

Het

SASJA DIRKSE, ANGELA TALEN,  
MIRIAM BOER, MAAIKE KESTER  
EN JACQUELINE STOUTHARD

GROOT

WERK

VORMEN

**FAVORIETEN VAN DE AUTEURS!**

GRATIS MINIBOEK MET 7 WERKVORMEN  
DIE JE DIRECT KUNT TOEPASSEN

leer-, overdrachts- en  
andere werkmomenten

**ZORG**

Boom

Met Best  
Practices  
opleiders  
v.h. jaar!

Meer informatie over deze en andere uitgaven vindt u op [www.bua.nl](http://www.bua.nl).

© 2020 Architects of learning, Miriam Boer en Jacqueline Stouthard &  
Boom uitgevers Amsterdam

**Disclaimer:** Ben je enthousiast over dit miniboek? We stellen het op prijs als je anderen tipt om dit miniboek gratis te downloaden. We willen je vragen om dit bestand niet als pdf door te sturen.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Redactie: Schreijb tekst & redactie  
Omslagontwerp: Studio Jan de Boer  
Opmaak binnenwerk: Villa Y  
Illustraties: Sasja Dirkse-Hulscher

ISBN 9789024427482

NUR 801

# INHOUDSOPGAVE

## **CLUSTER Kennisles**

WERKVORM – Vang de vraag *p. 04 - 05*

## **CLUSTER Vaardigheidsles**

WERKVORM – Vooruitdenken *p. 06 - 07*

## **CLUSTER Learning on the job**

WERKVORM – Context verplaatsen *p. 08 - 09*

## **CLUSTER Patiëntgesprek**

WERKVORM – Metafoor *p. 10 - 11*

## **CLUSTER Patiëntbespreking**

WERKVORM – Vertraagde reactie *p. 12 - 13*

## **CLUSTER Ontwikkeling en groei**

WERKVORM – Ontwikkelgrafiek *p. 14 - 15*

## **CLUSTER Energie en werkplezier**

WERKVORM – Roze Bril *p. 16 - 17*

## **Beste lezer,**

Geweldig dat je meer wilt weten over werkvormen in de zorg.

*Het Groot Werkvormenboek in de zorg* is een nieuw boek in de succesvolle reeks Groot Werkvormenboeken. Met 130 werkvormen willen we opleiders, supervisors, werk- en praktijkbegeleiders en leidinggevenden inspireren om het rendement van hun leer-, overdrachts- en andere werkmomenten te vergroten.

Het boek is een resultaat van een unieke samenwerking tussen 2KNOWHOW, Miriam Boer en Jacqueline Stouthard, beiden werkzaam in het Antoni van Leeuwenhoek.

In dit mini-boek delen we alvast onze 7 favoriete werkvormen voor onder andere een klinische les, een patiënt- bespreking en learning-on-the-job en gesprekken over energie en werkplezier.

We hopen dat je geïnspireerd raakt bij het leren en ontwikkelen van jezelf en van anderen! Op die manier kunnen we, nu en in de toekomst, de best mogelijke zorg blijven bieden.

Sasja Dirkse, Angela Talen, Miriam Boer, Maaïke Kester en Jacqueline Stouthard



## OPLEIDER VAN HET JAAR 2012

**Paul Jansen**, inmiddels gepensioneerd, was klinisch geriater/klinisch farmacoloog in het UMC Utrecht. Zijn missie is om farmacotherapie bij kwetsbare patiënten te verbeteren. In 2012 werd hij gekozen tot opleider van het jaar. Door Paul is de werkvorm 'Vang de vraag' ontstaan.

*Wat is voor jou belangrijk in het opleiden?*

Humor! In ons werk focussen we op goede zorg. We leren onze collega's hoe zij deze zorg kunnen leveren, aan welke kwaliteit de zorg moet voldoen, we staan stil bij efficiency en het beheersen van risico's, et cetera. Allemaal noodzakelijke, zeer serieuze onderwerpen, maar ook humor zou een vaste plek in de opleiding moeten krijgen. Er is veel onderzoek gedaan naar medische humor en daaruit blijkt dat de inzet van humor een positief effect heeft op patiënttevredenheid. Het verkleint de afstand, maakt patiënten minder angstig en zorgt voor een minder beladen sfeer. Buiten de spreekkamer zet ik humor ook in tijdens mijn lessen.

