

Naar een competentieprofiel voor portfoliomentoren van coassistenten  
Een onderzoek naar de opvattingen van portfoliomentoren over hun competenties

Marcella de Win

5702062

juni 2017

Universiteit Utrecht

Begeleidende docent: Machiel Bouwmans

Tweede beoordelaar: Rouven Hagemeijer

Themagebied: leren in organisaties

Aantal woorden: 7514

## Samenvatting

Een portfoliomentor is cruciaal voor het reflectieve gebruik van portfolio's door coassistenten (Driessen, Van Tartwijk, Overeem, Vermunt, & Van der Vleuten, 2005). Welke competenties portfoliomentoren moeten bezitten is echter onbekend (Dekker et al., 2009; Driessen, Van Tartwijk, Van der Vleuten, & Wass, 2007). Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen: (1) *'Welke competenties, zoals afgeleid uit de literatuur, zetten portfoliomentoren van coassistenten in tijdens het mentorschap?'*, en (2) *'Hoe geven portfoliomentoren van coassistenten in de praktijk invulling aan deze competenties?'*.

Voor dit onderzoek is een conceptueel model opgesteld, aan de hand waarvan 12 semi-structureerde interviews zijn gehouden met portfoliomentoren in een ziekenhuis in Zuidoost Brabant. De resultaten zijn geanalyseerd door middel van drie stappen van de *grounded theory* benadering: *initial coding*, *focused coding* en *thematical coding*.

Het onderzoek heeft geresulteerd in een aangepast conceptueel model, waar vaardigheden en attitudes aan zijn toegevoegd. Daarnaast is in kaart gebracht welke kennis portfoliomentoren inzetten tijdens het mentorschap. Verschillen werden gevonden in de mate waarin portfoliomentoren proactief invulling geven aan de reeds beschreven competenties.

Wat in dit onderzoek ook naar voren is gekomen, is dat portfoliomentoren op een aantal inhoudelijke aspecten van het mentorschap – waaronder: reflecteren, het definiëren van leerdoelen en het vergroten van zelfsturende vaardigheden – essentiële competenties te kort lijken te komen. Voor de toekomst is het dan ook relevant om te onderzoeken of er – met het oog op effectiviteit – voldoende overwegingen zijn om medisch specialisten in te zetten als portfoliomentoren.

*Trefwoorden:* mentoring, portfolio, competency based education, competency profile, self-directed learning

## Inleiding

In 2001 is het ‘Raamplan artsopleiding 2001’ opgesteld. Dit is een landelijke richtlijn waarin de eindtermen voor de studie geneeskunde zijn vastgelegd. Nederland heeft hierin een unieke positie, omdat op Europees niveau maar weinig concreet is vastgelegd voor de studie geneeskunde. Het Raamplan 2001 werd dan ook internationaal betiteld als ‘*The Dutch Blueprint*’ (Van Herwaarden, Laan, & Leunissen, 2009). In 2009 is het Raamplan uit 2001 herzien naar aanleiding van een aantal onderwijskundige, medische en maatschappelijke veranderingen, waaronder meer aandacht voor kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid (Van Herwaarden et al., 2009).

In het ‘Raamplan artsopleiding 2009’ worden - in analogie met het *Canadian Medical Education Directives for Specialist model* (CanMEDS-model) - eindtermen voor de beschrijving van het profiel tot arts geformuleerd als zeven competentiedomeinen of rollen: medisch deskundige, communicator, samenwerker, organisator, gezondheidsbevorderaar, academicus en beroepsbeoefenaar (Rademakers, De Rooy, & Ten Cate, 2007). Hierdoor heeft een verschuiving plaatsgevonden van *knowledge based* (medisch-inhoudelijke vakbekwaamheid) onderwijs naar *competency based* onderwijs. In de master geneeskunde wordt ervan uit gegaan dat deze competentiedomeinen door coassistenten op longitudinale wijze worden ontwikkeld en dus ook als zodanig moeten worden beoordeeld. Dit betekent dat de student deze competenties meeneemt naar iedere volgende stage, om zo voldoende diepgang te ontwikkelen. Het uitgangspunt is dan ook reflectie ‘*on action*’, wat inhoudt dat coassistenten terugkijken op het werkplekleren en op basis hiervan nieuwe leerdoelen formuleren of bestaande leerdoelen aanpassen (Bos, 2012).

Om de competentieontwikkeling van coassistenten inzichtelijk te maken, wordt in de master opleiding geneeskunde gebruik gemaakt van portfolio’s (Driessen et al., 2007). Een portfolio wordt gezien als een instrument dat de competentieontwikkeling op een

geïntegreerde, samenhangende en longitudinale manier ondersteund (Royal College Of General Practitioners, 1993). Met behulp van toetsinstrumenten, zoals 360° feedback of korte klinische beoordelingen, wordt de competentieontwikkeling van coassistenten beoordeeld. Portfolio's worden niet alleen gebruikt om de competentieontwikkeling in kaart te brengen, maar zijn ook ondersteunend in de voorbereiding van coassistenten op *lifelong learning* (Davis, Ponnampuruma, & Ker, 2009). Met *lifelong learning* wordt verondersteld dat mensen zich van de ene scholing of training naar de andere bewegen in de loop van hun (werkzame) leven (Jongbloed, 2002). Dit is van groot belang in een wereld waarin kennis zich snel uitbreid en verandert (Mifflin, Campbell, & Price, 2000). Portfolio's bevorderen *lifelong learning* omdat studenten bij het gebruik van portfolio's worden gestimuleerd tot reflectie. Studenten kijken namelijk terug op het leren en analyseren wat ze bereikt hebben bij het doornemen van het verzamelde materiaal in het portfolio (Driessen et al., 2007).

Portfolio's stimuleren echter alleen reflectie als er wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden. Indien de leeromgeving niet aan deze voorwaarden voldoet, kan het gebruik van portfolio's teleurstellend zijn voor zowel de coassistent als de portfoliomentor. (Driessen et al., 2005). Een van de voorwaarden voor succesvol reflectief gebruik van portfolio's is een ondersteunende portfoliomentor (Mansvelder-Longayroux, Beijaard, & Verloop, 2006; Driessen et al. 2007; McMullan, 2007; Driessen et al, 2005). Sterker nog, een portfoliomentor blijkt cruciaal te zijn voor het succes van het reflectieve gebruik van portfolio's (Finlay, Maughan, & Webster, 1998; Mathers, Challis, Howe & Field, 1999; Driessen et al., 2005; Pearson & Heywood, 2004; Elango, Jutti & Lee, 2005; Snadden, Thomas, Griffin & Hudson, 1996; Snadden & Thomas, 1998; Grant, Vermunt, Kinnersley & Houston, 2007). Het portfolio wordt namelijk gezien als een katalysator bij de interactie tussen de coassistenten en de portfoliomentor (Pearson & Heywood, 2004). Daarbij bestaat er een positief verband tussen het leereffect van het portfolio en de interacties tussen de student en de portfoliomentor

(Challis, Mathers, Howe, & Field, 1997; Snadden & Thomas, 1998). Hiervoor worden door het Royal Collage of General Practitioners (1993) drie redenen genoemd. Allereerst heeft een portfoliommentor tijdens de begeleiding oog voor het praktische aspect van het leerproces; studenten zijn namelijk vaak geneigd om leerplannen op te stellen voor aspecten die ze al onder de knie hebben en gebieden waarin nog veel te leren valt te negeren (Royal Collage of General Practitioners, 1993). Ten tweede heeft een portfoliommentor tijdens de begeleiding ook oog voor de emotionele aspecten van het beroep. Het emotionele aspect van werken met patiënten wordt door studenten vaak verwaarloosd (RCGP, 1993). Ten derde kan een portfoliommentor door de persoonlijke relatie die hij met coassistenten heeft, de waarde van materialen in het portfolio valideren (Royal Collage of General Practitioners, 1993).

In de studie geneeskunde van de Universiteit Maastricht werden coassistenten tot aan het academisch jaar 2013-2014 in het derde (en daarmee ook het laatste) masterjaar aan een portfoliommentor gekoppeld. Hierdoor was de bijdrage van een mentor aan de competentieontwikkeling van de studenten beperkt. Vanaf het academisch jaar 2013-2014 is de begeleiding van de portfoliommentor uitgebreid en worden coassistenten gedurende alle drie de jaren van de masterfase aan een portfoliommentor gekoppeld (Bos, 2012).

Welke competenties portfoliommentoren moeten bezitten om reflectie bij coassistenten te stimuleren met behulp van het portfolio, is echter onbekend (Dekker et al., 2009; Driessen et al., 2007). Het doel van dit onderzoek is dan ook om te bepalen welke competenties portfoliommentoren van coassistenten inzetten tijdens het mentorschap. Daarnaast zal worden onderzocht hoe zij in de praktijk invulling geven aan deze competenties.

### **Theoretisch kader**

Om zicht te krijgen op de huidige stand van zaken met betrekking tot de totstandkoming van een competentieprofiel, is een theoretisch kader opgesteld waarin theorieën en empirische bevindingen staan beschreven. Het theoretisch kader heeft geleid tot

een conceptueel model, waarmee verbanden zijn gelegd tussen dit onderzoek en eerdere onderzoeken. Hierdoor kunnen er binnen dit onderzoek gefundeerde uitspraken gedaan worden (Charmaz, 2006).

Allereerst zullen de doelstellingen van het mentorschap worden beschreven, omdat deze richting geven voor een aantal vaardigheden en attitudes van portfolio mentoren.

Vervolgens wordt er een koppeling gemaakt tussen de doelstellingen van het mentorschap en *self-directed learning* (SDL), omdat portfolio mentoren als een rolmodel worden gezien voor coassistenten. Tot slot wordt het begrip competentie nader gedefinieerd, wat gebruikt zal worden als onderliggende structuur voor het opstellen van een competentieprofiel.

### **Doelstellingen van het mentorschap**

**Doelstellingen uit het coachdomein.** De doelstellingen uit het coachdomein kunnen als basis worden gezien voor de educatieve doelstellingen van het mentorschap. In onderzoek van Dekker et al. (2009) worden de doelstellingen uit deze verschillende domeinen dan ook aan elkaar gekoppeld. Het coachdomein heeft een viertal doelstellingen: het ondersteunen bij het definiëren van leerdoelen, het ondersteunen bij reflectie, het vergroten van de zelfsturende vaardigheden en het bepalen van de coaching behoefte (Molenaar et al., 2009). Deze doelstellingen zullen hieronder achtereenvolgens worden toegelicht.

Allereerst het ondersteunen bij het definiëren van leerdoelen. Dit houdt in dat portfolio mentoren coassistenten ondersteunen bij het opstellen van een leerplan voor de komende periode (Dekker et al, 2009). Leerplannen die coassistenten opstellen zijn namelijk vaak niet meer dan een lijst met beslissingen, in plaats van goed doordachte, realistische stappen naar relevante doelen (Driessen et al., 2005). Daarbij kunnen portfolio mentoren ook meedenken over (alternatieve) manieren om deze doelen te bereiken (Dekker et al, 2009).

Ten tweede het ondersteunen bij reflectie. Coassistenten moeten zowel reflecteren op hun voortgang met betrekking tot de competenties (Gans, 2009), als op persoonlijke

ervaringen en opgedane kennis (Atkins & Murphy, 1993). Het is van belang dat coassistenten hierin ondersteund worden omdat reflecteren iets is wat veel coassistenten niet van nature doen. Portfoliomentoren kunnen coassistenten hierin ondersteunen door ze te laten zien welke vragen ze aan zichzelf moeten stellen (Driessen et al., 2005). Bij het bieden van deze ondersteuning moeten portfoliomentoren zich richten op drie aspecten: (a) de inhoud van de reflectie, (b) het proces van reflectie en (c) de houding van de coassistent (Blank, Kimball, McDonald, & Merino, 2003). Coassistenten geven echter aan dat zij tijdens individuele mentorgesprekken meer ondersteuning nodig hebben bij het reflectieve component van portfolio's (Davis et al., 2009).

Ten derde het vergroten van de zelfsturende vaardigheden van de coassistent (Dekker et al., 2009). Dit betekent dat coassistenten als *self-directed learners* worden gezien, die een actieve rol spelen in hun leerproces (Dolmans, De Grave, Wolfhagen, Van der Vleuten, 2005). Coassistenten krijgen een actieve rol in hun leerproces door ze bijvoorbeeld zelf onderwerpen ter discussie te laten stellen tijdens individuele mentorgesprekken (Dekker et al., 2009).

Dat coassistenten als *self-directed learners* worden gezien, heeft invloed op de manier waarop er wordt omgegaan met de laatste doelstelling: het achterhalen van de coaching behoefte van de coassistent. Coassistenten worden namelijk aangemoedigd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor het vervullen van de (zich ontwikkelende) behoeften (Mifflin et al., 2000).

**Educatieve doelstellingen mentorschap.** Zoals hierboven beschreven, worden de doelstellingen uit het coachdomein gekoppeld aan de educatieve doelstellingen van het mentorschap (Dekker et al., 2009). De educatieve doelstellingen van het mentorschap vertonen namelijk overlap met de doelstellingen uit het coachdomein.

De volgende educatieve doelstellingen worden beschreven in volgorde van relevantie

voor de masterfase: (a) het geven van feedback op (onderdelen van) het portfolio, (b) het stimuleren van reflectie, (c) het monitoren van competentieontwikkeling, (d) het stimuleren van coassistenten om zicht te krijgen op hun sterke en zwakke punten, (e) het ondersteunen van coassistenten bij het opbouwen van het portfolio, (f) het motiveren en inspireren van coassistenten, en (g) het ondersteunen van coassistenten bij het opstellen van leerdoelen (Dekker et al., 2009).

**Belang portfolio benadrukken.** Driessen et al. (2005) voegen aan de doelstellingen uit het coachdomein en de educatieve doelstellingen van het mentorschap toe, dat portfoliomentoren het reflectieve gebruik van portfolio's tijdens individuele mentorgesprekken moeten benadrukken. Dit zou zowel als een vaardigheid als een attitude binnen het mentorschap kunnen worden gezien.

De motivatie van coassistenten wordt namelijk als een belangrijke factor gezien bij het stimuleren van reflectie aan de hand van portfolio's (Driessen et al., 2005). Studenten met positieve attitudes ten opzichte van het reflectieproces en reflectieve portfolio's, halen namelijk hogere cijfers voor hun portfolio assessment (Rees & Sheard, 2004).

### **Self-directed learning**

Zoals eerder beschreven worden coassistenten tijdens het mentorschap als *self-directed learners* gezien. De educatieve doelstellingen van het mentorschap vertonen dan ook overlap met de elementen van SDL (Van Schaik, Plant, & O'Sullivan, 2012). In de meest gebruikte definiëring van SDL komen namelijk de volgende elementen naar voren: (a) het is een proces, (b) in werking gezet door een individu, (c) leerbehoeften worden bepaald, (d) leerdoelen worden opgesteld, (e) bronnen om deze leerdoelen te bereiken worden ingezet, (f) geschikte leerstrategieën worden geselecteerd en geïmplementeerd, (g) leeruitkomsten worden geëvalueerd en (h) het proces kan worden ondersteund door anderen (Knowles, 1975).

SDL moet dus niet gezien worden als een individualistische activiteit. De



ondersteuning - die binnen deze context geboden wordt door een portfoliomentor - is faciliterend van aard en wordt als essentieel gezien voor succesvol SDL (Knowles, 1975; Pilling-Cormick, 1997). De essentiële rol van een portfoliomentor in het mentorschap is dus ook terug te zien in de literatuur over SDL.

**Portfoliomentor als rolmodel.** Gans (2009) stelt dat portfoliomentoren moeten functioneren als rolmodel voor coassistenten. Dit betekent dat portfoliomentoren in de praktijk ook *self-directed learners* moeten zijn (Van Schaik et al., 2012). Patterson, Crooks en Lunyk-Child (2002) stellen dat hier de volgende competenties voor nodig zijn: (a) leerhiaten bepalen, (b) evalueren van jezelf en anderen, (c) reflecteren, (d) kritisch denken, (e) kritisch evalueren en (f) *information management*. Met *information management* worden vaardigheden bedoeld om informatie te zoeken (Bayley, Bhatnagar, & Chan, 1998). De competenties van SDL zijn niet op zichzelf staand, maar met elkaar verbonden. Dit wil zeggen dat een combinatie van enkele of alle competenties ertoe leiden dat *self-directed learners* het leren kunnen sturen en controleren (Patterson, Crooks, & Lunyk-Chils, 2002).

Uit deze redenering komt naar voren dat een portfoliomentor een rolmodel moet zijn in zijn attitude ten opzichte van SDL, waardoor deze is opgenomen in Figuur 1. Uit onderzoek van Van Schaik et al. (2012) komt echter naar voren dat SDL volgens portfoliomentoren in Amerika nog geen onderdeel is van de werkcultuur in de dagelijkse praktijk, maar dat zij wel het belang van SDL voor coassistenten onderschrijven.

### **Competentie**

Uit het theoretisch kader zijn een aantal vaardigheden en attitudes gefilterd en gecomprimeerd tot een conceptueel model voor het onderzoeken van het competentieprofiel van portfoliomentoren (Figuur 1). Competentie bestaat echter niet alleen uit vaardigheden en attitudes. Competentie houdt in dat een professional in staat is om de juiste kennis, vaardigheden en attitudes veilig en effectief toe te passen in zijn vakgebied (Rodolfa et al.,

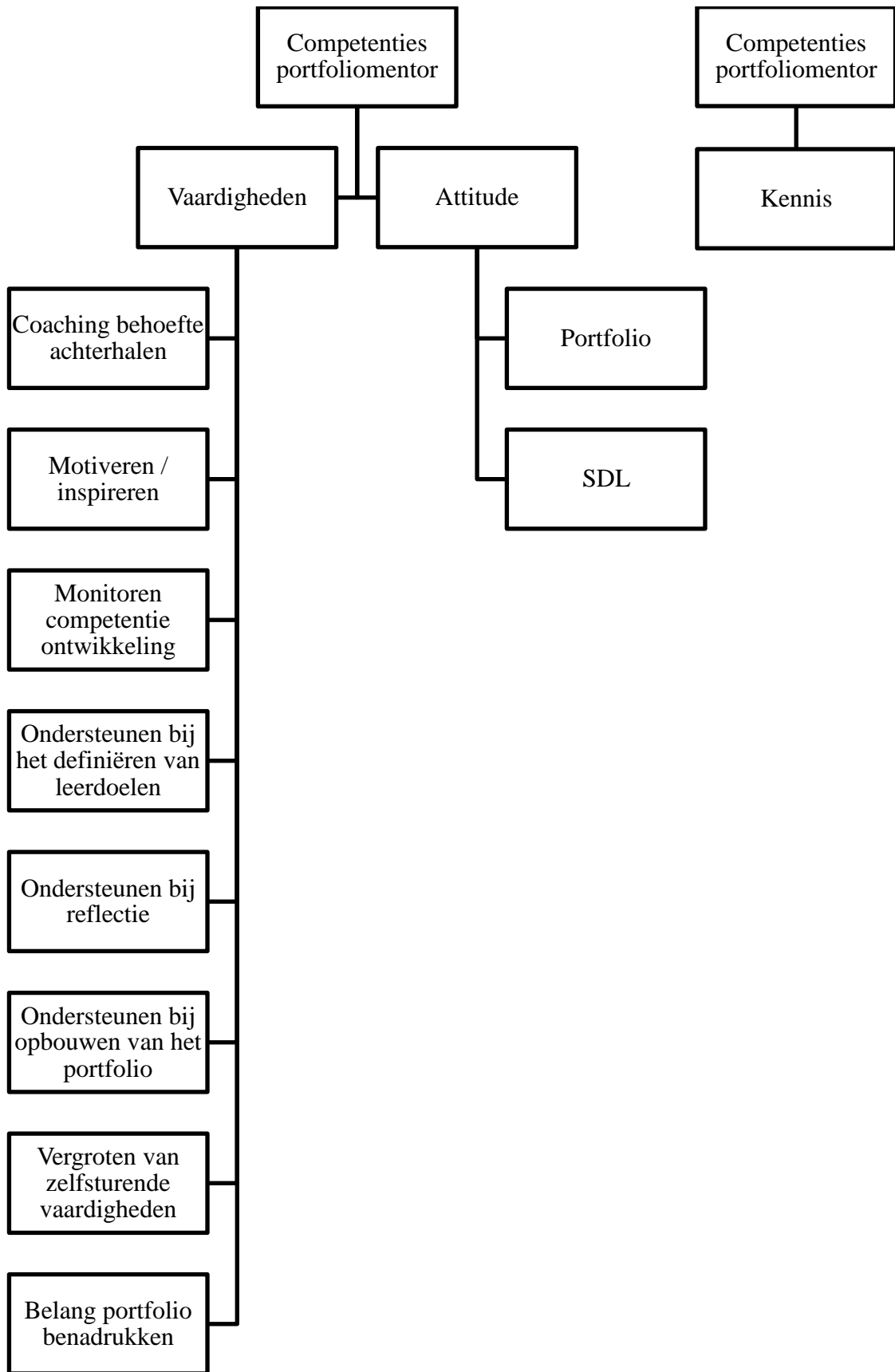
2005). Competentie wordt in literatuur over educatie en instructie ontwerp dan ook vaak de KSA's (*knowledge, skills, attitude*) genoemd. De KSA's kunnen dan ook als elementen van competentie worden gezien. Bij deze definiëring wordt uitgegaan van de vereiste kenmerken van individuen, om competent te kunnen functioneren (Hoffmann, 1999). Dit wil zeggen dat deze elementen de kern van een beroep weergeven, die essentieel zijn voor de beroepspraktijk en samen de functionele rol van een beroep definiëren (McIlvried & Bent, 2003).

Welke kennis portfoliomentoren moeten bezitten voor het vervullen van hun rol, is echter niet bekend. Voor dit onderzoek betekent dit dat er naast de vaardigheden en attitudes die portfoliomentoren inzetten bij het vervullen van hun rol, ook onderzocht zal worden welke kennis zij inzetten bij het vervullen van hun rol. Hiermee wordt een completer beeld verkregen van de competenties die portfoliomentoren bezitten om longitudinale ontwikkeling van coassistenten te ondersteunen.

### **Onderzoeksvragen**

Bovenstaande introductie en theoretisch kader resulteren in de volgende centrale vraagstellingen voor dit onderzoek:

- (1) Welke competenties, zoals afgeleid uit de literatuur, zetten portfoliomentoren van coassistenten in tijdens het mentorschap?*
- (2) Hoe geven portfoliomentoren van coassistenten in de praktijk invulling aan deze competenties?*



*Figuur 1:* Conceptueel model van het competentieprofiel van portfolio mentoren naar aanleiding van het theoretisch kader.

## **Methode**

### **Onderzoeksopzet**

Vanwege de exploratieve en descriptieve aard van de onderzoeksvraag, is kwalitatief onderzoek gedaan (Boeije, 2010) aan de hand van de *grounded theory* benadering. Dit houdt in dat er getracht is om een uniforme theoretische uitleg (Corbin & Strauss, 2007) te geven voor een proces of actie (Creswell, 2013). De dataverzameling, data-analyse en reflectie zijn dan ook gericht op het geven van inhoud en diepgang aan categorieën en daarmee ook op de zich ontwikkelende theorie over de competenties van portfoliomentoren.

Om tot een uniforme, theoretische uitleg te komen over de competenties van portfoliomentoren, zijn diepte-interviews gehouden. Bij diepte-interviews worden interpretaties of ervaringen van respondenten opgewekt. De respondent heeft namelijk relevante ervaringen om het onderwerp beter te kunnen begrijpen en hier een nieuwe blik op te kunnen werpen (Charmaz, 2006). De interviews waren semi-gestructureerd, wat inhoudt dat er een aantal vooraf bepaalde vragen zijn opgesteld, maar dat er ook ruimte was voor vragen die voortkwamen uit het interview (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006).

### **Deelnemers**

Bij de *grounded theory* benadering worden respondenten bevraagd die ‘het proces’ hebben ervaren (Charmaz, 2006). Daarom zijn er binnen dit onderzoek medisch specialisten - die de rol van een portfoliomentor vervullen binnen een ziekenhuis in Zuidoost Brabant - benaderd voor deelname aan het onderzoek. De contactgegevens van de respondenten zijn verkregen via een onderwijskundige die werkzaam is in het ziekenhuis. Omdat alle dertien portfoliomentoren binnen het ziekenhuis zijn benaderd voor deelname aan de interviews, is er geen steekproef getrokken. Met één portfoliomentor was het binnen de beschikbare tijd niet mogelijk om een afspraak te plannen voor het interview.

De uiteindelijke onderzoeksgroep bestond uit zes mannen en zes vrouwen. De

portfoliomentoren hadden verschillende medische specialismen: anesthesiologie, chirurgie, gynaecologie, interne geneeskunde, kindergeneeskunde, maag-darm-leverziekten en neurologie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen zijn verder geen persoonsgegevens verzameld en zijn bovenstaande gegevens niet gekoppeld aan de respondentnummers.

### **Instrumenten**

Het conceptueel model (Figuur 1) is gebruikt voor het opstellen van de interviewleidraad. Hierdoor is er samenhang tussen de theorie en het instrument. Dit is terug te zien in het theoretisch raamwerk (Bijlage I). De aspecten en begrippen uit het conceptueel model hebben gefungeerd als *sensitizing concepts*. Dit zijn begrippen die in het begin van het onderzoek een vrij algemene inhoud hebben en richting geven voor het stellen van bepaalde vragen over het onderwerp (Charmaz, 2006). Daarnaast zijn deze begrippen ondersteunend voor het ontwikkelen van ideeën over processen (Charmaz, 2006).

De interviewleidraad is voorafgaand aan het eerste interview voorgelegd bij een onderwijskundige van het ziekenhuis, die zicht heeft op de praktijk omdat hij de medisch specialistische opleidingen in zijn portefeuille heeft. Naar aanleiding hiervan zijn een aantal aanpassingen gedaan in formulering en volgorde, wat uiteindelijk heeft geresulteerd tot de interviewleidraad die is toegevoegd aan Bijlage II. Wijzigingen van de interviewleidraad die tijdens de dataverzameling hebben plaatsgevonden, zijn opgenomen in het logboek, zoals weergegeven in Bijlage III.

### **Procedure**

Voorafgaand aan het onderzoek zijn de portfoliomentoren geïnformeerd over de procedure van het onderzoek en hebben zij een *informed consent* formulier ontvangen. Deze is toegevoegd aan Bijlage III. Hierin stond beschreven dat respondenten ook na dataverzameling, tot 1 mei 2017, het recht hadden om hun gegevens niet op te laten nemen in

de resultaten van het onderzoek. Dit heeft echter niet geresulteerd in terugtrekking van data. Voorafgaand aan de interviews is gevraagd of de respondent bezwaar had tegen het maken van geluidsopnames middels een *voice recorder*. Het maken van geluidsopnames komt namelijk ten goede aan de controleerbaarheid en transparantie en maakt digitale verwerking mogelijk. Er waren geen respondenten die bezwaar hadden tegen het maken van geluidsopnames van het interview.

De interviews zijn door één onderzoeker afgenomen, waarbij gebruik is gemaakt van eenzelfde interviewleidraad, wat de consistentie vergroot. Tijdens de interviews is gevraagd naar concrete situaties en voorbeelden om een zo objectief mogelijk beeld te verkrijgen van de competenties van portfoliomentoren. Daarbij is er een logboek bijgehouden waarin bijzondere zaken – waaronder omgevingsfactoren - zijn genoteerd. De interviews zijn afgenomen in afgesloten ruimtes in het ziekenhuis en namen gemiddeld 43 minuten in beslag. De interviewduur was afhankelijk van het uitdrukkingsvermogen van de respondenten.

### **Data-analyses**

Voordat de resultaten geanalyseerd konden worden, zijn de geluidsopnames anoniem getranscribeerd. Dit houdt in dat eventuele namen die tijdens het interview zijn genoemd, niet zijn opgenomen in de transcripties en dat de namen van de respondenten zijn vervangen door willekeurig toebedeelde nummers.

Vervolgens zijn de resultaten geanalyseerd, waarbij gebruik is gemaakt van een kwalitatief analyseprogramma, Nvivo 11. Allereerst zijn de resultaten opgedeeld in betekenisvolle eenheden, zodat deze vervolgens gecodeerd konden worden en er een begin gemaakt kon worden met de conceptualisering van ideeën. Dit wordt *initial coding* genoemd (Charmaz, 2006). Hierbij is onder andere gebruik gemaakt van In Vivo codes, wat inhoudt dat de codes overeenkomen met de woorden die door respondenten gebruikt zijn (Charmaz, 2006). Vervolgens vond *focused coding* plaats, waarbij de codes zijn gesorteerd, geïntegreerd,

gesynthetiseerd en georganiseerd (Creswell, 2013). Dit heeft geleid tot verdere invulling van de *sensitizing concepts*. Tot slot vond *theoretical coding* plaats, waarbij categorieën en subcategorieën zijn bepaald en de onderlinge samenhang zichtbaar werd (Charmaz, 2006). Achter alle codes is met een letter (I, F, of T) aangegeven tijdens welke fase van het coderingsproces de code tot stand is gekomen. De codeboom is toegevoegd aan Bijlage VI. Drie willekeurig gekozen voorbeelden van gecodeerde transcripten zijn toegevoegd aan Bijlage X, XI en XII. De overige gecodeerde transcripten kunnen worden opgevraagd bij de auteur.

Inhoudelijke verzadiging van categorieën werd na twaalf interviews bereikt. Dit houdt in dat het verzamelen van nieuwe data niet langer leidt tot nieuwe theoretische inzichten of tot nieuwe eigenschappen van deze theoretische inzichten (Charmaz, 2006). De theoretische selectie is gevisualiseerd middels een nieuw conceptueel model.

Tijdens alle fasen van het coderingsproces is de *constant comparative method* gebruikt. Dit houdt in dat er meer concretere concepten en theorieën zijn gegenereerd door constante vergelijking tussen resultaten en resultaten, tussen resultaten en categorieën en tussen categorieën en concepten (Charmaz, 2006). Een voorbeeld hiervan uit dit onderzoek is dat de codes ‘transparant’ en ‘vertrouwelijk’ met elkaar zijn vergeleken en onvoldoende onderscheidend bleken te zijn, waardoor deze codes zijn vervangen door de code ‘betrouwbaar’. Deze en andere stappen en beslissingen ten aanzien van de exclusiviteit, volledigheid en homogeniteit van de codes, zijn inzichtelijk gemaakt door middel van memo’s, wat de repliceerbaarheid vergroot. De memo’s zijn toegevoegd aan Bijlage V.

Bovenstaand proces heeft geresulteerd tot een codeboek, die is weergegeven in Bijlage VI en een codeboom en hiërarchiediagram die is weergegeven in Bijlage VII. Om de betrouwbaarheid van de analyse te vergroten is de codeboom doorgesproken met een medestudent. Dit heeft geleid tot het aanscherpen van codes en eliminatie van codes die

achteraf irrelevant bleken te zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De resultaten hiervan staan beschreven in Bijlage VIII. Daarnaast is de betrouwbaarheid van het codeerproces vergroot door één transcript door een andere medestudent te laten coderen. De codes waarvoor geen overeenstemming werd bereikt, zijn opnieuw besproken en toegewezen totdat volledige overeenstemming werd bereikt. Ook dit heeft geleid tot het aanscherpen van codes. Een veelvoorkomende reden voor het niet bereiken van overeenstemming bleek echter het gebrek aan kennis van de context van de medestudent te zijn. De resultaten hiervan staan beschreven in Bijlage IX.

### **Resultaten**

In dit hoofdstuk is de data in relatie gebracht met de onderzoeksvragen. Om de leesbaarheid te vergroten, is per competentie antwoord gegeven op beide onderzoeksvragen. De resultaten zijn een weergave van de competenties die door portfoliomentoren genoemd zijn tijdens de interviews. Als een portfoliomentor een bepaalde vaardigheid, attitude of kennisbron niet genoemd heeft, wil dit alleen zeggen dat hij dit niet bewust inzet. Het is echter wel mogelijk dat een portfoliomentor deze competenties onbewust inzet.

Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, is er in de hij-vorm over respondenten geschreven. Bij citaten is weergegeven welke portfoliomentor deze uitspraak gedaan heeft, door middel van een R (Respondent), gevolgd door het nummer van de betreffende portfoliomentor.

### **Vaardigheden**

**Coachingsbehoefte achterhalen.** In de overgangsperiode tussen twee coschappen vindt altijd een verplicht contactmoment plaats, waarin het startdocument van coassistenten – met daarin de leerdoelen van de coassistent voor het komende coschap - wordt goedgekeurd. Of dit contact fysiek of via digitale communicatiemiddelen plaatsvindt, verschilt per mentor, coassistent en contactmoment. Negen van de twaalf portfoliomentoren gaven aan dat zij naast



deze vaste contactmomenten, ook vraaggericht te werk gaan. R7 zei hierover: *'Ik stel altijd de vraag of ik iets voor ze kan betekenen en waarin. Dat doen we eigenlijk aan het einde van het gesprek, als alle formaliteiten zijn afgerond'*. Portfoliomentoren ondersteunen de coassistenten zelf, of verwijzen de coassistenten door naar andere medisch specialisten of andere professionals om de vraag van de coassistent verder op te pakken. Twee van de twaalf portfoliomentoren toetsen tussentijds of de begeleiding voldoet aan de verwachtingen en behoeften van de coassistent. Een van de twaalf portfoliomentoren gaf aan dat hij proactief te werk gaat, omdat hij zich uit zijn eigen coassistenten periode kan herinneren dat je als coassistent niet weet waar je in de toekomst mogelijk tegenaan kan lopen. Drie van de twaalf portfoliomentoren gaven aan dat zij alleen actief worden in hun rol als portfoliomentor indien zij problemen signaleren. R2 zei hierover: *'Ik zie de coachrol eigenlijk meer als er dingen misgaan'*. Dit betekent dat er verschillen zijn tussen portfoliomentoren in de mate waarin zij proactief de coachingsbehoefte van de coassistent achterhalen.

**Motiveren en inspireren.** Zes portfoliomentoren motiveren en inspireren coassistenten met name door het delen van eigen ervaringen. Verder speelt het motiveren en inspireren van coassistenten een rol, als coassistenten een concreet idee hebben van het specialisme waarin zij - na de opleiding geneeskunde - opgeleid willen worden. *'Met name de co die van tevoren in zijn hoofd heeft om chirurgie te doen, moet je motiveren om ook bij de interne geneeskunde actief te zijn'* (R3). Een portfoliomentor gaf aan dat hij het motiveren en inspireren niet als onderdeel van zijn rol als mentor ziet, maar als een taak van de begeleiders op de werkvloer. Dit betekent dat er verschillen zijn tussen portfoliomentoren in de mate waarin zij proactief coassistent motiveren en inspireren.

Negen portfoliomentoren geven aan dat coassistenten meer behoefte hebben aan relativering van ervaringen en verwachtingen, zodat zij een reëler beeld krijgen van de coschappen en het uiteindelijke werk. R7 lichtte dit als volgt toe: *'Als ze een keer negatieve*

*feedback krijgen, dan kunnen ze wel van hun stuk zijn. Dat soort dingen bespreek ik*'. Dit betekent dat 'relativeren' als nieuwe vaardigheid toegevoegd is aan het conceptueel model.

**Monitoren competentie ontwikkeling.** Het monitoren van de competentie ontwikkeling wordt gedaan aan de hand van het portfolio, met daarin resultaten van voortgangstoetsen en de beoordelingen van de werkplek, die de coassistent heeft verzameld. De competentieontwikkeling wordt in het portfolio ook weergegeven aan de hand van grafische presentaties, waaronder een spinnenwebdiagram. Portfoliomentoren lezen hier voorafgaand aan een contactmoment met de coassistent (vluchtig) doorheen. Indien zij hierin opvallende dingen tegen komen - zoals lage beoordelingen of cijfers - dan gaan zij hierover in gesprek met de coassistent. R3 zei hierover: *'Als iemand een onvoldoende scoort, dan kan je daar natuurlijk op ingrijpen'*. Vijf portfoliomentoren geven echter aan dat onvoldoendes op de werkplek nauwelijks worden gegeven.

*'Beoordelaren vinden het vervelend om vieren en vijven op te schrijven. Daar krijg je werk van. Als je een vier opschrijft moet je het uit gaan leggen. Als je een zes opschrijft hoef je niks uit te leggen, maar laat je wel weten dat het niet top was'* (R2).

Naast het monitoren van de competentieontwikkeling van coassistenten is echter ook naar voren gekomen dat portfoliomentoren geacht worden om coassistenten te beoordelen op tussentijdse beoordelingsmomenten, de zogenaamde 'T1-, T2- en T3-momenten'. Deze beoordelingen zijn summatief van aard, omdat hiervan afhankelijk is of coassistenten door mogen stromen naar de volgende fase. R10 zei hierover: *'Dan hebben ze het coschap beschouwend en snijdend gehad en is het T1 moment. Dat is een tussentijds moment, waarop de mentor moet zeggen of alles goed is of niet. Dan kunnen ze pas door naar de volgende fase'*. Dit betekent dat 'summatief beoordelen' als nieuwe vaardigheid toegevoegd is aan het conceptueel model.

**Ondersteunen bij het (her)definiëren van leerdoelen.** Zeven portfoliomentoren bieden ondersteuning bij het (her)definiëren van leerdoelen. Zij geven bijvoorbeeld feedback op de leerdoelen in de mate waarin ze specifiek, acceptabel en realistisch zijn. Andere vormen van ondersteuning die door deze portfoliomentoren genoemd werden, zijn het aandragen van ideeën of het verwijzen naar de reeds omschreven leerdoelen die aan de hand van de CanMEDS competenties zijn opgesteld. Een portfoliomentor bouwt zijn ondersteuning af naarmate de coassistent competentier wordt in het (her)definiëren van leerdoelen. *'Ik denk dat er in het begin wat meer sturing nodig is. Daarna weten ze zelf toch ook al snel dingen te begrijpen'* (R4). Drie van deze zeven portfoliomentoren gaven aan dat zij achteraf ook met de coassistent terugblikken op de gestelde leerdoelen.

De overige vijf portfoliomentoren gaven aan dat zij geen ondersteuning bieden bij het (her)definiëren van leerdoelen, omdat (a) zij dit als het voorbereidingsproces van de coassistent zien, (b) de leerdoelen al gestandaardiseerd zijn, of (c) zij de coassistenten hierin als voldoende vaardig beschouwen. Dit betekent dat er verschillen zijn tussen portfoliomentoren in de mate waarin zij coassistenten proactief ondersteuning bieden bij het definiëren van leerdoelen.

**Ondersteunen bij kritische reflectie.** Kritische reflectie tijdens het mentorschap is voornamelijk gericht op de loopbaanontwikkeling: het oriënteren op specialismen, om aan de hand daarvan bewuste keuzes te maken tijdens de coassistenten. Tien portfoliomentoren ondersteunen coassistenten hierin door ze te bevragen op interesses en kwaliteiten en dit te koppelen aan specialismen. R12 lichtte dit als volgt toe: *'Ik denk dat het voor mij makkelijker is om er hapklare brokken van te maken'*.

