.2 Transfer arts > begeleider**

Er vindt gedurende de opleiding een transfer plaats van het handelen als arts naar het handelen als begeleider van artsen supervisie en coaching. In principe dient ook de arts te kunnen beschikken over een arsenaal aan begeleidingsvaardigheden waarbij de attitude varieert van non-directief naar directief. In de praktijk is het zo dat de arts meer gewoon is een diagnosticerende en oplossingsgerichte houding aan te nemen, die niet in overeenstemming is met de rol die de supervisor/coach gevraagd wordt.

### **2.3 Leerlijnen**

De opleiding kent vier leerlijnen: een cursorisch deel, een vaardigheidsdeel, een praktijkdeel en een zelfstudiedeel. In het cursorisch deel worden concepten, denkmodellen en ‘tools’ aangeboden. In het vaardigheidsdeel traint de cursist supervisorische en gespreksvaardigheden. In het praktijkdeel wordt stage gelopen en op deze ervaringen gereflecteerd. Het zelfstudiedeel omvat het uitwerken van opdrachten en oefeningen. De focus ligt in integratief verband op de theoretische concepten, de methodes en de persoon van de cursist. In elk onderdeel van de opleiding is de vraag aan de orde wat de betekenis is voor de cursist: wat betekent dit voor jou als persoon, waarom en hoe ervaar/vind/doe jij dit zo?

### **2.4 Verschillende concepten en ‘tools’**

De cursist worden verschillende concepten aangeboden met het doel daarvan kennis te nemen en erover een mening te vormen. De cursist maakt tenslotte een selectie, geënt op zijn of haar eigen voorkeur en stijl en op de vraag van de supervisor en de context waarin de supervisor werkzaam is.. Dit geldt eveneens voor de aangeboden ‘tools’: kernkwaliteiten, transactionele analyse, het werken met subpersonen en systeemgerichte modellen zoals Roos van Leary en teamrollen Belbin worden ter lering en oefening aangeboden. De cursist verdiept zich (onder meer in de werkgroepen in de opleiding) in deze modellen en bepaalt de eigen werkwijze.

### **2.5 Diversiteit**

Diversiteit is een belangrijk uitgangspunten: de diversiteit onder supervisors zowel als onder supervisors, en de implicaties daarvan voor de begeleiding. Verschillen in gender, etnische achtergrond en sociale achtergrond komen specifiek als thema aan de orde en zijn verweven in alle onderdelen van de opleiding.

### **2.6 Geleidelijke en systematische opbouw van de praktijkervaring**

De praktijk van het supervisie en coaching geven wordt systematische opgebouwd. De cursist heeft voorheen al ervaring opgedaan met supervisie. In de opleiding start hij met het volgen van volledige reeks supervisie, dan volgt een stage observatie van een volledige reeks supervisie bij een ervaren supervisor, vervolgens geeft de cursist een volledige reeks co-supervisies samen met een ervaren supervisor, om dan zelfstandig een traject loopbaanbegeleiding, individuele supervisie en groepssupervisie te geven. Over de zelfstandige stage groepssupervisie ontvangt hij leersupervisie.

### **3. DEFINIËRING VAN DE BEGELEIDINGSVORMEN**

De opleiding leidt op tot het uitvoeren van een aantal begeleidingsvormen. Deze worden hieronder gedefinieerd.

#### **3.1 Supervisie**

Een leermethode waarmee men op basis van de eigen ervaringen meer inzicht kan krijgen in het persoonlijk functioneren. Niet de patiënt of het probleem staat centraal, maar de manier waarop de huisarts daarmee omgaat. Thema's zijn bijvoorbeeld omgaan met lastige situaties met collega's of patiënten, omgaan met grenzen, energiek blijven in het werk.

Supervisie is niet alleen bedoeld voor huisartsen die in de problemen zitten, ook al zijn die uiteraard welkom. Het gaat vooral om het nog eens stilstaan bij van de manier waarop men het werk doet : om het opfrissen van het persoonlijke professionele functioneren.