*Hoe doe je dit?*

Bijvoorbeeld door net te doen alsof ik een cabaretvoorstelling geef. Een andere favoriet van mij is om onverwachts een grappig voorwerp in het publiek te gooien, bijvoorbeeld een grote pluchen pil, om iedereen wakker te schudden en een discussie op gang te brengen met degene die hem vangt. Bijvoorbeeld over wat artsen weten over wat ze precies voorschrijven. Is het geneesmiddel groot of juist heel klein, kun je het doorslikken, mag je het doormidden breken, et cetera. Cabaretier-filosoof Tim Fransen heeft eens gezegd dat humor soms van grotere waarde kan zijn dan ernst. Daar geloof ik wel in.

*Wat vind je zelf krachtig aan deze werkvorm?*

Door humor is er meer interactie. Door het onverwachte blijven collega's geboeid en dit helpt mij mijn boodschap nog krachtiger over te brengen.

# VANG DE VRAAG



## IN HET KORT

Tijdens de les gooi je midden in het verhaal een voorwerp naar je collega en stel je een prikkelende vraag. Degene met het voorwerp in handen geeft antwoord. Weet hij het niet, dan gooit hij het voorwerp naar een ander. Na het juiste antwoord vervolg je het verhaal.

## OPBRENGST

Met deze werkvorm neemt de kans op een actieve houding toe. Door het verrassingseffect blijft iedereen alert en actief luisteren. Daarnaast maak je meer contact met je collega's en wordt voorkennis geactiveerd. Tot slot brengt deze werkvorm humor en ontspanning in de les of bijeenkomst.

## AANPAK

### STAP 0 Voorbereiden

Bedenk vooraf een paar prikkelende vragen of stellingen rondom het thema van je les of bijeenkomst. Regel daarnaast een (zacht) voorwerp waarmee je kunt gooien, bijvoorbeeld een bal.

### STAP 1 Starten

Start je les en onderbreek deze plotseling om een prikkelende vraag te stellen. Bijvoorbeeld bij een les over medicatie: 'Welk medicijn zou je mevrouw Jansen voorschrijven? Mag ze zomaar met geneesmiddel x stoppen?'

### STAP 2 Gooien van het voorwerp

Gooi het voorwerp naar een collega en vraag of hij het antwoord weet. Zo niet, dan gooit hij het voorwerp naar een andere collega. Vul het antwoord aan indien nodig of nog beter: vraag je collega's dit te doen.

### STAP 3 Vervolgen van je verhaal

Rond de vraag af wanneer de belangrijkste antwoorden zijn gegeven en ga verder met het verhaal.

## VISUALISEREN

De mens leert van visualisaties. Door een situatie vooraf te visualiseren, laat je je brein de situatie al een keer doorlopen, waardoor je in het moment vaak sneller en beter kunt reageren. Tijdens het visualiseren ontstaan namelijk neurale paden: paden die je hersenen gewend zijn om in bepaalde situaties te nemen.

Een soort vaste route die je brein ook kiest wanneer je in de daadwerkelijke situatie zit. Dit zorgt voor een betere voorbereiding.

Visualisaties helpen je zo om een vaste routine in je hoofd te krijgen. Elk moment dat je hiervoor benut, zorgt voor het inslijten van kennis.

6



# VOORUITDENKEN

# 20

## IN HET KORT

Je brengt een casus in of bespreekt een protocol. In chronologische volgorde vertel je wat er gebeurt en stopt dan het verhaal. Je vraagt je collega's het vervolg te visualiseren. Daarna delen zij hun beelden en mogelijke scenario's of bijzonderheden die zich kunnen voordoen.