Ondersteuning bij reflectie op de competenties wordt voornamelijk als een taak van de begeleiders op de werkvloer gezien. Een portfoliomentor gaf aan dat - als de kwaliteit van reflecties op de competentieontwikkeling onvoldoende is - hij de coassistent hierin

ondersteunt door het stellen van kritische vragen. Drie portfoliomentoren gaven aan dat zij bij kritische reflectie met name letten op het beeld dat zij van een coassistent hebben, overeenkomt met het beeld dat in de reflecties geschetst wordt. Een opvallend resultaat is dat twee portfoliomentoren het reflecteren op een competentie koppelen aan het onvoldoende beheersen van een competentie. R1 zei hierover: *'Ik verwacht geen uitgebreide zelfreflectie van iemand als het goed gaat'*. Dit betekent dat er verschillen zijn tussen portfoliomentoren in de mate waarin zij coassistenten proactief ondersteunen bij kritische reflectie.

**Ondersteunen bij het samenstellen van het portfolio.** Drie portfoliomentoren gaven aan dat zij controleren of en stimuleren dat er voldoende variatie is tussen de competenties die in het portfolio beoordeeld worden. R8 zei hierover: *'Er zijn CanMEDS competenties die je weinig terug ziet komen, dus dat probeer ik wel te stimuleren'*. Daarnaast gaf één portfoliomentor aan dat hij coassistenten stimuleert om beoordelingen tijdig te verzamelen.

Vier portfoliomentoren geven echter aan dat zij geen ondersteuning bieden bij het samenstellen van het portfolio, omdat (a) portfoliomentoren er vanuit gaan dat coassistenten dit op orde hebben, (b) de eisen aan het portfolio al gestandaardiseerd zijn, of (c) zij niet weten hoe ze de coassistent hierin zouden kunnen ondersteunen. Dit betekent dat er verschillen zijn tussen portfoliomentoren in de mate waarin zij coassistenten proactief ondersteunen bij het samenstellen van het portfolio.

**Vergroten zelfsturende vaardigheden.** Portfoliomentoren verwachten van coassistenten dat zij zelfsturend zijn, waardoor zij niet proactief zijn in het vergroten van de zelfsturende vaardigheden van coassistenten. Redenen die zij hiervoor gaven zijn (a) omdat het mentorsysteem hier al op aan stuurt, (b) omdat portfoliomentoren de opvatting hebben dat coassistenten zelfsturende vaardigheden al geleerd hebben in de bachelorfase, of (c) omdat portfoliomentoren het bieden van meer ondersteuning niet wenselijk vinden. R5 lichtte dit toe: *'Hoe ver moet je gaan vind ik dan ook wel weer een vraag'*. Twee portfoliomentoren gaven

aan dat zij coassistenten ook wijzen op hun verantwoordelijkheid. R8 zei hierover: *'Je moet ze wijzen op hun verantwoordelijkheid. Ze moeten zelf hun taken af hebben en zorgen dat hun zaken op orde zijn'*. Omdat dit geen vorm van ondersteuning is, wordt 'het ondersteunen bij het vergroten van de zelfsturende vaardigheden' door portfolio mentoren binnen dit onderzoek als irrelevante vaardigheid gezien. Dit is in het conceptueel model weergegeven door middel van een gestippelde lijnstijl. Een portfolio mentor ondersteunt de coassistent niet in het vergroten van de zelfsturende vaardigheden, maar stimuleert de coassistent wel om zijn eigen leerpad uit te stippelen.

### **Attitude**

**Attitude ten opzichte van het portfolio.** Een van de competenties van portfolio mentoren is het benadrukken van het belang van het portfolio. Portfolio mentoren zetten dit niet in als vaardigheid, door het belang letterlijk met coassistenten te bespreken. Portfolio mentoren laten het belang van het portfolio wel zien in hun attitude, door het portfolio als leidraad te gebruiken tijdens het mentorschap. Portfolio mentoren verwijzen hiernaar tijdens gesprekken en laten aan coassistenten merken dat ze de inhoud van het portfolio lezen. R7 zei hierover: *'Concreet wordt dat niet besproken, maar we doen wel alles aan de hand van het portfolio'*.

**Attitude ten opzichte van self-directed learning.** Omdat coassistenten hun portfolio mentor niet aan het werk zien, zien portfolio mentoren zichzelf niet als rolmodel op gebied van SDL. Daarnaast gaven portfolio mentoren aan dat zij ook niet expliciet met coassistenten delen hoe zij SDL toepassen in de praktijk en dat coassistenten hier ook niet om vragen. R11 zei hierover: *'Ik denk ook dat een mentor daar niet zo makkelijk, of eigenlijk geen positie in heeft'*. Dit betekent dat 'Het zijn van een rolmodel op gebied van SDL' door portfolio mentoren binnen dit onderzoek als irrelevante attitude wordt gezien. Dit is in het conceptueel model weergegeven door middel van een gestippelde lijnstijl.

**Attitude ten opzichte van coassistenten.** Elf portfoliomentoren gaven aan dat zij het belangrijk vinden dat zij - buiten de vaste contactmomenten om - ook benaderbaar zijn voor coassistenten. Zij doen dit door te benadrukken dat coassistenten bij vragen en problemen altijd contact op mogen nemen, ook via laagdrempelige communicatiemiddelen zoals Whatsapp of Facetime. Drie portfoliomentoren gaven aan dat zij benaderbaar proberen te zijn, door met coassistenten om te gaan op basis van gelijkheid. R2 lichtte dit als volgt toe: *'Dat hiërarchische moet er bij de mentor af'*. Vijf portfoliomentoren gaven aan dat ook de positie van het ziekenhuis ten opzichte van de regio van invloed is op de mate waarin zij benaderbaar zijn voor coassistenten. R3 zei hierover: *'Ze reizen vier uur. Eventjes babbelen, dat doe je dan niet zomaar'*. Dit betekent dat 'benaderbaar zijn' als nieuwe attitude toegevoegd is aan het conceptueel model. Er zijn echter verschillen gevonden in de manier waarop portfoliomentoren benaderbaar zijn in hun attitude naar coassistenten.

De attitude 'benaderbaar zijn' wordt echter niet door alle portfoliomentoren genoemd. Dit wil overigens niet zeggen dat de portfoliomentor die deze attitude niet heeft benoemd, deze attitude niet laat zien of relevant acht tijdens het mentorschap.

Verder gaven vier portfoliomentoren aan dat zij het belangrijk vinden dat zij betrouwbaar zijn, zodat ze door coassistenten benaderd worden bij vragen en/of problemen. Portfoliomentoren proberen op verschillende manieren betrouwbaar te zijn in hun attitude naar de coassistent. Dit doen zij door (a) transparant te zijn, (b) zich als onafhankelijke buitenstaander op te stellen, of (c) door open te zijn in het contact met de coassistent. In dit contact vertellen portfoliomentoren dingen over zichzelf en nodigen zij coassistenten uit om ook dingen over zichzelf te vertellen. R2 lichtte dit als volgt toe: *'Dat ze vanuit dat contact denken, R2 vertrouw ik wel, die vraag ik voor een probleem dat ik heb opgelopen'*. Dit betekent dat 'betrouwbaar zijn' als nieuwe attitude toegevoegd is aan het conceptueel model. Er zijn echter verschillen gevonden in de manier waarop portfoliomentoren betrouwbaar zijn

in hun attitude naar coassistenten.

De attitude ‘betrouwbaar zijn’ wordt echter niet door alle portfoliomentoren genoemd. Dit wil overigens niet zeggen dat de overige acht portfoliomentoren deze attitude niet laten zien of relevant achten tijdens het mentorschap.

Tot slot gaven twee portfoliomentoren aan dat zij, buiten de vaste contactmomenten om, ook hun betrokkenheid naar de coassistent tonen. R6 lichtte dit als volgt toe: *‘Een van die mentorkindjes zit met haar voortgangstoets. Dan probeer ik voorafgaand aan die toets een mailtje te sturen, zo van: succes!’*. Dit betekent dat ‘betrokken zijn’ als nieuwe attitude toegevoegd is aan het conceptueel model. Deze attitude wordt echter niet door alle portfoliomentoren genoemd. Dit wil overigens niet zeggen dat de overige tien portfoliomentoren deze attitude niet laten zien of relevant achten tijdens het mentorschap.

### **Kennis**

In Tabel 1 is de kennis die portfoliomentoren tijdens het mentorschap inzetten in kaart gebracht, omdat hierin opvallende patronen zichtbaar zijn tussen portfoliomentoren. Deze kennisbronnen zijn allemaal opgenomen in het conceptueel model. Daarnaast is ook in Tabel 1 weergegeven dat vijf portfoliomentoren spreken van een kennishiaat. Het ervaren tekort aan kennis (en vaardigheden) wordt in de volgende paragraaf nader toegelicht.

Voor portfoliomentoren bleek het lastig om de kennis expliciet te beschrijven die hun in staat stelt om hun rol te vervullen. Zeven portfoliomentoren geven aan dat dit is gebaseerd op hun intuïtie. R5 zei hierover: *‘Dat doe ik volledig op mijn eigen gevoel. Daar denk ik niet over na’*. Dit betekent dat deze portfoliomentoren kennis niet bewust inzetten en dat portfoliomentoren niet bewust bezig zijn met de competenties zoals in Figuur 2 weergegeven.

Alle portfoliomentoren hebben ook impliciet kennis opgedaan. Tien portfoliomentoren hebben kennis opgedaan aan de hand van eigen ervaringen en vijf portfoliomentoren hebben kennis opgedaan aan de hand van voortschrijdend inzicht tijdens het mentorschap. R2 zei

hierover: *‘Op het moment waarop je het doet, dan komt toch de ervaring los’.*

Naast deze impliciete kennis, geven drie portfoliomentoren aan dat zij ook kennis uitwisselen met andere portfoliomentoren in hun netwerk. Daarnaast gaven drie portfoliomentoren aan dat zij ook kennis inzetten die zij hebben opgedaan tijdens de scholingsbijeenkomst voor portfoliomentoren of andere relevante trainingen die portfoliomentoren bijvoorbeeld als opleider hebben gevolgd. Deze kennis bleek makkelijker te expliciteren. Deze kennis had namelijk betrekking op het opstellen van leerdoelen, het maken van een persoonlijk ontwikkelingsplan, communiceren en beoordelen. R8 zei hierover: *‘Wat ik wel heb geleerd in een van die scholingsbijeenkomsten, is dat het zo is dat veel subjectieve beoordelingen bij elkaar, toch wel iets zegt. Het geeft op een begeven moment toch een consistent beeld dat boven komt drijven’.*

Tabel 1

*Kennis die portfoliomentoren inzetten tijdens het mentorschap.*

	Respondent											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Intuïtie				X		X	X		X	X	X	X
Impliciete kennis	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Eigen ervaringen	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X
Ervaring in het mentorschap		X					X	X	X	X		
Expliciete kennis	X	X					X	X		X		
Gedeelde kennis		X						X		X		
Relevante cursussen	X						X	X				
Onvoldoende competent	X							X	X	X	X	
Anticiperen op kennishiaat								X				



### **Opvattingen van portfoliomentoren over hun competenties**

Naast de kennis, vaardigheden en attitudes die de portfoliomentoren inzetten tijdens het mentorschap is - zoals in Tabel 1 te zien is - naar voren gekomen dat vijf portfoliomentoren het gevoel hebben dat zij onvoldoende competenties bezitten om hun rol te vervullen. R1 zei hierover: *'Je begeleidt iemand naar je beste kunnen, maar je kan je bij heel veel dingen afvragen in hoeverre je zelf die competenties op orde hebt.'* Het tekort aan deze competenties is ook naar voren gekomen in opvallende uitspraken die zij deden. Voorbeelden hiervan zijn: *'Nu ik erover na denk. Ik kom nooit terug op leerdoelen in het startdocument. Ik bespreek nooit met ze: hoe is dat geweest?'* (R11) en *'Als het gewoon goed gaat, dan gaat het gewoon goed. Dan valt er niet veel te reflecteren'* (R3).

Vier portfoliomentoren gaven hierbij specifiek aan dat zij zich onvoldoende competent voelen in het ondersteunen van coassistenten bij kritische reflectie. R1 zei hierover: *'Verder hebben ze mij nooit geleerd hoe ik daar iets in moet doen'*. Daarnaast gaven vier portfoliomentoren aan dat zij zich onvoldoende competent voelen in het ondersteunen van coassistenten bij het (her)definiëren van leerdoelen. R10 zei hierover: *'Het is gewoon heel moeilijk om goede leerdoelen te maken. Waar hebben wij dat nou geleerd, ik ben medisch specialist, geen onderwijskundige of wat dan ook'*. Een portfoliomentor gaf aan dat hij onvoldoende kennis heeft over de manier waarop hij coassistenten kan ondersteunen bij het vergroten van de zelfsturende vaardigheden. Een andere portfoliomentor voegde hieraan toe dat hij zich afvraagt of hij zelf überhaupt competent is op gebied van SDL. *'De vraag is of ik zelf goed ben in SDL. Geen idee. Ik hoor die term nu voor het eerst'* (R1).

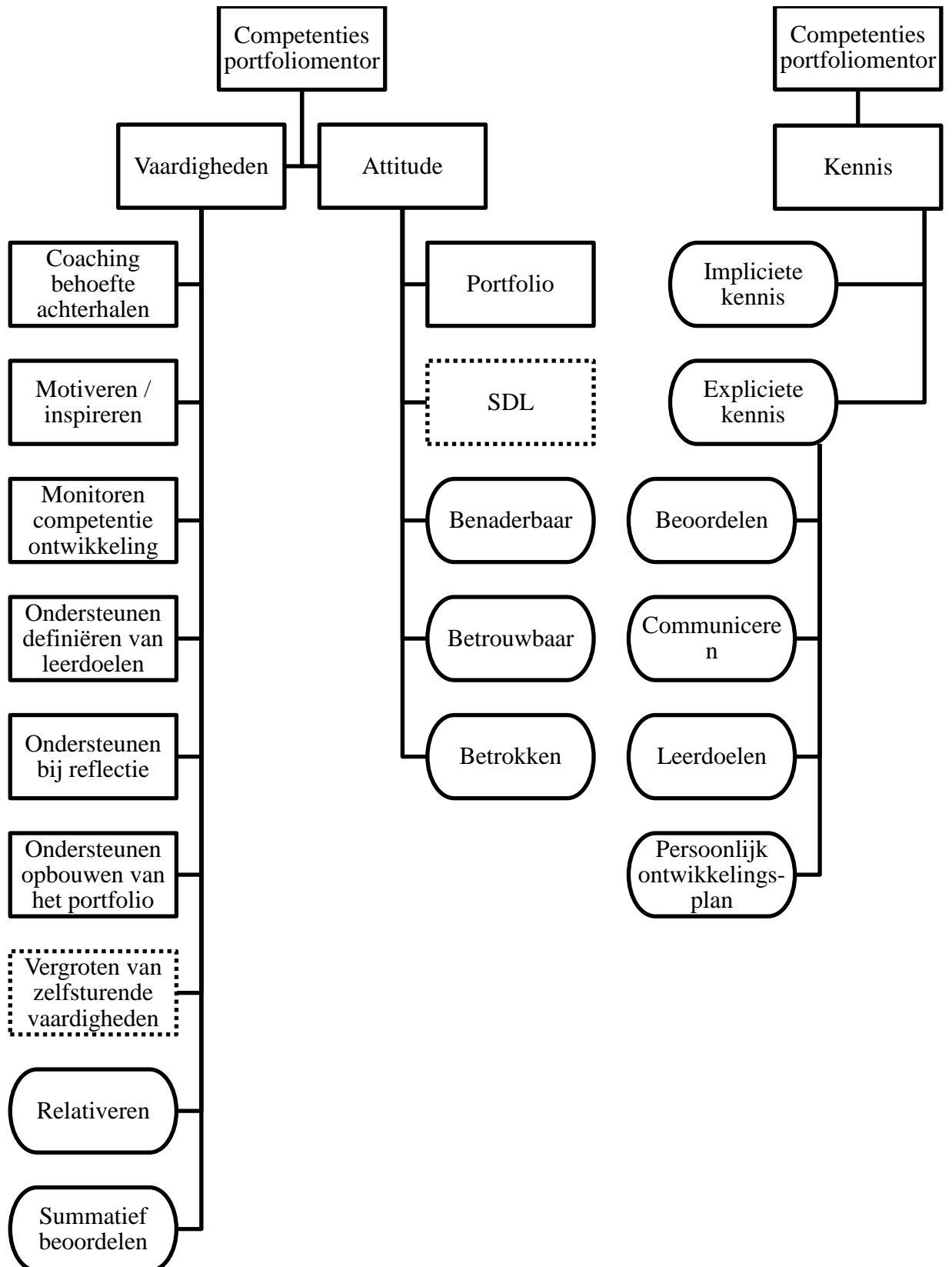
Een van deze vijf portfoliomentoren heeft zelf geanticipeerd op zijn kennishiaat. *'Ik heb zelf een paar van die boekjes gekocht, omdat ik dacht: ik moet iets gaan weten als ik die studenten straks voor me heb'* (R8). Diezelfde portfoliomentor zet - in tegenstelling tot de

andere portfoliomentoren - bewust kennis vanuit verschillende bronnen in en baseert zijn vaardigheden en attitude tijdens het mentorschap niet op intuïtie.

### **Conceptueel model**

De resultaten zijn gevisualiseerd middels een nieuw conceptueel model (Figuur 2), waar nieuwe vaardigheden, attitudes en kennis zijn toegevoegd aan het bestaande model. In het conceptueel model is onderscheid gemaakt in de weergave van competenties.

Rechthoeken duiden op competenties die zijn gebaseerd op het theoretisch kader en ovals duiden op nieuwe competenties die zijn voortgekomen uit dit onderzoek. Daarnaast is met een gestippelde lijnstijl weergegeven welke competenties volgens portfoliomentoren binnen dit onderzoek irrelevant waren.



*Figuur 2:* Conceptueel model van het competentieprofiel van portfolio mentoren naar aanleiding van de resultaten.

## Discussie

In dit onderzoek zijn de competenties van portfoliomentoren onderzocht. Het onderzoek heeft geresulteerd in een aangepast conceptueel model van de competenties van portfoliomentoren. De reeds beschreven competenties uit het eerste conceptueel model zijn verfijnd, maar het onderzoek heeft ook geleid tot een aantal nieuwe competenties. Van alle competenties die portfoliomentoren inzetten tijdens het mentorschap, werden verschillen gevonden in de mate waarin portfoliomentoren hier proactief invulling aan geven.

Er zijn vier competenties toegevoegd aan het conceptueel model. Allereerst gaven portfoliomentoren aan dat het belangrijk is om ervaringen en verwachtingen van coassistenten te relativeren. Dit is in lijn met de resultaten uit het onderzoek van Austin en Braidman (2008), waarin naar voren komt dat sommige geneeskunde studenten te zelfkritisch zijn, waardoor het essentieel is om deze studenten perspectief te bieden. Ten tweede gaven portfoliomentoren aan dat zij geacht worden coassistenten summatief te beoordelen. Beoordelen zou volgens Bayley, Chambers, en Donovan (2004) echter geen onderdeel van het mentorschap moeten zijn, omdat dit de relatie ondermijnt en resulteert in een belangenconflict. De vraag is dan ook of ‘summatief beoordelen’ überhaupt tot het takenpakket van een portfoliomentor moet behoren en als vaardigheid opgenomen moet worden in het conceptueel model. Ten derde gaven portfoliomentoren aan dat zij het belangrijk vonden om benaderbaar, betrouwbaar en betrokken te zijn in hun attitude. Benaderbaar is een attitude die eerder naar voren is gekomen in een onderzoek naar de kwaliteiten van effectieve mentoren van verpleegkunde studenten (Gray & Smith, 2000). De overige twee attitudes, betrouwbaar en betrokken, zijn voor zover bekend nog niet eerder gevonden in onderzoeken naar het mentorschap.

Tot slot is getracht om de kennis waar portfoliomentoren het mentorschap op baseren in kaart te brengen. Kennis die portfoliomentoren inzetten tijdens het mentorschap is veelal

impliciet. Portfoliomentoren hebben impliciete kennis opgedaan door middel van ervaring in een relevante context, waarmee *tacit knowledge* wordt gegenereerd (Lam, 2000). Dit is niet verwonderlijk, aangezien portfoliomentoren geen formele studie of training hebben gevolgd voor het mentorschap, wat nodig is voor het verkrijgen van expliciete kennis (Lam, 2000).

Portfoliomentoren waren van één vaardigheid uit het conceptueel model zich niet bewust van de relevantie. Zo zijn portfoliomentoren niet proactief in het vergroten van de zelfsturende vaardigheden van coassistenten, omdat zij verwachten dat coassistenten al zelfsturend zijn. Het verwerven van zelfsturende vaardigheden wordt in de literatuur echter als een complex, lange termijnproces gezien (Boekaerts, 1997), waardoor dit wel degelijk een relevante competentie van een portfoliomentor lijkt te zijn.

Uit de beschrijvingen van portfoliomentoren van de manier waarop zij invulling geven aan hun rol, zijn een aantal opvallende resultaten naar voren gekomen. Deze resultaten roepen vanuit onderwijskundig oogpunt de vraag op of medisch specialisten over de juiste competenties beschikken voor alle doelstellingen van het mentorschap. Medisch specialisten hebben vanwege hun netwerk en eigen ervaringen met de opleiding en het werkveld de juiste kennis voor de praktische aspecten van het mentorschap. Op een aantal inhoudelijke aspecten van het mentorschap - waaronder reflectie - lijken zij echter competenties te kort te komen. Deze competenties zijn echter van groot belang, omdat er in onderzoek van Davis et al. (2009), naar voren is gekomen dat coassistenten behoefte hebben aan meer ondersteuning bij het reflectieve component van portfolio's. Daarnaast is het ondersteunen van reflectie van groot belang in de voorbereiding van coassistenten op *lifelong learning* (Driessen et al., 2007).

Portfoliomentoren gaven binnen dit onderzoek aan dat zij ook daadwerkelijk het gevoel hadden dat zij onvoldoende competenties bezitten om hun rol te vervullen. Dit komt overeen met onderzoek van Ellis et al. (2006), waar portfoliomentoren van tandheelkunde

studenten zich ook niet goed opgeleid voelden voor het vervullen van hun rol. Vanwege de grote invloed van portfoliomentoren op de effectiviteit van portfolio's, is het van belang om portfoliomentoren te selecteren voor deze rol (Austin & Braidman, 2008). Voor de toekomst is het dan ook relevant om te onderzoeken of het definiëren van leerdoelen, reflecteren en het ondersteunen van zelfsturing cruciale competenties zijn, die meegenomen moeten worden bij het selecteren van portfoliomentoren.

### **Beperkingen**

Aan dit onderzoek zijn ook een aantal beperkingen verbonden. Allereerst waren de portfoliomentoren afkomstig uit één ziekenhuis, gekoppeld aan één geneeskundeopleiding. Dit is van invloed op de generaliseerbaarheid van de resultaten. Het voordeel hiervan is echter dat eventuele verschillen niet te wijten zijn aan verschillen in bijvoorbeeld gegeven instructies, hulpmiddelen of beleid.

Daarbij is na dataverzameling gebleken dat de gegevens over de onderzoekspopulatie die de onderzoeker had ontvangen, onvolledig waren. Hierdoor zijn uiteindelijk niet alle portfoliomentoren ( $N=15$ ) uit het ziekenhuis benaderd voor deelname aan het onderzoek. Echter is er met dit onderzoek voorsnog het overgrote deel (80%) van de portfoliomentoren geïnterviewd, waardoor de resultaten wel representatief zijn voor portfoliomentoren binnen deze context.

Een van de resultaten die binnen dit onderzoek naar voren is gekomen, is dat portfoliomentoren zichzelf niet als rolmodel op gebied van SDL zien, omdat coassistenten hun portfoliomentor niet aan het werk zien. Hieruit blijkt dat portfoliomentoren het zijn van een rolmodel als vaardigheid zien binnen het mentorschap. Binnen dit onderzoek werd echter bedoeld op 'Het zijn van een rolmodel' door middel van de attitude van portfoliomentoren ten opzichte van SDL. Dit houdt in: (a) de overtuigingen, (b) de gevoelens, en (c) de gedragsintenties (Breckler, 1984) van een portfoliomentor ten opzichte van SDL. Ondanks dat

'het zijn van een rolmodel' als een attitude is bevraagd, is hierin tijdens de interviews een misvatting ontstaan bij portfoliomentoren, wat de onderzoeker niet op tijd heeft opgemerkt. Dit kan daarom als een beperking van het onderzoek worden gezien.

Tot slot was er sprake van verschil tussen de referentiekaders van de onderzoeker (onderwijskundig) en de portfoliomentoren (medisch) over competenties van portfoliomentoren. Hierdoor was er bij enkele vragen meer uitleg nodig wat tot gevolg had dat de resultaten minder rijk waren dan de onderzoeker alvorens had verwacht. Desondanks heeft dit onderzoek competenties van portfoliomentoren inzichtelijk gemaakt en verfijnd, waar in de toekomst op voortgebouwd kan worden. Het is interessant om bij vervolgonderzoek naar het competentieprofiel van portfoliomentoren, het perspectief van coassistenten mee te nemen.

Het onderzoek heeft ook geleid tot nieuwe inzichten, die richting geven voor vervolgonderzoek. Allereerst zou uit vervolgonderzoek moeten gaan blijken of er bij portfoliomentoren sprake is van een rolconflict als zij geacht worden om coassistenten summatief te beoordelen. Ten tweede roept dit onderzoek de vraag op of medisch specialisten de juiste expertise hebben voor alle doelstellingen van het mentorschap en of kwaliteiten hiermee op de juiste manier benut worden.

### Referenties

- Atkins S., Murphy, K. (1993). Reflection: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 18(8), 1188–1192. doi:10.1046/j.1365-2648.1993.18081188.x
- Austin, C., & Braidman, I. (2008). Support for portfolio in the initial years of the undergraduate medical school curriculum: what do the tutors think? *Medical teacher*, 30(3), 265-271. doi:10.1080/01421590701758673
- Bayley, L., Bhatnagar, N., & Chan, L. M. (1998). Information management skills. In *BScN programme. Level one instruction to nursing and health: 1F04/1G04 course manuals* (pp. 8-31, 13-29). Hamilton, ON: McMaster University.
- Bayley, H., Chambers, R., & Donovan, C. (2004). *The good mentoring toolkit for healthcare*. Londen, UK: Radcliffe Publishing.
- Blank, L., Kimball, H., McDonald, W., & Merino, J. (2003). Medical professionalism in the new millennium: A physician charter. *Annals of Internal Medicine*, 138(10): 839-841. doi:10.7326/0003-4819-138-10-200305200-00012
- Boeije, H. R. (2010). *Analysis in qualitative research*. London: Sage.
- Boekaerts M. 1997. Self-regulated learning: A new concept embraced by researchers, policy makers, educators, teachers, and students. *Learning and Instruction* 7(2), 161–186. doi:10.1016/S0959-4752(96)00015-1
- Bos, G. (2012). *Notitie Masteropleiding Geneeskunde Nieuwe Stijl*. Unpublished manuscript, Onderwijsinstituut FHML, Maastricht.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1191-1205. doi:10.1037/0022-3514.47.6.1191



- Brookfield, S. (1985). Self-directed learning: A critical review of research. *New directions for adult and continuing education*, 1985(25), 5-16. doi:10.1002/ace.36719852503
- Challis M., Mathers, N. J., Howe A. C., & Field N. J. (1997). Portfolio-based learning: Continuing medical education for general practitioners – A mid-point evaluation. *Medical Education*, 31, 22–26. doi:10.1111/j.1365-2923.1997.tb00038.x
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2007). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3<sup>rd</sup> ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Davis, M. H., Ponnampereuma, G. G., & Ker, J. S. (2009). Student perceptions of a portfolio assessment process. *Medical Education*, 43, 89-98. doi:10.1111/j.1365-2923.2008.03250.x
- Dekker, H., Driessen, E., Braak, E., ter, Scheele, F., Slaets, J., Molen, T., van der, & Cohen-Schotanus, J. (2009) Mentoring portfolio use in undergraduate and postgraduate medical education. *Medical teacher*, 31, 903-909. doi:10.3109/01421590903173697
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical education*, 40(4), 314-321. doi:10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x
- Dolmans, D. H., Grave, W., de, Wolfhagen, I. H., Vleuten, C. P., van der. (2005). Problem based learning: Future challenges for educational practice and research. *Medical education*, 39(7), 732-741. doi:10.1111/j.1365-2929.2005.02205.x

- Driessen, E. W., Tartwijk, J., van, Overeem, K., Vermunt, J. D., & Vleuten, C. P. M., van der. (2005). Conditions for successful reflective use of portfolios in undergraduate medical education. *Medical Education*, 39, 1230–5. doi:10.1111/j.1365-2929.2005.02337.x
- Driessen, E. W., Tartwijk, J., van, Vleuten, C., van der, Wass, V. (2007). Portfolios in medical education: Why do they meet with mixed success? A systematic review. *Medical Education*, 41, 1224–1233. doi:10.1111/j.1365-2923.2007.02944.x
- Elango, S., Jutti, R. C., Lee, L. K. (2005). Portfolio as a learning tool: students perspective. *Annals Academy of Medicine Singapore*, 34(8), 511–514. Verkregen via: <http://annals.edu.sg/pdf/34VolNo8200509/V34N8p511.pdf>
- Ellis, J. S., Hobson, R. S., Waterhouse, P. J., Meechan, J. G., Hogg, S. D., Whitworth, J. M., & Thomason, J. M. (2006). Tutor perceptions of the use of a reflective portfolio within a pastoral tutor system to facilitate undergraduate personal development planning. *European Journal of Dental Education*, 10(4), 217-225. doi:10.1111/j.1600 0579.2006.00420.x
- Finlay, I. G., Maughan, T. S., & Webster, D. J. (1998). A randomised controlled study of portfolio learning in undergraduate cancer education. *Medical Education*, 32(2):172 176. doi:10.1046/j.1365-2923.1998.00160.x
- Gans, R. O. B. (2009). Mentoring with a formative portfolio: A case for reflection as a separate competency role. *Medical Teacher*, 31, 883–884. doi:10.3109/01421590903188737
- Grant, A. J., Vermunt, J. D., Kinnersley, P., & Houston, H. (2007). Exploring students perceptions on the use of significant event analysis, as part of a portfolio assessment process in general practice, as a tool for learning how to use reflection in learning. *BMC Medical Education*, 7(1), 5. doi:10.1186/1472-6920-7-5

- Gray, M. A., & Smith, L. N. (2000). The qualities of an effective mentor from the student nurse's perspective: findings from a longitudinal qualitative study. *Journal of advanced nursing*, 32(6), 1542-1549. doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01606.x
- Herwaarden, C. L. A., Laan, R. F. J. M., van, & Leunissen, R. R. M. (2009). *Raamplan artsenopleiding 2009*. Houten: Drukkerij Badoux bv.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-286. doi:10.1108/03090599910284650
- Jongbloed, B. (2002). Lifelong learning: Implications for institutions. *Higher Education*, 44(3), 413-431. doi:10.1023/A:1019825803857
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning*. Cambridge: The Adult Education Comp.
- Lam, A. (2000). Tacit knowledge, organizational learning and societal institutions: An integrated framework. *Organization studies*, 21(3), 487-513.  
doi:10.1177/0170840600213001
- Mansvelder-Longayroux, D. D., Beijaard, D., Verloop, N. (2006). The portfolio as a tool for stimulating reflection by students teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 47-62. doi:10.1016/j.tate.2006.04.033
- Mathers, N. J., Challis, M. C., Howe, A. C., Field, N. J. (1999). Portfolios in continuing medical education – effective and efficient? *Medical Education*, 33(7), 521–30.  
doi:10.1046/j.13652923.1999.00407.x
- McIlvried, E. J., & Bent, R. J. (2003). Core competencies: Current and future perspectives. In *Annual Conference of the National Schools and Programs in Professional Psychology, Scottsdale, AZ*.
- McMullan, M. (2007). Using portfolios for clinical practice learning and assessment: The pre registration nursing student's perspective. *Nurse Education Today*, 28(7), 873–879.  
doi:10.1016/j.nedt.2007.11.006

- Miflin, B. M., Campbell, C. B., & Price, D. A. (2000). A conceptual framework to guide the development of self-directed, lifelong learning in problem-based medical curricula. *Medical Education*, 34(4), 299-306. doi: 10.1046/j.1365-2923.2000.00564.x
- Molenaar, W. M., Zanting, A., Beukelen, P., van, Grave, W., van, Baane, J. A., Bustraan, J. A., Engbers, R., Fick, T. E., Jacobs, J. C. G., & Vervoorn, J. M. (2009). A framework of teaching competencies across the medical education continuum, *Medical Teacher*, 31(5), 390-396, doi:10.1080/01421590902845881
- Patterson, C., Crooks, D., & Lunyk-Child, O. (2002). A new perspective on competencies for self directed learning. *Journal of Nursing Education*, 41(1), 25-31. doi:10.3928/0148483420020101-06
- Pearson, D. J., & Heywood, P. (2004). Portfolio use in general practice vocational training: A survey of GP registrars. *Medical Education*, 38(1), 87-95. doi:10.1111/j.13652923.2004.01737.x
- Pilling-Cormick, J. (1997). Transformative and self-directed learning in practice. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 74, 69-77. doi:10.1002/ace.7408
- Rademakers, J. J. D. J. M., Rooy, N., de, & Cate, O. T. J. ten. (2007) Senior medical students' appraisal of CanMEDS competencies. *Medical Education*, 41, 990-994. doi:10.1111/j.13652923.2007.02842.x
- Rees, C. & Sheard, C. (2004). Undergraduate medical students' views about a reflective portfolio assessment of their communication skills learning. *Medical Education*, 38, 125-128. doi:10.1046/j.1365-2923.2004.01750.x
- Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L., & Ritchie, P. (2005). A cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 347. doi:10.1037/0735-7028.36.4.347

Royal College of General Practitioners (1993). *Portfolio-based Learning in General Practice*.

UK: The Royal College of General Practitioners.

Schaik, S. van, Plant, J., & O'Sullivan, P. (2012). Promoting self-directed learning through portfolios in undergraduate medical education: The mentors' perspective. *Medical Teacher*, 35, 139-144. doi:10.3109/0142159X.2012.733832

Snadden, D., & Thomas, M. L. (1998). The use of portfolio learning in medical education, *Medical Teacher*, 20, 92–199. doi:10.1080/01421599880904

Snadden, D., & Thomas, M. L. (1998). Portfolio learning in general practice vocational training – does it work? *Medical Education*, 32(4), 401–406. doi:10.1046/j.1365-2923.1998.00245.x

Snadden, D., Thomas, M. L., Griffin, E. M., & Hudson, H. (1996). Portfolio-based learning and general practice vocational training. *Medical Education*, 30, 148–52. doi:10.1111/j.13652923.1996.tb00733.x

**Bijlage I: Theoretisch raamwerk interviewvragen**

Competenties	Interviewvragen	Ondersteunende literatuur
Vaardigheden	Competenties opsplitsen in kennis, vaardigheden en attitude.	(Hoffmann, 1999) (McIlvried & Bent, 2003) (Rodolfa et al., 2005)
Coaching behoefte achterhalen	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces? Waar baseert u dit op? (kennis)	(Mifflin, Campbell, & Price, 2000) (Molenaar et al., 2009)
Motiveren / inspireren	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces? Waar baseert u dit op? (kennis)	(Dekker et al., 2009)
Monitoren competentieontwikkeling	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces? Waar baseert u dit op? (kennis)	(Dekker et al., 2009).
Ondersteunen bij het definiëren van leerdoelen	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces? Waar baseert u dit op? (kennis)	(Dekker et al, 2009) (Driessen et al., 2005) (Molenaar et al., 2009)
Ondersteunen bij reflectie	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?	(Atkins & Murphy, 1993)

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

	Waar baseert u dit op? (kennis)	(Blank, Kimball, McDonald, & Merino, 2003) (Davis et al., 2009) (Driessen et al., 2005) (Gans, 2009) (Molenaar et al., 2009)
Ondersteunen bij het opbouwen van het portfolio	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces? Waar baseert u dit op? (kennis)	(Dekker et al., 2009).
Vergroten van de zelfsturende vaardigheden	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces? Waar baseert u dit op? (kennis)	(Dekker et al., 2009) (Dolmans, De Grave, Wolfhagen, & Van der Vleuten, 2005) (Molenaar et al., 2009)
Attitude	Competenties opsplitsen in kennis, vaardigheden en attitude.	(Hoffmann, 1999) (McIlvried & Bent, 2003)

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

		(Rodolfa et al., 2005)
Portfolio	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?	(Driessen et al., 2005)
	Waar baseert u dit op? (kennis)	(Rees & Sheard, 2004)
Self-directed learning	Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?	(Bayley, Bhatnagar, & Chan, 1998)
	Waar baseert u dit op? (kennis)	(Brookfield, 1985)
		(Gans, 2009)
		(Knowles, 1975)
		(Patterson, Crooks, & Lunyk-Chils, 2002)
		(Pilling-Cormick, 1997)
		(Van Schaik, Plant, & O'Sullivan, 2012)

---



## **Bijlage II: Interviewleidraad**

Het doel van dit onderzoek is om zicht te krijgen op de competenties die mentoren moeten beschikken om geneeskunde studenten te ondersteunen bij het reflectieve gebruik van het portofolio en hoe hier invulling aan wordt gegeven in de praktijk.

De vragen zijn gebaseerd op een eigen conceptueel model dat bestaat uit twee delen

- Doelstellingen van het mentorproces
- Voorbeeldfunctie portfoliomentor heeft t.o.v. studenten

Wat versta ik in dit onderzoek onder competentie? Dat een portfoliomentor in staat moet zijn om de juiste kennis, vaardigheden en houding, veilig en effectief toe te passen bij het ondersteunen van geneeskunde studenten tijdens het mentorschap.

De eerste vragen zijn gebaseerd op de doelstellingen van het mentorschap, die ik als leidraad wil nemen voor het competentieprofiel.