In supervisie bepaalt de supervisant zijn eigen leerdoelen. De supervisor helpt de supervisant stil te staan bij de eigen gevoelens, gedragingen, behoeften, normen en waarden. Daardoor vindt de supervisant zijn eigen antwoorden op vragen.

De voornemens die naar aanleiding van een supervisiebijeenkomst gemaakt worden in praktijk gebracht en in een volgende bijeenkomst weer besproken.

De supervisiemethode gaat uit van het zelf sturen door de supervisant. De supervisant maakt verslag van de bijeenkomst en bereidt de volgende schriftelijk voor.

#### **3.2 Collegiale consultatie**

Een begeleidingsmethode waarbij collega's met elkaar een gesprek aangaan om actuele werk vragen te bespreken. Daarin is de een consultatievrager en formuleert een consultatievraag; de ander is consultatiegever. De consultatie geschiedt middels uitwisseling van denkbeelden, gerichte probleemverkenning, probleemoplossing en advisering. De gespreksrelatie is gelijkwaardig van aard en vertrouwelijk van karakter. In de collegiale consultatie kan de zowel de persoon van de huisarts als het werkproces en de vakinhoudelijke vragen centraal staan.

#### **3.3 Intervisie**

Een begeleidingsvorm waarin de deelnemers op systematische wijze een inbreng van een van hen bespreken. Zij wisselen ervaringen uit en helpen de inbrenger een antwoord te zoeken op diens vraag of probleem.

Net als in supervisie wordt ook bij intervisie gebruik gemaakt van de leercirkel: na de analyse van een vraag of probleem ontstaat een beeld van de oorzaken en gevolgen ervan. De inbrenger kiest daarna voor gedragsalternatieven en probeert die uit in de praktijk. In de volgende bijeenkomst wordt op de ervaring daarmee teruggekomen.

Intervisie is effectief wanneer de deelnemers geleerd hebben te werken met de intervisie methodiek. Meestal zijn vier tot zes startbijeenkomsten onder begeleiding van een supervisor nodig om de intervisie goed te laten verlopen.

#### **3.4 Coaching**

Een leermethode die gericht is op het leren van een specifieke vaardigheid of het bereiken van een concreet doel. Dat kan bijvoorbeeld zijn het omgaan met conflicten of het verkrijgen van vaardigheden in tijdmanagement. De leerdoelen van degene die coaching vraagt zijn het uitgangspunt voor begeleiding. De coach begeleidt in het bereiken van de gewenste doelen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van literatuur, opdrachten, oefeningen en video-analyse.

Een coachingstraject bestaat in de regel uit acht bijeenkomsten van een uur.

### **3.5 Loopbaanbegeleiding**

Loopbaanbegeleiding is een vorm van begeleiding die gericht is op huisartsen die vragen hebben over de satisfactie die zij in het werk ervaren. Deze vragen kunnen betrekking hebben op de verhouding privé-werk, op de plaats van het werk in de levensloopbaan en op de balans werkdruk-werklast.

Wanneer er vragen zijn over het omgaan met werkdruk, het voorkomen van werkstress of het wijzigen van de koers in de loopbaan wordt vaak gestart met een loopbaanscreening. Deze loopbaanscreening omvat drie gesprekken. Aan de hand van vragenlijsten en interviewvragen analyseert de huisarts samen met de begeleider hoe tevreden deze is over de werksituatie en welke factoren in die (on)tevredenheid een rol spelen. De begeleiding wordt afgerond met een advies met betrekking tot vervolgmogelijkheden; een preventieplan voor burnout, burnoutbegeleiding, reïntegratiebegeleiding, supervisie, coaching of enige andere vorm van begeleiding.