7

## OPBRENGST

De werkvorm 'Vooruitdenken' zorgt ervoor dat je collega's zich mentaal een voorstelling maken van situaties. Dit vergroot hun kennis en zorgt ervoor dat ze beter op de situatie kunnen inspelen wanneer die zich echt voordoet.

## AANPAK

### STAP 1 Introduceren

Geef aan dat je een casus of protocol wilt behandelen aan de hand van visualisaties. Licht kort de kracht van visualiseren toe (zie linkerpagina). Je vraagt je collega's om hun ogen te sluiten zodat ze volledig geconcentreerd zijn.

### STAP 2 Casus of protocol toelichten

Beschrijf de casus of het protocol in chronologische volgorde.

### STAP 3 Stoppen

Stop met je verhaal en vraag je collega's te visualiseren welke stappen je vanaf hier moet doen. Geef aan dat ze hier enkele minuten de tijd voor hebben en dat ze dit in stilte moeten doen. Zeg dat je een signaal zult geven wanneer ze hun ogen weer mogen openen.

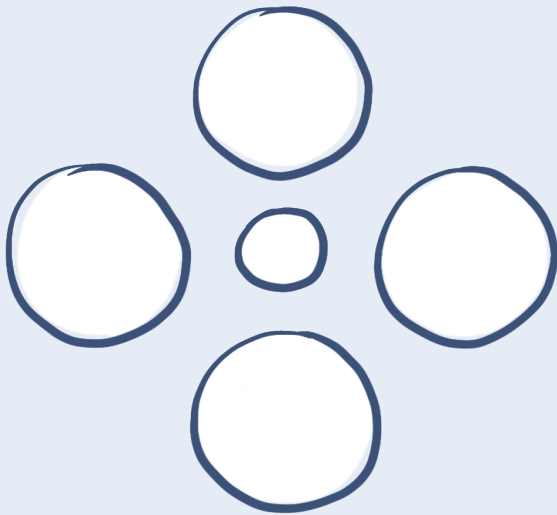
### STAP 4 Reflecteren

Laat je collega's van gedachten wisselen over de stappen die ze gevisualiseerd hebben. Dit kan plenair of in kleine groepen.

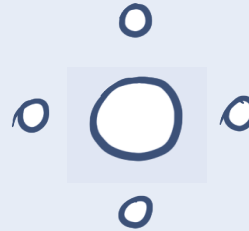
### STAP 5 Oefenen (optioneel)

Vraag je collega's of ze nog vragen hebben en welke stappen ze willen oefenen.





Figuur 1



Figuur 2

(Verbeek, 2014).

## HET BELANG VAN CONTEXT

De middelste cirkel bij figuur 1 en 2 is even groot, hoewel die bij figuur 2 veel groter lijkt. Dit komt doordat die cirkel in een andere context is geplaatst. Met andere woorden, de context bepaalt hoe wij de middelste cirkel waarnemen.

Je zou kunnen zeggen dat context ook bepalend is voor hoe wij waarnemen en voor het gedrag dat hieruit voortkomt. Het is dan ook belangrijk om inzicht te krijgen in de impact van de context. De werkvorm 'Context verplaatsen' helpt hierbij.

## VOORBEELDVRAGEN

- Stel dit was een spoedsituatie ...
- Stel deze complicatie was opgetreden ...
- Stel deze patiënt was 20 jaar of 80 jaar geweest ...
- Stel dat je nu geen extra hulp had gehad ...
- Stel dat deze handeling nu niet het gewenste effect had ...
- Stel dat we dit eerder wisten ...

# CONTEXT VERPLAATSEN

# 22

## IN HET KORT

Je collega en jij reflecteren na een handeling samen op hoe het is gegaan. Daarbij vatten jullie de belangrijkste lessen samen en plaatsen deze vervolgens in een andere context, door het stellen van een 'stel dat...'-vraag. Je bespreekt wat hetzelfde zou zijn en wat anders zou kunnen gaan en waarom. Tevens daag je je collega uit om te onderzoeken of de inzichten uit de nieuwe situatie hadden gepast in de eerdere context.