### 1) Coaching behoefte achterhalen

- Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
- Waar baseert u dit op? (knowledge)

### 2) Motiveren / inspireren

- Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
- Waar baseert u dit op? (knowledge)

### 3) Monitoren competentie ontwikkeling

- Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
- Waar baseert u dit op? (knowledge)

4) Ondersteuning bij (her)definiëring van leerdoelen

- Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
- Waar baseert u dit op? (knowledge)

5) Ondersteunen bij kritische reflectie

- Competentieontwikkeling
- Persoonlijke ervaringen / opgedane kennis
  - Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
  - Waar baseert u dit op? (knowledge)

6) Ondersteunen bij opstellen van portfolio

- Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
- Waar baseert u dit op? (knowledge)

7) Vergroten van zelfsturende vaardigheden

- Actieve rol spelen in hun leerproces
  - Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
  - Waar baseert u dit op? (knowledge)

8) Belang van portfolio gebruik benadrukken

- Hoe geeft u hier invulling aan tijdens het mentorproces?
- Waar baseert u dit op? (knowledge)

Portfolio mentoren moeten functioneren als rolmodel. Dit houdt in dat mentoren zelf ook self-directed learners zijn. Wat versta ik in dit onderzoek onder Self-directed learning:

- het is een proces van een individu dat kan worden ondersteund door anderen
- waarin leerbehoeften worden bepaald
- leerdoelen worden opgesteld
- bronnen worden ingezet om deze leerdoelen te bereiken

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

- geschikte leerstrategieën worden geselecteerd en geïmplementeerd
- leeruitkomsten worden geëvalueerd

Competenties SDL: Hierbij zal ik niet alle competenties aflopen, omdat deze veel overlap hebben. Ik verwacht dat deze in de loop van het gesprek wel allemaal naar voren zullen komen.

### 1) Leerhaat bepalen

### 2) Reflecteren

- Reflecteren op ervaringen
- Deze kennis meenemen om in de toekomst te komen tot de beste oplossing

### 3) Evalueren van jezelf en anderen

- Evalueren van je handelingen in de praktijk
- Feedback vragen
- Reflecteren op professionele ontwikkeling

### 4) Kritisch denken

- Beslissingen maken aan de hand van evidence based practice

### 5) Informatie management

- Informatie te zoeken en zoekfuncties vullen

### 6) Informatie/kennis uitwisselen met anderen

Zijn er nog andere competenties die nog niet besproken zijn, maar die wel van belang zijn tijdens het mentorschap?

**Bijlage III: Logboek**

Datum	Bijzonderheden
28-02-2017	<p>Interview 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eerste interview</li> <li>- Collega was in het begin aanwezig in de ruimte</li> <li>- Eén onderbreking</li> <li>- Duur: 69 minuten</li> </ul>
03-03-2017	<p>Interview 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Drie onderbrekingen, waarvan één langdurige onderbreking</li> <li>- Duur: 61 minuten</li> </ul>
07-03-2017	<p>Interview 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen bijzonderheden</li> <li>- Duur: 38 minuten</li> </ul>
08-03-2017	<p>Naar aanleiding van een reflectiemoment op de eerste drie interviews is ervoor gekozen om eerst te bevrage hoe portfoliomentoren invulling geven aan het mentorschap, om vervolgens de achterliggende kennis en attitudes te bevrage.</p>
09-03-2017	<p>Interview 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duur: 43 minuten</li> </ul>
15-03-2017	<p>Interview 5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eén onderbreking</li> <li>- Duur: 43 minuten</li> </ul>
22-03-2017	<p>Interview 6</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen bijzonderheden</li> <li>- Duur: 24 minuten</li> </ul>
22-03-2017	<p>Interview 7</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen bijzonderheden</li> <li>- Duur: 35 minuten</li> </ul>

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

- 23-03-2017 Interview 8
- Twee onderbrekingen
  - Duur: 37 minuten
- 23-03-2017 Interview 9
- Eén onderbreking
  - Duur: 32 minuten
- 27-03-2017 Interview 10
- Eén onderbreking
  - Duur: 42 minuten
- 30-03-2017 Interview 11
- Eén onderbreking
  - Duur: 44 minuten
- 03-04-2017 Interview 12
- Eén onderbreking
  - Duur: 46 minuten
-

## **Bijlage IV: Passieve toestemmingsverklaring**

### **INFORMATIE BROCHURE VOOR DEELNEMENDE MENTOREN**

Beste mentor,

Zoals u inmiddels heeft vernomen, zal er een afstudeeronderzoek van een master student onderwijswetenschappen van de Universiteit Utrecht plaatsvinden binnen het MMC. Voordat het onderzoek begint, is het belangrijk dat u op de hoogte bent van de procedure die in dit onderzoek wordt gevolgd. Lees daarom onderstaande tekst zorgvuldig door en aarzel niet om opheldering te vragen over deze tekst, mocht deze niet duidelijk zijn. De onderzoeker zal eventuele vragen graag beantwoorden.

Als u bezwaar heeft tegen deelname aan dit onderzoek, dient u dit te kennen geven door het strookje onderaan deze brief in te vullen en toe te sturen naar de onderzoeker, Marcella de Win ([Marcella.de.Win@mmc.nl](mailto:Marcella.de.Win@mmc.nl)).

#### **DOEL VAN HET ONDERZOEK**

Het doel van het onderzoek is om zicht te krijgen op de benodigde competenties van mentoren die coassistenten en semi-artsen begeleiden en beoordelen met behulp van het portfolio. Hiervoor zullen er interviews worden gehouden met mentoren van het MMC. Deelnemende mentoren zullen op geen enkele manier beoordeeld worden naar aanleiding van hun antwoorden.

#### **GANG VAN ZAKEN TIJDENS HET ONDERZOEK**

In maart zal de onderzoeker het MMC bezoeken om interviews af te nemen bij u en andere mentoren. De interviews nemen maximaal 60 minuten in beslag. Tijdens de interviews worden er geluidsopnames gemaakt die later getranscribeerd zullen worden. Aan de hand van de resultaten van deze interviews, worden benodigde competenties voor mentoren onderzocht.

#### **VERTROUWELIJKHEID VAN GEGEVENS**

Alle onderzoeksgegevens blijven volstrekt vertrouwelijk en worden anoniem verwerkt. De gegevens worden alleen voor opleidings- en onderzoeksdoeleinden gebruikt. De gegevens zullen daarmee niet ter beschikking gesteld worden aan derden zonder uw uitdrukkelijke toestemming en alleen in anonieme gecodeerde vorm. De sleutel voor deze gegevens is in het bezit van de onderzoekers en zal niet uit handen worden gegeven.

#### **VRIJWILLIGHEID**

Deelname is vrijwillig. Als u besluit af te zien van deelname aan dit onderzoek, zal dit op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Als u tijdens het onderzoek zelf besluit uw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Tevens kunt u tot 1-5-2017 alsnog uw toestemming om gebruik te maken van uw gegevens intrekken. U kunt uw medewerking dus te allen tijde staken zonder opgave van redenen. Mocht u uw medewerking staken, of achteraf (zij het voor 1-5-2017) uw toestemming intrekken, dan zullen uw gegevens worden verwijderd uit onze bestanden en vernietigd.

#### **NADERE INLICHTINGEN**

Mocht u vragen hebben over dit onderzoek, vooraf of achteraf, dan kunt u zich wenden tot de verantwoordelijke onderzoeker Marcella de Win, email: [Marcella.de.Win@mmc.nl](mailto:Marcella.de.Win@mmc.nl) Voor eventuele klachten over dit onderzoek kunt u zich wenden tot Willem Koops (onderwijskundige binnen het MMC), email: [W.Koops@mmc.nl](mailto:W.Koops@mmc.nl)

**GEEN TOESTEMMING**

Dit formulier hoort bij de schriftelijke informatie die u heeft ontvangen over het onderzoek. Met ondertekening van dit formulier verklaart u dat u GEEN toestemming geeft voor deelname aan het onderzoek.

**Naam:** .....

**Geeft GEEN toestemming voor deelname aan het onderzoek van de Universiteit van Utrecht.**

**Handtekening:** .....

**Datum:** .....

**BIJ STAKEN VAN MEDEWERKING DIT FORMULIER GRAAG VOOR 1 MEI 2017 INLEVEREN  
BIJ MARCELLA DE WIN ([Marcella.de.Win@mmc.nl](mailto:Marcella.de.Win@mmc.nl))**

**Bijlage V: Memo's**

<b>Code voor</b>	<b>Code na</b>	<b>Conclusie na constant comparison</b>
- Verantwoordelijkheid_Co	- Verantwoordelijkheid_Leerproces	Het verschil tussen deze codes is onduidelijk en het is onduidelijk hoe deze zich tot elkaar verhouden.
	* Geleerd_In_Bachelorfase	
- Zelfsturende vaardigheden _faciliteren	* Invloed_Systemem	
	Vergroten_Zelfsturende_Vaardigheden	
	* Faciliteren_co	
	* Rolmodel SDL	
- Def_leerdoelen	- Def_leerdoelen	Codes zijn niet allesomvattend.
* Onvoldoende_Competent	*Onvoldoende_Competent	
* Norm_Stellen	* Feedback_Geven	
	* Ideeën_Aandragen	
- Relatie	- Relatie	Codes zijn niet voldoende onderscheidend.
* Vertrouwensrelatie	* Betrouwbaar	



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

\* Transparant

- Motiveren\_Inspireren

\* Relativeren

\* Normaliseren

-Motiveren\_Inspireren

\* Relativeren

Codes zijn niet voldoende onderscheidend.

- Prof\_Ontwikkeling\_I

\* Oriënteren\_specialismen

\* Bevragen\_Interesses\_I

\* Doelgericht\_Keuzes

\* Kwaliteiten\_bespreken

- Prof\_Ontwikkeling

\* Oriënteren\_specialismen

\* Kritische\_Reflectie

\* Doelgericht\_Keuzes

Bevragen interesses en kwaliteiten bespreken valt onder kritische reflectie op professionele ontwikkeling.

\* Signaleren van problemen

- Coaching\_Behoefte\_Achterhalen

\*Behoefte\_Toetsen

\* Proactief

\* Signaleren\_Problemen

\* Vaste\_Contactmomenten

\* Vraaggericht

Stond eerst als aparte code, maar valt onder coachingbehoefte (onuitgesproken).

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

* Interesses_Achterhalen	* Oriënteren_Specialismen	Codes zijn niet voldoende onderscheidend.
* Oriënteren_Specialismen		
* Kwaliteiten / valkuilen	- Pers_Ontwikkeling	Het ontdekken van je kwaliteiten en valkuilen is een onderdeel van je persoonlijke ontwikkeling.
* Persoonlijke ontwikkeling		
* Professionele ontwikkeling	- Kritische reflectie	Professionele ontwikkeling is een onderdeel van kritische reflectie (reflecteren op persoonlijk & professionele zaken).
* Kritische reflectie	* Pers_ontwikkeling	
	* Prof_ontwikkeling	
* Transparant	* Betrouwbaar	Codes zijn niet voldoende onderscheidend
* Vertrouwelijk		
* Vraaggericht	* Vraaggericht (visie op het mentorschap)	Wat is het verschil?
* Benaderbaar	* Benaderbaar (houding)	
- Coaching behoefte	* Doorverwijzen:	Wat is het verschil tussen doorverwijzen & gebruik positie & netwerk?
* Faciliteren	Naar een professional uit een andere beroepstak	

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

\* Doorverwijzen of een collega uit het netwerk van de mentor

\*Gebruik\_Positie\_Netwerk

\*Gebruik\_Positie\_Netwerk:

Mentor zet eigen positie als medisch specialist in t.o.v. collega's om zaken voor elkaar te krijgen

In de derde fase van het coderen is er structuur  
aangebracht tussen de codes.

Attitude: Hier zijn alle aspecten van Houding van de subcode relatie onder komen te vallen.  
Inclusief de 'visie/houding' van een mentor t.o.v. verantwoordelijkheid van de co in het leerproces en het portfolio.

Kennis: hier zijn alle codes die vielen onder de code Vormgeven\_Mentorschap aan gekoppeld.

Vaardigheden: Alle dingen die ze dóen, werkwoorden.

Toch hoofdcodes Kennis, Vaardigheden, Attitude genomen om structuur aan te brengen in de codes.

Codes die hier niet onder vielen zijn ondergebracht in de categorie: overig.

Hierdoor zijn codes komen te vervallen, subcodes opgesplitst

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

- Relatie:	- Vaardigheden	Consequenties onderverdeling hoofdcodes
* Co_leren_Kennen	* Relatie_Opbouwen	Kennis, Vaardigheden, Attitude:
* Afstand		
* Match_Co	- Attitude	Codes die zijn komen te vervallen en subcodes
* Houding	* Houding	zijn onder andere hoofdcodes ondergebracht.
	- Overig	
	* Afstand	
	* Match_Co	
	‘Meer smart eigenlijk. Nog kleiner. Dat is ook iets wat wij in onze opleidingsgroep bespreken met onze ANIOS en AIOS’	Consequenties onderverdeling hoofdcodes Kennis, Vaardigheden, Attitude:
	Met deze uitspraak zegt de mentor hoe hij de coassistent helpt om de leerdoelen te definiëren, maar zegt hij ook waar hij deze kennis op baseert	Hierdoor zijn er codes die onder twee categorieën kwamen te vallen. Kennis op basis van ervaring zit soms verweven

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

	(eerdere ervaringen met ANIOS en AIOS).	in antwoorden van mentoren, waardoor deze aan twee categorieën konden worden toegewezen.
- Motiveren_Inspireren	Subcode komt te vervallen	Dit gaat bij nader inzien om motiveren /
* Dingen_Laten_Doen		inspireren op de werkvloer, niet de mentor coassistenten.
- Motiveren_Inspireren	Ervaringen delen: concrete situaties delen om de	Wat is het verschil tussen deze codes?
* Ervaringen delen	student te motiveren of inspireren	
- Kennis	Eigen ervaringen: waar een mentor zijn/haar	
* Eigen ervaringen	handelen op baseert, zonder dit te delen met de student	

---

*Noot.* Codes met een ‘-’ zijn hoofdcodes, codes met een ‘\*’ zijn subcodes.

**Bijlage VI: Codeboek**

	Naam	Omschrijving	Voorbeeld	Aantal resp.	Aantal ref.
Hoofd- categorie	Attitude (hoofdcode)	Houding, een aspect van competentie (samen met kennis en vaardigheden).	Geen voorbeeld (hoofdcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Code	Benaderbaar_F	Mentor geeft letterlijk het signaal af naar de student: als je ergens behoefte aan hebt, ben ik er voor je.	‘Ja ik vind juist dat je als mentor zonder drempel makkelijk benaderbaar moet zijn’	11	27
Code	Betrokken_F	Mentor is betrokken bij de coassistent.	‘Ik heb me voorgenomen dat op het moment waar op ze hun arts examen halen, dan probeer ik in de zaal te zijn’	2	4
Code	Betrouwbaar_F	Mentor doet wat hij zegt, zegt wat hij doet en gaat vertrouwelijk om met informatie.	‘Die buiten jouw eigen kringetje zit. Die je verder nooit meer hoeft te zien, maar die er wel is, dat als er iets is, je ergens terecht kan om een vraag te stellen’	4	9
Code	Gelijkheid_F	Mentor benaderd de coassistent op basis van gelijkheid.	‘Dat hiërarchische moet er bij de mentor af. Prima, je hebt een rolmodel. Maar wel een	3	7

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

			rolmodel waar ze je ook als ‘vriend’, dat klinkt wel heel speciaal, maar als adviseur meenemen’		
Code	Relatie_Opbouwen_F	Mentor bouwt bewust een relatie op met de coassistent.	‘Veel meer proberen in contact te komen. Je weet wat ze vriendinnetje of vriendje hebben, waar ze wonen, wat ze voor hobby’s hebben, waar ze op vakantie gaan.’	7	13
Code	toV_Portfolio_F	Hoe een mentor zich opstelt t.o.v. het portfolio: hoe kijkt hij naar portfolio en de rol van het portfolio in het mentorschap?	‘Belang van portfolio benadrukken. Dat doe ik niet’	1	6
Subcode	Doel_An_Sich_I	Niet helpend tijdens het mentorschap	‘Bij veel gaat het niet om de inhoud, maar om het halen van de eisen’	7	18
Subcode	Input_Mentorschap_I	Helpend tijdens het mentorschap	‘Ik weet anders totaal niet hoe iemand is. Ik lees ze wel. Omdat ik dat nodig heb om te weten hoe iemand is. Wat anderen er van vinden’	12	29

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Code	tov_Verantwoordelijkheid _Leerproces_Co_F	Hoe een mentor zich opstelt in zijn rol: hij ziet de coassistent als verantwoordelijke in zijn/haar leerproces.	‘Wat ik vind, het is niet mijn opleiding. Het is de opleiding van de coassistent. Het is ook aan de coassistent om dan te bepalen wat je eruit wilt halen’	12	42
Subcode	Geleerd_In_Bachelorfase _I	Mentor geeft aan dat coassistenten SDL vaardigheden reeds geleerd hebben in de bachelorfase en dat zij hier geen ondersteuning (meer) in nodig hebben.	‘Nou die opleiding in Maastricht is ook al wel zo denk ik, dat ze voor een deel zelfsturender zijn dan op andere faculteiten. Er wordt veel van ze verwacht om ook die voortgang te laten zien in je studieproces. Letterlijk, met toetsen. Maar ook binnen zo’n onderwijsblok’	3	7
Subcode	Invloed_Systeem_I	De manier waarop het mentorschap is opgezet nodigt al uit tot zelfsturing van de student.	‘Als ik weet dat ik mentor wordt van iemand, dan is het idee van de universiteit dat de assistent mij zelf moet benaderen’	2	3
Hoofd-categorie	Kennis	Een aspect van competentie (samen met vaardigheden en attitude).	Geen voorbeeld (hoofdcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Sub-categorie	Kennisbronnen	Waar mentoren hun kennis tijdens het	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.



COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

		mentorschap op baseren.			
Code	Eigen_Ervaringen_F	Een mentor baseert zijn handelen op eigen ervaringen, zonder deze specifiek te delen met de student.	‘Ja daar leg ik heel veel van mezelf in. Dat probeer ik mee te nemen’	10	33
Code	Ervaring_Mentorschap_I	Een mentor zet de kennis vanuit eigen 'best-practices' binnen het mentorschap in.	‘Op het moment waarop je het doet, dan komt toch de ervaring los’	5	11
Code	Informatie_Kennis_Delen_F	Mentor deelt informatie/kennis met collega's of zijn/haar eigen netwerk.	‘Dat vond ik nog best lastig. Ik heb ook wel om advies gevraagd aan een wat oudere begeleider. Ik loop hier nu in vast. Zie ik dit nu goed? Ik zou het zus en zo beoordelen. Maar zij zelf doet het zo.. Dat vond ik wel fijn om daar met een ouder iemand over te sparren die al heel veel ervaring heeft’	3	4
Code	Input_Andere_Cursussen_I	Mentor zet kennis in die hij heeft opgedaan tijdens trainingen / cursussen.	‘Verder heb ik allerlei trajecten. Zoals medisch leiderschap enzo. Dan krijg je wel wat tools mee, om die in te zetten’	3	4
Code	Intuïtie_F	Mentor vervult zijn rol in op basis van zijn	‘Ik doe ook maar wat. Wat ik denk dat goed	7	9

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

		gevoel.	is'		
Subcategorie	Onvoldoende_Kennis	Mentor geeft aan onvoldoende kennis te bezitten om zijn rol naar eigen wens te vervullen.	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Subcode	Anticiperen_Op_Kennis aat_I	Mentor constateert dat hij kennis mist om zijn rol goed in te vullen en reageert hierop door proactief op zoek te gaan naar de benodigde informatie.	'Ik heb een keer een boekje gekocht: heel de dokter. Ik heb een paar van die boekjes zelf gekocht, omdat ik dacht: ik moet iets gaan weten als ik die studenten straks voor me heb'	1	1
Subcode	Onvoldoende_Compotent _Leerdoelen_I	Mentor geeft aan dat hij zichzelf onvoldoende competent voelt om goede leerdoelen op te stellen.	'Het is gewoon heel moeilijk om goede concrete leerdoelen te maken. SMART en waar hebben wij dat nou geleerd. Ik ben medisch specialist. Geen onderwijskundige of wat dan ook. En uhm. Ja. Ik zou, ik denk best dat je leerdoelen nog concreter kunt maken'	4	12
Subcode	Onvoldoende_Kennis_Re	Mentor geeft aan dat hij zichzelf	'Verder hebben ze mij nooit geleerd hoe ik	4	10

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

	flectie_I	onvoldoende competent voelt om co's te ondersteunen bij reflectie.	daar iets in moet doen. We hebben binnenkort weer een training, ik ben benieuwd'		
Subcode	Onvoldoende_Kennis_Zelfsturende_Vaardigheden_F	Mentor geeft aan dat hij zichzelf onvoldoende competent voelt om co's te ondersteunen bij reflectie.	'Maar ik zou niet weten hoe ik verder hun zelfsturende vaardigheden zou moeten vergroten'	2	2
Hoofd-categorie	Vaardigheden	Een aspect van competentie (samen met kennis en attitude).	Geen voorbeeld (hoofdcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Sub-categorie	Coaching_Behoefte_Achterhalen_I	In de literatuur beschreven doelstelling van het mentorschap.	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Code	Behoefte_Toetsen_I	De mentor vraagt letterlijk aan de coassistent: heb je ergens nog behoefte aan?	'En die heb ik gesproken en omdat ik dus wist dat jij zou komen heb ik hem gevraagd van; waar hij behoefte aan heeft. Of waar hij nog meer behoefte aan heeft dan wat wij doen'	4	7
Code	Proactief_I	Mentor gaat zelf actief op zoek naar eventuele coaching behoeften van de	'Het is echt een beetje aftasten waar ze behoefte aan hebben. Ik probeer er een beetje	1	4

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

		coassistent.	proactief in te zijn. Ik kan natuurlijk wel zeggen, je mag bellen als er iets is. Ik kan me nog herinneren dat je niet weet waar je mogelijk tegenaan kan gaan lopen of wat lastig kan zijn'		
Code	Signaleren_Problemen_I	Mentor is proactief indien hij problemen signaleert.	'Ik zie de coachrol meer in de begeleiding van het hele proces en eigenlijk met name als er dingen mis gaan. Als er beoordelingen helemaal fout zijn gegaan, of fout zijn begrepen. Of als er intercollegiale dingen aan de hand zijn. In de groep moeten ze het vooral zelf doen met de opleiders en begeleiders'	9	21
Code	Vaste_Contactmomenten_I	Mentor heeft contact met de coassistent op vooraf gestelde momenten.	'Er zijn natuurlijk vaste punten in dat hele masterplan wanneer je elkaar moet zien'	9	24
Code	Vraaggericht_I	Mentor faciliteert de coassistent op basis van een uitgesproken behoefte.	'Ja. Ik heb tegen allemaal gezegd van, als er iets is, dan ben je altijd welkom. Tussendoor'	9	24

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Subcode	Doorverwijzen_F	Mentor verwijst de coassistent door naar iemand uit zijn/haar netwerk of een andere specialist die de coassistent kan faciliteren in zijn/haar behoefte.	‘Een meisje wilde tropengeneeskunde, een vriend van mij heeft in de tropen gezeten, hup erheen’	7	16
Subcode	Faciliteren_F	Mentor faciliteert coassistent zelf in zijn/haar behoefte.	‘Dan heb ik contact als er dingen zijn. Soms doe ik dat telefonisch, soms is het alleen een startdocument waar ik naar moet kijken. Soms is er een gerichte vraag: er is een probleem, daar moet iets mee. Maar ik doe het wel vraaggericht’	7	15
Code	Monitoren_Comp_Ontwikkeling_F	Mentor volgt de competentieontwikkeling van de coassistent.	‘Ja heel veel van die beoordelingen, kpb’s en dat soort dingen die lees je dan door als mentor. Wat is er allemaal gebeurd? Dan zijn het er zo veel dat je het niet meer bij kan houden, dan pak je er een paar uit’	8	24

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Sub-categorie	Motiveren_Inspireren_I	In de literatuur beschreven doelstelling van het mentorschap.	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Code	Andere_Specialismen_I	Mentor probeert de coassistent te motiveren/inspireren voor andere specialismen (niet alleen het specialisme wat de coassistent later wil uitoefenen).	‘Soms zie je al meisjes die kinderarts willen worden die vanaf het begin alles doen en laten om kinderarts te worden. Dat is ook jammer. Je moet bij sommige mensen een duwtje geven en bij anderen moet je zorgen dat ze verder kijken. Het is ook heel leuk, je maakt dingen mee die anderen nooit mee zullen maken’	4	9
Code	Ervaringen_Delen_F	Concrete situaties delen om de student te motiveren of inspireren	‘Soms vertel je zelf ook wel eens iets die je lastig hebt gevonden. Je bent zelf ook coassistent geweest. Je bent ook tegen dingen aangelopen die je lastig vond’	8	15
Code	Relativeren_F	Mentor relateert ervaringen, ervaart coassistenten al als gemotiveerde studenten.	‘Ze vinden het hartstikke spannend om vanuit de bachelor fase naar de master fase te gaan. Je moet ze echt een beetje steunen en helpen	10	37

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

			en zeggen dat het wel goed komt. Dat er al velen voor hen zijn gegaan dus dat het ook hun gaat lukken'		
Sub-categorie	Ondersteunen_Reflectie_F	In de literatuur beschreven doelstelling van het mentorschap.	Geen voorbeeld (subcategorie)		
Code	Geen_Ondersteuning_F	Mentor biedt geen ondersteuning bij reflectie.	'Zo ga in detail ga ik er niet mee om. Ik moet zeggen a) dan vraag je van mij veel meer voorbereiding. B) De meeste coassistenten schrijven ook hun reflecties niet op dat niveau, zo diep, dat ze op ieder puntje willen excelleren'	3	8
Subcode	Ondersteuning_Werkvloer_F	Mentor ziet ondersteunen bij reflectie als taak van collega's op de werkvloer.	'Ja ik moet zeggen, de coassistenten die bij ons een coschap snijdend volgen, in welke mate wij die kritische reflectie doen als werkplekbegeleider versus hoe ik die rol zie als mentor. Nou, kijk iemand die hier twaalf weken heeft rondgelopen, die kan ik een	1	2

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

			kritischere zelfreflectie laten doen dan iemand die ik eens een keer zie en daarna iets op papier lees. Dat is een stuk lastiger'		
Code	Onderst_Pers_Ontwikkeli ng_F	Reflecteren op persoonlijke problemen en persoonlijke kwaliteiten / valkuilen, zonder dit direct te koppelen aan een specialisme.	'Nou ja, een tijd geleden was er wel een issue.. Hier kan ik het alleen niet over hebben. Ik vond het wel knap dat ze daarmee kwam. Het gebeurt dus wel'	6	9
Sub-categorie	Onderst_Prof_Ontwikkeli ng_F	Het reflecteren op de professionele ontwikkeling van de coassistent.	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Subcode	Doelgericht_Keuzes_F	Op basis van reflecties op de professionele ontwikkeling (oriëntatie op specialismen), keuzes maken in het masterspoor.	'Ik heb soms wel eens co's die ik daarin prikkel; dan kom ik ze tegen en dan zeggen ze, nu weet ik het. Ik wil KNO arts worden. Dan zeg ik; dan moet je vanaf nu alles daarop zetten. Want je bent niet de enige die dit wil. Iedere plek die er is, daar zijn er vijf kandidaten'	8	30
Subcode	Oriënteren_Specialismen_	Onderzoeken wat de specialismen inhouden	'Ja, ik denk dat het voor mij makkelijker om	12	53



COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

	I	en of dit aansluit bij interesses en eigenschappen van de coassistent.	die hapklare brokken ervan te maken. Je kan het heel leuk vinden om trauma chirurg te worden, maar, als je een boor eng vindt en iemand bent die klusjes thuis altijd maar aan een ander over laat. Dan is jouw persoonlijkheid dus niet zo dat je dat leuk vindt om te doen. Dan is er misschien een andere motivatie. Maar als je iemand bent die praalwagens mee maakt met de carnaval, dan ben je ook buiten je vakgebied een doener'		
Subcode	Vakinhoudelijke_Vaardigheden_F	Reflecteren op vakinhoudelijke vaardigheden van de coassistent.	'Wel van goh, je vindt dat mijn amnese onvolledig was. Dan zeg ik ja. Als ik jou moet uitleggen als iemand die komt met dit en dit.. en je vraagt niet of ze roken ja/nee. Dan vind ik dat je amnese onvolledig is. Dan is het toch meer feitelijk zeg maar'	5	8
Code	Ondersteuning_Algemeen	De manier waarop mentor in zijn	'Precies wat je zegt. Kritisch zijn naar ze	7	16

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

		algemeenheid ondersteund bij reflectie.	vertellen. Maar wel positief blijven'		
Sub-categorie	Ondersteuning_Def_Leerdoelen_I	In de literatuur beschreven doelstelling van het mentorschap.	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Code	Geen_Ondersteuning_T	Mentor biedt geen ondersteuning aan de coassistent in het opstellen van leerdoelen.	'Tot nu toe doen ze dat eigenlijk zelf allemaal hoor. Eigenlijk hebben ze daar geen ondersteuning bij nodig. Dat hebben ze blijkbaar in de opleiding al zo geleerd om dat zo te formuleren hoor. Eigenlijk zetten ze dat al in die documenten klaar'	5	8
Subcode	Overvragen_Co_F	Mentor geeft zijn mening over het feit dat coassistenten zelf leerdoelen moeten definiëren tijdens de co'schappen.	'Ik denk dat er ook wel te veel van ze verwacht wordt. Dat ze van te voren weten wat ze gaan leren. Dat het daarom misschien ook wel een beetje wollig blijft'	1	7
Subcategorie	Vormen_Ondersteuning_F	Vormen van ondersteuning bij het definiëren van leerdoelen	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Subcode	Afbouwen_Ondersteuning_F	De student groeit in het opstellen van leerdoelen, waardoor de mentor zijn	'Daar krijgen ze dan wel gevoel voor. Ik denk dat er in het begin wat meer sturing	1	1

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

ondersteuning hierin afbouwt.

nodig is. Daarna weten ze zelf toch ook al snel dingen te begrijpen’

Subcode	Belang_Leerdoelen_I	Mentor bespreekt het belang van leerdoelen.	<p>‘Een coschap is toch gewoon; je komt binnen ergens en je gaat met het dagelijkse werk beginnen. Je loopt gewoon mee, langzamerhand ga je steeds meer zelf taakjes krijgen. Dat is niet het ideale iets; ik moet nu perse van te voren opschrijven van dit wil ik hier leren. Dit wil ik er uit halen. Dat is natuurlijk het moeilijke van de onderwijskunde in de geneeskunde. Dat is een heel moeilijk iets denk ik hoor. Uiteindelijk staat onderwijskunde ver af van hoe het in de praktijk in de geneeskunde gaat. De praktijk in de geneeskunde is gewoon; een co loopt in het begin mee. Daarna gaat</p>	1	4
---------	---------------------	---	---	---	---

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

			hij steeds meer zelf doen. Dan is het coschap klaar'		
Subcode	Feedback_Geven_F	Mentor reageert op / spart over gestelde leerdoelen.	'Als er hele stomme dingen in staan, dan zeg ik er iets van'	10	30
Subcode	Ideeën_Aandragen_F	Ideeën voor thema's aandragen waar een leerdoel op gebaseerd kan worden en ideeën aandragen hoe deze thema's 'geoeffend' kunnen worden in de praktijk.	'Niet zo zeer fixeren op die ziektebeelden. Ook het logische denken binnen een vak, wat zijn de aandachtspunten in het vakgebied? Om je daar specifiek op te richten'	5	17
Subcode	Terugblik_Leerdoelen_I	Mentor ziet leren als een cyclisch proces: kijkt met de coassistent terug op gestelde leerdoelen.	'Ik denk dat als ik er nu over nadenk, dat ik nooit terug kom op het startdocument. Dat ik dat nooit met ze bespreek. Hoe is dat geweest. Maar daar is ook de ruimte en tijd niet voor. Wat heb je nu uiteindelijk geleerd'	6	6
Subcode	Verwijzen_Canmeds_F	Mentor verwijst coassistent (ter inspiratie) naar reeds gestelde leerdoelen op basis van de CANMeds competenties.	'Ze hebben een heel competentiemodel, wat willen ze waar leren en wat moet er. Dat is allemaal vrij goed omschreven'	2	2
Sub-categorie	Ondersteuning_Samenstel	In de literatuur beschreven doelstelling van	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

	len_Portfolio_F	het mentorschap.			
Code	Geen_Ondersteuning	Mentor biedt geen ondersteuning bij het samenstellen van het portfolio	‘Ik controleer het ook niet. Ik controleer niet of het compleet is. Ik ga er vanuit dat degene op de werkplek waar ze hun coschap hebben gelopen, daar wordt de beoordeling goedgekeurd en beoordeeld of het portfolio compleet is. Dat is ook niet te doen he. Het is echt enorm’	6	11
Code	Vormen_Ondersteuning_T	Vormen van ondersteuning die door mentoren geboden worden.	‘In het begin, bij het eerste startdocument en de beoordeling daarvan, kijk je naar de variatie tussen de verschillende competenties. Meestal zit dat er wel in’	4	5
Sub-categorie	Vergroten_Zelfsturende_Vaardigheden_F	In de literatuur beschreven doelstelling van het mentorschap.	Geen voorbeeld (subcategorie)	n.v.t.	n.v.t.
Code	Geen_Ondersteuning	Mentor biedt geen ondersteuning bij het vergroten van de zelfsturende vaardigheden.	‘Ja tot hoe ver moet je gaan vind ik dan ook wel weer een vraag. Voor de begeleiding van de studenten. Daar heb ik geen antwoord op’	4	6

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Code	Onderdeel_Werk_I	Hoe de mentor SDL ziet als onderdeel van de dagelijkse praktijk.	‘Wij zitten in een vakgebied waarbij je niet anders weet dan dat je je literatuur bijhoudt. Nieuwe operatie technieken, congressen en dingen hoort. Dat is gewoon inherent aan ons vak. Dus dat is niet iets waar je speciaal iets voor moet doen. Dat is gewoon onderdeel van. Ik zou niet kunnen werken als ik dat niet zou doen. Dus ik denk dat daar niet speciaal aandacht aan wordt besteed. Omdat dat een soort van normale gang van zaken is’	8	31
Code	Vormen_Ondersteuning_I	Mentor ondersteund de coassistent in het ontwikkelen van zelfsturende vaardigheden.	‘Ze leren zelf, ze zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Als daar vragen over zijn, of tips of trucs nodig zijn, dan zijn we daarvoor’	5	7
Subcode	D.m.v._Rolmodel_SDL_ T	Hoe de mentor zijn rol als SDL ziet in het mentorschap.	‘Dat is een lastige. Een rolmodel zijn. In het geleer’	11	37

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

*Noot.* De letters achter de codes (I, F of T) duiden op de fase waarin de code tot stand is gekomen. Het aantal respondenten (resp) geeft het aantal interviews aan waarin de code naar voren is gekomen. Het aantal referenties (ref) geeft aan hoe vaak de code in totaal naar voren is gekomen.

