



## Opdracht bij training coachingsvaardigheden

### Doel van de opdracht

De kwaliteitsverpleegkundige kan:

- De drie stappen uit het model Gedragsverandering toepassen op een casus:
  - Ze kan beschrijven wat er nodig is aan randvoorwaarden.
  - Ze kan concreet beschrijven wat voor gedrag zij wil zien bij de medewerker.
  - Ze kan aangeven hoe zij de medewerker kan waarderen.

### Casus

We geven hieronder een casus, maar wil je liever een eigen casus gebruiken dan kan dat ook.

In jullie organisatie is de afspraak dat de EVV'er het multidisciplinair overleg (MDO) voorbereidt en bijwoont. Jij moet de EVV'ers uit jouw team daarbij coachen. Maar je merkt dat iedereen zo zijn eigen invulling geeft aan (de voorbereiding van) het MDO en dat er geen duidelijk is over:


- Praktische zaken zoals; Wie doet de jaarplanning?, Wie regelt de zaal?
- Wie stuurt de uitnodigingen?
- Wie zit voor?
- Moeten er notulen gemaakt worden of worden de afspraken direct in het zorgplan verwerkt?
- En inhoudelijke zaken: Wordt er vooraf contact gelegd met de familie?
- Moet het zorgplan vooraf geactualiseerd worden?
- Zijn er agendapunten per cliënt? Of kijkt iedereen maar wat er ter tafel komt?
- Wat is de inhoudelijke bijdrage van de EVV'er aan het MDO?
- Wie moet het zorgplan aanpassen na afloop van het MDO en binnen hoeveel tijd?

Tijdens de coachingsgesprekken met de EVV'ers gaat het alleen over allerlei praktische zaken die niet goed lopen en zelden over de inhoud. Dat levert naar jouw idee te weinig op en je bent niet tevreden. Je merkt dat je ze eigenlijk niet kunt coachen. Waarop moet je ze precies coachen? Hoe kom je verder met elkaar?

### Uitwerking

Pak het model van Gedragsverandering erbij en werk de drie stappen in dit model uit voor bovenstaande casus:

1. In stap 1 zie je de aanzet tot gedrag: kennis en kunde, vaardigheden, randvoorwaarden.  
Werk de randvoorwaarden uit:
  - a. Welke randvoorwaarden moeten er geregeld zijn vanuit de organisatie en vanuit het team?
  - b. Wat is er al geregeld? Kijk naar het kwaliteitshandboek/intranet/de teamafspraken wat je hierover kunt vinden.
  - c. Zijn deze afspraken bekend bij betrokkenen? Vinden ze dat ze werken?
2. In stap 2 zie je het gedrag zelf: wat wil je precies zien aan gedrag?  
Werk dit uit:
  - a. Beschrijf welk gedrag jij precies wilt zien bij de EVV'er als het gaat om de voorbereiding.
  - b. Beschrijf welk gedrag jij precies wilt zien bij de EVV'er bij de deelname aan het MDO.
  - c. Beschrijf welk gedrag jij precies wilt zien bij de EVV'er bij de afronding van het MDO.



3. In stap 3 zie je het gevolg op gedrag, namelijk het belang van waardering.

Werk dit uit:

- a. Hoe kun je de EVV'er waarderen? Waarderen is niet alleen complimenten geven, maar ook betrekken, serieus nemen enzovoort.

Als je dit zo concreet mogelijk hebt uitgewerkt kun je veel makkelijker zien wat er wel goed gaat en wat niet en waarop je dan nog moet coachen.

Stuur de uitwerking naar je Q-coach van Waardigheid en trots op locatie.