9

## OPBRENGST

Een nieuwe context zorgt er vaak voor dat je zaken op een andere manier waarneemt (zie linkerpagina), waardoor er verrassende inzichten of oplossingen kunnen ontstaan. Dergelijke nieuwe interventies vergroten het eigen repertoire en er ontstaat bewustzijn van wat 'gebruikelijk' en wat anders is.

## AANPAK

### STAP 1 Reflecteren binnen de huidige context

Vraag je collega om te reflecteren op de handeling die jullie net hebben uitgevoerd.

### STAP 2 Samenvatten

Vraag na de reflectie wat de belangrijkste lessen zijn naar aanleiding van de huidige situatie.

### STAP 3 Context veranderen

Vervolgens vraag je je collega om zich een andere situatie voor te stellen, bijvoorbeeld: 'Stel dit was een spoedsituatie ...' (zie linkerpagina).

### STAP 4 Reflecteren binnen de nieuwe context

Vraag je collega na te denken over de nieuwe situatie. Sta stil bij wat hij hetzelfde dan wel anders zou doen en waarom. Toets of deze nieuwe mogelijkheden ook in de huidige situatie gepast zouden hebben. Bekijk waarom dit wel of niet het geval zou zijn.

### STAP 5 Samenvatten

Vat de overeenkomsten en verschillen in de besproken situaties samen en benadruk nog eens wat contextonafhankelijk is.



## OPLEIDER VAN HET JAAR 2013

**Frank van den Hoogen** is hoofd-hals-chirurg en universitair opleider KNO-heelkunde in het Radboudumc. Eerder was hij directeur kwaliteit en veiligheid in het Radboudumc en bestuurslid van de Nederlandse Vereniging voor KNO-heelkunde en heelkunde van het hoofd-halsgebied. In 2013 werd hij gekozen tot opleider van het jaar. Zijn collega's en patiënten waarderen hem om de manier waarop hij zware of lastige onderwerpen op een simpele en grappige manier weet uit te leggen. De werkvorm 'Metafoor' behoort dan ook tot Franks favorieten.

*Waarom werk je graag met metaforen tijdens het opleiden?*

Omdat metaforen helpen in het visualiseren en eenvoudig uitleggen van een boodschap.

*Welke metaforen gebruik jij zelf graag?*

Het voeren van slechtnieuwsgesprekken vinden collega's in opleiding altijd spannend. Ik probeer het dan wat luchtiger te maken door aan te geven dat zij hier al expert in zijn, omdat ze hun hele leven hebben geoefend met dergelijke gesprekken. Iedereen heeft immers weleens thuis moeten vertellen dat je een slecht cijfer hebt gehaald, iets kapot hebt gemaakt of een deuk in de auto hebt gereden.

Een andere metafoor die ik vaak gebruik, is het belang van het volgen van veiligheidsinstructies – tijdens de opleiding, maar ook als ze straks al jaren ervaring hebben. Vaak denken ze die niet meer nodig te hebben, omdat het al tien jaar goed gaat. Dan spreek ik mijn verbazing uit dat we privé een stuk strikter met veiligheidsinstructies omgaan. Zo doet iedere autobestuurder ook na tien jaar nog zijn veiligheidsgordel om. De kans dat je ooit een ongeluk krijgt is klein, en toch doe je dat bij iedere rit: jaar in, jaar uit. Want stel dat je net die ene keer wel een ongeluk krijgt, dan kan de gordel van levensbelang zijn. Vervolgens zeg ik dat dit ook zo werkt met onze veiligheidsinstructies. Net die ene keer in die tien jaar kan het wel misgaan en voor dat soort momenten zijn deze instructies.

*Gebruik je ook metaforen in patiëntgesprekken?*

Jazeker, ook daar gebruik ik ze graag. Ik vraag mijn collega's in opleiding ook altijd na te denken over een metafoor die zij kunnen gebruiken om lastige materie eenvoudig aan een patiënt uit te leggen.