## Bijlage VII: Codeboom en Hiërarchiediagram

### Codeboom

#### Kennis

##### Kennisbronnen

##### Impliciete kennis

Ervaring mentorschap

Eigen ervaringen

Intuïtie

##### Expliciete kennis

Informatie/kennis delen

Input andere cursussen

##### Onvoldoende Kennis

Onvoldoende kennis leerdoelen

Anticiperen op kennishiaat

Onvoldoende kennis reflectie

Onvoldoende kennis zelfsturende vaardigheden



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

### Vaardigheden

#### Motiveren/inspireren

Evaringen delen

Andere specialismen

Relativeren

#### Ondersteunen reflectie

Geen ondersteuning

Ondersteuning persoonlijke ontwikkeling

Ondersteuning professionele ontwikkeling

Doelgericht keuzes

Oriënteren specialismen

Vakinhoudelijke vaardigheden

Ondersteuning algemeen

#### Coaching behoefte achterhalen

Vaste contactmomenten

Vraaggericht

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Doorverwijzen

Faciliteren

Gebruik positie mentor

Behoefte toetsen

Signaleren problemen

Proactief

Ondersteuning definiëren leerdoelen

Vormen van ondersteuning

Verwijzen CanMeds

Terugblik leerdoelen

Ideeën aandragen

Feedback geven

Belang leerdoelen

Afbouwen ondersteuning

Geen ondersteuning

Overvragen co

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Geen ondersteuning

Vergroten zelfsturende vaardigheden

Vormen ondersteuning

D.m.v. rolmodel

Geen ondersteuning

Onderdeel werk

Ondersteuning samenstellen portfolio

Vormen van ondersteuning

Geen ondersteuning

Monitoren competentie ontwikkeling

Summatief beoordelen

Attitude

T.o.v. SDL

T.o.v. portfolio

Benaderbaar

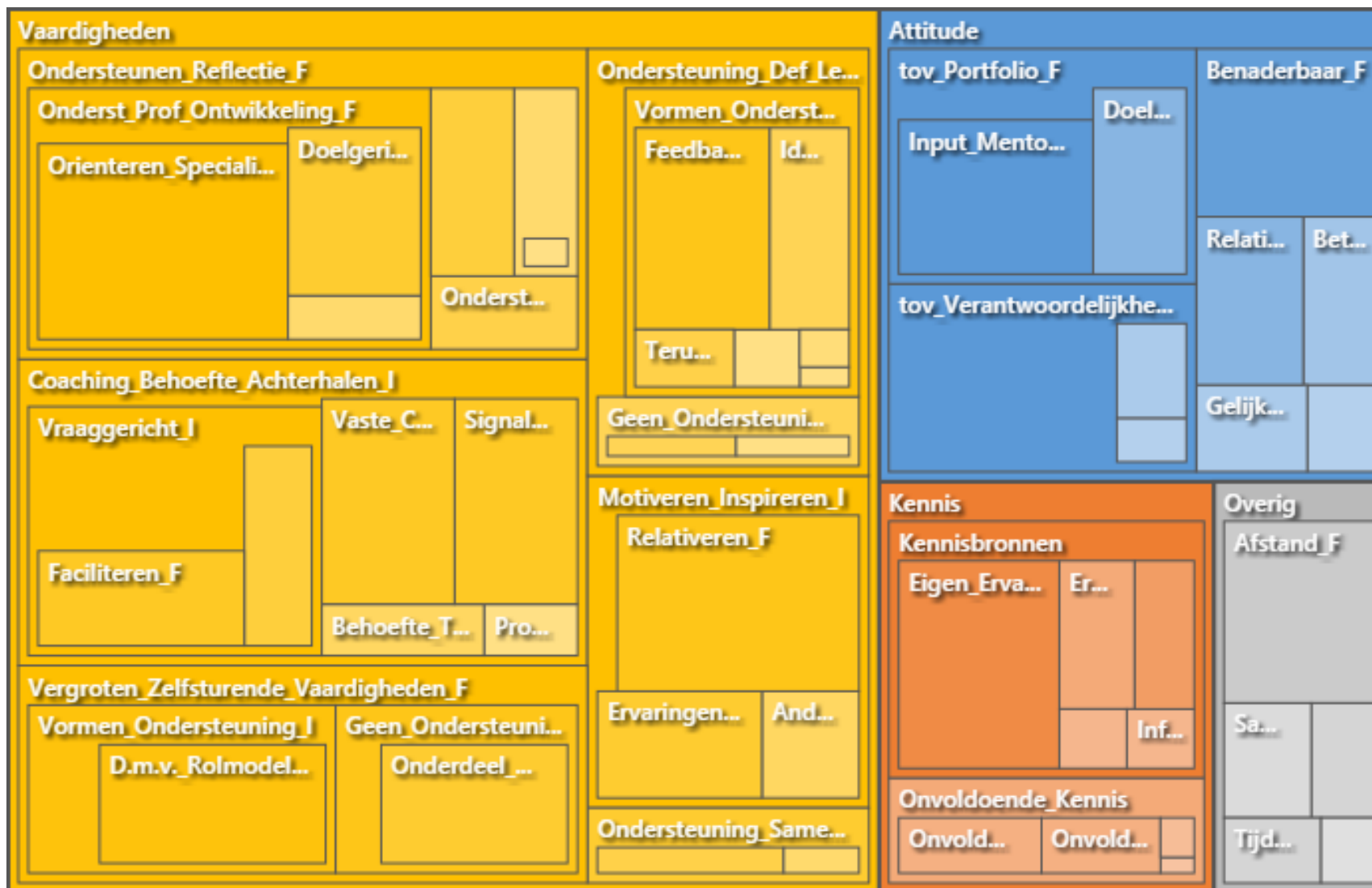
Gelijkheid

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Betrouwbaar

Betrokken

**Hierarchiediagram**



**Bijlage VIII: Resultaten bespreking codeboom**

Code voor	Code na	Conclusie
- Kennis:	- Kennis:	Eigen ervaringen, informatie/kennis delen, input
* Anticiperen_op_Kennishiaat	* Anticiperen_op_Kennishiaat	andere cursussen en intuïtie zijn allemaal
* Eigen_Ervaringen_F	* Kennisbronnen (Eigen ervaringen, ervaring	kennisbronnen.
* Informatie_Kennis_Delen	mentorschap, informatie/kennis delen, input andere	
* Input_Andere_Cursussen	cursussen, intuïtie)	
* Intuïtie	* Onvoldoende kennis	
* Onvoldoende_Kennis		
- Ondersteunen_Reflectie	- Ondersteunen_Reflectie	Mate van reflectie zegt iets over de coassistent, niet
* Mate_van_reflectie	* Geen_Ondersteuning (onvoldoende kennis)	over de ondersteuning. Geen ondersteuning bieden
* Thema's	* Vormen_van_ondersteuning	(door onvoldoende kennis) is er aan toegevoegd.
* Vormen_van_ondersteuning	(ondersteuning_algemeen, ondersteuning_pers_ontwikkeling, ondersteuning_prof_ontwikkeling)	

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Ondersteuning_Samenstellen_Portfolio	- Ondersteuning_samenstellen_portfolio * Geen_Ondersteuning * Wel_Ondersteuning (variatie)	Geen ondersteuning bieden (door onvoldoende kennis) is er aan toegevoegd.
- Ondersteunen_Opstellen_Leerdoelen * Leerdoelen_Onvoldoende_Compotent	- Kennis * Onvoldoende Kennis (anticiperen, leerdoelen, reflectie) * Kennisbronnen	Daar waar geen ondersteuning wordt geboden bij het opstellen van leerdoelen (vaardigheden), wordt dit ook gecodeerd onder onvoldoende 'kennis'.
- Ondersteunen_Reflectie * Onvoldoende_Kennis_Reflectie	- Kennis * Onvoldoende_Kennis_Reflectie	Daar waar geen ondersteuning wordt geboden bij reflectie (vaardigheden), wordt dit ook gecodeerd onder onvoldoende 'kennis'.
Overvragen_Co	Code komt te vervallen.	Wat betekent dit voor de ondersteuning? Uiteindelijk wordt niet gezegd dat de portfoliomentor hierdoor meer ondersteuning geeft / constant ondersteuning geeft. Hierdoor komt de

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Vergroten_Zelfsturende_Vaardigheden_F	-Wel Ondersteuning (d.m.v. rolmodel SDL)	code te vervallen.
- Faciliteren	- Geen ondersteuning	De subcodes laten niet duidelijk zien wat dit voor de ondersteuning betekent. Daarom wordt er onderscheid gemaakt tussen wel/geen ondersteuning. Als een portfoliomentor zichzelf ziet als rolmodel, valt dit als subcode onder wel ondersteuning.
- SDL		
- ..		

---



**Bijlage IX: Resultaten bespreken codering R8**

<b>Fragment</b>	<b>Code onderzoeker 1</b>	<b>Code onderzoeker 2</b>	<b>Conclusie</b>
Als ik weet dat ik mentor wordt van iemand, dan is het idee van de universiteit dat de assistent mij zelf moet benaderen.	Invloed_Systeem_I	Invloed_Systeem_I	Direct overeenstemming
Als onderdeel van het groeien in zelfstandigheid moeten ze mij bellen of mailen. Dat doen de meeste mensen ook.	Faciliteren_Co_I	Faciliteren_Co_I	Direct overeenstemming
Dan maak ik eerst een oriënterende afspraak. Dan laat ik hun iets vertellen over wie ze zijn. Ik vertel zelf iets over mijn achtergrond, waarom ik het vak leuk vind,	Relatie_Opbouwen_Co	Relatie_Opbouwen_Co	Direct overeenstemming
Het is echt een beetje aftasten waar ze behoefte aan hebben. Ik probeer er een beetje proactief in	Proactief_I	Eigen_Ervaringen_F	Opgedeeld in twee delen:

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

te zijn. Ik kan natuurlijk wel zeggen, je mag bellen als er iets is. Ik kan me nog herinneren dat je niet weet waar je mogelijk tegenaan kan gaan lopen of wat lastig kan zijn. Dus ik probeer ze ook een beetje op dingen voor te bereiden. Ik was heel enthousiast toen ik begon. Wat ik soms lastig vond is dat ik het gevoel had dat ik in de weg stond. Dat ik niet goed dingen durfde te vragen. Door deze dingen van te voren aan te geven, dat het normaal is dat je dit ervaart.

Het is echt een beetje aftasten waar ze behoefte aan hebben. Ik probeer er een beetje proactief in te zijn. Ik kan natuurlijk wel zeggen, je mag bellen als er iets is. (Proactief\_I)

Ik kan me nog herinneren dat je niet weet waar je mogelijk tegenaan kan gaan lopen of wat lastig kan zijn. Dus ik probeer ze ook een beetje op dingen voor te bereiden. Ik was heel enthousiast toen ik begon. Wat ik soms lastig vond is dat ik het gevoel had dat ik in de weg stond. Dat ik niet goed dingen durfde te vragen. Door deze dingen van te voren aan te geven, dat het normaal is dat je dit ervaart. (Eigen\_Ervaringen\_F)

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Ik was heel enthousiast toen ik begon. Wat ik soms lastig vond is dat ik het gevoel had dat ik in de weg stond. Dat ik niet goed dingen durfde te vragen. Door deze dingen van te voren aan te geven, dat het normaal is dat je dit ervaart.	Eigen_Ervaringen	Eigen_Ervaringen_F	Direct overeenstemming
Een master student zei laatst ook tegen mij, ik weet nog dat je dat in het begin tegen mij zei. Daar heb ik echt iets aan gehad. Dus dat is leuk om dat dan terug te horen. Dat ze dingen herkennen.	Proactief_I	Relativeren_F	‘Daar heb ik echt iets aan gehad’ geeft niet aan of de proactieve houding van de mentor ervoor gezorgd heeft de ervaring gerelativeerd werd. Dus: Proactief_I
Oh dat zei ze toen dat dit kon gebeuren. Dan kunnen ze het ook wat beter plaatsen.	Doelgericht_Keuzes_F	Doelgericht_Keuzes_F	Direct overeenstemming
Wat natuurlijk echt een ding is: vond ik zelf ook moeilijk, het is heel breed de geneeskunde. Wat	Doelgericht_Keuzes_F	Eigen_Ervaringen_F	Fragmenten opdelen:

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

kies je dan, wat past bij je. Wat past niet bij je.

Daar moet je toch al best vroeg in je opleiding

over na denken. Zeker nu met de huidige

structuur. Ik heb zelf in leiden gestudeerd. Dan

heb je helemaal aan het einde en keuzecoschap.

Dat heb ik in de kindergeneeskunde gedaan, wat

ook weer heeft geholpen om kinderarts te

worden.

Wat natuurlijk echt een ding is: vond ik zelf

ook moeilijk, het is heel breed de

geneeskunde. Wat kies je dan, wat past bij

je. Wat past niet bij je. Daar moet je toch al

best vroeg in je opleiding over na denken.

Zeker nu met de huidige structuur.

(Doelgericht\_Keuzes\_F)

Ik heb zelf in leiden gestudeerd. Dan heb je

helemaal aan het einde en keuzecoschap.

Dat heb ik in de kindergeneeskunde gedaan,

wat ook weer heeft geholpen om kinderarts

te worden. (Eigen\_Ervaringen\_F)

Dan kan je soms een beetje helpen bij het

Doelgericht\_Keuzes

Doelgericht\_Keuzes

Direct overeenstemming

invullen van hun keuzecoschap.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Je probeert ze een beetje uit te dagen om na te denken van wat kan ik nu goed? Wat past bij mij? Ik heb een master student gehad, die wilde misschien huisarts worden omdat haar vader dat ook was. Maar die was een controlfreak. Die wilde alles heel precies uitvogelen. Die kon moeilijk met onzekerheden omgaan, afwachten wat er gebeurt. Dan krijg je het lastig als huisarts. Een huisarts doet heel veel met de tijd.. Er komt een patiënt bij. De meeste patiënten hebben niks. Soms denk je, dit zou wel eens iets kunnen zijn. Dan spreek je met de patiënt af: na twee weken moet het over zijn anders zie ik u graag terug. En u moet me bellen als er a, b of c gebeurt. Dan is de natuur vaak je grootste vriend. Het meeste gaat vanzelf over. Maar soms ook niet. Dan moet je voortdurend	Oriënteren_Specialismen_I	Eigen_Ervaringen_F	Kennis van Huisartsen-werk, meenemen in oriënteren in specialismen. Daarom is het zowel oriënteren_specialismen als eigen_ervaringen.
---	---------------------------	--------------------	---

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

incalculeren: kan dit nu kwaad, of kan ik dit even de tijd geven? Moet ik meteen actie ondernemen? Als je heel erg een controlfreak bent en je wilt alles tot het bot uitvogelen, dan krijg je het lastig als huisarts.

M Dan probeert u eigenlijk de persoonlijkheid er in mee te nemen.

12 Ja door uit te vogelen. Ik ben natuurlijk geen psycholoog. Ik probeer de student te stimuleren om na te denken: wat kan ik nu goed? Je hebt natuurlijk van die schema's waarin je kan kijken: waar ben je goed in, wat zijn je valkuilen.

M De kernkwaliteiten.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

12 Ja wat zijn je kernkwaliteiten en welke valkuilen en uitdagingen zitten daar aan vast? Als je daar goed over na denkt voor jezelf, dan geeft het vaak ook een beetje richting in waar je nu goed in bent. Wat bij je zou kunnen passen. Het is best ingewikkeld voor zo'n student.

12 Ja. En soms moet je juist een beetje afremmen.

Relativeren\_F

Relativeren\_F

Direct overeenstemming

Want wat ook zonde is, het is ook heel leuk die coassistenten periode. Je komt op allerlei plekken in het ziekenhuis waar je anders echt niet mag komen. Dus probeer daar ook een beetje van te genieten. Ik weet nog, ik wist al snel dat ik geen chirurgie ging doen. Ik dacht: ik

Andere\_Specialismen\_I

Eigen\_Ervaringen\_F of  
Andere\_Specialismen\_I

Fragmenten opdelen:

Want wat ook zonde is, het is ook heel leuk die coassistenten periode. Je komt op allerlei plekken in het ziekenhuis waar je anders echt niet mag komen. Dus probeer

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

ben niet zo handig met mijn vingers, ik voelde me helemaal niet thuis in die sfeer daar. Ik kan me herinneren dat mijn coschap heelkunde, dat er toen op een begeven moment een grote transplantatie van een meneer die een nieuwe alvleesklier en nier kreeg. Dat was midden in de nacht. Als coassistent ben je nergens verantwoordelijk voor, dus ik had gevraagd of ik mee mocht kijken. Dus ik heb heel de nacht op de OK mee staan kijken. De volgende dag mocht ik dan thuis blijven. Dat kan je als coassistent doen. Je hebt dan toch vaak geen taak. Meestal niet tenminste. Ik dacht ik wordt geen chirurg, dus later kan ik dat nooit meer zien. Maar nu wel! Soms zie je al meisjes die kinderarts willen worden die vanaf het begin alles doen en laten om kinderarts te worden. Dat

daar ook een beetje van te genieten.

(Andere\_Specialismen\_I)

Ik weet nog, ik wist al snel dat ik geen chirurgie ging doen. Ik dacht: ik ben niet zo handig met mijn vingers, ik voelde me helemaal niet thuis in die sfeer daar. Ik kan me herinneren dat mijn coschap heelkunde, dat er toen op een begeven moment een grote transplantatie van een meneer die een nieuwe alvleesklier en nier kreeg. Dat was midden in de nacht. Als coassistent ben je nergens verantwoordelijk voor, dus ik had gevraagd of ik mee mocht kijken. Dus ik heb heel de nacht op de OK mee staan kijken. De volgende dag mocht ik dan thuis blijven. Dat kan je als coassistent doen. Je



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

is ook jammer. Je moet bij sommige mensen een duwtje geven en bij anderen moet je zorgen dat ze verder kijken. Het is ook heel leuk, je maakt dingen mee die anderen nooit mee zullen maken.

hebt dan toch vaak geen taak. Meestal niet tenminste. Ik dacht ik wordt geen chirurg, dus later kan ik dat nooit meer zien. Maar nu wel! (Eigen\_Ervaringen\_F)

Soms zie je al meisjes die kinderarts willen worden die vanaf het begin alles doen en laten om kinderarts te worden. Dat is ook jammer. Je moet bij sommige mensen een duwtje geven en bij anderen moet je zorgen dat ze verder kijken. Het is ook heel leuk, je maakt dingen mee die anderen nooit mee zullen maken. (Andere\_Specialismen\_I)

Ik hoorde u net vertellen over de kernkwaliteiten model. Is dat een tool wat u aan studenten meegeeft? Of gebruikt u dat tijdens de

Anticiperen\_Op\_Kennishiaat\_ Anticiperen\_Op\_Kennishiaat\_ Direct overeenstemming

I

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

gesprekken zelf?

12 Ik heb een keer een boekje gekocht: heel de dokter. Ik heb een paar van die boekjes zelf gekocht, omdat ik dacht: ik moet iets gaan weten als ik die studenten straks voor me heb.

Laatst liet ik dat boekje dus zien. Zo van: probeer hier even over na te denken. Of op google kan je ook van die plaatjes vinden. Dat kan best helpen.

Soms heb je een bepaald idee, dat je iets heel leuk vindt omdat het een meisjesdroom is. Of omdat iemand in je familie dat doet. Maar je weet eigenlijk niet precies wat het is, dat het misschien niet bij je past.

Hoe pakt u dat dan aan? Om iemand toch zo

Orienteren\_Specialismen\_I

Orienteren\_Specialismen\_I

Direct overeenstemming

Relatie\_Opbouwen\_F

Relatie\_Opbouwen\_F

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

snel mogelijk te leren kennen. Benaderbaar te zijn.

12 Toch een beetje te vragen. Uitnodigen om dingen te vertellen. Je probeert ze ook een beetje uit te nodigen. Dat als er wat is, dat ze contact op kunnen nemen. Wel door gesprekken inderdaad. Dat je ze probeer te leren kennen.

De een heeft daar meer behoefte aan dan de ander. Als het gewoon goed loopt. Dan hoef je natuurlijk ook niet zo veel.

Signaleren\_Problemen\_I

Signaleren\_Problemen\_I

Direct overeenstemming

Die is gestopt en wat anders gaan doen. Daar heb ik toen een paar keer tussendoor mee gebeld. Omdat ze en beetje vast liep.

Signaleren\_Problemen\_I

Signaleren\_Problemen\_I

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Een student –die is gestopt met de opleiding – dat liep ook niet zo goed. Die is naar de studenten psycholoog gegaan. Dat was boven mijn competenties.

Doorverwijzen\_F

Doorverwijzen\_F

Direct overeenstemming

Maar ik heb ook een student onder mijn hoede gehad, dat is een moslim meisje. Die heeft daar problemen mee gehad. Dat mensen vervelende opmerkingen maakte over haar hoofddoekje ofzo. Ik heb bij mijn vorige werk een collega gehad, die ook een moslim is met een hoofddoekje. Die heb ik met elkaar in contact gebracht. Dat is misschien wel leuk, dat ze iemand heeft van haar eigen achtergrond.

Doorverwijzen\_F

Doorverwijzen\_F

Direct overeenstemming

M Ja dan zet u uw eigen netwerk in om naar hulpbronnen te kijken.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

12 Ja die heb ik toen met elkaar in contact gebracht zodat ze met elkaar konden mailen en afspreken. Zo probeer je het ook een beetje te doen zeg maar.

In het begin moeten ze een startdocument maken. Dan moeten ze SMART leerdoelen opstellen. Maar ze hebben geen idee wat er allemaal op je pad gaat komen bij de coschappen. Daar moet je ze echt wel een beetje mee helpen. Dan gaan ze een coschap KNO doen. Zij weten helemaal niet zo goed wat ze dan gaan zien. Ik heb dat zelf natuurlijk ook gedaan. Dus dan kan je ze een beetje handreikingen bieden. Dat het bijvoorbeeld heel belangrijk is dat je goed leert om een

Ideeën\_Aandragen\_F

Andere\_Specialismen\_I

Context niet bekend, waardoor onderzoeker 2 anders heeft gecodeerd.

Bij nader inzien:

Maar ze hebben geen idee wat er allemaal op je pad gaat komen bij de coschappen.

(Overvragen)

Ik heb dat zelf natuurlijk ook gedaan. Dus dan kan je ze een beetje handreikingen bieden (Eigen\_Ervaringen\_I)

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

trommelvlies te beoordelen. Je ziet iets, maar wat zie je dan precies? Hoe ziet een gezond trommelvlies er uit? En van een kind dat oorontsteking heeft? Dat is echt een SMART leerdoel, wat je ook kan afspreken: ik wil leren hoe ik een gezond trommelvlies kan onderscheiden van een oorontsteking. Dat is een concreet leerdoel. Ik ga dat vijf keer samen met de KNO arts doen. Ik ga dat 3x alleen doen. Dan laat ik daar een KPB van invullen. Dat zijn dingen waarin je ze kan helpen. Vaak weten ze helemaal niet wat er precies gaat gebeuren met zo'n coschap.

M Ja inderdaad. Zij stappen daar ook maar onbevangen in. Dan is het inderdaad lastig.

Waar baseer je je leerdoelen dan op?

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

12 Dat is heel lastig.

M Dan probeer je ze eigenlijk mee ten men in een vakgebied van wat ze kunnen verwachten.

12 Ja. Je probeert een beetje te bedenken, leerdoelen die je niet alleen als je KNO arts gaat worden nodig hebt, maar als je huisarts wordt bijvoorbeeld. Wat heel veel studenten uiteindelijk worden. Dan is het heel belangrijk dat je een oor kan beoordelen.

M Ja om de meest algemene dingen van ieder vakgebied mee te kunnen krijgen.

12 Nou ze hebben de harde competenties:

Ideeen\_Aandragen\_F

Ideeën\_Aandragen\_F

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

medisch inhoudelijk en communicatie. Ze moeten bij ieder coschap een aantal medisch inhoudelijke leerdoelen en communicatie daar kunnen ze ook wel iets bedenken. Vaak willen ze dan een gesprek doen. Misschien is het goed als je zegt dat je het een keer bij wilt wonen. Maar ze hebben ook professioneel functioneren of maatschappelijk handelen. Daar zitten die andere competenties meer in. Daar probeer je ze ook wel een beetje, dat vinden ze vaak moeilijk om daar leerdoelen van op te stellen. Daar probeer je ze dan ook wel een beetje in te helpen. Één ding is bijvoorbeeld: hoe ga je er mee om als je onzeker ergens over bent. Trek je je dan terug, vraag je dan om hulp. Hoe doe je dat? Daar kan je ook wel met ze over in gesprek. Dat zijn wel vaak lastigere dingen om



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

concreet vast te leggen.

Soms probeer je ze ook een beetje uit te dagen.      Faciliteren\_F                      Faciliteren\_F                      Direct overeenstemming

Sommige assistenten hebben daar ook geen behoefte aan hoor. Dan komt het niet zo ter sprake. Dat is eigenlijk bij personen wel wisselend. Soms wordt het best persoonlijk, zoals bij dat moslim meisje over haar hoofddoekje. Dat is heel kwetsbaar natuurlijk. Dan komen zulke dingen ook wel aan de orde.

In dat geval: dat meisje heb ik in contact      Doorverwijzen\_F                      Doorverwijzen\_F                      Direct overeenstemming

gebracht met die oud collega van mij. Dat vond ze fijn. Dan heb je iemand met gelijke achtergrond. Dan kan je daar over sparren.

M Om ook vanuit ervaring te kunnen vertellen.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

En steunend te kunnen zijn.

12 Het is vooral inderdaad dat je probeert hun uit te nodigen om te bespreken waar ze tegenaan lopen.

Proactief_I	Proactief_I	Direct overeenstemming
-------------	-------------	------------------------

Soms vertel je zelf ook wel eens iets die je lastig hebt gevonden. Je bent zelf ook coassistent geweest. Je bent ook tegen dingen aangelopen die je lastig vond.

Ervaringen_Delen_F	Ervaringen_Delen_F	Direct overeenstemming
--------------------	--------------------	------------------------

M dus ook eigen ervaringen delen.

12 Ja. Dat vinden ze vaak ook leuk om eens terug te horen.

Ik heb er nu eentje die moet na gaan denken

Orienteren_Specialismen_I	Eigen_Ervaringen_F	Fragmenten opdelen:
---------------------------	--------------------	---------------------

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

over wat ze hierna wil gaan doen. Ik kan dat niet voor hun bepalen, maar je probeert ze uit te nodigen om daar over na te denken. Ik had zelf toen in die fasen: ik heb het lastig. Ik wist al snel dat ik kinderarts wilde worden. Maar daarna was het lastig: hoe pak je dat precies aan? Je praat er met meerdere mensen over. De ene zegt: je moet eerst promoveren. Maar waar dan precies op? Ik wilde eigenlijk niet zomaar op iets promoveren omdat ik dan kinderarts zou worden. De ander zei: je moet met die gaan praten. Ik heb allemaal mensen gesproken. Aan het einde moet je daar zelf een weg in zien te kiezen, wat past nu precies bij je? Dat is best heel lastig. Je bent dan nog heel jong, je bent 26-27 jaar. Je bent meestal 25 als je arts examen doet. Dan werk je een tijdje. Als je in opleiding

Ik heb er nu eentje die moet na gaan denken over wat ze hierna wil gaan doen. Ik kan dat niet voor hun bepalen, maar je probeert ze uit te nodigen om daar over na te denken. (Oriënteren\_Specialismen\_I)

Ik had zelf toen in die fasen: ik heb het lastig. Ik wist al snel dat ik kinderarts wilde worden. Maar daarna was het lastig: hoe pak je dat precies aan? Je praat er met meerdere mensen over. De ene zegt: je moet eerst promoveren. Maar waar dan precies op? Ik wilde eigenlijk niet zomaar op iets promoveren omdat ik dan kinderarts zou worden. De ander zei: je moet met die gaan praten. Ik heb allemaal mensen

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

komt ben je halverwege 30 of zo iets. Dan is je persoonlijkheid nog niet tot drie cijfers achter de komma bekend.

gesproken. Aan het einde moet je daar zelf een weg in zien te kiezen, wat past nu precies bij je ? Dat is best heel lastig. Je bent dan nog heel jong, je bent 26-27 jaar. Je bent meestal 25 als je arts examen doet. Dan werk je een tijdje. Als je in opleiding komt ben je halverwege 30 of zo iets. Dan is je persoonlijkheid nog niet tot drie cijfers achter de komma bekend.

(Eigen\_Ervaringen\_F)

Wat voor vragen helpen dan? Om daar meer zicht op te krijgen voor zo'n student?

Anticiperen\_Op\_Kennishiaat\_ Oriënteren\_Specialismen\_I

I

De mentor baseert deze vragen op het boekje wat hij heeft gekocht, waarmee hij heeft geanticipeerd op zijn kennishiaat. Maar, in dit fragment gaat het er om wat hij doet: hij ondersteunt coassistenten in hun oriëntatie op specialismen door het stellen

12 Die kernkwadranten dan, wat kan je goed.

Waar wordt je nu blij van? Wat vind je leuk?

Wat zijn dingen waar je je over opwindt of

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

frustreert? Waar wordt je boos van?

van deze vragen.

Dus: Oriënteren\_Specialismen\_I

Dat probeer ik ze ook altijd wel mee te geven, je moet een reëel beeld hebben. Ik hou heel erg van mijn vak, ik vind het geweldig. Maar er zijn ook dingen waar ik van baal. Maar dat zal je altijd hebben. Dat is normaal. Ieder vak heeft dingen die je wat minder leuk vindt.

Relativeren\_F

Relativeren\_F

Direct overeenstemming

M om dan te proberen achterhalen: wat was dat nou, waar je zo blij van werd? Is dat iets wat je in andere vakgebieden ook ziet of tegen komt? Om zo die keuzes een beetje te kunnen structureren. Zo van, wat zegt dit nou

Oriënteren\_Specialismen\_I

Andere\_Specialismen\_I

Context niet bekend, waardoor onderzoeker 2 anders heeft gecodeerd.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

12 Ja.

12 Nee, meestal gaat het vanzelf.

Geleerd\_In\_Bachelorfase\_I

Code wat algemener maken. Deze zin zegt niet perse dat ze dat in de bachelorfase geleerd hebben, misschien eerder, misschien doen ze dit van nature al.

Soms moet je ze ook een beetje op hun kop geven. Ik had een meisje, dat is leuk, dat gaat nu heel goed. Maar die was aan in het begin slordig met het maken van afspraken. Dan had ze bij de secretaresse voor elkaar gekregen dat ze om half 5 een afspraak had. Dat is al helemaal niet handig in mijn agenda, maar goed dat stond er. En ze kon pas om 5u. dan moet ik naar de overdracht. Dat gaat dus niet. Dat moet je de volgende keer anders doen. Dat had ze heel

Faciliteren\_Co\_I

Relativeren\_F

Relativeert het gedrag van de coassistenten door oog te hebben voor de leeftijd. Maar: overall is het faciliteren in de zelfsturende vaardigheden.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

goed opgepakt. Nu maakt ze altijd keurig op tijd een afspraak. Is ze keurig op tijd. Ze zijn echt nog heel jong. Je moet ze wijzen op hun verantwoordelijkheid. Ze moeten zelf hun taakjes af hebben allemaal. Zorgen dat hun zaakjes op orde zijn.

M Dus in die zin ook de ruimte geven om fouten te kunnen maken. Om daar vervolgens in te proberen te sturen. Ze verantwoordelijk te maken ook voor hun eigen leerproces. Eigenlijk ook taken die later van je verwacht worden.

Dan komt het al wel aan de orde: wat heb ik nu precies geleerd. Wat is daarvan gelukt, wat niet. Wat neem ik daarvan mee in mijn volgende coschap? Bij iedere afsluiting en het begin van

Terugblik\_Leerdoelen\_I

Terugblik\_Leerdoelen\_I

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

het volgende coschap is er een stukje reflectie.

Wat heb ik geleerd en wat kan ik al.

Ik ben nog niet zo heel lang mentor, ik heb dat nu bij twee mensen gehad. Die ene student: dat gaat heel goed. Die is daar heel erg in gegroeid.

Bij die andere student loopt dat nog niet helemaal goed. Die had ook duidelijk in haar zelfreflectie dingen waarvan ik dacht.

Mate\_Reflectie\_F

Persoonlijke\_Ontwikkeling\_F

Onderzoeker 1 duidt op: hoe goed reflecteren ze.

Onderzoeker 2 duidt op: waar reflecteren ze op.

Als je kijkt naar het statement wat ze met dit fragment wil maken: ze wil het verschil tussen de mate van reflectie tussen coassistenten aangeven.

Dat vond ik nog best lastig. Ik heb ook wel om advies gevraagd aan een wat oudere begeleider.

Ik loop hier nu in vast. Zie ik dit nu goed? Ik

Informatie\_Kennis\_Delen\_F

Informatie\_Kennis\_Delen\_F

Direct overeenstemming



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

zou het zus en zo beoordelen. Maar zij zelf doet het zo.. Dat vond ik wel fijn om daar met een ouder iemand over te sparren die al heel veel ervaring heeft.

M Met het mentorschap?

12 Ja.

12 Nee ik heb het idee, degene die ik had, dat die er goed van doordrongen zijn. Ik kijk van tevoren en tussendoor in het portfolio. Ik kan natuurlijk niks als ik geen portfolio heb. Ik zie hun niet op de werkvloer.

Input\_Mentorschap\_I

Input\_Mentorschap\_I

Direct overeenstemming

12 Ja. En dat is natuurlijk allemaal subjectieve informatie wat je leest. Als die KKB's. Maar

Input\_Andere\_Cursussen\_I

Input\_Andere\_Cursussen\_I

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

wat ik wel geleerd heb, ook van een van die scholingsbijeenkomsten. Dat het wel zo is, dat heel veel subjectieve informatie bij elkaar: dat dat toch wel iets zegt. Het geeft op een begeven moment toch een consistent beeld dat boven komt drijven.

De volgende is motiveren en inspireren. Ik hoorde u al zeggen dat u over uw eigen beroep heeft verteld tijdens het kennismakingsgesprek. Dat u heeft verteld over uw eigen drijfveren. Doet u nog iets anders daarin?

Ervaringen\_Delen\_F

Ervaringen\_Delen\_F

Direct overeenstemming

12 Nee het is vooral dat. Je probeert ze een beetje enthousiast te maken.

Er zijn echt wel periodes dat het gewoon niet zo

Relativeren\_F

Eigen\_Ervaringen\_F en

Fragmenten opdelen:

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

leuk is om een coassistent te hebben. Dat heb ik zelf ook gehad. Maar als je erachter staat, dan denk je: eigenlijk was het meeste gewoon heel leuk. Dat probeer je ze een beetje bij te brengen. Het is normaal als er af en toe een dipje komt. Als je af wordt gesnauwd door iemand. Als je een keer niet mee mag, of je moet iets stoms doen.. Een status invullen waar je niks van leert. Dan baal je soms wel eens. Maar, over het algemeen is het toch heel leuk. Je kan echt veel dingen zien en doen.

M Om ook een beetje naar het grotere geheel te kunne kijken. En niet alleen die negatieve ervaring die ze een keer opgedaan hebben.

12 ja.

Relativeren\_F

Er zijn echt wel periodes dat het gewoon niet zo leuk is om een coassistent te hebben. (Relativeren\_F)

Dat heb ik zelf ook gehad. Maar als je erachter staat, dan denk je: eigenlijk was het meeste gewoon heel leuk. (Eigen\_Ervaringen\_F)

Dat probeer je ze een beetje bij te brengen. Het is normaal als er af en toe een dipje komt. Als je af wordt gesnauwd door iemand. Als je een keer niet mee mag, of je moet iets stoms doen.. Een status invullen waar je niks van leert. Dan baal je soms wel eens. Maar, over het algemeen is het toch

heel leuk. Je kan echt veel dingen zien en doen.

M Om ook een beetje naar het grotere geheel te kunne kijken. En niet alleen die negatieve ervaring die ze een keer opgedaan hebben.

12 ja. (Relativeren\_F)

Je probeert ze soms ook iets aan te rijken wat leuk is om te lezen. Dan moeten ze bijvoorbeeld een leerdoel professionaliteit of een leerdoel maatschappelijk handelen invullen. Dan weten ze niet wat ze daar mee moeten. Dan was er een die de coschappen interne had: dan kom je vast mensen tegen die bijvoorbeeld te zwaar zijn.

Ideeen\_Aandragen\_F

Ideeen\_Aandragen\_F

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Dan moet je met deze mensen in gesprek gaan over hun leefstijl. Over roken of over gewicht.. hoe doe je dat dan? Daar hebben ze vaak geen idee van. Maar dan probeer je ze bijvoorbeeld: je hebt op youtube filmpjes over motivational interview hoe je dat moet doen. Dat is leuk! Dat is iets concreets.

M Dus ook echt tools aanreiken.

12 Ja ga 3 filmpjes over een motivational interview bekijken. Kijk of je daar iets mee kan. Of er stond in het medisch contact, het tijdschrift van de Nederlandse artsen organisatie. Dat het vaak heel frustrerend is: leefstijl adviezen. Vaak wordt dat niet opgevolgd. Er was een gezondheidspsycholoog

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

die had een tool ontwikkeld, waarmee je van te voren al in kan schatten of het überhaupt zin heeft. Sommige mensen..

M Om dat gesprek aan te gaan?

12 Ja bij sommige mensen weet je van te voren dat dat helemaal niet gaat helpen. Die had een soort van flow chart gemaakt van dingen die je eerst kon nagaan, met een bepaald puntensysteem.

Maar dan hoop je zo'n persoon toch iets mee te geven, ook al doen ze dat misschien niet zelf. Maar dat ze er een beetje een idee van hebben.

Ideeen\_Aandragen\_F

Ideeen\_Aandragen\_F

Direct overeenstemming

M Ja wegwijs te maken, wat er is, wat ze als

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

tools kunnen inzetten.

12 Ja.

M dus eigenlijk op basis van uw eigen ervaring, het geen wat u weet over andere vakgroepen.	Eigen_Ervaringen_F	Eigen_Ervaringen_F	Direct overeenstemming
---	--------------------	--------------------	------------------------

Ik heb zelf gehad, heel vervelend incident, met een moeder van een patiënt. Die mevrouw was psychiatrisch patiënt. Die heeft mij afgefakkelt op zorgkaart Nederland. Daar heb ik ook over verteld bij een van de studenten. Als je dat verteld geef je wel en bepaalde indruk wat je daar zelf van vindt. Maar ik vraag het altijd wel aan ze; vind je dit een goed idee? Waarom wel/niet?	Ervaringen_Delen_F	Ervaringen_Delen_F	Direct overeenstemming
--	--------------------	--------------------	------------------------

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Op die manier geeft u zelf heel veel input aan de gespreksonderwerpen.

12 Ja

12 Nee, ze hebben vaak als je kijkt naar meet inhoudelijk communicatie, dan zie je zeker als je één beoordelingsmoment doet, de andere CANMeds competenties weinig terug ziet komen. Dus dat probeer ik altijd wel te stimuleren.	Ondersteunen_Samenstellen_Portfolio_I	Ondersteunen_Samenstellen_Portfolio_I	Direct overeenstemming
---	---------------------------------------	---------------------------------------	------------------------

zelf laten nadenken inderdaad. Aan de hand van wat vind ik leuk en waar raak ik van opgebrand. En dat een beetje met die kernkwaliteiten, wat kan ik nou goed?	Orienteren_Specialismen_I	Orienteren_Specialismen_I	Direct overeenstemming
--	---------------------------	---------------------------	------------------------



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

12 Ja maar ik denk dat de rolmodellen, moeten  
ze meer zelf uitkiezen naar wat erbij hoort denk  
ik.

Onderdeel_Werk_I	Onderdeel_Werk_I	Direct overeenstemming
------------------	------------------	------------------------

12 Nee, ik heb een meisje gehad dat haar  
voortgang toets niet had gehaald, maar dan  
hebben ze bij de universiteit het geanalyseerd  
waarom je het niet had gehaald. En dan komt er  
iets uitgerolt waarom ze het niet gehaald  
hebben. Sommige vullen soms in, weet ik niet /  
weet ik niet. Terwijl ze het eigenlijk misschien  
wel weten. Maar daar ga ik het wiel niet voor  
uitvinden, daar is gewoon al een strategie voor  
bedacht. Het meisje dat dus heel onzeker was,  
die is naar een studentenpsycholoog gegaan. Dat  
gaat mijn competenties dan ook te boven.

Doorverwijzen_F	Doorverwijzen_F	Direct overeenstemming
-----------------	-----------------	------------------------

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Je probeert dan meer een doorverwijzer te zijn die het signaleert als het nodig is.

12 Ja misschien wel een beetje van hoe je het hebt gedaan zeg maar, wordt het eerst promoveren? En wat vindt je er leuk aan en ik kan er altijd over vertellen natuurlijk, maar ze zien het niet van mij.

Onderdeel\_Mentorschap\_I

Ervaringen\_Delen\_F

De mentor zegt hier inderdaad dat hij zijn ervaringen kan delen. Maar in de context gaat het erover of hij in het mentorschap een rolmodel is op gebied van SDL. Dus: hij kan zeggen hoe hij in de praktijk een SDL-er is, maar de coassistent ziet dit niet.

Ik ben het gaan doen omdat ik het in mijn eigen periode miste. Ik wist al wel vrij snel dat ik kindergeneeskunde wilde gaan doen en ik kom uit een artsen familie, ja ik heb een neef die huisarts is en een oom die orthopeet chirurg is. Maar toch is het lastig, er zijn mensen die tegen mij zeiden, je komt er wel. Je bent als student, je

Eigen\_Ervaringen\_F

Eigen\_Ervaringen\_F

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

doet je best en doet wat je denkt dat goed is en er gaat komen. Maar wat ik zelf heb meegemaakt, ik ben toen onderzoek gaan doen, ik heb in Leiden gestudeerd bij één van de kinderartsen, ik had dus die kinderarts gezien die ik heel goed vond. En vroeg kan ik bij jou iets doen. Dan kon wel, dus ik samen met haar en een hoogleraar een onderzoekje gedaan. Maar toen bleek later dat die hoogleraar niet speaking turns? 39:25 Je moet je eigen weg erin zien te vinden, ik ben er ook achter gekomen in Nijmegen. Dat zijn lastige situaties, het is een beetje een zoektocht. Dat moet je ook niet wegnemen, dat moet je zelf doen en kan niemand voor je invullen. Maar ik heb het wel gemist als een consistent figuur waar je mee kon sparren. Want iedereen zegt natuurlijk weer

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

iets anders. De een co ouder schap zegt dat je moet promoveren, de volgend zegt dat je met alle opleiders moet gaan praten. En toen mochten we komen praten, en dan zegt ie tegen mij; je bent een meisje he, als je nou een man was en kon met vork en mes eten, dan kon je morgen beginnen. Hij zegt je bent vrouw en ik ken je niet, je moet gewoon je eigen cluster en personen gebruik van maken. Ja zulke dingen allemaal, dat is echt zoeken. Dat kan je niet bij ze weg nemen, dat blijft gewoon zo. Je moet uitvogelen wat goed bij je past.