## **4. ALGEMENE OPZET VAN DE OPLEIDING**

### **4.1 Inleiding**

De KSC is opgezet voor (huis)artsen die supervisor willen worden of zich op andere terreinen op het gebied van de begeleiding van huisartsen willen bekwamen. Het gaat in deze om begeleiding bij het persoonlijk professioneel functioneren van de huisarts. Begeleidingskunde is een nieuw vak voor de huisarts en dat vraagt meer dan kennis alleen. De nadruk in de opleiding ligt dan ook op het trainen van vaardigheden en het zich eigen maken van de beroepshouding die past bij het supervisorschap/begeleiderschap.

In de opleiding wordt het onderwijsmodel van het ervaringsleren toegepast. De theorieën die worden aangereikt, worden in verband gebracht met de eigen werkervaringen als begeleider en de eigen werkervaring als huisarts. Het leren is een proces, waarin ieder een eigen weg aflegt. Hoewel ieder een voorkeur heeft voor een bepaalde leerstijl wordt getracht het leren van ervaringen zo breed mogelijk te maken en is het ontwikkelen van een eigen stijl als supervisor/coach het uiteindelijke doel. Leren in de groep is belangrijk omdat je ook met en van elkaar leert. De cursist noteert regelmatig de leervorderingen en leerrichting en bespreekt deze met de cursusleider. Daarnaast zijn er vaardigheidstoetsen, waarin de cursist laat zien zich bepaalde gespreksvaardigheden of begeleidingsvaardigheden eigen te hebben gemaakt. In de opleiding wordt voortdurend aandacht besteed aan het persoonlijke leertraject van de cursist.

### **4.2 Leerlijnen**

De opleiding kent vier leerlijnen, opgedeeld in twee fasen.

Deze leerlijnen zijn:

1. Een cursorisch gedeelte: concepten, denkmodellen en 'tools'

Maandelijks (tienmaal per jaar) is er een cursorisch deel van vier en half uur. Voorafgaand aan de cursus wordt leermateriaal toegestuurd en een voorbereidende opdracht gegeven. Per cursusdag wordt een thema besproken (zie het leerplan). De theorie wordt door de cursist geïntegreerd met de reeds eigengemaakte theorieën. De cursusdag wordt afgesloten met het noteren van leerpunten en zaken die men nog verder wil uitzoeken, overdenken of bespreken. Er wordt veel in kleine groepen gewerkt.

2. Een training in vaardigheden: supervisorische en gespreksvaardigheden

Maandelijks is er een vaardigheidstraining van drie en half uur. Daarnaast is er jaarlijks een training van drie dagen in een conferentieoord. Naast vaardigheden staat hier ook de persoon van de supervisor/ begeleider centraal. De inhoud van de vaardigheidstrainingen staat vermeld bij het leerplan

3. Een praktijkgedeelte: stage lopen en reflectie op opgedane ervaringen

Aan het begin van de opleiding volgen alle cursisten een serie supervisie. Daarna observeren ze een serie en nemen vervolgens als co-supervisor ook deel aan de begeleiding. Vervolgens volgen er stages rond individuele begeleiding (supervisie en daarnaast een loopbaanscreening plus kortdurende coaching) en het zelfstandig werken als supervisor van een groep.

4. Een zelfstudiegedeelte: uitwerken van opdrachten oefeningen

Gedurende de hele opleiding wordt literatuur aangereikt, die de cursist zelfstandig leest. Aan het eind van de opleiding wordt een essay geschreven over een onderwerp uit supervisie en/of coaching. Per onderdeel wordt een draaiboek gemaakt voor eigen gebruik. Gedurende de hele opleiding houdt elke cursist een logboek bij van zijn/haar leerresultaten en leerdoelen voor de komende tijd.

In alle onderdelen is het leren gericht op leren met het hoofd, het hart en de handen.

### **4.3 Twee fasen**

Het programma is ingedeeld in twee fasen, totaal 30 maanden (2,5 jaar).

Fase 1 beslaat 12 maanden, fase 2 beslaat 18 maanden.