# METAFOR

## IN HET KORT

Je oefent met je collega in het overbrengen van complexe informatie op een eenvoudige manier. Hierbij maak je gebruik van metaforen. Samen met je collega bespreek je een patiëntgesprek voor en inventariseren jullie welke metafoor hierin passend is. Daarna gebruikt je collega de metafoor tijdens het patiëntgesprek en reflecteren jullie hier samen op.

## OPBRENGST

Het gebruik van een metafoor vergroot de duidelijkheid en begrijpelijkheid van de boodschap voor de patiënt. De kwaliteit van het patiëntgesprek neemt toe en tegelijkertijd breidt je collega zijn repertoire voor patiëntgesprekken uit.

## AANPAK

### STAP 1 Introduceren

Vertel je collega dat je vandaag wilt oefenen met het eenvoudiger uitleggen van complexe zaken aan de hand van metaforen.

### STAP 2 Voorbeeld geven

Geef een voorbeeld van een metafoor die jij veel gebruikt.

### STAP 3 Vragen naar eigen metafoor

Bespreek het patiëntgesprek voor en bekijk welke informatie je collega kan vereenvoudigen door het gebruik van een metafoor. Vraag je collega naar metaforen die bij hem opkomen en kunnen helpen in het overbrengen van de boodschap aan zijn patiënt.

### STAP 4 Oefenen

Laat je collega oefenen met de metafoor. Met name toon, overtuiging en woordkeuze zijn belangrijk. Vul aan waar nodig.

### STAP 5 Voeren van het patiëntgesprek

Observeer in het patiëntgesprek hoe je collega de metafoor brengt en welk effect dit heeft. Vraag eventueel aan het einde van het gesprek aan de patiënt of alles helder is en wat hem het meest heeft geholpen om de informatie te begrijpen. Vraag of de metafoor hieraan heeft bijgedragen.

### STAP 6 Reflecteren

Bespreek met je collega hoe het gesprek ging en herhaal expliciet wat je goed vond gaan in het gesprek.

## DE KRACHT VAN STILTE

In 2013 verscheen in het tijdschrift *Frontiers in Human Neuroscience* een artikel van Joseph Moran, waarin hij stelt dat geluid een negatief effect kan hebben op ons denkproces en taakuitvoering. Als je niet wordt afgeleid door geluid, blijkt er ruimte in je hoofd te ontstaan. Tijdens die stilteperiode krijgen je hersenen de gelegenheid om effectiever informatie te verwerken en te evalueren. Uit dit inzicht blijkt dat nadenken in stilte meer nieuwe ideeën oplevert dan discussie (Stam & De Vet et al., 2014).

12

*silence isn't empty...  
it's full of answers.*



# VERTRAAGDE REACTIE

# 57

## IN HET KORT

Je toont een beeld (MRI, echo of röntgenfoto) en last een stilte van 30 seconden in. Pas daarna nodig je collega's uit om te reageren op het beeld. Vervolgens ga je verder met de patiëntbespreking op de gebruikelijke wijze.

13

## OPBRENGST

Met deze werkvorm krijgen je collega's eerst de ruimte om na te denken, een eigen oordeel te vormen en ideeën op te doen. Op deze manier kunnen ook je collega's in opleiding hun bevindingen en oordelen vergelijken met die van meer ervaren collega's. Dit heeft een groot effect op het leren.

## AANPAK

### STAP 1 Introduceren

Kondig bij de start van de patiëntbespreking aan dat je een korte stilte van 30 seconden inlast voordat je collega's hun mening geven over een beeld, zodat iedereen goed zijn eigen oordeel kan vormen. Als je weerstand verwacht, zeg dan eventueel dat je dit speciaal voor je collega's in opleiding doet.

### STAP 2 Inlassen stilte

Nadat je een beeld hebt geprojecteerd, las je de stilte in. Vraag je collega's zelf te interpreteren wat ze zien.

### STAP 3 Uitleggen van de interpretatie (optioneel)

Vraag eventueel een collega in opleiding om zijn interpretatie van het beeld toe te lichten.