M Het gemis van uzelf, zet u nu in.

Eigen\_Ervaringen\_F

Eigen\_Ervaringen\_F

Direct overeenstemming

12 Ja,

Maar tegelijkertijd denk ik dat ik er geen

Ervaring\_Mentorschap\_I

Anticiperen\_Op\_Kennishiaat\_

Bij nader inzien:

COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

opleiding voor gedaan heb. Je hebt geneeskunde gestudeerd en maar geen psychologie. Ik ben geen coach en moet het maar gewoon doen.

I

Onvoldoende\_Kennis\_I

De mentor handelt naar beste kunnen.

Ik heb wel avonden gevolgd over hoe je een smart leerdoel moet maken en een pop moet maken. Maar goed, dat is het dan. Het is een beetje zoeken.

Input\_Andere\_Cursussen\_I

Input\_Andere\_Cursussen\_I

Direct overeenstemming

12 Met het meisje waar het niet goed mee liep, heb ik een aantal keren gemaïld. En mijn telefoonnummer erbij dat ze altijd kan bellen. Dat is dan ook wel weer een loze kreet, zeg maar.

Benaderbaar\_F

Benaderbaar\_F

Direct overeenstemming

12 Ja want soms denk ik, ik ben het gewoon

Onvoldoende\_Kennis\_I

Onvoldoende\_Kennis\_I

Direct overeenstemming

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

gaan doen en ik zie wel, en ik kreeg wel wat instructies opgestuurd, maar eigenlijk zou je vantevoren al een paar sessies moeten doen, nu kregen we gewoon praktische informatie aangereikt van hoe zit een schema in elkaar. Wanneer is het dan co-schap, wanneer heb je een beoordelingsmoment, wanneer moet je de tweede beoordelingsmoment doen, alle praktische dingen die je moet weten. Ik heb wel wat sessies gemist over meer coachingsvaardigheden.

Maar ik hoor u ook zeggen dat collega's benaderd zijn die ook mentor zijn en ervaring willen uitwisselen in die zin.

Informatie\_Kennis\_Delen\_F

Informatie\_Kennis\_Delen\_F

Direct overeenstemming

12 Ja

---

Bijlage X: Gecodeerd transcript R8

Interview 8

M De eerste is de coachingbehoefte achterhalen van de coassistent. Hoe doet u dat?

8 Als ik weet dat ik mentor wordt van iemand, dan is het idee van de universiteit dat de assistent mij zelf moet benaderen. Als onderdeel van het groeien in zelfstandigheid moeten ze mij bellen of mailen. Dat doen de meeste mensen ook. Dan maak ik eerst een oriënterende afspraak. Dan laat ik hun iets vertellen over wie ze zijn. Ik vertel zelf iets over mijn achtergrond, waarom ik het vak leuk vind, dan probeer je een beetje af te tasten waar ze behoefte aan hebben. Over het algemeen is het zo dat ik ze voor ieder coschap een keer spreek. Dat moet ook, want dan moeten ze hun startdocument met mij bespreken. Indien nodig vaker. Ik heb één student gehad die ik tussendoor even gebeld heb. Dat liep toen niet goed, dus had ik haar mijn nummer gegeven. Toen hebben we een paar keer gebeld. Het is echt een beetje aftasten waar ze behoefte aan hebben. Ik probeer er een beetje proactief in te zijn. Ik kan natuurlijk wel zeggen, je mag bellen als er iets is. Ik kan me nog herinneren dat je niet weet waar je mogelijk tegenaan kan gaan lopen of wat lastig kan zijn. Dus ik probeer ze ook een beetje op dingen voor te bereiden. Ik was heel enthousiast toen ik begon. Wat ik soms lastig vond is dat ik het gevoel had dat ik in de weg stond. Dat ik niet goed dingen durfde te vragen. Door deze dingen van te voren aan te geven, dat het normaal is dat je dit ervaart.

M Oke, dus je normaliseert de gevoelens.

8 Een master student zei laatst ook tegen mij, ik weet nog dat je dat in het begin tegen mij zei. Daar heb ik echt iets aan gehad. Dus dat is leuk om dat dan terug te horen. Dat ze dingen herkennen. Oh dat zei ze toen dat dit kon gebeuren. Dan kunnen ze het ook wat beter plaatsen.

M Ja en durven ze dat misschien ook wel eerder te delen. Als ze dat herkennen. Er zijn dus vaste contactmomenten, daarnaast als het niet goed gaat zijn er nog extra gesprekken. Wat voor vragen komen er dan nog die een mentor kan oppakken?

8 Wat natuurlijk echt een ding is: vond ik zelf ook moeilijk, het is heel breed de geneeskunde. Wat kies je dan, wat past bij je. Wat past niet bij je. Daar moet je toch al best vroeg in je opleiding over na denken. Zeker nu met de huidige structuur. Ik heb zelf in leiden gestudeerd. Dan heb je helemaal aan het einde en keuzecoschap. Dat heb ik in de kindergeneeskunde gedaan, wat ook weer heeft geholpen om kinderarts te worden. Bij de studenten in Maastricht moeten ze al vrij vroeg.. Sommige beginnen bijvoorbeeld met een keuzecoschap. Erg onlogisch, maar dat gebeurt soms. Dan kan je soms een beetje helpen bij het invullen van hun keuzecoschap. Je probeert ze een beetje uit te dagen om na te denken van wat kan ik nu goed? Wat past bij mij? Ik heb een master student gehad, die wilde misschien huisarts worden omdat haar vader dat ook was. Maar die was een controllfreak. Die wilde alles heel precies uitvogelen. Die kon moeilijk met onzekerheden omgaan, afwachten wat er gebeurt. Dan krijg je het lastig als huisarts. Een huisarts doet heel veel met de tijd.. Er komt een patiënt bij. De meeste patiënten hebben niks. Soms denk je, dit zou wel eens iets kunnen zijn. Dan spreek je met de patiënt af: na twee weken moet het over zijn ander zie ik u graag terug. En u moet me bellen als er a, b of c gebeurt. Dan is de natuur vaak je grootste vriend. Het meeste gaat vanzelf over. Maar soms ook niet. Dan moet je voortdurend incalculeren: kan dit nu kwaad, of kan ik dit even de tijd geven? Moet ik meteen actie ondernemen? Als je heel erg een controllfreak bent en je wilt alles tot het bot uitvogelen, dan krijg je het lastig als huisarts.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Dan probeert u eigenlijk de persoonlijkheid er in mee te nemen.

8 Ja door uit te vogelen. Ik ben natuurlijk geen psycholoog. Ik probeer de student te stimuleren om na te denken: wat kan ik nu goed? Je hebt natuurlijk van die schema's waarin je kan kijken: waar ben je goed in, wat zijn je valkuilen.

M De kernkwaliteiten.

8 Ja wat zijn je kernkwaliteiten en welke valkuilen en uitdagingen zitten daar aan vast? Als je daar goed over na denkt voor jezelf, dan geeft het vaak ook een beetje richting in waar je nu goed in bent. Wat bij je zou kunnen passen. Het is best ingewikkeld voor zo'n student.

M Om daar zicht op te hebben? Wat dat dan betekent voor de praktijk.

8 Ja. En soms moet je juist een beetje afremmen. Want wat ook zonde is, het is ook heel leuk die coassistenten periode. Je komt op allerlei plekken in het ziekenhuis waar je anders echt niet mag komen. Dus probeer daar ook een beetje van te genieten. Ik weet nog, ik wist al snel dat ik geen chirurgie ging doen. Ik dacht: ik ben niet zo handig met mijn vingers, ik voelde me helemaal niet thuis in die sfeer daar. Ik kan me herinneren dat mijn coschap heelkunde, dat er toen op een begeven moment een grote transplantatie van een meneer die een nieuwe afmeesklier en nier kreeg. Dat was midden in de nacht. Als coassistent ben je nergens verantwoordelijk voor, dus ik had gevraagd of ik mee mocht kijken. Dus ik heb heel de nacht op de OK mee staan kijken. De volgende dag mocht ik dan thuis blijven. Dat kan je als coassistent doen. Je hebt dan toch vaak geen taak. Meestal niet tenminste. Ik dacht ik wordt geen chirurg, dus later kan ik dat nooit meer zien. Maar nu wel! Soms zie je al meisjes die kinderarts willen worden die vanaf het begin alles doen en laten om kinderarts te worden. Dat is ook jammer. Je moet bij sommige mensen een duwtje geven en bij anderen moet je zorgen dat ze verder kijken. Het is ook heel leuk, je maakt dingen mee die anderen nooit mee zullen maken.

M Ja. Om op die manier wel bewuste keuzes te maken in wat wil je zien in de coschappen, wat wil je nog leren. Oke. ik hoorde u net vertellen over de kernkwaliteiten model. Is dat een tool wat u aan studenten meegeeft? Of gebruikt u dat tijdens de gesprekken zelf?

8 Ik heb een keer een boekje gekocht: heel de dokter. ik heb een paar van die boekjes zelf gekocht, omdat ik dacht: ik moet iets gaan weten als ik die studenten straks voor me heb. Laatst liet ik dat boekje dus zien. Zo van: probeer hier even over na te denken. Of op google kan je ook van die plaatjes vinden. Dat kan best helpen. Soms heb je een bepaald idee, dat je iets heel leuk vind omdat het een meisjesdroom is. Of omdat iemand in je familie dat doet. Maar je weet eigenlijk niet precies wat het is, dat het misschien niet bij je past.

M Wat daar onder ligt aan behoeften of interesses?

8 Ja

M U ziet een student vrij weinig. Eigenlijk bij ieder coschap, bij het begin, om het te kunnen starten. Dat lijkt me best lastig om daarin een band op te kunnen bouwen. En snel iemand te leren kennen. Hoe pakt u dat dan aan? Om iemand toch zo snel mogelijk te leren kennen. Benaderbaar te zijn.





## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

8 Toch een beetje te vragen. Uitnodigen om dingen te vertellen. De een heeft daar meer behoefte aan dan de ander. Als het gewoon goed loopt. Dan hoeft je natuurlijk ook niet zo veel. Je probeert ze ook een beetje uit te nodigen. Dat als er wat is, dat ze contact op kunnen nemen. Wel door gesprekken inderdaad. Dat je ze probeer te leren kennen.

M Zijn dat dan altijd face to face contacten?

8 Meestal wel. Een student -die is gestopt met de opleiding - dat liep ook niet zo goed. Die is naar de studenten psycholoog gegaan. Dat was boven mijn competenties. Die is gestopt en wat anders gaan doen. Daar heb ik toen een paar keer tussendoor mee gebeld. Omdat ze en beetje vast liep. Maar ik heb ook een student onder mijn hoede gehad, dat is een moslim meisje. Die heeft daar problemen mee gehad. Dat mensen vervelende opmerkingen maakte over haar hoofddoekje ofzo. Ik heb bij mijn vorige werk een collega gehad, die ook een moslim is met een hoofddoekje. Die heb ik met elkaar in contact gebracht. Dat is misschien wel leuk, dat ze iemand heeft van haar eigen achtergrond.

M Ja dan zet u uw eigen netwerk in om naar hulpbronnen te kijken.

8 Ja die heb ik toen met elkaar in contact gebracht zodat ze met elkaar konden mailen en afspreken. Zo probeer je het ook een beetje te doen zeg maar.

M Een beetje wegwijs te maken.

8 Ja.

M Oke. De volgende is het ondersteunen bij het definiëren van leerdoelen. Dat moeten ze in dat startdocument opstellen. Enerzijds voor de vakinhoudelijke competenties, maar ook persoonlijke leerdoelen. Hebben zij daar überhaupt ondersteuning bij nodig van de mentor?

8 Wat ik merk, dat is leuk om te zien hoe ze zich ontwikkelen. In het begin moeten ze een startdocument maken. Dan moeten ze SMART leerdoelen opstellen. Maar ze hebben geen idee wat er allemaal op je pad gaat komen bij de coschappen. Daar moet je ze echt wel een beetje mee helpen. Dan gaan ze een coschap KNO doen. Zij weten helemaal niet zo goed wat ze dan gaan zien. Ik heb dat zelf natuurlijk ook gedaan. Dus dan kan je ze een beetje handreikingen bieden. Dat het bijvoorbeeld heel belangrijk is dat je goed leert om een trommelvlies te beoordelen. Je ziet iets, maar wat zie je dan precies? Hoe ziet een gezond trommelvlies er uit? En van een kind dat oorontsteking heeft? Dat is echt een SMART leerdoel, wat je ook kan afspreken: ik wil leren hoe ik een gezond trommelvlies kan onderscheiden van een oorontsteking. Dat is een concreet leerdoel. Ik ga dat vijf keer samen met de KNO arts doen. Ik ga dat 3x alleen doen. Dan laat ik daar een KPB van invullen. Dat zijn dingen waarin je ze kan helpen. Vaak weten ze helemaal niet wat er precies gaat gebeuren met zo'n coschap.

M Ja inderdaad. Zij stappen daar ook maar onbevangen in. Dan is het inderdaad lastig. Waar baseer je je leerdoelen dan op?

8 Dat is heel lastig.

M Dan probeer je ze eigenlijk mee ten men in een vakgebied van wat ze kunnen verwachten.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

8 Ja. Je probeert een beetje te bedenken, leerdoelen die je niet alleen als je KNO arts gaat worden nodig hebt, maar als je huisarts wordt bijvoorbeeld. Wat heel veel studenten uiteindelijk worden. Dan is het heel belangrijk dat je een oor kan beoordelen.

M Ja om de meest algemene dingen van ieder vakgebied mee te kunnen krijgen. En op persoonlijk gebied? Hoe staat het met die leerdoelen? Worden die überhaupt opgesteld?

8 Nou ze hebben de harde competenties: medisch inhoudelijk en communicatie. Ze moeten bij ieder coschap een aantal medisch inhoudelijke leerdoelen en communicatie daar kunnen ze ook wel iets bedenken. Vaak willen ze dan een gesprek doen. Misschien is het goed als je zegt dat je het een keer bij wilt wonen. Maar ze hebben ook professioneel functioneren of maatschappelijk handelen. Daar zitten die andere competenties meer in. Daar probeer je ze ook wel een beetje, dat vinden ze vaak moeilijk om daar leerdoelen van op te stellen. Daar probeer je ze dan ook wel een beetje in te helpen. Één ding is bijvoorbeeld: hoe ag je er mee om als je onzeker ergens over bent. Trek je je dan terug, vraag je dan om hulp. Hoe doe je dat? Daar kan je ook wel met ze over in gesprek. Dat zijn wel vaak lastigere dingen om concreet vast te leggen.

M dat kan ik me voorstellen ja. Dus u gaat met ze daarover in gesprek: is dat op basis van ervaringen die ze opdoen?

8 Ja soms wel. Soms probeer je ze ook een beetje uit te dagen. Sommige assistenten hebben daar ook geen behoefte aan hoor. Dan komt het niet zo ter sprake. Dat is eigenlijk bij personen wel wisselend. Soms wordt het best persoonlijk, zoals bij dat moslim meisje over haar hoofddoekje. Dat is heel kwetsbaar natuurlijk. Dan komen zulke dingen ook wel aan de orde.

M Ja je probeert ze dan ook meteen te koppelen aan een persoonlijk leerdoel? Dat ze daar iets mee kunnen gaan doen?

8 Ja. Want dat gaat natuurlijk vaker voorkomen, dat mensen opmerkingen daar over krijgen. In dat geval: dat meisje heb ik in contact gebracht met die oud collega van mij. Dat vond ze fijn. Dan heb je iemand met gelijke achtergrond. Dan kan je daar over sparren.

M om ook vanuit ervaring te kunnen vertellen. En steunend te kunnen zijn. Oke. Dan kan ik me zo voorstellen dat die medisch inhoudelijke leerdoelen makkelijker zijn om op te stellen uiteindelijk. Als ze wat meer zicht hebben op wat er komen gaat. Die persoonlijke is wat lastiger. Wat ik nu hoor is dat jullie daarover in gesprek gaan en dat ervaringen worden aangegrepen. Zijn er nog meer dingen die hun kunnen helpen in het opstellen van persoonlijke leerdoelen?

8 Het is vooral inderdaad dat je probeert hun uit te nodigen om te bespreken waar ze tegenaan lopen. Soms vertel je zelf ook wel eens iets die je lastig hebt gevonden. Je bent zelf ook co-assistent geweest. Je bent ook tegen dingen aangelopen die je lastig vond.

M dus ook eigen ervaringen delen.

8 Ja. Dat vinden ze vaak ook leuk om eens terug te horen. Ik heb er nu eentje die moet na gaan denken over wat ze hierna wil gaan doen. Ik kan dat niet voor hun bepalen, maar je probeert ze uit te nodigen om daar over na te denken. Ik had zelf toen in die fasen: ik heb het lastig. Ik wist al snel dat ik kinderarts wilde worden. Maar daarna was het lastig: hoe pak je dat precies aan? Je praat er met



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

meerdere mensen over. De ene zegt: je moet eerst promoveren. Maar waar dan precies op? Ik wilde eigenlijk niet zomaar op iets promoveren omdat ik dan kinderarts zou worden. De ander zei: je moet met die gaan praten. Ik heb allemaal mensen gesproken. Aan het einde moet je daar zelf een weg in zien te kiezen, wat past nu precies bij je? Dat is best heel lastig. Je bent dan nog heel jong, je bent 26-27 jaar. Je bent meestal 25 als je arts examen doet. Dan werk je een tijdje. Als je in opleiding komt ben je halverwege 30 of zo iets. Dan is je persoonlijkheid nog niet tot drie cijfers achter de komma bekend.

M nee inderdaad iemand verander ook nog wel. Wat voor vragen helpen dan? Om daar meer zicht op te krijgen voor zo'n student?

8 Die kernkwadranten dan, wat kan je goed. Waar wordt je nu blij van? Wat vind je leuk? Wat zijn dingen waar je je over opwindt of frustrert? Waar wordt je boos van? Dat probeer ik ze ook altijd wel mee te geven, je moet een retel beeld hebben. Ik hou heel erg van mijn vak, ik vind het geweldig. Maar er zijn ook dingen waar ik van baal. Maar dat zal je altijd hebben. Dat is normaal. Ieder vak heeft dingen die je wat minder leuk vindt. Je moet er wel blij van worden. De ene heeft dat natuurlijk ook meer dan de ander. De ene is wat meer gelijkmatig, de ander heeft wat meer pieken en dalen. De ene staat snel in vuur en vlam en daarna in zak in as. Dat heb ik helemaal niet. Dat is afhankelijk van je persoonlijkheid hoe je daar op reageert. Er moet wel een vonkje overspringen.

M om dan te proberen achterhalen: wat was dat nou, waar je zo blij van werd? Is dat iets wat je in andere vakgebieden ook ziet of tegen komt? Om zo die keuzes een beetje te kunnen structureren. Zo van, wat zegt dit nou

8 Ja.

M Oke, de volgende daar hebben we het al een beetje over gehad. Het vergroten van de zelfsturende vaardigheden. Dat was ook deze manier van werken die daar op aanstuurt. Zij worden al gevraagd om u te benaderen als er iets nodig is. Hebben zij daar nog ondersteuning bij nodig?

8 Nee, meestal gaat het vanzelf. Soms moet je ze ook een beetje op hun kop geven. Ik had een meisje, dat is leuk, dat gaat nu heel goed. Maar die was aan in het begin slordig met het maken van afspraken. Dan had ze bij de secretaresse voor elkaar gekregen dat ze om half 5 een afspraak had. Dat is al helemaal niet handig in mijn agenda, maar goed dat stond er. En ze kon pas om 5u. dan moet ik naar de overdracht. Dat gaat dus niet. Dat moet je de volgende keer anders doen. Dat had ze heel goed opgepakt. Nu maakt ze altijd keurig op tijd een afspraak. Is ze keurig op tijd. Ze zijn echt nog heel jong. Je moet ze wijzen op hun verantwoordelijkheid. Ze moeten zelf hun taakjes af hebben allemaal. Zorgen dat hun zaakjes op orde zijn.

M Dus in die zin ook de ruimte geven om fouten te kunnen maken. Om daar vervolgens in te proberen te sturen. Ze verantwoordelijk te maken ook voor hun eigen leerproces. Eigenlijk ook taken die later van je verwacht worden. De volgende is kritische reflectie. Ze moeten geregeld reflecteren in het portfolio. Dan is het natuurlijk enerzijds die vakinhoudelijk en anderzijds die persoonlijke. Is dat iets wat goed lukt? Hebben ze daar nog ondersteuning voor nodig? Doet u daar iets in?

8 De een is daar anders in dan de ander. Zo moeten ze dat wel bij ieder coschap. Ze maken een startdocument. Aan het einde hebben ze een eindgesprek. Niet met mij, maar met iemand van de werkplekbegeleiding. Dan komt het al wel aan de orde: wat heb ik nu precies geleerd. Wat is daarvan



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

gelukt, wat niet. Wat neem ik daarvan mee in mijn volgende coschap? Bij iedere afsluiting en het begin van het volgende coschap is er een stukje reflectie. Wat heb ik geleerd en wat kan ik al. Wanneer het vooral aan de orde komt is bij de T1 en T2 beoordelingsmomenten. Dan moeten ze een eigen zelfbeoordeling invullen. Dan moeten ze daar op reflecteren. Waar sta ik nu precies? Ben ik klaar om door te gaan, of niet? Ik ben nog niet zo heel lang mentor, ik heb dat nu bij twee mensen gehad. Die ene student: dat gaat heel goed. Die is daar heel erg in gegroeid. Bij die andere student loopt dat nog niet helemaal goed. Die had ook duidelijk in haar zelfreflectie dingen waarvan ik dacht. Dat zie ik echt anders. Dat vond ik nog best lastig. Ik heb ook wel om advies gevraagd aan een wat oudere begeleider. Ik loop hier nu in vast. Zie ik dit nu goed? Ik zou het zus en zo beoordelen. Maar zij zelf doet het zo.. Dat vond ik wel fijn om daar met een ouder iemand over te sparren die al heel veel ervaring heeft.

M Met het mentorschap?

8 Ja.

M Dus als u die reflecties ziet, kijkt u of u dit kan leggen op ervaringen die u heeft met een coassistent. En inhoudelijk, probeert u dat dan ook nog uit te diepen? Ziet het als een gegeven? Dit is de reflectie die er is.. Hoe gaat u daar mee om?

8 Bij haar was het op zich vrij helder. Ze moeten allemaal toetsen maken, voortgangstoetsen, daarvan moeten ze er een aantal gehaald hebben anders hebben ze medisch inhoudelijk onvoldoende kennis om door te gaan. Zij had veel voortgangstoetsen niet gehaald. Toch vond zij haar medisch inhoudelijk functioneren goed genoeg. Op basis van KPP's die ze op de werkvloer had verzameld.. het staat gewoon heel duidelijk in de richtlijnen, als je zoveel toetsen niet haalt, dan heb je toch echt een probleem.

M Dus dat was een heel concreet voorbeeld.

8 Ja het was iets heel concreets. Het is veel lastiger als het over communicatie gaat bijvoorbeeld. Of over professioneel functioneren. Dan heb je veel meer een probleem. Dit was aanwijsbaar, dat zij haar competenties niet op orde had.

M Dat is natuurlijk ook nog niet voorgekomen dat het op andere aspecten mis ging.

8 Ja.

M Oke, de volgende is het belang van het portfolio benadrukken. Die vraag komt voort uit dat ik heb begrepen dat het portfolio bijna als doel an sich gebruikt wordt. Niet meer als middel om naar competentieontwikkeling te kunnen kijken. Is dat iets wat ter sprake komt in het mentorschap? Wat een rol speelt?

8 Nee ik heb het idee, degene die ik had, dat die er goed van doordrongen zijn. Ik kijk van te voren en tussendoor in het portfolio. Ik kan natuurlijk niks als ik geen portfolio heb. Ik zie hun niet op de werkvloer. Tenzij ze toevallig hier hun coschap doen. Maar dat is nog niet voorgekomen. Een collega van mij is ook een mentor en die heeft wel eens een coassistent gehad van wie hij ook mentor was. Maar normaal gesproken zie ik ze niet.

M Eigenlijk moet je het met deze informatie doen.

<p>                 Dm.v. Rolmodel_SDL_T                  Sammaf. Beoordelen_F                  Vormen_Ondersteuning_T                  Inhoud_System_J                  Doelgericht_Keuzes_F                  tw_Verantwoordelijkheid_Leerproces_Co_F                  Tenzijk_Leerdoelen_J                  Benadebar_F                  Ondersteuning_Algemeen                  Faciliteren_F                  Signaleren_Problemen_J                  Informatie_Kennis_Delen_F                  Antwerpen_Op_Kemphaar_J                  Input_Andere_Cursussen_J                  Relatie_Opbouwen_F                  Andere_Specialisten_J                  Proud_J                  Onvoldende_Kennis_Reflectie_J                  Vormen_Ondersteuning_J                  Relativeren_F                  Ervaringen_Delen_F                  Coaching_Behoefte_Achtnemen_J                  Doorverwijzen_F                  Oriënteren_Specialisten_J                  Eigen_Ervaringen_F                  Iedereen_Aandragen_F                  Coding_Density             </p>	<p>                 Mentoren_Comp_Ontwikkeling_F             </p>	<p>                 Inhoud_Mentorschap_J             </p>
--	---	---

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

8 Ja. En dat is natuurlijk allemaal subjectieve informatie wat je leest. Als die KKB's. Maar wat ik wel geleerd heb, ook van een van die scholingsbijeenkomsten. Dat het wel zo is, dat heel veel subjectieve informatie bij elkaar: dat dat toch wel iets zegt. Het geeft op een gegeven moment toch een consistent beeld dat boven komt drijven. Als tig artsen iets van die coassistent vinden, niet eens zo zeer qua cijfers. Die zijn meestal een 3. Dat spinnenweb.. dat zegt allemaal weinig natuurlijk. Dat weet ik ook nog uit mijn eigen assistentenperiode. Ik had als student nog geen portfolio, maar als assistent wel. Dat je het meeste had aan schriftelijke feedback. Het narratieve was meestal het meest illustratief. Daar had je het meeste aan.

M Is dat iets waar het ook om gaat? Dat zij niet alleen de beoordelingen binnen harken als zijnde, we hebben ze. Maar ook inhoudelijk dat ze ook begrijpen waarom ze...

8 Ja.

M Oke. De volgende is motiveren en inspireren. ik hoorde u al zeggen dat u over uw eigen beroep heeft verteld tijdens het kennismakingsgesprek. Dat u heeft verteld over uw eigen drijfveren. Doet u nog iets anders daarin?

8 Nee het is vooral dat. Je probeert ze een beetje enthousiast te maken. Er zijn echt wel periodes dat het gewoon niet zo leuk is om een coassistent te hebben. Dat heb ik zelf ook gehad. Maar als je erachter staat, dan denk je: eigenlijk was het meeste gewoon heel leuk. Dat probeer je ze een beetje bij te brengen. Het is normaal als er af en toe een dipje komt. Als je af wordt gesnauwd door iemand. Als je een keer niet mee mag, of je moet iets stoms doen.. Een status invullen waar je niks van leert. Dan baal je soms wel eens. Maar, over het algemeen is het toch heel leuk. Je kan echt veel dingen zien en doen.

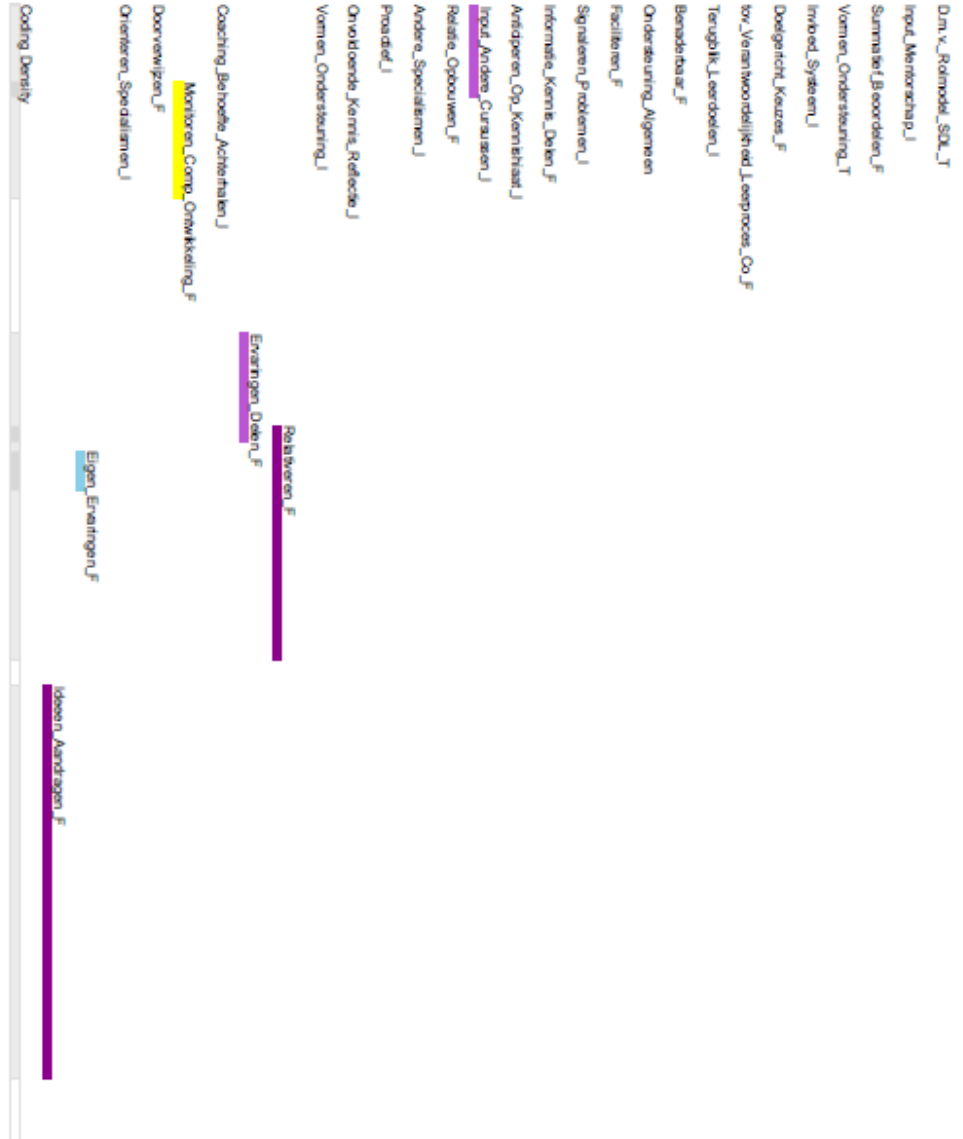
M Om ook een beetje naar het grotere geheel te kunne kijken. En niet alleen die negatieve ervaring die ze een keer opgedaan hebben.

8 ja. Je probeert ze soms ook iets aan te rijken wat leuk is om te lezen. Dan moeten ze bijvoorbeeld een leerdoel professionaliteit of een leerdoel maatschappelijk handelen invullen. Dan weten ze niet wat ze daar mee moeten. Dan was er een die de coschappen interne had: dan kom je vast mensen tegen die bijvoorbeeld te zwaar zijn. Dan moet je met deze mensen in gesprek gaan over hun leefstijl. Over roken of over gewicht.. hoe doe je dat dan? Daar hebben ze vaak geen idee van. Maar dan probeer je ze bijvoorbeeld: je hebt op youtube filmpjes over motivational interview hoe je dat moet doen. Dat is leuk! Dat is iets concreets.

M Dus ook echt tools aanreiken.

8 Ja ga 3 filmpjes over een motivational interview bekijken. Kijk of je daar iets mee kan. Of er stond in het medisch contact, het tijdschrift van de Nederlandse artsen organisatie. Dat het vaak heel frustrerend is: leefstijl adviezen. Vaak wordt dat niet opgevolgd. Er was een gezondheidspsycholoog die had een tool ontwikkeld, waarmee je van te voren al in kan schatten of het überhaupt zin heeft. Sommige mensen..

M Om dat gesprek aan te gaan?



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

8 Ja bij sommige mensen weet je van te voren dat dat helemaal niet gaat helpen. Die had een soort van flow chart gemaakt van dingen die je eerst kon nagaan, met een bepaald puntensysteem. Als een patiënt een x aantal punten had verzameld, wist je dat hij zo vast zat in dat stramien, dan heeft het helemaal geen zin om motivational interview of wat dan ook te proberen om daar iets aan te veranderen. Je moet op zoek gaan naar bepaalde frictie waarbij ze voordelen van hun gedrag zien, maar ook bepaalde nadelen. Maar daar op inzoomen, dan heb je kans dat het lukt. Maar als de mensen zo vastgeroest zitten in een patroon, omdat het allerlei voordelen biedt. Maar geen nadeel. Dan kan je praten als brugman, maar dat krijg je dan natuurlijk nooit voor elkaar. Dat is erg energie vretend. Dan geef ik ze dat artikel, zo van lees dit eens even en kijk of je daar iets mee kan. Probeer ook een keer bij een verpleegkundig specialist erbij te zitten. Die doen vaak veel meer aan motivational interview dan de artsen zelf. Die hebben daar minder tijd voor. Maar dan hoop je zo'n persoon toch iets mee te geven, ook al doen ze dat misschien niet zelf. Maar dat ze er een beetje een idee van hebben.

M Ja wegwijs te maken, wat er is, wat ze als tools kunnen inzetten.

8 Ja. En ook dingen die spelen qua actualiteiten. Als ze bij ons komen, dan komen ze bij de kindergeneeskunde en de gynaecologie. Wat nu bij de gynaecologie heel actueel is, is bijvoorbeeld hoe de geboortezorg wordt geregeld. Wat moet er in de eerste lijn, wat moet in de tweede lijn. Wie moet waar bevallen? Er is ook heel veel gedoe geweest onderling. Dusdanig veel gedoe tussen de gynaecologen en verloskundigen dat daar een externe partij een uitspraak over heeft moeten doen. Wie wat moet doen in het proces. Dat zijn ook interessante dingen, als je daar coschappen doet. Probeer daar iets van mee te krijgen.

M dus eigenlijk op basis van uw eigen ervaring, het geen wat u weet over andere vakgroepen.

8 Ja of dingen als: wat vind je van online referentieplatforms. Ik heb zelf gehad, heel vervelend incident, met een moeder van een patiënt. Die mevrouw was psychiatrisch patiënt. Die heeft mij afgekkelt op zorgkaart Nederland. Daar heb ik ook over verteld bij een van de studenten. Als je dat verteld geef je wel een bepaalde indruk wat je daar zelf van vindt. Maar ik vraag het altijd wel aan ze; vind je dit een goed idee? Waarom wel/niet?

M Op die manier geeft u zelf heel veel input aan de gespreksonderwerpen.

8 Ja je probeert het wel een beetje te studeren dat je niet alleen over medisch inhoudelijke onderwerpen praat. Over een paar jaar ben je klaar. En dan moet je over deze dingen toch wel nagedacht hebben. Patiënten hebben daar ook vaak een mening over. Je kan er niet helemaal blanco in staan. Wat vind je van gezondheidapp's? daar kan je ook van alles van vinden. Dat mensen van alles aan meten aan zichzelf: hartslag, ademhaling, gewicht.. vind je het een goed idee? Is het niet zo'n goed idee? Waarom dan?

M dus eigenlijk een visie te laten ontwikkelen. Dat kunnen beargumenteren. Eigenlijk uitdagen om daar eens over na te denken. Oke. Dus niet alleen: waar wil je naar toe, waar wil je naartoe werken. Wat zijn je interesses. Maar ook dingen die daar om heen spelen.

8 Ja als je dokter wordt, dan gebeurt er veel in de spreekkamer. Maar je moet ook een idee hebben van de positie van jouw vakgebied binnen de maatschappij. Je kunt tegenwoordig echt niet meer zeggen, ik ben dokter, ik ben orthopeet en waar het geld vandaan komt? ik heb geen idee. Je moet er



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

over nadenken, over zulke dingen. En wat vindt je daar nou precies van? Je bent niet op het niveau van Edith Schippers, maar je moet wel een beetje een idee hebben van, hoe jouw vak gepositioneerd zit in het grote geheel.

M Ja duidelijk, dankjewel. Het volgende is het ondersteunen bij het samenstellen van het portfolio, maar ik heb eigenlijk al wel begrepen uit de eerdere interviews dat zij eigenlijk een vast aantal beoordelingen moeten hebben en dat het maken van een selectie tussen die beoordelingen, die inhoudelijk misschien wat meer zeggen, en waar ze daar in die zin meer aan hebben. Dat het eigenlijk al niet relevant is. Het is moeilijk die te verzamelen überhaupt, ik weet niet of je dezelfde ervaring deelt?

B Nee, ze hebben vaak als je kijkt naar meet inhoudelijk communicatie, dan zie je zeker als je één beoordelingsmoment doet, de andere CANMeds competenties weinig terug ziet komen. Dus dat probeer ik altijd wel te stimuleren. Een onderwerp als wat vindt je nou, of online referentieplatform. Je kan best voor jezelf drie punten opnoemen die je goed vindt en drie punten waarvan je denkt daar ben ik het niet mee eens. En probeer zoals je coschap doet met de seniorspecialist over in gesprek te gaan en vragen hoe die het vindt gaan. En dan kan je daar en een beetje een invulling over geven, dat je die hebt gesproken. En dat laat je het aftekenen en heb je een competentie maatschappelijk handelen ofzo. Maar dat blijkt toch lastig, dat moet je vaak herhalen, vaak gebeurd het dan toch niet.

M Ja ik kan me ook wel voorstellen dat een co assistent, die stap gewoon ergens in en gaat mee in de waan van de dag, en dan komen die gesprekken ook niet zo vaak aan bod. Ze moeten daar echt zelf een stap voor kunnen zetten.

M De volgende is het ondersteunen van de professionele ontwikkeling, maar daar hebben wij eigenlijk ook al over gesproken, hoe je ze probeert te helpen in de keuzemomenten en ontwikkeling van de eigen zelfbeeld. Of heeft u daar nog iets aan toe te voegen, zijn er nog meer dingen?

B Nee, zelf laten nadenken inderdaad. Aan de hand van wat vind ik leuk en waar raak ik van opgebrand. En dat een beetje met die kernkwaliteiten, wat kan ik nou goed?

M Het volgende gedeelte gaat over de mentor als rolmodel wordt gezien voor de co assistent en nu dacht ik omdat er voor de co assistent wordt verwacht dat zij self directed learners zijn, en een rolmodel zijn, maar wat van die self directed learning zetten zij dan in tijdens het mentorschap, dat vroeg ik mij af, of dat überhaupt zo is, of hoe je het zelf al wel als rolmodel ziet? In deze positie in ieder geval, of meer op de werkvloer de co assistenten die het daar tegenkomen?