*In maand 1-12:*

- 10 cursusbijeenkomsten
- 10 bijeenkomsten gesprekstraining
- Driedaagse training gespreksvoering
- Supervisie krijgen (in groep)
- Stage observatie van supervisie
- Beginnen met stage cosupervisie

*In maand 13-30:*

- 20 dagdelen cursus (verdeeld over 10 bijeenkomsten)
- 20 dagdelen werkgroep (idem)
- Driedaagse training persoonlijke effectiviteit
- Driedaagse training begeleidingsvaardigheden
- Afronden stage cosupervisie
- Stage groepssupervisie
- Stage loopbaancoaching
- Stage nascholingsbijeenkomst groep
- Stage individuele supervisie

### **4.4 Evaluatie en beoordeling**

Na afloop van elke fase is er een evaluatie met de cursusleiding over de leervorderingen. Per stageonderdeel wordt de cursist beoordeeld op onderdelen die behaald zijn en nog te leren onderdelen. Na de eerste fase wordt aangegeven of de cursist met de opleiding kan doorgaan. De evaluaties in de tweede fase zijn bedoeld om feedback te geven op de eigen ontwikkeling als supervisor/coach. De cursist wordt geacht zelf verantwoordelijkheid te dragen voor het bijstellen of aanvullen van het eigen leerplan.

## **5. PRAKTISCHE INFORMATIE**

### **5.1 Praktische informatie**

De cursusbijeenkomsten vinden tweewekelijks plaats op woensdag, telkens van 13.30 tot 21.00 uur. Plaats is de Huisartsopleiding van het UMC, het Julius Centrum, Dorpsstraat 12-14, De Bilt. De drie driedaagse trainingen worden in een conferentieoord gehouden.

De stages worden door de cursist zelf gevonden. De meeste huisartsopleidingen hebben zich bereid verklaard stageplaatsen beschikbaar te stellen. De opleiding speelt een faciliterende rol bij het zoeken naar een stageplaats.

Als een cursist onverhoopt niet aanwezig kan zijn tijdens een cursusdag, volgt er een vervangende opdracht. Het is belangrijk alle onderdelen van de opleiding te volgen. Ook als een bepaalde vaardigheid onvoldoende wordt beheerst, wordt een aanvullende opdracht gegeven.

### **5.2 Kosten**

De cursuskosten bedragen € 7.000,- voor fase 1 en € 9.800,- voor fase 2.

Dit is inclusief de kosten van de supervisie en leersupervisie, de overige begeleiding en de catering gedurende de opleidingsdagen, maar exclusief de verblijfskosten tijdens de driedaagse trainingen. Deze worden overigens in eenvoudige locatie gehouden. Daarnaast zijn er kosten verbonden aan de aanschaf van literatuur en reiskosten.

De kosten zijn voor de belasting aftrekbaar als kosten voor nascholing.

### **5.3 Accreditering**

De opleiding is geaccrediteerd voor 120 punten.

## **6. HET LEERPLAN**

### **6.1 Fase 1**

#### **Conceptueel**

- Introductie en kennismaking (tijdens 3 daagse training)
- De NHG begeleidingsvormen
- Leerstijlen en leercirkels
- Supervisie van begin tot eind
- Supervisieconcepten
- Narratieve benadering
- Contextuele benadering
- Instrumenten in supervisie
- Oriëntatie op persoon, probleem en proces
- Het ontwerpen en geven van training
- Omgaan met emoties van sant en sor
- Macht in supervisie
- Evaluatie van het eerste jaar: go/no go gesprekken a.d.v. zelfanalyse en 360 graden feedback

#### **Vaardigheidstraining: gespreksvoering**

- Actief luisteren: vragen, aanmoedigingen, rapport
- Samenvattingen en gevoelsreflecties
- Concretiseren en herdefiniëren, metamodel
- Confronteren en adviseren
- Vraagverheldering en probleemverheldering
- Driedaagse training: Gespreksvaardigheden in supervisie en coaching
- Bespreking audio-/video-opnames
- Bespreking van stage-ervaringen, start werkgroepen
- Afsluiting gespreksttraining

#### **Praktijkgedeelte:**

Gedurende de eerste fase ontvangen alle cursisten een serie van twaalf supervisiebijeenkomsten. Doel is de cursisten (opnieuw) te laten ervaren hoe supervisie verloopt. Daarnaast kunnen de ervaringen ook geplaatst worden in het kader van de opleiding tot supervisor.