### STAP 4 Bespreken

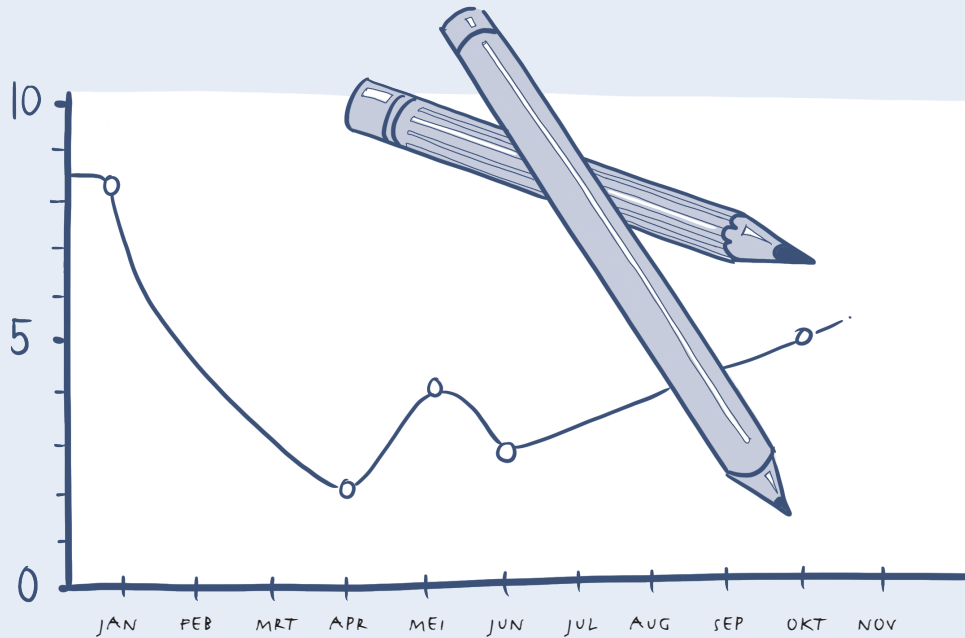
Vervolgens kun je één of meer ervaren collega's vragen hierop te reageren en het eigen oordeel hieraan te koppelen.

### STAP 5 Vervolgen

Vervolg de patiëntbespreking op de gebruikelijke wijze.

### STAP 6 Reflecteren (optioneel)

Na een patiëntbespreking is het raadzaam om met je collega's in opleiding te reflecteren op hun eigen interpretatie van de beelden en op de verschillen met die van ervaren collega's.



### ONDERWERPEN VOOR DE GRAFIEK

De werkvorm 'Ontwikkelgrafiek' kun je gebruiken voor diverse thema's. Een aantal suggesties:

- Ontwikkeling van kennis
- Ontwikkeling van vaardigheden
- Samenwerking tussen collega's
- Kwaliteit van het werk
- Zelfstandigheid
- Werkdruk
- Relatie met leidinggevende
- Patiëntcontact
- Relatie ketenpartners

### VOORBEELDVRAGEN

- Wat valt jou op aan de grafiek?
- Wat zie je als belangrijk moment op deze lijn? Waarom?
- Welke piek vind je in het oog springen? Hoe is je dat gelukt?
- Welk dal vind je opvallend? Hoe ben je erin geslaagd om daaruit te komen?
- Wat zou je achteraf het liefst willen veranderen aan deze grafiek? Waarom?
- Op welk moment ben je het meest trots? Waarom?
- Welk moment vond je het moeilijkst? Waarom?
- Wat zouden anderen zien als een belangrijk moment op deze lijn? En wat zouden zij erover vertellen?

# ONTWIKKELGRAFIEK

# 82

## IN HET KORT

Je vraagt je collega een grafiek te tekenen die weergeeft hoe hij terugkijkt op de afgelopen periode. De grafiek bestaat uit twee assen: horizontaal de dagen, weken of maanden waarop je terugkijkt, verticaal de cijfers van nul tot tien. De grafiek dient als input voor het gesprek.

15

## OPBRENGST

De werkvorm 'Ontwikkelgrafiek' maakt het mogelijk om een open en gelijkwaardig gesprek te voeren over het functioneren of de ontwikkeling van je collega. Door een lijn te tekenen, geef je niet één situatie veel nadruk, maar bespreek je echt het beeld over de hele afgelopen periode.