B Ja dat weet ik eigenlijk niet ik heb zelf wel als ik kijk naar mijn eigen werktijd wel een aantal rolmodellen, van die dokter wil ik ook graag worden. Maar dat is meer omdat je dan met zo iemand samen werkt. Er is een kinderarts die ik heel goed vond. En dat was niet iemand met een mega carrière, was gepromoveerd dus die was heel goed in het contact met de kinderen en de ouders. Dat was voor mij echt een rolmodel, maar meer omdat ik die tijdens het spreekuur had gezien. Dus ik denk dat ze toch meer, maar dat probeer ik ze ook altijd wel een beetje bij te brengen, omdat te expliciteren, wie is nou jouw rolmodel, van welke dokter zeg je nou, zo wil ik het later ook doen. En soms ook in de negatieve zin, hoe zou ik het echt niet doen. Je moet een beetje je eigen stijl ontwikkelen.

Om v. Rolmodel_SOL_T	
Input_Mentorschap_J	
Summistel_Beoordelen_F	
	Vormen_Ondersteuning_T
Imbed_System_U	
Doelgericht_Kezus_F	
by_VaamtheoriedijtheidLeerproces_Co_F	
TengjkkLeerdoelen_U	
Bevoldatst_F	
Ondersteuning_Algemeen	
Faciliteren_F	
Signaleren_Problemen_U	
Informatie_Kennis_Deelen_F	
Antidopen_Op_Kennishist_J	
Input_Andere_Curussen_U	
Relatie_Op bouwen_F	
Ander_Specialisten_J	
Proudief_U	
Omroebende_Kennis_Reflectie_J	
Vormen_Ondersteuning_U	
Relativeren_F	
Evanngen_Deelen_F	
Coaching_Behoeftes_Achternalen_J	
Monitoren_Comp_Ontwikkeling_F	
Doornvrijzen_F	
Eigen_Evanngen_F	
Ideeen_Aandragen_F	
Coaching_Densitiv	
	Onderen_Specialisten_U

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Je probeert ze eigenlijk uit te leggen hoe de artsen een voorbeeld kunnen zijn, wat ze doen en wat ze graag zouden willen leren. En als je kijkt naar het mentorschap zelf, ja self directed learning dat hoort iets wat echt bij het vak hoort gewoon, als je iets niet weet en het op zoekt, reflecteerd op je eigen handelen. Maar goed, ze zien je niet aan het werk. Hoe kunt u nu een rolmodel zijn, op wat voor manier buiten ze verwijzen naar andere dingen.

8 Ja maar ik denk dat de rolmodellen, moeten ze meer zelf uitkiezen naar wat erbij hoort denk ik. Je probeert juist te sturen en te laten nadenken, want je hebt al wel een beetje een idee van de persoon die voor je zit, maar waar ze nu echt goed in zijn en wat ze moeilijk vinden, dat zie ik veel beter van studenten die hier hun coschap kinder geneeskunde doen. Heb je al snel een indruk van iemand die snel overzicht kan houden, en die vergeten alle details en je hebt mensen die inzoomen op alle details en heb je meer kans dat die het grote overzicht verliest. Mensen die heel sterk zijn, en studenten die bescheiden zijn, maar dat zie je niet zo goed als het meisje bij jou aan het bureau zit. Dat lees je een beetje terug dan.

M Want een van de competenties van self directed learning, is een leerhaat kunnen bepalen reflecteren, informatie management, het zijn natuurlijk dingen waar zij tijdens de studie tegenaan lopen en misschien al wel vragen over hebben. Zet u daar dan ook wel uw eigen competenties bij in? Om ze daar iets in te leren of bij te helpen.

8 Je bedoelt informatie verzamelen?

M Ja hoe u dat zelf doet misschien, en is dat zo?

8 Nee, ik heb een meisje gehad dat haar voortgang toets niet had gehaald, maar dan hebben ze bij de universiteit het geanalyseerd waarom je het niet had gehaald. En dan komt er iets uitgerolt waarom ze het niet gehaald hebben. Sommige vullen soms in, weet ik niet / weet ik niet. Terwijl ze het eigenlijk misschien wel weten. Maar daar ga ik het wiel niet voor uitvinden, daar is gewoon al een strategie voor bedacht. Het meisje dat dus heel onzeker was, die is naar een studentenpsycholoog gegaan. Dat gaat mijn competenties dan ook te boven.

M Je probeert dan meer een doorverwijzer te zijn die het signaleert als het nodig is. En in rolmodel dan alleen te verwijzen van wat ze zelf op de werkvloer zien. Ja dat kan ik mij dan ook wel voorstellen. Ik kon het mij zelf wel moeilijk voorstellen hoe zien ze dat voor zich dan, een rolmodel en mentor.

8 Ja misschien wel een beetje van hoe je het hebt gedaan zeg maar, wordt het eerst promoveren? En wat vindt je er leuk aan en ik kan er altijd over vertellen natuurlijk, maar ze zien het niet van mij.

M De eigen ervaringen worden gedeeld dan. Misschien niet specifiek op het gebied van zelfsturend leren.

M Zijn er nog meer competenties die je inzet, die wij nog niet besproken hebben.

8 Nee, ik moet je zeggen dat ik het soms wel echt lastig vind. Ik ben het gaan doen omdat ik het in mijn eigen periode miste. Ik wist al wel vrij snel dat ik kindergeneeskunde wilde gaan doen en ik kom uit een artsen familie, ja ik heb een neef die huisarts is en een oom die orthopeet chirurg is. Maar toch is het lastig, er zijn mensen die tegen mij zeiden, je komt er wel. Je bent als student, je doet je best en doet wat je denkt dat goed is en er gaat komen. Maar wat ik zelf heb meegemaakt, ik ben

Iddeen\_Aandragen\_F  
Coding\_Density

Orienteren\_Specialismen\_U

Monitoren\_Comp\_Ontwikkeling\_F

Coaching\_Behoefte\_Achterhalen\_U

Ervaringen\_Deelen\_F

Relativeren\_F

Vormen\_Ondersteuning\_U

Onvoelende\_Kennis\_Reflectie\_U

Pratied\_U

Andere\_Specialismen\_U

Relatie\_Op bouwen\_F

Input\_Andere\_Cursussen\_U

Input\_Andere\_Kembihaat\_U

Andere\_Kennis\_Deelen\_F

Signaleren\_Problemen\_U

Faciliteren\_F

Ondersteuning\_Algemeen

Bemiddelbaar\_F

Tenjoek\_Leerdoelen\_U

toev\_Vertrouwdheid\_Leepproces\_Co\_F

Input\_Mentorschap\_U

Samenwerking\_Beoordelen\_F

Vormen\_Ondersteuning\_T

Introed\_Systemen\_U

Doelgericht\_Keuzes\_F

Dmv\_Rolmodel\_SOL\_T

Doorverwijzen\_F

Eigen\_Ervaringen\_F



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

toen onderzoek gaan doen, ik heb in Leiden gestudeerd bij één van de kinderartsen, ik had dus die kinderarts gezien die ik heel goed vond. En vroeg kan ik bij jou iets doen. Dan kon wel, dus ik samen met haar en een hoogleraar een onderzoekje gedaan. Maar toen bleek later dat die hoogleraar niet **speaking turns? 39:25** Je moet je eigen weg erin zien te vinden, ik ben er ook achter gekomen in Nijmegen. Dat zijn lastige situaties, het is een beetje een zoektocht. Dat moet je ook niet wegnemen, dat moet je zelf doen en kan niemand voor je invullen. Maar ik heb het wel gemist als een consistent figuur waar je mee kon sparren. Want iedereen zegt natuurlijk weer iets anders. De een co ouder schap zegt dat je moet promoveren, de volgende zegt dat je met alle opleiders moet gaan praten. En toen mochten we komen praten, en dan zegt ie tegen mij: je bent een meisje he, als je nou een man was en kon met vork en mes eten, dan kon je morgen beginnen. Hij zegt je bent vrouw en ik ken je niet, je moet gewoon je eigen cluster en personen gebruik van maken. Ja zulke dingen allemaal, dat is echt zoeken. Dat kan je niet bij ze weg nemen, dat blijft gewoon zo. Je moet uitvogelen wat goed bij je past.

M Maar wel een aanreiking in doen, in informatie?

8 Ja, coachen kan lastig zijn en lukt ook niet altijd.

M Het gemis van uzelf, zet u nu in.

8 Ja, maar tegelijkertijd denk ik dat ik er geen opleiding voor gedaan heb. Je hebt geneeskunde gestudeerd en maar geen psychologie. Ik ben geen coache en moet het maar gewoon doen. Ik heb wel avonden gevolgd over hoe je een smart leerdoel moet maken en een pop moet maken. Maar goed, dat is het dan. Het is een beetje zoeken.

8 Ja je probeert vooral contact te maken, en als er iets is dat ze je dan kunnen benaderen. **Je probeert je daar een beetje in mee te nemen, bij het proces.**

M Zit er dan nog iets in, buiten dat u zegt je kan me altijd bereiken en ik ben er voor je, om toch wel benaderbaar te kunnen zijn, als je elkaar zo weinig ziet?

8 Met het meisje waar het niet goed mee liep, heb ik een aantal keren gemaïld. En mijn telefoonnummer erbij dat ze altijd kan bellen. Dat is dan ook wel weer een loze kreet, zeg maar. En ik heb er eentje gehad, toen hoorde ik er niks van. Ik denk waar ben jij gebleven? En toen bleek dat ze tussendoor even gestopt was, wegens gezondheidsklachten, maar dat wist ik dus niet. Ze waren het vergeten door te geven. Maar dat is het lastige, zij moeten met mij een afspraak maken, en als dat niet gebeurt, mis ik het meteen. En dan denk ik, he waar is ze gebleven. Had ik in haar portfolio gekeken en had ze eigenlijk al een keer moeten komen. En toen had ik dus eerst gemaïld, en was ze ziek.

M Even helemaal van de radar.

8 Nou ik had haar maar een keer gesproken, dus had ook nog niet echt een band met dat meisje.

M Ja dat zal ook wel eerst nodig zijn, voordat je elkaar kan vinden.

M Nou ik denk dat ik het wel heb zo, hartstikke fijn.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

8 Ja wij horen andersom ook graag tips van jullie, ik weet niet of jij dat dan hoort of willem als hij terug is.

M Ja ik ga hier gewoon een onderzoeksrapport over schrijven, en dan koppel ik dat uiteraard terug.

8 Ja want soms denk ik, ik ben het gewoon gaan doen en ik zie wel, en ik kreeg wel wat instructies opgestuurd, maar eigenlijk zou je vantevoren al een paar sessies moeten doen, nu kregen we gewoon praktische informatie aangereikt van hoe zit een schema in elkaar. Wanneer is het dan co-schap, wanneer heb je een beoordelingsmoment, wanneer moet je de tweede beoordelingsmoment doen, alle praktische dingen die je moet weten. Ik heb wel wat sessies gemist over meer coachingsvaardigheden. Ik heb wel omdat je hier ook assistenten hebt ook een cursus gedaan. Maar de assistenten is iets anders dan de co-assistenten.

M Die hebben een andere vraag dan waarschijnlijk?

8 Ja dat is ook speciaal met een opleiding tot kinderarts, die zijn dan dokter, dan heb je ook niet de keuzes. Nu zijn ze nog erg aan het zoeken, aan het ontwikkelen. Ze moeten vaak opzoek naar wat past bij mij. Dat is echt een andere vraag dan een assistent coachen die al gekozen heeft voor de kindergeneeskunde.

M Ja dan kan je daar wel ervaring mee hebben, maar kan niet altijd gelegd worden op deze rol. Ja dat kan ik me wel voorstellen. Maar ik hoor u ook zeggen dat collega's benaderd zijn die ook mentor zijn en ervaring willen uitwisselen in die zin.

8 Ja soms moet je er wel een beetje om lachen, een meisje wat dan een half uur te laat komt, ja je bent dan ook echt een meisje. Dat ik met jou moet bespreken, nee dat gaat niet zo. Nou ze pakte het op en doet er iets mee. Maar daar moet ik dan wel om lachen, om zo iets.

M Ja je moet dan even terug, naar de basis.

8 Ik hoor graag hoe het afloopt.

Dnr_v_Rolmodel_SDL_T	
Input_Mentorchap_J	
Samvatel_Beoordelen_F	
Vormen_Ondersteuning_T	
Invloed_Systemen_J	
Doelgericht_Keuzes_F	
toe_Verantwoordelijkheid_Jeeprocess_Co_F	
Terughk_Leerdoelen_J	
Beoordelaar_F	
Ondersteuning_Algemeen	
Faciliteren_F	
Signaleren_Problemen_J	
Antwerpen_Op_Kennisstaat_J	
Input_Anderen_Cursussen_J	
Relatie_Opbouwen_F	
Anderen_Specialisten_J	
Proudief_J	
Ornaloende_Kennis_Reflectie_J	
Vormen_Ondersteuning_J	
Relativeren_F	
Ervaringen_Deelen_F	
Coaching_Beliefs_Actieplanen_J	
Monitoren_Comp_Ontwikkeling_F	
Doorverwijzen_F	
Orienteren_Specialisten_J	
Eigen_Ervaringen_F	
Ideeen_Aandragen_F	
Coding_Density	
Informatie_Kennis_Deelen_F	

Bijlage XI: Gecodeerd transcript R10

Interview 10

M De coaching behoefte van een student achterhaald moet worden, ik vroeg me af wat dat voor u betekent in het mentorschap. Wat het inhoudt en daarnaast hoe daar invulling aan wordt gegeven.

10 Wat voor mij het mentorschap betekent?

M Ja en dan specifiek in deze het achterhalen van de coachingbehoefte. Wat betekent dat dan?

10 Ja. Dat is eigenlijk best lastig. Vraag je wat bedoel je nou precies? De coaching behoefte van de student of mijn behoefte om te coachen.

M Ja dat zijn natuurlijk twee dingen. Ja.

10 Kijk. Voor mij is dit nieuw. En Wij hebben wat dat betreft geen rolmodel van hoe je dat nou doet. Een goede mentor zijn. Ik had vanochtend dus een student op bezoek. En die heb ik gesproken en omdat ik dus wist dat jij zou komen heb ik hem gevraagd van; waar hij behoefte aan heeft. Of waar hij nog meer behoefte aan heeft dan wat wij doen. Jij spreekt natuurlijk ook al jouw mede co's en die hebben ook allemaal een mentor. En jij hoort natuurlijk het verschil van hoe iedereen het doet. Nou wat hij zei; sowieso spreken wij elkaar al veel vaker dan wat ik in zijn algemeenheid hoor. Dus; dat brengt me dan bij, hoe zie ik, zo interpreteer ik dan maar jouw vraag. Coachingbehoefte vind ik moeilijk wat jij daarmee bedoelt. Coaching behoefte achterhalen.

M Ja wat de student nodig heeft of verwacht van het mentorschap.

10 Ja. Ik probeer. Ik kan je wel zeggen. Het is voor mij moeilijk wat zij verwachten. Dat moet je aan hun vragen. Ik heb nu geprobeerd om maar eventjes aan hem te vragen; verwacht jij meer of minder? Is dit wat jij verwacht? Of verwacht jij nog andere dingen van mij. Wat hij daarop antwoordde was. Zijn eerste antwoord was dat wij sowieso al meer contact hebben dan gemiddeld. Uhm. Dat hij het fijn vindt dat hij laagdrempelig bij mij terecht kan. Ehm. Ik zei wat zou je dan nog meer. Toen zei hij. Het is sowieso want hij heeft bijna geen co-schappen hier. Hij moet er iedere keer best wel een stuk voor reizen. Dat is best wel een belemmerende factor.

M Ja de afstand.

10 Ja dus ik uhm. Mijn co's zijn vrij laat begonnen. De laatste heeft nu zijn T1 gesprek gehad.

M T1? Waar staat dat voor?

10 Ja dat moet jij weten als je. Dat is, dan hebben ze het coschap beschouwend en snijdend gehad. En dan doen ze T1, dat is een tussentijds moment. Dan moet de mentor zeggen alles is goed of niet. Dan kunnen ze pas door naar de volgende fase. Dan komen er weer andere coschappen. Dan komt er een T2.

M Oke.

Onderdelen_Specialismen_J	
Vaagbericht_J	
Onvoldoende_Kennis_Zelfstandig_Vaardigheden_F	
Ondersteuning_Algemeen	
Relatie_Opbouwen_F	
Doorverwijzen_F	
Informatie_Kennis_Delen_F	
Onderst_Prof_Ontwikkeling_F	
bv_Vaamwoordelijkheid_Leepproces_Co_F	
Motiveren_Inspireren_J	
Dm_v_Rolmodel_SOL_T	
Eigen_Evangelien_F	
Samenwerking_Opleiding_J	
Input_Mentorschap_J	
Ondersteuning_Deel_Leerdoelen_J	
Signaleren_Problemen_J	
Vaak_Contactnemen_J	
Geen_Ondersteuning	
Evanjel_Mentorschap_J	
Vaak_oude_ljle_Vaardigheden_F	
Onvoldoende_Kennis_Reflectie_J	
bv_Portfolio_F	
Relatieven_F	
Onvoldoende_Competent_Leren_J	
Onderdeel_Werk_J	
Coaching_Densitey	
Behoefte_Toetsen_J	
Coaching_Behoefte_Achterhalen_J	
Samenstaf_Bespreken_F	

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

10 Dus uhm. Ja. Ik heb tegen allemaal gezegd van, als er iets is, dan ben je altijd welkom. Tussendoor. Mijn ervaring is niet dat ze dat doen. Tussendoor. Dus nu is het zo dat aan het einde van ieder coschap moet ik een nieuw document goedkeuren. Dat grijp ik altijd aan om ze wel even te zien of te spreken. En als dat niet kan, fysiek, dan heb ik dat nu ook twee keer via Skype gedaan.

M Ja. En dan spreek je elkaar, blijkt dan ook dat er wel behoefte was om elkaar meer te zien?

10 Dat heb ik nog niet gemerkt. Dat er behoefte is om meer te zien.

M Het initiatief komt eigenlijk vanuit u om een afspraak te maken?

10 Zij moeten gewoon, voordat zij een nieuw coschap gaan doen, moet ik een document goedkeuren.

M En daarmee bedoelt u het portfolio.

10 Ja het startdocument.

M Ja.

10 Dat grijp ik aan om ze altijd te spreken. Maar het is voor mij ook nieuw, dat blijkbaar niet iedereen dat doet. Want blijkbaar sturen ze een berichtje met het portfolio. En dan krijg je zo'n link omdat je dat moet beoordelen. Dan wordt dat goed gekeurd. Veel succes.

M Oke.

10 Dus, uhm. Dat was voor mij ook nieuw. Hebben zij behoefte aan meer? Ik heb er dus drie. Als je kijkt waar hebben ze behoefte aan. Deze jongen die ik nu net heb gehad. Ze zijn alle drie anders. Ik probeer ze allemaal te helpen in hun ontwikkeling. En dan heb je een algemeen stukje ontwikkeling als mens, hoe je als mens, coassistent of dokter bent. En je hebt medisch inhoudelijk, vaardigheidsinhoudelijk. Ik probeer ze een klein beetje uit te dagen om inderdaad hun leerdoelen concreet te maken. Om daar ook naar te kijken. Om als we nu zitten op een iets andere manier.

M Het ging erover dat je ze wil prikkelen om leerdoelen concreet te maken.

10 Ja. Om ernaar te kijken en ik probeer als je met ze praat, waar ze zitten in hun ontwikkeling. Dat probeer ik vanuit mijn eigen ervaring, of ik ze daar input of tips voor kan geven. Bijvoorbeeld die jongen net, dat is een hele rustige, bescheiden jongen. In alle beoordelingen zie je terug komen dat hij zich wat meer, actiever, wat meer ruimte moet vragen voor zichzelf. Wat duidelijker aanwezig. Hij heeft de neiging, als ik hem zie schrijven over zichzelf, alsof het niet goed is dat je gewoon een rustig persoon bent. Dan staat het in een hele negatieve context. Dan probeer ik dat om te draaien. Het heeft ook hele goede kanten, het kan ook een kracht zijn, om dat meer te verleggen. In plaats van dat je alleen maar zegt het is niet goed en het moet anders. Dat je meer kijkt in de context wat voor invloed heeft het op de mensen om mij heen. Hij heeft daar een paar keer feedback op gehad, van mensen die zich hiaraan storen. Wat waren dat dan voor mensen. Ja juist de mensen die, dat je wat meer je gedrag in de context. Op een iets andere manier er naar kijkt. Dan alleen maar zeggen, dat is niet goed. Of dat moet anders. Terwijl je als persoon, de ene persoon is nou eenmaal rustiger dan de



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

andere persoon. Ik merk, ik denk dat je wat dat betreft meer informatie van hun krijgt. Waar ze behoefte aan hebben.

M Als je het hebt over het concreet maken van de leerdoelen, blijkt dat dan dat dat nog lastig is.

10 Heel lastig. Ja. Heel lastig. Ze krijgen bijna altijd hun startdocument terug. Met dat ze het concreter moet maken. En dan nog vind ik het zelf ook heel moeilijk. Om Concreet. Dus ja eigenlijk komt het er op neer dat ik blij ben dat als het iets concreter is dan het was. Maar of dat echt goede concrete leerdoelen zijn en hoe het anders zou moeten. Dan vind ik toch dat je, ja. Zelf eigenlijk ook niet genoeg bent toegerust.

M Oke. En wat moet ik me daarbij voorstellen?

10 Nou. Het is gewoon heel moeilijk om goede concrete leerdoelen te maken. SMART en waar hebben wij dat nou geleerd. Ik ben medisch specialist. Geen onderwijskundige of wat dan ook. En uhm. Ja. Ik zou, ik denk best dat je leerdoelen nog concreter kunt maken.

M Hoort dat ook een beetje bij de fase waarin ze zich begeven. Overal wordt er nog een beetje geproefd.

10 Nee in zijn algemeenheid. Dat merk je ook als wij zelf weet ik veel jaargesprek, of feedback en je moet leerdoelen of persoonlijke ontwikkelingsplannen. Je ziet het over het algemeen terug komen dat wij als mensen, of nou misschien mijn generatie. Maar ook jongeren. Het is gewoon heel moeilijk om echt concreet voor jezelf leerdoelen te maken. Dat is gewoon moeilijk.

M Is dat ook belemmerend voor het leerproces? Als dat minder concreet is. Om daar echt stappen in te maken.

10 Eigenlijk denk ik ook. Nou ik weet het niet. Ik denk dat het coassistentenspoor en die coschappen dat is de opleiding. En wat een mentor daaraan toevoegt heeft alleen maar toegevoegde waarde. Ik denk eigenlijk. Zo zie ik het. Dus alles wat ze van mij nog meepikken, meer meepikken. Dan is dat mooi meegenomen. Ik probeer iets bij te dragen aan hun ontwikkeling als dokter. Ja en dan hoop ik maar dat dat lukt.

M Ik hoorde u net ook zeggen dat je het meer in de context probeert te zetten. Goh waar sta je ergens. Wat zie ik anderen doen. Wat het gedrag misschien meer normaliseert.

10 In dit geval was dit bij hem voor het eerst. Omdat ik merkte dat hij de neiging heeft om zichzelf negatief daarin te labelen. Dat is helemaal niet nodig natuurlijk. Dat maakt het ook, dat je er zo weinig mee kan. Dus nu in dit geval. Hebben we dat zo gedaan. Vorige week, heb ik een ander gesproken. En die haalt zijn voortgangstoetsen niet. En daar hebben we het al twee keer eerder over gehad. En ik ben de vorige keer al best streng toegesproken. Gewoon gezegd, X, op deze manier ga jij er niet komen. Je moet naar een studie adviseur, ze kunnen je helpen. Je kunt leren om betere voortgangstoetsen te maken. Of je moet vragen oefenen. Maar je moet echt iets doen. Zo gaat het niet goed komen. Dat heeft hij gedaan. Maar veel meer kan ik ook niet doen. Nu ging het echt nog meer daar over.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Ja persoonsafhankelijk wat nodig is.

10 Ja.

M Ja we hebben eigenlijk al meteen de leerdoelen besproken. De volgende gaat over het vergroten van de zelfsturende vaardigheden. Dat ze wat meer proactief zijn en zelf hun leerpad bepalen en meer invloed in gaan uitoefenen.

10 Mijn derde had trouwens veel moeite om te kiezen wat ze wilde gaan doen. Dus ik heb niet voor haar gekozen. Maar, wel, geprobeerd om haar meer gevoel te laten krijgen wat ze nou zelf graag wil. In ieder geval. Ik onderbrak jou. Het vergroten van de zelfsturende vaardigheden. Allemaal van die termen waarvan je denkt, oke. Ik moet hun startdocument goedkeuren voordat ze verder kunnen. En rond die fase plannen we een gesprek. En uhm.

M Moet ik even toelichten wat ik daarmee bedoel?

10 Ja.

M Dat studenten zelf actief uhm invloed proberen uit te oefenen op hun leerproces. Niet afwachtend zijn in de mogelijkheden die er zijn. Wat er wordt aangeboden, wie ze tegenover zich hebben. Dat ze daar heel zelfbewust keuzes in maken. Dat blijkt iets wat nog lastig is en wat misschien ook een aandachtspunt kan zijn tijdens het mentorschap. Ik vroeg me af, wat een mentor daar in invloed in kan hebben. Wat een mentor doet. Of hij iets doet of niet.

10 Ik denk dat naarmate zij beter weten wat ze willen leren. Dat ze, ja ik weet niet of dat ook bijdraagt aan zelfsturende vaardigheden. Ik denk het wel. Wat wel bij herhaling terug komt. Als jij wilt dat andere mensen jou iets leren. Dan moet jij naarmate jij zelf meer actief bent, meer vragen stelt. Of. Uhm. Initiatieven ontplooit. Dan zul je merken dat anderen jou ook liever iets leren. Zo werkt het gewoon. Als jij in een hoekje gaat zitten wachten. Dat aspect, dat komt bij herhaling terug. Ik probeer ze wel een spiegel voor te houden. Ik heb er dan 3, dat zijn 3 hele verschillende mensen. Ik weet bijvoorbeeld dat deze jongen in zijn vorige leerdoelen had dat hij ze concreter wilde maken. Dat helpt gewoon. Die wilde wat meer vragen stellen aan de arts. Ik zeg ja, dat is niet concreet. Hij wilde dan toch wel een of twee keer per dag aan een arts een vraag stellen. Ik zei dat is toch niks, waarom niet bij iedere patiënt? Dus ik probeer ze gewoon een beetje te prikkelen. Een spiegel voor te houden. Maar ik zou niet weten hoe ik verder hun zelfsturende vaardigheden zou moeten vergroten.

M Dat is ook een antwoord. Ja.

10 Ik weet al niet eens goed wat jij bedoelt. Dus laat staan dat ik ze nu bewust iets toepas.

M Wat ik hoorde, is dat u ze ook een soort van norm mee wil geven. Dat u zegt, waarom niet altijd een vraag stellen, dit kan ook.

10 Ja ze zijn allemaal toch vrij afwachtend. Ik probeer ze meer verantwoordelijk te maken voor hun eigen leerproces. Maar hoe dat nog meer zou kunnen, dat weet ik dus ook niet

M Oke. De volgende gaat over kritische reflectie. Hoe ze daarbij ondersteund kunnen worden.

10 Wat bedoel je daarmee?



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Waar we het net al over hadden. Reflectie op de competentieontwikkeling. Die ze in het portfolio kunnen aantonen. Maar ook op persoonlijke ervaringen.

10 Weetje ik snap natuurlijk wel het Nederlands wat hier staat. Ook dat vergroten van zelfsturende vaardigheden. Maar ondersteunen bij kritische reflectie. Ik begrijp die woorden wel. Maar wat dat nou inhoudt, wat jij daar nou mee bedoelt. Wat ik dan zou moeten doen of niet. Dan denk ik, ja, het is voor mij abstract. Het is zo'n andere beleevingswereld. Dan denk ik, doe ik dat? Weet ik niet. Hoe ziet dat eruit? Ondersteunen bij kritische reflectie.

M Dat is ook een beetje de vraag. Want dit staat ook zo abstract beschreven. Dan vraag ik me dus ook af, hoe dan?

10 Ja gewoon, kritische vragen stellen. Ik probeer dat als zij dingen opschrijven, daar kritisch naar te kijken. Zij schrijven dingen op, zij vertellen dingen. Dan hou ik ze een spiegel voor, dan kijk ik vanuit mijn referentiekader. Dat kan op inhoud zijn, zoals het voorbeeld wat net al ter sprake kwam. Nu deze jongen, die gaat zijn huisartsenstage doen. Of die jongen die zijn toetsen niet haalt. Dat is ook een kritische reflectie. Dat je zegt; dat hij er gewoon niet genoeg aan doet. En dan zeg ik ook tegen hem, ik heb de indruk dat jij denkt dat het allemaal wel goed komt of meevalt. Maar als jij de laatste voortgangstoetsen allemaal onvoldoendes haalt. Dat komt natuurlijk niet goed. Dus ja, dat is het enige wat ik dan doe. Kritisch kijken naar wat ze zeggen, opschrijven.

M Ja. Dat is prima.

10 Belang van portfolio benadrukken. Dat doe ik niet.

M Oke vertel.

10 Nee dat ze nog meer dingen erin moeten doen? Of meer dan wat ze al moeten?

M Nou daarmee bedoel ik meer, ik heb teruggelaten dat het portfolio bijna als doel an sich wordt gebruikt. Omdat ze aan bepaalde eisen moeten voldoen.

10 Oke, nou wat ik vandaag tegen die jongen heb gezegd. Dat deed ik niet de eerste keer. Want je moet het zelf ook leren. Want het is in het begin vreselijk om je weg te vinden in dat portfolio. Als je daar nooit mee gewerkt hebt. Wat ik nu altijd doe is; hun vorige startdocument van het vorige coschap dat ze dan klaar hebben, doorlopen. In ieder geval dat we er op terug komen. Omdat ik dat eigenlijk nu pas aan het doen ben, komt ook de vraag naar voren heb je er tussendoor nog naar gekeken? En zal ik ze ook meer stimuleren om dat wel te doen. Je kan wel mooie concrete leerdoelen opschrijven, maar als je er niet meer naar kijkt, dan heb je er eigenlijk niet zo veel aan. Maar dat is nu ook voorschrijdend inzicht van mij. Ik zeg al, mijn coassistenten zijn pas net een maandje bezig.

M Ja maar als ik het goed begrijp dan verwijst je ze eigenlijk terug naar het portfolio. Goh wat hebben we eerder gezegd, waar staan we nu?

10 Ja precies, ik lees het laatste startdocument door. Samen met ze, zo van goh je hebt dit op geschreven. Heb je dat gedaan? Waarom wel? Waarom niet? Nu kwamen we iets tegen, nee dat was hij helemaal niet aan toegekomen. Dat kan ik me ook wel voorstellen. Maar zo zie je maar weer dat het toch zinvol is om tussendoor gewoon nog een keer naar de leerdoelen te kijken. In die hoedanigheid doe ik dat dus wel. Niet in een andere hoedanigheid.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M En is dat dan ook helpend, dat studenten het nu niet als doel an sich gebruiken, maar als middel. Om op zichzelf te ontwikkelen en naar de competentieontwikkeling te kijken?

10 Dat hoop ik, maar dat zal natuurlijk moeten blijken. Voor mij is dit ook pas voortschrijdend inzicht. Dat ik dit nu zo aan het doen ben. Je moet het toch een beetje eigen maken. Uitvinden hoe je dat wilt doen. Ik denk wel dat ze het ook leuk vinden om op een andere manier geprikkeld te worden hoor. Ze moeten eigenlijk al best veel doen.

M Op een andere manier? Wat bedoel je daarmee?

10 Nou niet in goed en fout, of voldoende of onvoldoende.

M Wat meer formatief.

10 Ja dat zei hij ook, wat verwacht jij? Wat zou je nog meer verwachten of anders verwachten van mij als mentor. Hij zei dat hij het fijn vindt om op een positieve manier geïnspireerd te worden. Daar kwam het eigenlijk op neer.

M Coassistenten worden ook ondersteund op de werkvloer. Mensen die hun dagelijks zien. Dat zou ook een bron van inspiratie zijn. Wat is dat dan anders dan een mentor?

10 Nou het leuke aan een mentor is dat hij de co drie jaar lang volgt. En is een meer constante factor, waardoor je beter een band op kan bouwen. Je kan zien hoe ze zich ontwikkelen. Dat is op de werkvloer minder. Dat zijn veel kortdurende contacten. Als je het hebt over ondersteunen van kritische reflectie. Je brengt dan automatisch al veel van jezelf in. Je merkt dat ze gericht zijn op dingen weten of niet weten. Maar je kan niet alles weten. Ik vind het veel belangrijker dat jij een dokter wordt die weet dat hij het niet weet en het dan opzoekt. Dan dat je alleen maar het idee hebt dat je alles moet weten. Want je kan gewoon niet alles weten.

M Dus het niet voldoen steeds. Het gevoel dat ze steeds niet voldoen, is dat iets wat veel naar voren komt? Dat het nog niet toereikend is?

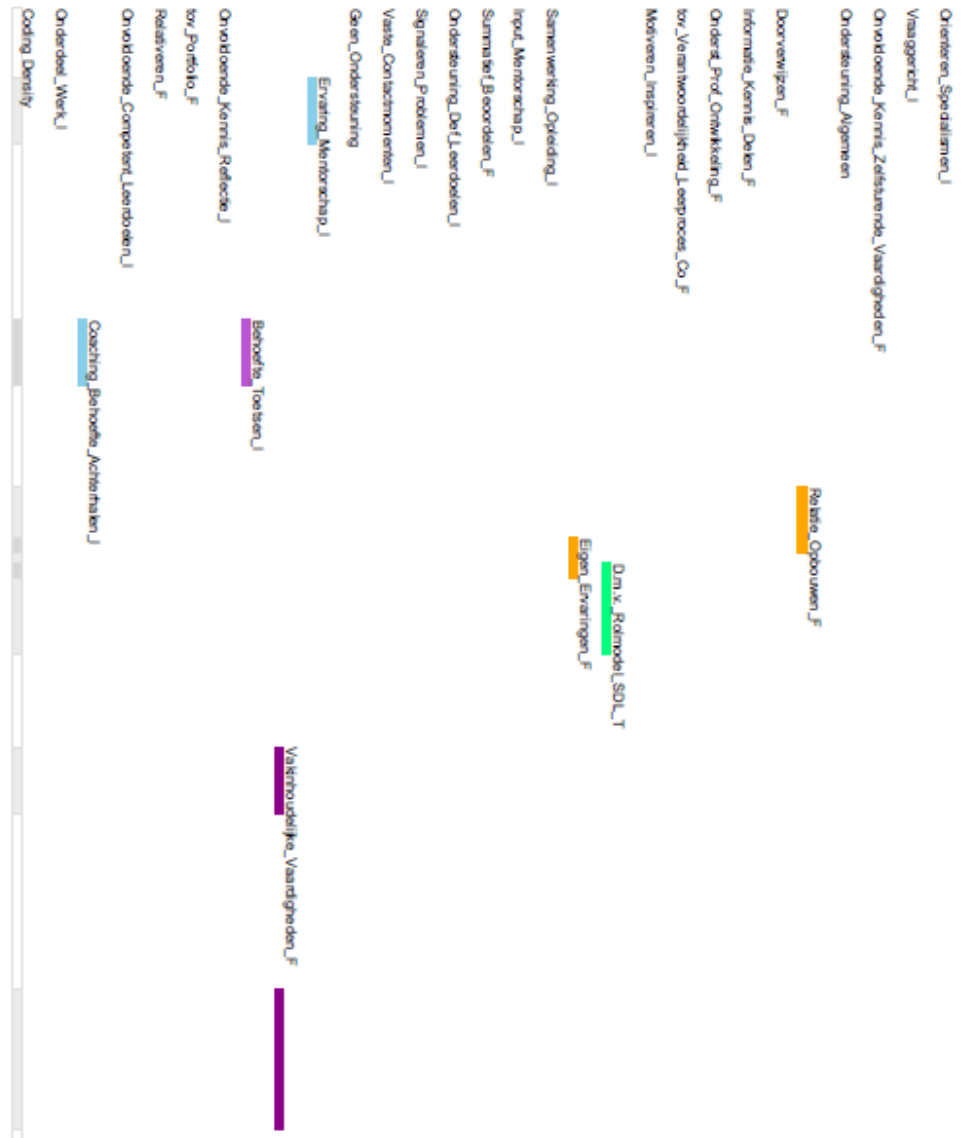
10 Ja. Ze zijn heel erg bezig met wat ze niet goed doen. Of dat het niet snel genoeg is. Daar en daar en daar heb ik niet voldoende gescoord. Dus ik ga dit doen om daar beter in te scoren. Eerst is het amnese die moet gestructureerder of sneller. Dat is ook logisch, want in leerdoelen werkt dat ook zo.

M Is het doseren van feedback dan een onderwerp? Dat het veel is telkens wat ze ontvangen? Waardoor ze misschien onzeker worden over

10 In zijn algemeenheid? Of tijdens de mentorgesprekken.

M In zijn algemeenheid, waardoor dit nu ook een thema is.

10 Nou, dat weet ik niet zo. Even gewoon als voorbeeld; deze jongen had ook opgeschreven, dat hij een leerdoel had bij instrueren bij lichamelijk onderzoek. Daar scoorde hij 4 op een schaal van 5. Waar zat hem dat dan in? Dat wist hij niet. Ja dan denk ik, dan maak je het jezelf al best lastig als je niet weet waar het hem in zit. Wat ga je daar dan aan verbeteren? Zo probeer ik dat terug te geven. Als je alleen maar opschrijft; dat is een zwak punt. Dat ga ik proberen te verbeteren, dan denk ik, hoe? Wat?





## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Door ze terug te verwijzen naar degene die ze beoordeeld heft en daar de vraag te stellen.

10 Ja en dat gaat dan niet.

M Misschien voor een volgende keer dan.

10 Uhm, ik vind wel dat er veel is veranderd. Ik denk soms wel van, Jezus ze moeten veel! Soepels, dingen waar ik nog nooit van heb gehoord.

M Heeft dat invloed op het mentorschap? Dat de manier van opleiden zo anders is? De verwachtingen die er zijn?

10 Nou ik kan me voorstellen dat het niet voor niks is dat het mentorschap in het leven is geroepen. Dus ik vind het eigenlijk ook wel heel leuk. Wat dat betreft moet je misschien mensen interviewen dien het al langer doen. Niet iemand die er sinds een jaartje met zijn eerste licting bezig is.

M Ik geloof wel dat alle informatie waardevol is in deze. Niemand heeft eigenlijk een voorbeeld gehad. Misschien wel uit eigen ervaring, dat je dan leert wat beter werkt.

10 Ja ik vind wel fijn dat ik zelf ook in Maastricht heb gestudeerd. Wat dat betreft kan ik me een aantal dingen beter voorstellen.

M Om je te kunnen inleven in een coassistent?

10 Ja.

M En om daar dan op aan te kunnen sluiten in de begeleiding.