Vervolgens zullen de cursisten gedurende acht bijeenkomsten een serie supervisies observeren en zullen ze eveneens acht tot twaalf bijeenkomsten als co-supervisor een eigen werkervaring opdoen. De co-supervisie kan ook doorlopen tot in het tweede jaar (zie werkboek observatiestage).

Daarnaast zullen cursisten gedurende dit jaar of het tweede jaar een workshop rond communicatie uitvoeren.

#### **Zelfstudie:**

De cursist bestudeert literatuur en maakt opdrachten. Daarnaast maakt hij/zij een draaiboek voor het geven van collegiale consultatie en het geven van een nascholing op het gebied van attitude en communicatie. Bovendien worden van alle stageactiviteiten verslagen gemaakt.

## 6.2 Fase 2

### Conceptueel

- Interculturele communicatie
- 3-daagse training
- Loopbaanbegeleiding
- Genderspecifiek werken
- Problemen bij het leren
- Bewerken van normen
- Transculturele supervisie
- Groepsdynamica, groepssupervisie
- Vormen van intervisie
- Schaduwkanten, polariteiten, verborgen ikken
- Evalueren, beoordelen en afronden van supervisie
- Oplossingsgericht werken binnen supervisie
- Coaching 1
- 3-daagse
- Coaching 2
- Eigen profielen, werving en contractering
- Capita Selecta
- 2-daagse Colloquium

### Praktijkgedeelte:

Gedurende deze rondt de cursist de co-supervisie af (zie werkboek co-supervisie). Vervolgens geeft elke cursist aan een huisarts een individuele loopbaanbegeleiding. Daarnaast voert elke cursist een coachingstraject uit. Voor beide activiteiten werft de cursist cliënten.

Tijdens de uitvoering van deze activiteiten wordt werkbegeleiding gegeven en zullen cursisten ook met elkaar in werkgroepen hun begeleidingsactiviteiten bespreken.

Daarnaast geeft de cursist zelfstandig een serie groepssupervisies en een serie individuele supervisies en ontvangt hij/zij supervisie over het supervisorschap (leersupervisie) naast werkbegeleiding.

Daarnaast oefent hij/zij in de werkgroep met het begeleiden van intervisie en het begeleiden van onderlinge consultatie

### Zelfstudie:

De cursist bestudeert literatuur en maakt opdrachten en verslagen. Daarnaast maakt hij/zij gedurende dit jaar een draaiboek voor individuele supervisie of loopbaanbegeleiding en een draaiboek voor individuele coaching.

Het leerplan kan bijgesteld worden door nieuwe inzichten of door voorgestelde wijzigingen van cursisten.

De cursisten zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van een stage. De opleiding faciliteert waar mogelijk.

## **Extra nascholing 'Teamcoaching'**

*De eindtermen van de nascholing 'Teamcoaching' zijn:*

- *het begeleiden van teambuilding;*
- *het begeleiden bij samenwerkingsproblemen.*

### **Theorie:**

- Groepsdynamica
- Fasen in de ontwikkeling van een groep
- Vormen van conflicthantering
- Organisatiestructuur
- Organisatiecultuur
- Veranderingsstrategieën
- Mogelijke rollen van de coach
- Modellen voor het stellen van een teamdiagnose
- Leiderschap
- Teammanagement

### **Vaardigheden:**

- Contractering en het opstellen van een coachingstraject
- Omgaan met conflicten
- Omgaan met belangentegenstellingen
- Analyseren van problemen in de samenwerking
- Vergadertechnieken
- Begeleidingsvaardigheden
- Adviesvaardigheden
- Werken met modellen uit het teammanagement

### **Praktijkgedeelte:**

Gedurende dit jaar loopt de cursist stage als teamcoach. In de werkgroep wordt geoefend met het elkaar coachen in de stageactiviteiten.