10 Ja.

M Oke, Oke.

10 Dus over het belang van het portfolio. Meer dan dat het voor jezelf een instrument is om te leren, doe ik er niet veel mee.

M Eigenlijk het terugverwijzen en dat soort dingen. Vind ik eigenlijk al hele mooie dingen. Om het goed in te kunnen zetten in ieder geval.

10 Ja dan doen ze het ook niet voor niks he.

M Precies.

10 Motiveren / inspireren.

M Ja, dat is heel algemeen. Dat staat eigenlijk ook los van het portfolio. Waar we het eigenlijk ook al over hebben gehad. Dat het wel anders is dan iemand die ze op de werkvloer ziet. En iemand die ze een lange tijd volgt. Ik hoorde u net ook al zeggen dat het motiverend is om een gesprekspartner te hebben. Die uit eigen ervaring kan vertellen.

10 Ja ik hoop dat ik ze kan inspireren. Maar dat vind ik nou net het doel. Medisch inhoudelijk ga ik ze natuurlijk geen dingen leren. Want ze komen niet bij mij hun coschap lopen. Dan hoop ik dat mijn toegevoegde waarde ergens anders zit.

Orienteren_Specialismen_U	
Vraaggericht_U	
Onvoldoende_Kennis_Zelfsturende_Vaardigheden_F	
Ondersteuning_Algemeen	
Relatie_Op bouwen_F	
Doorverwijzen_F	
Informatie_Kennis_Delen_F	
Onderaf_Prod_Ontwikkeling_F	
by_Verantwoordelijkheid_Leerproces_Co_F	
Dra_v_Remodel_SDL_T	
Samenwerking_Opleiding_U	Eigen_Ervaringen_F
Input_Mentorschap_U	
Samenafel_Beoordeelen_F	
Ondersteuning_Deel_Leerdoelen_U	
Signaleren_Problemen_U	
Vaste_Contactmomenten_U	
Geen_Ondersteuning	
Ervaring_Mentorschap_U	
Vakinhoudelijke_Vaardigheden_F	
Behoefte_Toetsen_U	
Onvoldoende_Kennis_Reflectie_U	by_Portfolio_F
Relativeren_F	
Onvoldoende_Competent_Leiden_U	
Coaching_Behoeftes_Achterhalen_U	
Onderdeel_Werk_U	
Coaching_Densiteit	
	Motiveren_Inspireren

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Is dat dan ook vanuit uw eigen specialisme? Dat u iemand probeert te inspireren?

10 Nee. Ze hoeven voor mij geen anesthesist te worden.

M Het vak in zijn algemeenheid.

10 Ja, hoe je gewoon als mens. Bijvoorbeeld waar ik het vandaag met hem over had. Je kan wel naar jezelf kijken, ik moet meer naar buiten treden. Dat ziet hij als negatief. En dat gevecht aangaan. Je kan het ook ombuigen naar iets anders.

M Dat maakt de rol natuurlijk wezenlijk anders.

10 Ja, dat vind ik eigenlijk ook wel het leuke.

M Is dat ook uw motivatie om mentor te zijn?

10 Ik vind het gewoon leuk om bij te dragen aan hun vorming. En ze te volgen in hun proces en om daar een beetje aan bij te dragen.

M Ja en dan vanuit deze specifieke rol.

10 Vanuit de rol als mentor, ja.

M Op de werkvloer heb je natuurlijk andere gesprekken.

10 Ja dat probeer ik daar nog steeds.

M Maar daar meer vanuit uw specialisme?

10 Ja maar soms ook niet medisch inhoudelijk. Je bent eerst mens, dan arts, dan specialist. Dus dat neem je allemaal mee.

M Oke. Het ondersteunen van het opstellen van het portfolio?

10 Wat bedoel je daarmee?

M Om waardevolle dingen daar aan toe te voegen, die ook echt iets zeggen over hun competentieontwikkeling. Die ondersteunend zijn in een gesprek over je competentieontwikkeling en niet tak tak tak, dit zijn de eisen. Ik heb eraan voldaan, check. Maar ook dat het waardevolle feedback is bijvoorbeeld. Waar je dan op terug kan komen.

10 Het is voor mij nieuw. Dus ik probeer me voor te stellen wat je dan zou doen. Dat je ze stimuleert om nog andere dingen aan hun portfolio toe te voegen. Is dat wat je bedoelt?

M Ja. Of heel specifieke keuzes maken in wat erin komt te staan. Dat dat ook informatie is die iets zegt voor hun. En die ze belangrijk vinden om te bespreken tijdens de mentorgesprekken.

10 Zo heb ik er nog niet naar gekeken. Ik weet ook eigenlijk helemaal niet, wat er met het portfolio gebeurt hoor. Dat is voor hun. Dadelijk zijn ze klaar. Dat heb ik me eigenlijk nooit afgevraagd.

Oriënteren_Specialismen_U	
Vraaggericht_U	
Onvoldoende_Kennis_Zelfsturende_Vaardigheden_F	
Ondersteuning_Algemeen	
Relatie_Opbouwen_F	
Doorverwijzen_F	
Informatie_Kennis_Delen_F	
Onderst_Prof_Ontwikkeling_F	
toe_Verantwoordelijkheid_Leerproces_Co_F	
Motiveren_Inspireren_U	
Dan_v_Rolmodel_SDL_T	
Eigen_Evenrigen_F	
Samenwerking_Opleiding_U	
Input_Mentorschap_U	
Samenstel_Beoordelen_F	
Ondersteuning_Deel_Leerdoelen_U	
Signaleren_Problemen_U	
Vastst>Contactmomenten_U	
Evenring_Mentorschap_U	
Valshoudelijke_Vaardigheden_F	
Behoeftes_Toetsen_U	
Onvoldoende_Kennis_Reflectie_U	
toe_Portfolio_F	
Rativeren_F	
Onvoldoende_Competent_Leerdoelen_U	
Coaching_Behoeftes_Achterhalen_U	
Onderdeel_Werk_U	
Coding_Density	

Geen Ondersteun

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Dat is ook in de trant van, niet dat ze het niet als doel an sich gebruiken. Niet dat ze 10 korte klinische beoordelingen afnemen zonder dat ze iets zeggen, of ze het begrijpen of ze er iets mee doen.

10 Ik zie nog steeds niet voor me hoe ik ze daarbij zou kunnen ondersteunen.

M Dat hoort dan misschien meer bij het stukje bij het belang van het portfolio uitdragen. Er naar terug verwijzen, motiveren.

10 Ik ben zelf eigenlijk nog nooit zo bezig geweest met het belang van het portfolio. Ik ben alleen maar onder de indruk van het portfolio. Het is een kunst om daar in thuis te komen, als je ziet wat daar allemaal in staat. Met afkortingen en dingen die ze moeten doen. Ik begin nu een beetje het gevoel te krijgen dat ik mijn weg erin weet te vinden. Waarschijnlijk is daar nog heel veel winst te halen, maar ken ik hem gewoon nog niet.

M Blijkbaar vraagt het al wat van een mentor om daar wegwijs in te worden. Zeker omdat een mentor een andere manier van opleiding heeft gehad, hier niet bekend mee is.

10 Ja.

M Volgens mij is nu pas de eerste lichter studenten die drie jaar een mentor heeft gehad. Het is voor iedereen nog vrij nieuw.

10 Ja. Ik weet niet, heb je zelf wel eens rond gekeken in zo'n portfolio?

M Nee dat heb ik nog niet gezien.

10 Dan zouden we voor de gein dadelijk eens moeten kijken. Dan snap je wat ik bedoel.

M Ja ik ben heel benieuwd. De volgende gaat over het begrip van de sterke en zwakke kanten van studenten. Meer zelfinzicht in wat kan ik, hoe kan ik dat verder uitbouwen wat ik goed kan. Hoe kan ik zwakke punten verbeteren? Is dat iets wat onderwerp van gesprek is?

10 Nou ze geven zelf al wel aan waar ze goed in zijn en waar ze minder goed in zijn.

M Lukt dat goed?

10 Ik moet het natuurlijk doen met dat wat zij mij vertellen en aangeven en wat ik zie aan de beoordelingen. Dus als ik jou dat dadelijk laat zien hoe dat werkt, dan weet je waar ik het mee moet doen. Je hebt dan een gesprek om het startdocument goed te keuren. En het t1 gesprek. Dan moet je ook in gaan vullen; volgens verwachting, boven verwachting, beneden verwachting. En dan zit je maar gewoon door alleen domeinen heen te klikken. Nu weet ik een beetje mijn weg. Je bent dus heel erg afhankelijk van de andere begeleiders. Hoe zorgvuldig die hun feedback hebben gegeven. Als die alleen maar neerzetten; voldoende. Dan moet ik het daar ook mee doen. En ik werk niet met ze.

M Of die feedback ook daadwerkelijk iets zegt. En niet alleen ja het is goed.

10 Ja dus ik ben afhankelijk van dat wat zij mij aanleveren en dat wat er in het portfolio staat. Dus als je zegt; lukt dat om goed inzicht te hebben in je eigen sterke en zwakke punten. Dat hoop ik.

M Niet dat het heel algemeen blijft.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

10 Nou die neiging hebben ze wel. Het is denk ik wel algemeen. Dan zeggen ze met leerdoelen, dat het beter zou zijn om specifiekere dingen te benoemen. Met als voorbeeld; instructie bij lichamelijk onderzoek. Als je in dat hele portfolio daar niks over leest, hoe moet ik daar dan bij helpen. Anders dan gewoon te vragen.

M Ja de vraag terug stellen. Wat zegt dit cijfer?

10 Ja. Ze moeten vaak enorm leuren voor hun beoordelingen. Dat valt mij op.

- Lange onderbreking, 00:30 -

M Volgens mij waren we bij de laatste gebleven. Bij het ondersteunen van de zelfsturende vaardigheden. Ik weet niet of u daar nog niet aan toe wilde voegen?

10 Nee. Het ging erover dat je afhankelijk bent van de informatie die je aangeleverd krijgt. Heel veel meer dan een spiegel voorhouden en daar uit te proberen filteren, de informatie die je krijgt. En ik zou je het portfolio laten zien.

M Oke. Ja. Het volgende stukje gaat over self directed learning. Deze vraag is gebaseerd op een stukje dat ik las in de literatuur dat een mentor een rolmodel is voor studenten. En omdat er van studenten nu de verwachting is dat zij SDL zijn. Vroeg ik me af of dat ook iets zegt over competenties van mentoren. SDL is best wel een lange definitie - geeft uitleg - Daar horen deze competenties bij vanuit de literatuur. En ik vroeg me af hoe u SDL ziet bij uzelf. Is dat iets wat onderdeel is van de dagelijkse praktijk?

10 Oke. Wat ik vandaag nog besproken heb met ie jongen is dat het belangrijk is dat je weet wanneer je iets niet weet. En dat je daar dan ook iets mee doet. Dus dat is voor mij in die zin, even in het klein, iets van iedere dag. Van iedere patiënt die iets heeft waarvan je niet weet wat het is, dat je het opzoekt. Of als je merkt dat je vaardigheden om een of andere reden, niet goed genoeg zijn. Omdat er nieuwe technieken komen of dat je een tijd iets niet hebt gedaan. Dat je dat opzoekt. Dat is voor mij dagelijkse kost. Zo ben ik nog steeds bezig met mijn werk.

M Is dat iets wat geld voor het hele beroep?

10 De ene doet het makkelijker dan de ander. Maar ik denk dat als ik naar mezelf kijk, dan is het heel erg van toepassing. Evalueren van jezelf. Ik weet niet precies of dat dit al die competenties zijn?

M Ja

10 Als je dan zegt in hoeverre je dat evalueert. We hebben tegenwoordig IFMS (individueel functioneren medisch specialist), dan krijg je algemeen feedback op je functioneren. Maar dat is allemaal heel weinig specifiek en concreet. Dus evalueren van jezelf. Dat doe je wel. Andere evakueren, dat doe je ook. Maar dat je door andere geëvalueerd wordt, concreet, dat is eigenlijk heel weinig.

M Ja het is natuurlijk ook vrij individualistisch werk.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

10 Ja je kan wel eens vragen aan iemand; is dit wat je verwacht? Heb je nog verbeter tips? Maar, ik denk dat feedback van anderen als je nou eenmaal medisch specialist bent, dan komt er gewoon niet zo heel veel meer.

M Van collega's?

10 Ja of van verpleegkundigen. Je zou dat natuurlijk nog kunnen vragen. Dan zit je altijd nog met een hiërarchisch iets. We krijgen tegenwoordig van AIOS anoniem feedback. Dat gaat ook niet veel verder dan inspirerend, motiverend, fijn.

M een dikke duim.

10 Ja. Bij anesthesie medewerkers komt het ook niet veel verder dan lekker gewerkt. Dus het is best wel lastig. Je moet vooral zelf

M Ja ernaar vragen?

10 Ja maar vooral denk ik, jezelf evalueren. Dat is natuurlijk best lastig. We weten ook dat mensen zich over het algemeen overschatten.

M Ja. Blinde vlekken hebben.

10 ik ben zelf wel iemand die altijd bewust is van alles wat ik niet weet en kan. Wat hoorde er nog meer bij?

M Dit zijn de belangrijkste competenties.

10 Reflecteren op je eigen competenties. Ja. Informatiemanagement

M Dat gaat over het opzoeken als je iets niet weet; waar kan ik het vinden. Hoe vind ik dit. Hoe evalueer ik deze informatie op juistheid.

10 ik denk gemiddeld genomen maken wij veelvuldig gebruik van het farmaceutisch pass. De kwaliteitsdocumenten van het ziekenhuis en verder heb je natuurlijk pubmed. Of review artikelen. Of uptodate. Of het expertisecentrum bellen. Dat is wel een belangrijk onderdeel van het werk. Kritisch denken. Als je iemand belt dan weet je dat je iemand hebt gesproken. Als je dan een expertisecentrum aan de lijn hebt, dan ga je er maar vanuit dat zij het goed weten. Als je op bij een nascholing bent, dan weet je ook dat dat een mening is van iemand. Artikelen, dan hangt het er vanaf hoe groot review dingen zijn. Dus je probeert voor ogen te houden, waar komt het vandaan, hebben die mensen een belang. Informatie die van de industrie komt, dan hebben zij een belang. Dus ik probeer daar kritisch in te kijken.

M Maar in het algemeen is het natuurlijk al een vakgebied waarin heel Evidence based gewerkt wordt.

10 Ja en wat je ook doet, we doen ook steeds meer met collega's onderling. we zij nu met achttien.

M Om kennis te delen?

10 Ja. Een hele hoop dingen zij natuurlijk niet zo zwart-wit. Wat het goede is om te doen. Je kan het zo doen, je kan het zo doen. Ja. Wat dat betreft hebben wij wel iedere dag overdracht. Wij zitten



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

altijd, niet hier op het spreekuur, maar op de OK zitten we altijd met meerdere mensen. Dan zit er aan de andere kant iemand op spreekuur. Het gebeurt ook geregeld op een dag als je iets lastig vindt, dat je iemand belt, goh hoe zou jij dat doen. Heel veel is natuurlijk niet zwart-wit.

**M Ja maar dat kennis delen, elkaar vragen stellen. Dat zit al heel erg in de cultuur?**

10 Ja. Gelukkig wel. Je merkt ook wel dat er steeds makkelijker met elkaar meegekeken wordt. Of elkaar meehelpen. Dat is wel echt iets wat ik de laatste jaren heb zien veranderen.

**M Dat dat ook wat veiliger is misschien om te doen?**

10 Ja. En dat we er wat meer de lol van inzien. Dat het leuk is om elkaar te bevruchten, figuurlijk.

**M Ja en feedback hoorde ik u dan zeggen, is iets wat nog minder voorkomt.**

10 Ja ik weet dat ze mij zien als iemand die makkelijk feedback geeft. Maar dat is niet iets wat heel erg ingeburgerd is. Dat begint wel steeds meer te komen. Maar elkaar echt feedback geven op wat je gezien hebt, dat is nog niet heel gebruikelijk. Of helemaal niet gebruikelijk.

**M Wat betekent dit dan voor het mentorschap? De dingen die u net vertelde? Hoe het SDL ervaren wordt bij de medisch specialisten zelf. En de cultuur die hier speelt.**

10 Als ik nu kijk naar jonge specialisten. Mensen die nu worden opgeleid, net zijn opgeleid. Dan zou je hopen dat zij veel meer zijn opgeleid in feedback geven, leerdoelen, pops, KKP's, dan zou je denken dat dat steeds makkelijker wordt. Ik weet niet of dat zo is. Ik ben natuurlijk duidelijk van de oude garde. Als ik nu denk dat die jonge collega's dat makkelijker doen of meer doen, dan denk ik hmm. Nah. Dus ik denk dat het ook heel erg met de persoon te maken heeft. Ik zou hopen dat het steeds normaler wordt. Er komt wel steeds meer aandacht voor crew resource management. Communicatie. Elkaar aanspreken, het krijgt wel meer plaats. Het belangrijkste wat ik meeneem als mentor, is mijn eigen persoon en ervaring. We hebben dan een opleidingsavond gehad van twee uur. Twee keer.

**M Is die toereikend geweest?**

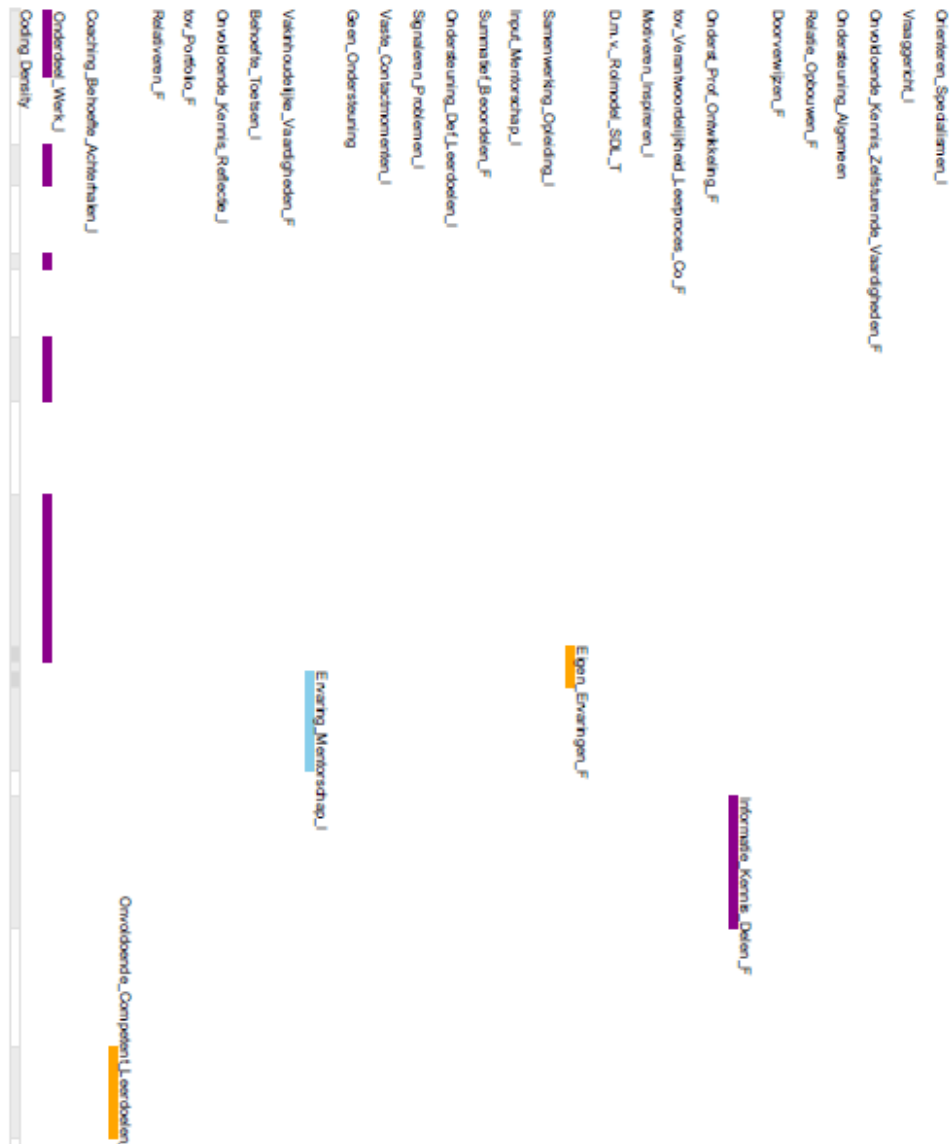
10 Nee, je bent echt een beetje het wiel aan het uitvinden als je bezig bent.

**M Ja, al doende leert men. Is er dan ook wel eens contact met andere mentoren? Hoe zij dit doen of aanpakken?**

10 Nou eigenlijk hebben we het er nooit over. Ik heb het er met een collega wel eens over gehad maar die zit intussen ziek thuis. Dus die zal voorlopig ook niet beschikbaar zijn daarvoor. Verder weet ik niet hoe de andere het invullen. Omdat we gewoon andere dingen hebben.

**M Ja natuurlijk. Dit komt er ook maar even bij. Zijn er nog andere competenties? Die we nog niet besproken hebben, maar waarvan je wel denkt dat die van belang zijn voor een mentor? Andere vaardigheden? Kennis die een mentor moet hebben?**

10 Ik vind sowieso als ik zie hoe moeilijk het is, ze hebben dan die competentie medisch deskundige, communicator, samenwerken, organisator, professional - als je jezelf wil dwingen om gericht op die competenties feedback te geven, dat is gewoon zo ontzettend moeilijk. Wat er onder die competenties valt, waar je aan zou kunnen denken. Dan denk ik, is het nou academicus, dan denk ik,



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

waar hoort dit? Ik vind het weinig concreet. Ik vind het heel breed. Dus als je het nu hebt over kennis die je als mentor meer zou willen hebben. Wat valt hieronder, wat bedoelen we ermee. Competentie van een goed POP of leerdoel, dat zou voor mij wat beter mogen. Maar dan zijn dat de meest voor de hand liggende. Bijvoorbeeld andere dingen die jij noemde, waarvan ik denk, dat is nog niet eens in me op gekomen dat je dat ook zou kunnen doen. Ik denk dat als je in mensen investeert in opleiding, dat ze meer vaardigheden of meer kennis geeft, dan kunnen ze ook meer. Wat dat betreft denk ik dat er nog heel veel meer mogelijk is. Maar dan moet je daar in investeren en moeten mensen daarin willen investeren. Mensen zijn dan mentor voor 3 jaar, is dat zinvol? Maar je komt ondertussen ook allemaal arts assistenten en co's tegen. Nu zijn ze co's, straks kom je ze weer tegen op een manier als arts assistent. Je komt ook andere co's tegen. Je bent later elkaar collega. Dat zijn allemaal dingen die in een breder verband altijd bijdragen aan de ontwikkeling van de mentor.

M Dan lijkt me mentor nog iets complexer. In wat daar voor nodig is, dan als collega op de werkvloer.

10 Weet ik niet. Ik denk wel, dat je er zeker uit zou kunnen halen dan wat wij doen. Maar dat kan ook niet, wij zijn gewoon allemaal drukke dokters die allemaal proberen er iets van te maken. Denk ik.

M Wat zal dan nog helpend kunnen zijn?

10 Dat vroeg je net ook hé. Dat heeft geen zin om dat al in het begin aan te bieden. Eerst moet je gewoon je weg te weten in het portfolio. Maar waar je ze nog meer mee kan helpen? Misschien hebben ze dat die eerste avond best gezegd hoor, in die 2 uur. Er komt binnenkort weer een avond, schijnt. Dus misschien gaan ze daarin nog wel wat verdieping geven. Wat helpt? Input.

M Concrete handvaten?

10 Ja. Het verdwijnt nu ook een beetje in een groot zwart gat. Dus ik ben heel benieuwd, die student waarbij ik beneden verwachting t1 advies heb gegeven vanwege de voortgangstoetsen. Ik heb geen idee wat daarmee gaat gebeuren. Of ik daar nog van hoor of niet. Geen idee.

M Vanuit Maastricht dan?

10 Ja. Dus het is nu een groot zwart gat.

M Ja of daar nog communicatie gaat zijn, terugkoppeling. Ja. Oke. Dan ben ik helemaal voorzien van antwoorden.

10 Ja het is niet allemaal heel concreet.



Bijlage XII: Gecodeerd transcript R11

Transcriptie interview 11

M De eerste is de coachingbehoefte van de student achterhalen. Hoe pakt u dat aan in het mentorschap?

11 Je bedoelt wat zij nodig hebben. Dat doe ik vraaggericht. Als zij een vraag hebben dan ben ik er. Er zijn natuurlijk vaste punten in dat hele masterplan wanneer je elkaar moet zien. ik heb er maar 3. ik heb een introductiegesprek met ze gedaan. Dan hun spoor doorgenomen. Dan heb ik contact als er dingen zijn. Soms doe ik dat telefonisch, soms is het alleen een startdocument waar ik naar moet kijken. Soms is er een gerichte vraag: er is een probleem, daar moet iets mee. Maar ik doe het wel vraaggericht. ik loop niet achter te aan om te vragen, hoe gaat het, lukt het? Zo heb ik het ook met ze afgesproken. Toevallig heeft er een hier ook het coschap gedaan. Maar een aantal zijn hier ook nog helemaal niet geweest. Alleen als ik hier was. Tenminste dat ze voor mij kwamen.

M Ik kan me voorstellen dat dat wel iets vraagt van een student. Iemand die ze op afstand ondersteund, om je vrij genoeg te voelen om je vragen te stellen. Is daar iets in nodig om in die relatie iets op te bouwen?

11 Ik hoop dat ik geen moeilijk persoon ben om te contacten. Daarom zie ik ze in eerste instantie zodat we dit kunnen bespreken. Dat waren mijn eerste mentor dames. Dat het verwerkt. De email is een optie om te doen, maar als ze echt iets van mij moeten. Dan bellen ze en dan is er onze secretaresse die weet wie het zijn. Die coördineert dan een paar dingen in afspraken en dergelijke.

M Dus dat eerste face to face contact is daarin heel belangrijk.

11 Ja. Daarom heb ik het ook gedaan zullen we maar zeggen. Dat ze ook hier moesten komen om dat af te kaarten.

M Worden er ook vragen gesteld? Of zijn het alleen die vaste momenten van een startdocument.

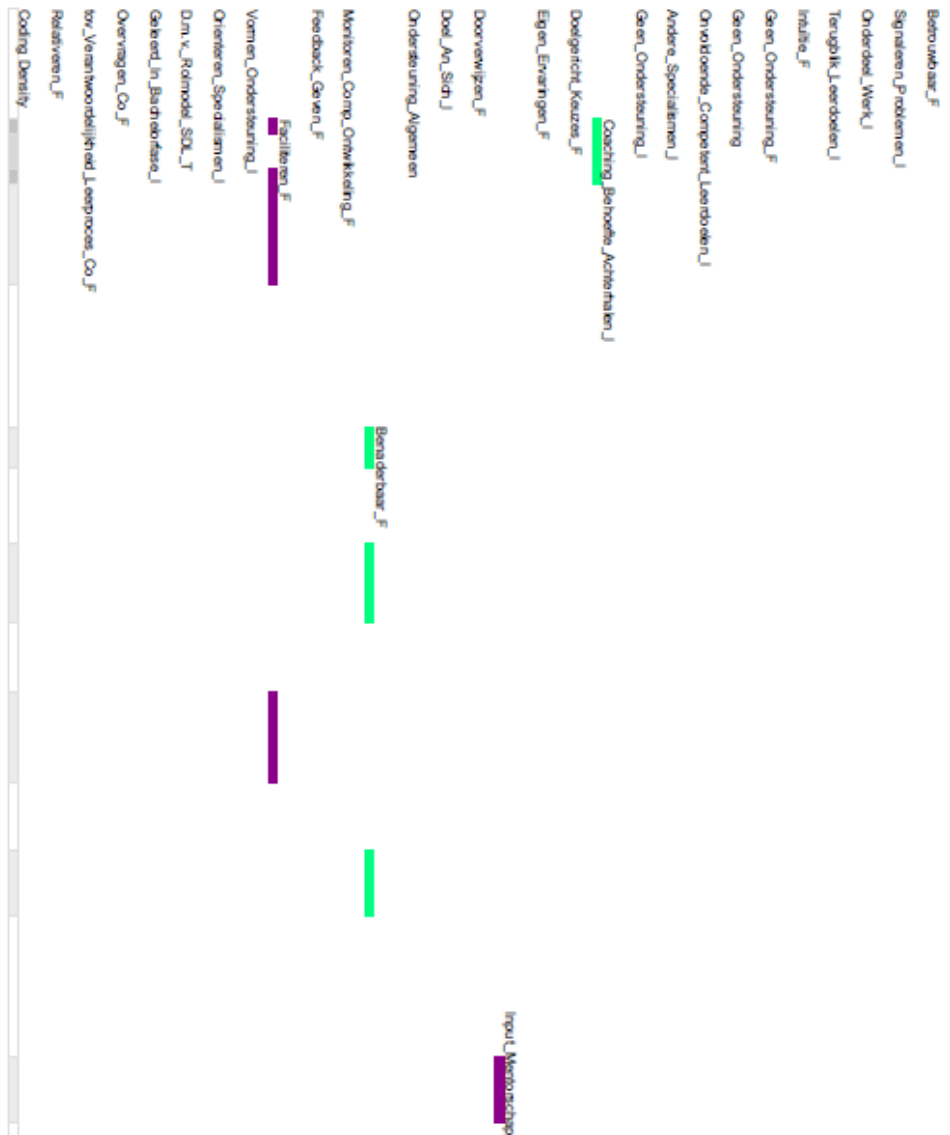
11 Er worden zeker vragen gesteld. Twee hebben er problemen zullen we maar zeggen. ik kan de oplossing niet bieden, maar ik help wel meedenken hoe ze dat zouden kunnen aanpakken. Daar zijn ook wel extra gesprekken voor gemaakt. Deels telefonisch en soms ook hier. Dan komen ze even terug zodat we daar even over kunnen praten.

M Die vragen zijn ze wel uit zichzelf mee gekomen, om die te stellen op deze plek.

11 Dat is deels ook omdat in hun beschrijving van wat het inhoudt staat dat die en die problemen thuis horen bij die persoon. Daar moet iemand iets over vinden. ik was de persoon die er iets over moest vinden. Dat dat blijkt ook duidelijk voor hun is, dat ze bij mij moeten zijn. De ene ging over resultaten van toetsen die minder waren. De ander heeft een probleem in het praktische spoor. Wat andere dingen er omheen. Van goh hoe is het met dat dokter zijn, wil ik dat nu wel? Dus dat zijn verschillende problemen. Van die derde hoor ik nooit wat. Die vliegt er zo fluitend doorheen.

M Er vanuit gaande dat alles goed gaat.

11 Ja je ziet wel hoe de dingen lopen met die startdocumenten. Je leest ook wel de voortgang: wat ze zelf moeten opschrijven. Die lees je. Maar je leest ook enorm de herhaling in... oke, daar is het weer. Het is wel een bepaalde manier dat ze daar zelf over nadenken.





## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Bedoelt u de herhaling in de thema's die belangrijk voor ze zijn in het leerproces?

11 Ja.

M Die komen steeds weer naar voren

11 Ja dan gaat het over samenwerken. Tijdsplanning. Het zijn een aantal dingen die daar zo inzitten. Wat ik ook vaak terug zie komen is initiatief nemen. Al die rollen. Je begint onderaan die ladder en je moet een beetje in het veld komen. Ik heb wel de indruk, maar dat weet ik niet van alle plekken, dat heel veel plekken de coassistent als een onderdeel van het werkproces zien. En dat het niet meer is zoals vroeger: onderaan de ladder, je telt niet me, je zit op de achterste rij. Als je iets zegt.. ik vermoed dat dat op heel veel plekken niet meer zo is. Ik denk dat ik ze voldoende vrijheid geef om de vragen te stellen die ze nodig hebben, of wanneer ze me nodig hebben. Het is aan hun..

M Deze werkwijze stuurt daar ook wel op aan, dat zij zelfsturend moeten zijn, zelf vragen moeten stellen. Als je elkaar niet automatisch veel ziet.

11 Ja maar ook ons vak. Je bent heel zelfstandig. Je moet zelf zien op een moment als je ergens tegenaan loopt, dat je iets of iemand nodig hebt.

M In die zin is het ook een voorbereiding op wat er komen gaat.

11 Ja. Dat denk ik wel.

M Oke. Eigenlijk hebben we het er net al even over gehad: het definiëren en herdefiniëren van leerdoelen. Ik hoor net leerdoelen m.b.t. samenwerking, dat dat dingen zijn die terug komen. Zijn zij goed in staat om zelf hun leerdoelen te formuleren? Om daar concreet mee aan de slag te gaan? Is daar iets in nodig?

11 Dat vind ik een beetje moeilijk. Ik heb er maar drie. Ik zie hun startdocumenten, ik zie van onze coassistenten hier, de kpb's en al die dingen. Ik heb dat T1 moment, dat is een hele hoop werk. Daar mogen ze de mentor wel een beetje meer op voorbereiden. Je ziet wel dat ze daarin groeien zullen we maar zeggen. Maar dat er wel heel veel herhaling is in hoe ze het startdocument opbouwen. Ik heb veel geleerd op dit en dit gebied. Ik zie dat ik hier nog de hiaten heb.. op die manier ga ik dit aanvullen. Ik vind het niet altijd heel rebet op wat de co'schappen uiteindelijk kunnen bieden. Als ik eerlijk ben. Je bent niet aan het einde van je master, de volledig alles overziende dokter die alles weet. Dat blijft natuurlijk wel een soort van ambitie. Dat zit er ook in! Omdat we ze zo in het diepen gooien, je moet dit weten. Om het concreter te maken, zoals bij de kpb's. dat willen we ook concreet. Ik kan niet iemand op al die domeinen beoordelen. Op je amnese, je houding.. ik denk dat dat wel zou helpen. Het is nu heel wollig vaak. Het blijft ook vaak heel wollig. Er is niemand die zegt, ik wil graag aan het einde van dit co'schap goed kunnen reflecteren. Dat zijn concretere doelen. Daar mag wat meer aandacht voor bij de coassistenten. Misschien ook bij de mentor, dat we daar ons meer op focussen en dat meer teruggeven.

M Wat zou dan kunnen helpen in ondersteuning?

11 Ik heb gehoord over het startdocument, dat het er was. Ik heb nooit instructies gehad over wat de faculteit verwacht dat er in het startdocument staat. Behalve, de eigen doelen. Ik weet niet hoe concreet het eigenlijk zou moeten zijn. Dan wat er nu wordt aangeleverd. Dan heb ik er natuurlijk ook



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

maar drie. Dan heb ik ook nog eens drie dames. Dat is ook anders dan mannen. Om het beter te kunnen beoordelen, zou ik iets meer moeten weten wat ze eigenlijk willen. Als er hele stomme dingen in staan, dan zeg ik er iets van. Verder zie ik het als hun eigen voorbereidingsproces op het volgende coschap. Dat ze er alvast over na hebben gedacht. Wat gaat mij gebeuren in het volgende coschap. Vroeger, op dag één, of het weekend van te voren pakte je een boek uit de kast wat ging over dat coschap. En dan zat je er ineens. Nu doen ze dat van te voren.

M Er over na denken wat wil ik leren, maar ik hoor dat dat vaak niet zo realistisch is.

11 Ik denk dat er ook wel te veel van ze verwacht wordt. Dat ze van te voren weten wat ze gaan leren. Dat het daarom misschien ook wel een beetje wollig blijft. Ik wil leren samenwerken. Ik wil leren initiatief nemen. Ik wil patiënten zien, of eigen patiënten op de afdeling. Dat willen we allemaal. daarom worden we dokter. Dat kan misschien ook niet anders. Maar ze kunnen zich weinig voorstellen over dat wat ze willen leren over een vak. Ik denk dat je veel makkelijker je leerdoelen kan maken als je een helder toekomstbeeld hebt. ik wordt dat. Daarom heb ik deze dingen nodig.

M Dan ga je eigenlijk al verder dan het algemene wat je wil leren per specialisme in de coschappen. Ik kan me voorstellen dat dat een beetje het doel is; om overal de meest basale dingen van te leren.

11 Vroeger was het idee - voordat die specialistische opleidingen er waren - dat je aan het einde van je studie, inclusief de coschappen, op huisartsniveau een aantal dingen kan. Je moet van een aantal dingen dingen weten. De indeling is natuurlijk nu heel anders. Er zijn mensen die staan hele delen van het vak over. Die komen nooit bij de oogarts, of die komen nooit bij de orthopedie. Terwijl je wel verwacht dat mensen daar dingen van weten. Dat is heel anders dan ik ben opgeleid. Ik ben nog overal langs geweest, in meer of mindere mate qua weken. Dat je ze daar wel beter in kan begeleiden. Dat ze zich ook realiseren welke vakken ze dan niet gaan zien. Er zijn hele rapporten geschreven over de eindtermen van de opleiding. Maar wie heeft ze ooit doorgelezen? ik denk dat de gemiddelde coassistent dat ook niet helemaal weet. Dat je het ook niet kan overzien.

M Zou dat wel een handvat kunnen zijn voor ze, om die leerdoelen op te stellen?

11 De valkuil van veel mensen is dat je niet weet wat je niet weet. Maar ik weet ook niet of je dat mag verwachten van mensen die het vak nog niet kennen. Dat vind ik lastig. Van de kant van onderwijs ondersteuning worden rapporten geschreven... maar hier wordt gewoon gewerkt. Hier worden gewoon mensen gezien. Mensen komen met een vraag, die vraag is ook niet altijd gericht aan het specialisme waar je zit. Er komen ook mensen met iets wat niet neurologisch is. Die komen ook bij de coassistent en daar moet je toch mee verder. Dat maakt het natuurlijk wel heel complex. In zo'n afgebakend vak als neuro, of gynaecologie. Het is redelijk gecentraliseerd, maar er komen ook veel mensen met niet-medische vragen, die toch bij een dokter komen, die toch een antwoord verwachten. Dat zijn wel de lastigste. Daar kan je je alleen op voorbereiden op het moment waarop je het vak kent.

M Is het dan wenselijk dat zij al eerder, iets meer zicht hebben op wat ze te wachten staat in een coschap? Of is het juist een meerwaarde dat ze al doende leren. Dat als ze terugkijken op hun leerdoelen, dat ze dan denken dat was misschien niet zo realistisch.