### **Zelfstudie:**

De cursist bestudeert literatuur en maakt verslagen. Daarnaast maakt hij/zij een draaiboek met werkmateriaal en aandachtspunten voor de teamcoaching.

## **7. SELECTIEPROCEDURE EN -CRITERIA VOOR DE OPLEIDING**

### **7.1 Selectieprocedure en -criteria**

- Gegadigden melden zich aan door middel van het schrijven van een brief, met daarin een toelichting op de motivatie voor het volgen van deze opleiding, vergezeld van een curriculum vitae.
- De kandidaten dienen te voldoen aan de volgende toelatingseisen:
  - minimaal vijf jaar ervaring als (huis)arts;
  - eerdere deelname aan supervisie, of een vóór mei 2009 voltooide serie supervisiebijeenkomsten;
  - bereidheid het beroep van supervisor naast dat van (huis)arts uit te oefenen.
- Alle kandidaten die voldoen aan de voorwaarden om aan de opleiding deel te nemen, worden uitgenodigd voor een gesprek.
- Indien het aantal geschikte kandidaten hoger is dan achttien, zullen onder andere de spreiding over het land, de samenstelling van de groep en de aanmeldingsdatum van invloed zijn op de toelating.

### **7.2 Het selectiegesprek**

In een intensief gesprek zal samen met de kandidaat worden nagegaan in hoeverre hij/zij de opleiding met succes zal kunnen doorlopen.

Ook wordt met de kandidaat bekeken in hoeverre het thans een geschikt moment is in zijn/haar leven om deze opleiding te gaan volgen.

## 8. NAMEN EN ADRESSEN

Nederlands Huisartsen Genootschap, afdeling Implementatie  
Mw. drs. E.J. van der Jagt, senior wetenschappelijk medewerker en coördinator Kaderopleidingen  
Domus Medica  
Mercatorlaan 1200  
3528 BL Utrecht  
Tel. 030-2823500

Julius Centrum, afdeling Huisartsgeneeskunde  
Dr. R. Pieters, hoofd huisartsopleiding  
Huisartsopleiding van het UMC  
Dorpsstraat 12-14,  
3732 HJ De Bilt  
Tel. 030-2206161

Mw. Drs. E.J. (Liesbeth) van der Jagt, docent Kaderopleiding Supervisie en Coaching  
Huisartsopleiding van het UMC  
Dorpsstraat 12-14,  
3732 HJ De Bilt  
Tel. 030-2206161

Drs. C. (Cor) Vernooij, docent Kaderopleiding Supervisie en Coaching  
Huisartsopleiding van het UMC  
Dorpsstraat 12-14,  
3732 HJ De Bilt  
Tel. 030-2206161

### **Leden NHG-Registratie Commissie voor Supervisoren (NHG-RCS):**

André Haverkort, huisarts  
Molenstraat 1a  
6641 BH Beuningen

Marie-Louise Jansen, huisarts  
Domus Medica  
Mercatorlaan 1200  
3528 BL Utrecht  
Tel. 030-2823500

Hans van der Voort  
Hacquartstraat 2  
1071 SH Amsterdam

### **Opleidingssecretariaat:**

Mw. Rixt Groothedde  
Huisartsopleiding UMC Utrecht  
(adres, zie boven)

## **9. PERSONALIA CURSUSLEIDING**

Liesbeth van der Jagt (1955) is andragoloog. Zij is sinds 1998 als senior wetenschappelijk medewerker, later teamleider Scholing, aan het NHG verbonden en is eigenaar van een adviesbureau, waarin zij supervisie, training en organisatie-advisering doet. Zij heeft ervaring in diverse functies in de gezondheidszorg, als docent, trainer, manager en projectleider.

Cor Vernooij (1951) is andragoloog. Hij is docent supervisie-kunde aan de VO Supervisie en de VO Begeleidingskunde van de Hogeschool Rotterdam. Hij is trainer, supervisor/opleider en heeft ervaring in de gezondheidszorg als opleider, manager en projectleider.

Tevens leveren een aantal deskundige en ervaren supervisors (huisartsen en gedragswetenschappers) hun bijdrage aan de opleiding: dit zijn o.a.

Drs. Rommy Snoek, psycholoog,

Marie-Louise Jansen, huisarts en NHG supervisor,

Chris Rietmeijer, huisarts en NHG supervisor,

Kytlin Tjin-a-Die, deskundige transcultureel werk.

## **10. LITERATUURLIJST**

### **Kaderopleiding Supervisie en Coaching**

#### **Verplichte literatuur (dus aan te schaffen):**

Alting von Geusau W. en Runia, E.: De prijs van het aardig zijn. NHG publicatie nr. 5, 1991.

Huisarts en Patient: Cahiers over communicatie en attitude, NHG, Utrecht 2000 en 2001, deel 1 t/m 20

Praag van- Asperen van H.M., en Praag van P.H.: Handboek supervisie en intervisie; 3<sup>de</sup> herziene druk  
Uitg. Tijdstroom Leusden 2000. ISBN 90 5898 002 2

#### **Aanbevolen literatuur:**

Banning, Han: Supervisie in een postmodern perspectief. Baarn 2000 ISBN 90 244 1440 7

Banning, H en Banning Mul M : Narratieve begeleidingskunde ISBN 9024417112

Banning, H. Zinvol hulpverleners en begeleiden ISBN 9024414636

Brouwer, Cobi: Onorthodoxe interventies bij coachen. Nelissen 2002 ISBN 90 244 1616 7.

Coenen en Meijers: Begeleidingskunde

Nelissen ISBN 9024409659

Coenen, B. Het verborgen lijden in organisaties. Nelissen ISBN 9024416876

Cohn, Ruth: Van psychoanalyse naar themagecentreerde interactie. ISBN 90 244 1397 4.

Covey, Stephen R: De zeven eigenschappen van effectief leiderschap. Uit. Contact 1999. ISBN 90 254 0314-x

Gerrickens P. : "Kwaliteiten" 1997 ISBN 90 74123 023

Goleman, Daniel: Emotionele intelligentie. 1996 ISBN 90 254 0669 6

Haes De e.a.: Communiceren met patienten. Uitg. Elsevier/Bunge 1999. ISBN 90 352 2034-x

Hell, Hoogduin, v.d. Beld: Coaching, houvast in een veranderende organisatie. 1999. ISBN 90 313 30280

Hendriksen, Jeroen: Collegiale consultatie. Nelissen 2000 ISBN 90 244 14539

Holloway, Elisabeth: Clinical Supervision, London, New Delhi 1995. ISBN 0 8039 4223 0

Kerr, P.: Coaching met NLP Schriptum 2005

Meredith Belbin, R.: Teamrollen op het werk. Service 1998. ISBN 90 52 61 249 8

Offman, Daniel: Bezieling en kwaliteit in organisaties

Schreyögg, Astrid: Coaching. 2000. ISBN 90 6789 822 8

Siegers, F. Handboek supervisiekunde. Bohn Stafleu Van Loghum 2002. ISBN 90 313 1962 7

Unen, Chaim van: De professionals. 2000. Delft:Eburon. ISBN 90 5166 771 X

Ury, William: Onderhandelen met lastige mensen. 2001. ISBN 90 254 0159 7

Whitemore J.: Succesvol coachen ISBN 90 244 0556 4

Yalom, Irvin: De therapeut. ISBN 90 5018 364 6

Yalom, Irvin: Therapie als geschenk. ISBN 90 5617 3545