11 Dat denk ik ja. Ik denk dat als ik er nu over nadenk, dat ik nooit terug kom op het startdocument. Dat ik dat nooit met ze bespreek. Hoe is dat geweest. Maar daar is ook de ruimte en tijd niet voor.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

Wat heb je nu uiteindelijk geleerd. De studie is heel erg gericht op de pathologie. Maar het is niet alleen maar pathologie wat je ziet. Je moet natuurlijk wel de basis kennen, om ook de andere kant te herkennen n daar iets mee te kunnen. Maar door studenten er op voor te bereiden dat niet het hele boek voorbij gaat komen, maar dat er ook heel veel niet aan het coschap gerelateerde problematieken op je bordje komen. Pijn in het been is niet altijd iets neurologisch. Het kan ook uit je heup komen of uit je knie. Dus als je hier bij de neurologie zit, moet je ook die andere vakken erbij kennen. Dat maakt het denk ik wel complexer. Wat mij het meest verbaasde toen ik in zo'n vak terecht kwam, dat ik dacht. Maar jeetje, dit is helemaal niet allemaal neurologie. Ik wordt neuroloog, maar dat is niet wat je ziet. Om je dat te realiseren, proberen we ze wel duidelijk maken dat dat niet zo is. Ze vallen iedere keer weer in dezelfde valkuil: ze gaan KNO doen, dit wordt alleen maar KNO. Maar ik weet niet, het is ook wel een beetje wat je net zegt. Al doende leert men. Learning on the job. Dit is gewoon wat je doet. Het is allemaal niet zo concreet. Als je bij de hema zit weet je dat je aan de kassa zit en dan komen er dingen voorbij. Maar hier is het gewoon black box. Je weet niet precies wat er gaat komen. Je moet daar ook breed op kunnen kijken.

M Maken die leerdoelen het wel makkelijker om goed invulling te geven aan een coschap. Om daar echt leermomenten uit te halen?

11 Dat denk ik wel. Als je ze wat SMARTer maakt. Ik denk eigenlijk dat als je het concreter maakt, dat het makkelijk voor jezelf is om ze te halen. Maar dat juist het concreet maken heel moeilijk is op het moment dat je het vak eigenlijk nog niet gezien hebt.

M En misschien ook niet zo realistisch om dat vooraf aan het coschap al te verwachten

11 Misschien zou je moeten zeggen, ga eerst twee weken kijken en maak dan je leerdoelen. Dat komt in de praktijk natuurlijk niet terecht.

M Ik hoorde u net ook al zeggen dat het ook wel makkelijker is als iemand goed weet waar hij naar toe wil. Wat zijn doel is. Is dat iets wat ook een onderwerp van gesprek is, tijdens de contactmomenten?

11 Ja daar ben ik altijd mee begonnen, of ze al weten wat ze willen. Dat maakt wel uit hoe je soms door je coschappen heen gaat. Of je meer of minder gemotiveerd bent voor bepaalde vakken. Dus ik heb dat wel expliciet gevraagd. Ik wil dat wel graag weten. Ik gebruik dat ook wel om ze te helpen om een keuze te maken. Wel of geen keuzecoschap. Wat ga je nu doen? Helpt dit je wel of niet voor je toekomst.

M Om een gericht pad uit te kunnen stippelen dat past bij het einddoel. Zet u daar nog dingen voor in, in gesprekstechnieken, of ervaring..

11 Gesprekstechnieken, weet ik niet. Ik praat zoals ik praat. Dat is niet heel anders dan dat ik het nu doe. Maar gewoon open. Wat iedereen zegt is waardevol. Dat zet ik dan wel in. Ik denk dat ik met name wel soms eigen ervaringen vertel. Over keuzes die je maakt. Of het wel of niet lukt. Of je ergens in opleiding komt.

M Dan weet iemand al vrij gericht waar hij naar toe wilt. Komt u ook coassistenten tegen die dat minder goed weten. En dat dat de eerste vraag is die uitgeplozen moet worden. Wat past bij mij



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

11 Ik heb er natuurlijk 3? Bedoel je ook de gewone coassistenten?

M Nee alleen gericht op het mentorschap. Ik weet niet of u bij zo'n eers contactmoment dat de een het al beter weet.

11 Ja dat is bij alles. Er zijn mensen die al weten voordat ze beginnen met studeren wat ze willen worden. Dat is wel zo.

M Wat hebben ze dan nodig om meer zelfkennis te krijgen. Wat vind ik leuk? Wat past bij mij?

11 Dat is denk ik de dingen die ik gaandeweg dan met ze bespreek. Er komen mensen met een heel plan. Dan vraag ik als ze er zijn geweest: wat vond je er van? Is dit het vak wat je voor de rest van je leven wil gaan doen? Ik zie het niet als mijn taak om te zorgen dat zij de juiste keuze voor zichzelf maken. Zij maken die keuze. Ze maken niet mijn keuze. Maar ik probeer ze wel een beetje te triggeren, van goh, zie je jezelf dit dan doen? Zie je de hobbels op de weg om daar überhaupt te komen? Is het reëel? Ik probeer ze wel te triggeren. Als zij iets doen waarvan ik denk, dat moet je niet doen, dan zou ik dat niet direct zeggen.

M Maar wel kritisch bevragen om ze bewust te laten worden van hun keuze.

11 Ja dat wel. Dat zou ik wel doen. Ze zitten nog in het traject, ze zijn nog niet helemaal klaar. Maar dat wel. Ik ga niet voor ze kiezen. Dat heeft geen zin. Dat hoort ook niet. Ik probeer ze met omwegen wel reëel te laten kijken naar alle mogelijkheden die er zijn. We kunnen allemaal wel kinderarts willen worden. Maar dat gaat niet iedereen lukken. Dus op die manier.. maak ik ze wel bewust van het feit dat niet alle keuzes.. jij kan het wel willen, maar als de rest het niet wilt, gaat het ook niet door.

M Dus misschien ook om verder te kijken dan alleen dat gericht doel.

11 Ja daarom. Ik doe dat ook met onze gewone coassistenten. Ik vraag altijd: wat wil je later worden? Probeer ze ook een beetje te motiveren voor een vak.. neurologie.. eng.. moeilijk, ingewikkeld. Dan zeg ik, kijk maar eens. Ik heb natuurlijk genoeg mensen meegemaakt die niet konden worden wat ze wilde worden. Dat is natuurlijk een reëel onderdeel van ons vak. Je kan geluk hebben. Het feit dat je op een plek komt, het feit dat ik op deze plek zit, dat is natuurlijk mijn motivatie, maar dat heeft ook te maken met toeval en het juiste moment op de juiste plek. De juiste mensen tegen komen die iets in je zien. Dat ze daar geen invloed op hebben. Daar probeer ik ze wel bewust van te maken

M Dat die factoren ook een rol spelen.

11 Ja er zijne een aantal dingen waar je geen invloed op hebt.

M Op basis van uw eigen ervaring, wat u heeft gezien, bij collega's.

11 Ik neem het wel mee denk ik, ongemerkt denk ik dat ik er wel dingen over laat merken. En intuïtief wat iemand nodig heeft. Sommige mensen die hebben dat niet nodig. Ook de gewone coassistenten.

M Oke. De volgende is het vergroten van de zelfsturende vaardigheden. Daar hebben we het ook al even over gehad. Dat deze werkwijze eigenlijk al heel vraaggestuurd is. Ik vroeg me af of ze daarin nog meer nodig hebben, of dat die verwachting er eigenlijk al ligt dat ze dit beheersen en zelf al de regie nemen over hun leerproces.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

11 Ja dat verwachten we al wel. Misschien verwachten we dat te veel. Het zijn nog hele jonge mensen. Maar dat verwachten we wel. Dat is ook een beetje je werk zoals het later gaat. Als je iets niet weet, dan zoek je dat op. Of je zorgt dat je de kennis weer terug krijgt, of de vraag beantwoord krijgt. Er is niemand die het voor je gaat doen.

- Onderbreking -

M Dat zelfsturende hoort bij het werk, dus dat wordt ook wel verwacht.

11 Nou die opleiding in Maastricht is ook al wel zo denk ik, dat ze voor een deel zelfsturender zijn dan op andere faculteiten. Er wordt veel van ze verwacht om ook die voortgang te laten zien in je studieproces. Letterlijk, met toetsen. Maar ook binnen zo'n onderwijsblok. Het systeem, ik ken geen master studenten van een andere faculteit, dus ik weet niet in hoeverre Groningen of Nijmegen heel anders werkt dan onze Maastrichtse studenten. Dat weet ik niet zo goed.

M In principe als ze hier starten met de coschappen, bezitten zij dat al.

11 Dat wordt van ze verwacht dat ze dat bezitten. Ik zeg wel hoe ik denk dat het 't makkelijkste werkt. Maar ik ga ze het niet aanleren. Ik benoem het, maar ik ga het niet aanleren, of ze daarin begeleiden.

M Om ook te laten zien wat de verwachtingen zijn binnen het contact. Dat als je iets wilt, dat je daar zelf voor moet gaan staan. Oke. De volgende is het ondersteunen bij kritische reflectie. Dat is iets wat steeds meer inde opleiding naar voren komt en gevraagd wordt. Ik heb begrepen dat er bij het afgeven van die beoordelingen, dat het vaak heel cijfermatig is, weinig formatieve feedback. Dat het van een student veel vraagt om dat ook te kunnen begrijpen. Wat betekent die 3 nu die ik als score heb gekregen. Hoe kan ik daar een 4 van maken? Waarom is het geen 2. Om zichzelf die vragen te stellen en dat ook schriftelijk vast te leggen. Is daar ondersteuning in nodig?

11 Ik denk dat de mentor en de student dat beter kunnen doen. Ik vind dat er in dat epass het mooi is uitgelicht. Als je op die 3 gaat staan, staat eronder wat dat betekent. Dus je kan daar heel veel van leren door het gewoon te doen. Maar ik heb het niet over de getallen met de studenten. Ik moet ook eerlijk bekennen dat ik die t1, dat is wat ik tot nu toe heb gedaan, die heb ik zelf gedaan en terug gestuurd. Ik ben daar niet meer met ze in gesprek gegaan zeg maar. Daar doe ik niet heel veel extra aan, over wat het uiteindelijk betekent. Er zit wel veel woordelijke feedback in. Wat zij terug mailen, wat zij terug krijgen van anderen. Dat gaat minder over cijfers. Maar: je hebt goed de patiënt te woord gestaan, zulke dingen.

M Zijn dat voldoende handvaten voor studenten, om daar op te kunnen reflecteren? Om daar vervolgstappen op te kunnen baseren?

11 Ik denk dat wij over het algemeen allemaal vooral de positieve kant willen zien en benadrukken. Ik denk dat het voor ons allemaal heel lastig is om het negatieve te benoemen. Je voelt en ziet dat wel, maar je vind het moeilijk om dat te beschrijven. Ik denk dat je daar wel coaching in zou kunnen gebruiken. Hoe zeg je nu wat je nu echt niet zind. We weten wel wie er uitvallen of waarvan je zegt, dit is echt niet goed, dit moet anders. We zijn daar meer op getraind. Onze coassistenten worden halverwege ook beoordeeld. Deels gaat het over kennis, of over op tijd komen. Makkelijk te benoemen dingen. Maar ik denk dat we in houding en de manier waarop ze dingen doen, dat dat veel moeilijker is. Dat we dat ook niet goed genoeg kunnen. Dat is nog een heel leerproces binnen het vak.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

We zijn erg individualistisch. Ik zit hier, ik doe mijn werk. Die deur is dicht.. niemand ziet het. Daar hebben we nog wat werk in te doen.

M Oke. De volgende is het belang van het portfolio benadrukken. Dat heeft er mee te maken omdat ik begrijp vanuit de literatuur, maar ook vanuit de gesprekken, dat studenten die beoordelingen bij elkaar proberen te harken. Of die inhoudelijk iets zeggen of niet, dat dat eigenlijk onderschikt lijkt te zijn voor het binnenhalen van de beoordelingen. Omdat het een vereiste is. Dat doet natuurlijk ook iets met motivatie. Met het leerproces. Is dat iets wat in het mentorschap belangrijk is? Om daar aandacht aan te besteden.

11 Dat ik zeg hoe belangrijk die beoordelingen zijn voor je leerproces enzo?

M Ja en ook echt inzicht te krijgen, als je een beoordeling ontvangt, die misschien niet zo duidelijk voor je is, dat ze die vraag ook terug stellen.

11 Nee. Ik weet zelf hoe ingewikkeld het is om die beoordeling überhaupt te doen. Wanneer dat dan moet, om dat te vragen. Het is echt een verplicht nummertje. Er is praktisch niet zo veel tijd voor ingeraapt. Het moet van het lijstje af. De meeste feedback probeer je, als ik het heb over de gewone coassistenten heb, die geef je als je met ze bezig bent. Je moet van te voren vragen, ik wil een feedback formulier hebben, zodat je weet dat je ergens op moet letten. Het is lastig om het goed in te vullen. Het is makkelijker om het zo te benoemen: dit heb je goed gedaan, hier moet je op letten. Dit is een tip voor de volgende keer. Vaak vakinhoudelijk ,dat is wat ze hier komen leren.

M Om ook terug te kunnen verwijzen wat er gezegd is..

11 Ja dat een aantal dingen, waar het vaak om gaat, wat is nu je houding? Dat dat veel moeilijker voor de N=1 beoordelingen, die kan ik ook veel minder teruglezen in alle formulieren die ik dan heb gekregen voor die T1 beoordeling. Dat is too much. Ik geloof niet dat het portfolio op zich, het verzamelen van, dat dat nu je een betere dokter maakt.

M Het moet een middel zijn. Het moet niet een doel zijn.

11 Ik denk dat dat wel klopt, het moeten er zoveel van dit, zoveel van dat zijn. Ze hebben dan KKB's. dat zijn zes vellen.. dat is niet te doen. Ze hadden van die kleine werkplek beoordelingsformuliertjes. Die zijn al veel leuker. Daar kan je gewoon heel concreet iets opschrijven. Je mag van heel veel dokters niet verwachten dat ze van allerlei dingen gaan vinden over houding en attitude. Daar moet je ook iemand beter voor kennen. Dat het heel veel gaat over vakinhoudelijke dingen.. de vraag is of het dan iets toevoegt om het ook op papier in epass in te scannen. Of je het gewoon hier moet geven. Ik denk dat heel veel mensen die er voor open staan, prima de coassistenten er uit kunnen halen die niet geschikt zijn voor dit vak. Omdat ze niet luisteren, veel te eigenwijs zijn.. dat je dat op een bepaalde manier wel er uit filtert. Ik vermoed dat dat portfolio dat er niet altijd uit haalt. Wel beter dan vroeger hoor. Er moet ook iets van blijven bestaan. Maar ik geloof wel dat het heel veel administratie is inmiddels. Dat is heel leuk voor de mensen achter de bureaus die het niet hoeven te verwerken. Maar op de werkvloer is dat niet haalbaar. ik krijg soms echt jeuk als er weer 360 feedback ingevuld moet worden. Het is veel werk.. je kent de mensen ook niet altijd heel erg goed.. het zijn hele goede middelen. Maar het schiet soms wel een beetje zijn doel voorbij.

Betrouwbaar_F	
Signaleren_Problemen_U	
Onderdeel_Werk_U	
Terugkijk_Leerdoelen_U	
Inzake_F	
Geen_Ondersteuning_F	
Geen_Ondersteuning	
Onnodigende_Competent_Leerdoelen_U	
Ander_Specialisten_U	
Geen_Ondersteuning_U	
Coaching_Believable_Achtereuten_U	
Doelgericht_Keuzes_F	
Eigen_Evangelien_F	
Input_Mentorschap_U	
Doorverwijzen_F	
Ondersteuning_Algemeen	
Benadruktar_F	
Feedback_Geaven_F	
Faciliteren_F	
Vormen_Ondersteuning_U	
Oriënteren_Specialisten_U	
Din_v_Rolmodel_SOL_T	
Geleerd_in_Badplaats_U	
Overnemen_Oa_F	
by_Verantwoordelijkheid_Leerproces_Oa_F	
Relativeren_F	
Coaching_Density	
Doel_An_Sich_U	
Mentoren_Comp_Ontwikkeling_F	

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Dat kan ik me voorstellen. Dan kan ik me voorstellen dat aspecten als houding en zo, dat een mentor omdat hij ze langer volgt, dat hij daar beter zicht op heeft. Omdat die een student langer volgt en beter kent.

11 Ja. Maar ja, ik zie ze nooit in hun werk. Daar zou je over na kunnen denken. Moet je de mentor coassistenten bij de mentor een coschap laten lopen. Dat je op die manier een ander stukje van de student ziet. Maar goed, dat is een logistieke uitdaging. Als ik er over nadenk, denk ik dat ik ze beoordeel als aanstaande collega's. De groei naar het assistentschap. Dat ik zelf veel minder zicht heb op hoe ze als dokter zijn. Dat ik dat wel terug lees.

M Ja daar moet je het mee doen.

11 Ik zie ze natuurlijk niet zelf patiënten bespreken.. of voordragen.

M Oke. De volgende is het motiveren en inspireren. Wat meer algemener. Is dat iets wat gebeurt? Of wat u doet? Of waar u op inzet?

11 Dat moet je eigenlijk aan hun vragen. Ik probeer met name ook dat ze reëel blijven met die leerdoelen. Wat is nu haalbaar? Denk je nu echt dat je dit in 10 weken kan? Reëel ten aanzien van toekomstperspectieven. Wat nuttig en nodig is.

M Dus eerder afwakken, omdat het al hele gedreven mensen zijn.

11 Nou ja, dat is ook op een bepaalde manier. Ik vind dat niet zozeer afwakken. Ik wil dat ze reëel zijn ten opzichte van. Maar je probeert ze wel te motiveren om dingen te gaan doen. Wat ik ook wel doe is de zwakke kanten van jezelf laten zien. Dat ik ook niet altijd die epass op tijd heb gelezen. Omdat dat toevallig ook in je werk, met de bulk die er is, dat het niet allemaal rozegeur en maneschijn is. Dat het ook wel eens om 10u 's avonds nog zo is. Er wordt heel veel gezegd over werkbalans -privé. Dat ze 's avonds nog vaak bezig zijn met uitwerken van dat coschap. Dan denk ik, this is your life. Dat probeer ik ze ook wel duidelijk te maken. Je kiest voor een vak. Maar je kiest ook voor een leven wat daarbij hoort. Je kan van te voren wel bedenken, ik wil ook dit en dat.. dan moet je je afvragen of dit het vak is wat bij je past. Zo probeer ik het wel.. ik denk dat dat onderdeel kan zijn van motiveren/inspireren. Maar met name, voeten op de grond houden. Hou die reële blik op je werk.

M Ook weer op basis van ervaring.

11 Ja daar leg ik heel veel van mezelf in. Dat probeer ik mee te nemen.

M Oke. De volgende is het ondersteunen bij het samenstellen van het portfolio. Maar ik heb al wel begrepen uit de voorgaande interviews, dat ze dat prima zelf verzamelen. Dat daar ook heel veel eisen aan vast hangen.

11 Ik controleer het ook niet. Ik controleer niet of het compleet is. Ik ga er vanuit dat degene op de werkplek waar ze hun coschap hebben gelopen, daar wordt de beoordeling goedgekeurd en beoordeeld of het portfolio compleet is. Dat is ook niet te doen he. Het is echt enorm. Ik lees het door, maar met name gericht als er iets ingevuld moet worden. Ik lees de startdocumenten en daar zeg ik iets over. Ik heb niet alles van het hele portfolio gezien. Dat geloof ik niet. Dat zou wel helpen als het rood en groen is. Dit is een slechte beoordeling, hier moet je naar kijken.



## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

M Dat je wat selectiever kan gaan lezen.

11 Ja. ik kijk wel eens in die spinnenwebben. Dat is natuurlijk ook best wel globaal. Medische kennis. Daar kan ik niet heel veel mee. ik ga niet zeggen, je moet dat boek nog eens doorlezen. Dat moeten ze echt zelf doen. Ze zijn heel verantwoordelijk voor hun eigenopleiding.

M De volgende is het ondersteunen bij de professionele ontwikkeling. Eigenlijk hebben we het daar ook al over gehad. Als ze ergens naar toe willen werken. Welke vragen je ze dan stelt, om ze op weg te helpen en een pad uit te stippelen.

11 De keuzes die ze daar dan in maken. Of een stage daar bij past of niet.

M Dan hebben we het over de keuze momenten. Het doel waar ze naartoe willen werken. Maar ook, past dit bij je.

11 Nou ja, ik ben niet degene die bepaald of het bij ze past. ik probeer ze de vraag wel te stellen. Dat doe ik ook bij de gewone coassistenten. Dat is gewoon belangrijk. Je doet het voor de rest van je leven. Het is niet zo dat je op je 45<sup>e</sup> iets anders kan gaan doen. Zo werkt het niet.

M Oke. - Geeft uitleg - ik vroeg me af als een mentor als rolmodel wordt gezien. Terwijl een student een mentor niet aan het werk ziet. Hoe kan hij dan een rolmodel zijn, in het mentorschap?

11 dat wordt zo gezien?

M In de literatuur schrijven ze het als een rolmodel. ik denk dan.. hoe dan? Een concrete beschrijving daarvan mis ik.

11 Dan denk ik dat de term mentorschap misschien niet goed is. ik ben een mentor op een deel van de praktische kant. Onderdeel van het bepalen of zij aan de hand van hun behaalde leerdoelen, coschappen en punten, geschikt zijn voor. Signalen uitvissen, dat ze niet geschikt zijn. ik denk dat ik als mentor niet in hun leerstrategie heel erg veel doe. Of dat SDL gebeuren. Nu weet ik niet, dan moet je de definitie van rolmodel nog eens bekijken. Of dat geldt voor mentoren, die soms wel 9 studenten hebben. Die elkaar nooit aan het werk zien. ik denk ook dat je niet zo makkelijk een rolmodel kan zijn.

M zeker op gezien van leren lijkt me dat ook wel lastig. ik hoor u wel zeggen dat u laat blijken dat het niet rozegeur en maneschiin is. ik heb ook wel eens dat mij dingen ontschieten, of dat ik dingen niet binnen de tijd af krijg. Maar ook dat heeft natuurlijk niet met leren perse te maken. Misschien wel het stukje, evalueren van jezelf. Dat je ze een spiegel voor houdt. Wat betekent dit nu? Wat zegt dit nu? Die vragen die u stelt, dat u die misschien uzelf ook wel stelt tijdens het werk? ik weet het niet. Dat u in die zin een rolmodel kan zijn.

11 ik denk dat als je al zo ver bent gekomen in je masterfase van geneeskunde. Dan heb je natuurlijk al heel veel leerstrategieën opgedaan. Als daar nog een heleboel gedoe is, dat het niet wil en niet klopt. Dan is er een ander probleem zullen we maar zeggen. Dan denk ik dat je al eerder was uitgevallen, omdat je die eerste fase niet haalt. Omdat je die kennis onvoldoende hebt. Het gaat enorm om kennis, het is gewoon stampen. Heel veel feiten waar je uiteindelijk niks aan hebt. Maar dat moet allemaal wel. ik weet niet in hoeverre de masterfase nog gaat over leerstrategieën. ik weet er niet genoeg van hoor. ik vraag me af als je in deze fase belandt. Je bent aan het einde van die





## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

bachelor fase. Dan is dat vastgeroest denk ik. Dan weet je voor een deel ook waar je zwakke plekken zitten. Is het je planningsprobleem? Is het een tijdsdruk. Ben je te gedetailleerd. Dat is niet allemaal te veranderen. ik denk dat heel veel mensen dat al wel weten van zichzelf.

M Dat ze dat inzicht al hebben.

11 Ben je een last minute presentatie maker, of heb je hem 3 maanden van te voren al af? ik heb negen collega's, we hebben alle smaken. Daar kan ik niet zo veel over zeggen. ik denk ook dat een mentor daar niet zo makkelijk, of eigenlijk geen positie in heeft. Als je niet samen tot bepaalde doelen komt.

M ik hoor u wel zeggen, dit is het leven. In die zin bent u wel een voorbeeld figuur. Dat ze weten wat het is, wat erbij hoort, wat de consequenties zijn. Maar inderdaad.

11 Misschien hebben anderen daar concretere ideeën over.

M Ja, dat ben ik inderdaad aan het bevragen. Want ik vond het nogal wollig omschreven. ik herkende dat zelf niet zo 1, 2, 3.

11 Toen ik me aan heb gemeld als mentor, heb ik ze niet bedacht dat ik ze ga leren leren. Dat is niet mijn motivatie geweest.

M Zo heeft u het goed omschreven. Ze leren leren.

11 Ze leren zelf, ze zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Als daar vragen over zijn, of tips of trucs nodig zijn, dan zijn we daarvoor. ik denk dat veel van deze dingen eigenlijk in de bachelor fase thuis horen. Met die mentor die daar bij zit. Wat ook heel vaak dokters zijn. Dat daar dit moet worden geautomatiseerd.

M Het is ook fijn om dat antwoord terug te krijgen.

11 Ja. ik denk dat een van de dingen... als je elkaar niet aan het werk ziet. Dan kan je daar heel weinig over zeggen. ik denk dat wat ze van mij zien, dat dat is hoe ik als mens ben, hoe ik communiceer, hoe open of gesloten ik ben, welke problemen je zelf ervaart in planning en organisatie. Zorgen dat dingen af zijn.

M Ja wat minder het vakinhoudelijke.

11 Ja. Maar goed, het zal ook verschillen. De ene is hier de dokter en thuis een heel ander persoon. ik ben, what you see is what you get. ik ben hier niet anders dan thuis of op de hockeyclub. Dat is dan ook een soort rolmodel. Wat voor dokter of wat voor mens wil je zijn. Hoe open of hoe kwetsbaar mag je zelf ook zijn, mag je onzekerheid uitstralen of niet. Daar zullen mensen verschillend over denken. ik vind dat je mag zeggen als je iets niet weet. Er zijn nooit foute vragen, of domme vragen. Die bestaan niet. Maar goed, er zullen mensen zijn die daar anders over denken.

M Ja en als u dat uitdraagt. ik vind dat je mag zeggen als je iets niet weet. Dan is dat stukje leerhaat bepalen, ergens is dat dan wel weer verbonden.

11 Ja maar dat doe ik niet met die mentor. ik had een van mijn studenten die had last van de VGT's. Daar heb je een bepaalde strategie voor nodig om dat goed te kunnen doen. Dat hoeft ik u niet uit te





**Bijlage XIII: Formulier op basis van richtlijnen facultaire ethische commissie***Deel 1 Samenvatting onderzoek*

<p><b>Onderzoeksvragen of hypothesen van het onderzoek</b></p> <p><i>Beschrijf hier de onderzoeksvra(a)g(en) of hypothesen van je onderzoeksplan (max 200 woorden).</i></p> <p>In het onderzoek wordt de volgende onderzoeksvraag beantwoord: <i>‘Over welke competenties moet een portfolio mentor beschikken om geneeskunde studenten te ondersteunen bij het reflectieve gebruik van het portofolio?’.</i></p> <p>In de literatuur wordt competentie gedefinieerd als de clustering van kennis, vaardigheden en attitude (Parry, 1996). Op basis van deze definiëring, zijn de volgende deelvragen opgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>‘Welke kennis moet een portfolio mentor bezitten om geneeskunde studenten te ondersteunen in het reflectieve gebruik van portfolios?’</i></li> <li>- <i>‘Welke vaardigheden moet een portfolio mentor bezitten om geneeskunde studenten te ondersteunen in het reflectieve gebruik van portfolios?’</i></li> <li>- <i>‘Welke attitude moet een portfolio mentor bezitten om geneeskunde studenten te ondersteunen in het reflectieve gebruik van portfolios?’</i></li> </ul>
<p><b>Onderzoeksmethode – type onderzoek met onderbouwing</b></p> <p><i>Beschrijf hier het design van het onderzoek (max 100 woorden).</i></p> <p>Het betreft een kwalitatief onderzoek, waarbij semi-gestructureerde interviews afgenomen zullen worden.</p>
<p><b>Onderzoeksmethode – respondenten</b></p> <p>Kruis aan, wie zijn de respondenten?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> 18 jaar of ouder en wilsbekwaam;</li> <li><input type="checkbox"/> 18 jaar of ouder en wilsonbekwaam;</li> <li><input type="checkbox"/> 12 t/m 17 jaar en in staat tot het geven van geïnformeerde toestemming;</li> <li><input type="checkbox"/> 12 t/m 17 jaar en niet in staat tot het geven van geïnformeerde toestemming;</li> <li><input type="checkbox"/> jonger dan 12 jaar.</li> </ul> <p><i>Beschrijf hier de methode van sampling en hoeveel respondenten beoogd zijn. Is er sprake van informed consent? Beschrijf de procedure. (max 300 woorden). Voeg wervings- en informatiebrieven bij als bijlage bij deze opdracht (NB er staan voorbeeldbrieven op blackboard die als voorbeeld kunnen dienen).</i></p> <p>De deelnemende respondenten zullen voorafgaand aan het interview een actieve informed consent invullen, waarin het doel van het onderzoek, de procedure en vertrouwelijkheid van gegevens en vrijwilligheid zullen worden beschreven. De steekproef is doelgericht, wat inhoudt dat respondenten met bepaalde kenmerken zijn geselecteerd. In dit geval zijn dat medisch specialisten die ook de rol van een mentor vervullen. Er is gekozen voor een doelgerichte steekproef op basis van vrijwilligheid omdat de steekproef bij volledige deelname, even groot is als de populatie, die bestaat uit vijftien portfolio mentoren. De contactgegevens van de respondenten worden verkregen via een onderwijskundige die werkzaam is in het ziekenhuis</p>
<p><b>Onderzoeksmethode – dataverzameling</b></p> <p><i>Beschrijf welke instrumentatie (welke vragenlijstschalen, inhoud interviewleidraad, observatieschema, lichamelijk/psychologisch onderzoek etc.) gebruikt zal worden. Welke risico's zijn er voor de respondenten? (max 400 woorden).</i></p> <p>De inhoud van de interviewleidraad gaat over Self Directed Learning. De doelstellingen van het mentorschap komen namenlijk overeen met de aspecten van self directed learning. Gezien een mentor een voorbeeldrol moet hebben t.o.v. studenten, zou je kunnen stellen dat een mentor een competente self directed learner moet zijn. Bij het bevragen van de mentoren over dit onderwerp, wordt er gevraagd naar de 3 aspecten van competentie; kennis, vaardigheden en attitude.</p>
<p><b>Onderzoeksmethode – verwerking gegevens</b></p> <p><i>Beschrijf door middel van welke analyses getracht wordt met behulp van de verzamelde data antwoord te geven</i></p>

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

*op de onderzoeksvraag. Welke procedures rondom anonimiteit, privacy en inzage worden gehanteerd (max 200 woorden)*

De data wordt geanalyseerd aan de hand van de grounded theory methode. De dataverzameling is niet anoniem, omdat het een doelgerichte steekproef betreft. De transcripten van de interviews worden uiteraard wel geanonimiseerd, waardoor de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd kan worden tijdens het analyse proces. De notities die tijdens het interview gemaakt zijn, zullen teruggekoppeld worden (member checking) om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te vergroten.

### Deel 2 Ethische toetscriteria

<b>1. Belasting proefpersonen/ invasiviteit (max. 3 punten)</b>	
<b>Belasting proefpersonen/ invasiviteit</b> moet niet té of onredelijk hoog zijn	<b>Er is sprake van een hogere mate van belasting/invasiviteit, naarmate:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er meer (merkbaar of onmerkbaar) gevraagd van proefpersonen, in termen van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- activiteit</li> <li>- moeite</li> <li>- persoonlijke/privacy-gevoelige informatie</li> <li>- confrontatie</li> <li>- pijn</li> <li>- misleiding/achterhouden informatie</li> </ul> </li> </ul>
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	1a. Max. 150 woorden  Het afnemen van de interviews zal om tijd en inspanning van de respondenten vragen. Deze belasting zal naar verwachting laag blijven. De respondenten zullen geen pijn ervaren of misleid worden. Respondenten worden middels de informed consent namelijk volledig geïnformeerd over het doel en de procedure van het onderzoek.  Het bevragen van respondenten naar hun mate van competentie, kan echter wel een gevoelig onderwerp zijn. Ook kan dit leiden tot confrontatie wanneer zij zich realiseren dat zij weten (knows) welke competenties benodigd zijn om de rol goed te kunnen vervullen, maar zij zichzelf hier niet toe in staat achten (knows how / shows / does).
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?  Denk aan a) spaarzaamheid in de opzet van het onderzoek (niet meer gegevens dan noodzakelijk), b) nette procedures tijdens uitvoering (bijv. briefing, debriefing, beloning van personen etc.)	1b. Max. 150 woorden  Er zullen niet meer gegevens verzameld worden dan noodzakelijk. Daarnaast zullen de procedures zo zorgvuldig mogelijk uitgevoerd worden. Respondenten zullen bijvoorbeeld volledig geïnformeerd worden over het doel van het onderzoek. Mogelijke ervaren confrontaties van mentoren is moeilijk te beïnvloeden door een verandering in de opzet van het onderzoek. Wel al benadrukt worden dat zij op geen enkele manier beoordeeld zullen worden n.a.v. hun antwoorden.

<b>2. Informatievoorziening en toestemming (max. 3 punten)</b>	
<b>Informatievoorziening en toestemming</b> van proefpersonen moet voldoende en juist zijn	<b>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van informatievoorziening en toestemming is vereist naarmate:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de belasting/invasiviteit groter is</li> <li>• proefpersonen zelf kwetsbaarder zijn (bijv. in termen van leeftijd, geestelijke of lichamelijke toestand, afhankelijkheid)</li> </ul>
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het	2a. Max. 150 woorden  Belasting voor de respondenten is relatief laag.

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

voorgesteld onderzoek?	Daarnaast zijn de respondenten op geen enkele manier kwetsbaar (in leeftijd, geestelijke of lichamelijk toestand, of afhankelijkheid). De respondenten zijn hiermee goed in staat om toestemming te geven voor het onderzoek.
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan zorgvuldige (actieve/passieve) informed consent procedure onder proefpersonen en/of (wettelijke) vertegenwoordigers of betrokkenen</p>	<p>2b. Max. 150 woorden</p> <p>De respondenten zullen vooraf een actieve informed consent invullen, waarin zij worden geïnformeerd over het onderzoek.</p>

### 3. Gegevens (max. 3 punten)

<p><b>3. Gegevens</b> moeten vertrouwelijk en veilig worden behandeld en opgeslagen</p>	<p><b>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van omgang met gegevens is vereist naarmate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• informatie gevoeliger/persoonlijker is</li> <li>• danwel op bepaalde manieren consequenties zou kunnen hebben wanneer dit niet veilig</li> </ul>
<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>3a. Max. 150 woorden</p> <p>Het bevragen van respondenten naar hun mate van competentie, kan een gevoelig onderwerp zijn. Ook kan dit leiden tot confrontatie wanneer zij zich realiseren dat zij weten (knows) welke competenties benodigd zijn om de rol goed te kunnen vervullen, maar zij zichzelf hier niet toe in staat achten (knows how / shows / does). Mentoren zullen echter op geen enkele manier beoordeeld worden n.a.v. hun antwoorden.</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan zorgvuldige procedure en structuur voor opslag van ruwe en verwerkte data (bijv. conform data protocol FSW)</p>	<p>3b. Max. 150 woorden</p> <p>De respondenten worden vooraf geïnformeerd over de procedure van het onderzoek door middel van een actieve informed consent. Hierdoor zijn zij op de hoogte van de personen die inzicht zullen krijgen in de gegevens.</p> <p>De data zullen door de onderzoeker opgeslagen worden op een harde schijf van de onderzoeker, zodat andere medewerkers van de organisatie niet bij de harde data kunnen komen. De data zullen ook niet aan derden worden verstrekt als respondenten daar geen toestemming voor geven. Daarnaast zullen er geen namen genoemd worden tijdens de audio opnames en worden de transcripties geanonimiseerd.</p>

### 4. Data verzameling (max. 1 punt)

<p><b>4. Data verzameling</b> moet noodzakelijk en voldoende relevant zijn</p>	<p><b>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van dataverzameling is vereist naarmate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• steekproef minder representatief en/of kleiner is</li> <li>• de (precieze) uit te voeren analyses van de gegevens nog onduidelijk of onbepaald zijn</li> </ul>
--	---

## COMPETENTIEPROFIEL VAN PORTFOLIO MENTOREN

	<ul style="list-style-type: none"> <li>de mate en soort van opbrengst en/of waarde voor het wetenschappelijk of maatschappelijk veld beperkt of nog onduidelijk is</li> </ul>
<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>4a. Max. 150 woorden</p> <p>De steekproef is erg groot aangezien alle mentoren in het ziekenhuis benaderd zullen worden voor deelname aan het onderzoek. Hierdoor is het onderzoek voldoende representatief. De resultaten zijn echter niet volledig te generaliseren naar mentoren in andere ziekenhuizen.</p> <p>Daarnaast is de wetenschappelijke en maatschappelijke waarde van het onderzoek groot, waardoor de data noodzakelijk en voldoende relevant is.</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sample onderzoek, kans op uitval (attrition), generalisatie waarde,</li> <li>- pilots, bepalen van analysestappen, analyse modellen en poweranalyse om te zien of er voldoende (maar ook niet veel, zie 1) gegevens worden verzameld</li> <li>- inschatting gebruik onderzoeksrapport, impact op wetenschap/veld, plannen van valorisatie-activiteiten</li> </ul>	<p>4b. Max. 150 woorden</p> <p>Het onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van een organisatie, waardoor de resultaten in het onderzoeksrapport bij voorbaad gebruikt zullen worden door de betreffende organisatie.</p>

## XIV: Goedkeuring ethische commissie

## FETC – Academic Professional 2016 – 2017

**Beoordelingsformulier Aanvraag goedkeuring ethische commissie**

Datum: 15 februari 2016	Naam student: Marcella de Win
Beoordeeld door: Sylvia Peters	Eindcijfer: 7,5

<b>1. Belasting proefpersonen/ invasiviteit (max. 3 punten)</b>	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	1
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	2
<i>Opmerkingen</i> De risico's worden gesignaleerd en er wordt in voldoende mate op geanticipeerd	

<b>2. Informatievoorziening en toestemming (max. 3 punten)</b>	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	1
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	1
<i>Opmerkingen</i> De risico-inschatting over de belasting rond de informatievoorziening is passend bij de doelgroep van het onderzoek. Er wordt een actieve informed consent procedure voorgesteld.	

<b>3. Gegevens</b> worden vertrouwelijk en veilig behandeld en opgeslagen <b>(max. 3 punten)</b>	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	1
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	0,5
<i>Opmerkingen</i> De informatie is redelijk privacy-gevoelig. De data wordt geanonimiseerd. Er wordt niet verwezen naar het data protocol FSW, bijvoorbeeld over de correcte opslag wordt verder geen informatie toegevoegd.	

<b>4. Data verzameling</b> moet noodzakelijk en voldoende relevant zijn <b>(max. 1 punt)</b>	Aantal punten
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	1
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe wordt geanticipeerd op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	
<i>Opmerkingen</i> De dataverzameling vindt plaats bij een grote groep, maar is gerelateerd aan een streefaantal op grond van de g-power. De representativiteit wordt vooraf gecontroleerd. Er wordt melding gemaakt van de wetenschappelijke en praktische implicaties.	