## AANPAK

### STAP 0 Voorbereiden

Leg een leeg A4 klaar waarop je de assen kunt tekenen.

### STAP 1 Introduceren

Geef aan dat je in het ontwikkelgesprek aan de hand van een grafiek wilt terugblikken op het functioneren/de ontwikkeling van je collega in de afgelopen maanden. Op de horizontale as staan de maanden, verticaal de waardering (0 tot 10).

### STAP 2 Grafiek invullen

Geef je collega een paar minuten de tijd om de grafiek te tekenen. Doet hij dit heel precies, geef dan aan dat het gaat om een globale indruk als startpunt voor het gesprek.

### STAP 3 Grafiek bespreken

Vraag je collega de grafiek toe te lichten en stel concrete vragen om snel tot de kern te komen (zie linkerpagina). Koppel daarna eventueel jouw beeld hieraan en nodig je collega uit jou te bevragen. Vraag wat hij heeft geleerd en wat hij wil meenemen naar de toekomst.



## DE KRACHT VAN DE ROZE BRIL

Sommige mensen zijn altijd enthousiast, hebben energie te over en zien alles door een roze bril. In zijn boek *De kracht van de roze bril* (2013) noemt Jeroen Busscher dit soort types 'blijje eikels'. Deze mensen zijn vaak succesvol, hebben plezier en veel energie. Hoe doen ze dat? Door een positieve kijk op de werkelijkheid.

## PRAKTIJKERVARING

Voor ervaren psychiater Chiel zijn gesprekken over zelfdoding, depressie, schizofrenie en stoornissen dagelijkse praktijk. Omdat dit niet de meest luchtige onderwerpen zijn, kiest hij in zijn begeleiding van psychiaters in opleiding graag wat lichtere leervormen. Een van zijn favoriete werkvormen is 'Roze bril'.

Laura loopt op dit moment stage bij Chiel. Ze leert heel veel van hem en waardeert hem om zijn expertise, grote betrokkenheid bij zijn patiënten en zijn humor in de leermomenten. Zo kwam ze van de week zijn kamer binnen en had hij een roze bril op. 'Zo Laura, we gaan aan de slag met de roze bril.' O nee ... wat heeft hij nu weer bedacht? was Laura's eerste gedachte. Maar het blijkt een heel leuke werkvorm. Ze krijgt een grappige kaart van Chiel. Op de achterkant moet Laura voornamen van patiënten schrijven van wie ze energie krijgt, die ze echt heeft kunnen helpen en waarbij ze voldoening van haar werk voelde. Die kaart moet ze de rest van de maand aanvullen met voornamen.

Een maand later hebben Chiel en Laura een mooi gesprek over de kaart. Chiel vraagt bij iedere naam door over de bijdrage van Laura in het proces. Hij vat de kern steeds prachtig samen. Na het gesprek staat Chiel op en hangt de kaart op haar prikbord en zegt hij: 'Er gaan tijden komen dat je deze kaart hard nodig hebt. Dat je niet altijd het verschil kunt maken in het leven van je patiënt. En dat kan frustrerend en soms machteloos voelen. Kijk dan naar deze kaart en realiseer je dat je nu misschien niet het verschil hebt kunnen maken, maar bij een hoop andere patiënten gelukkig wel.' Hij knipoogt en loopt terug naar zijn kamer. Laura kijkt met een glimlach naar haar prikbord en snapt nu pas die gekke kaarten op Chiels eigen prikbord.

# 118

## ROZE BRIL

### IN HET KORT

Je koopt vooraf een leuke kaart voor je collega en vraagt in het gesprek of hij hier drie leuke taken in zijn werk op wil schrijven. Informeer vervolgens waarom deze taken hem energie geven. Geef je collega de opdracht om de rest van de week de lijst aan te vullen tot tien taken. Nodig hem na een week weer uit om de lijst te bespreken en eventuele patronen te ontdekken.

### OPBRENGST

Ook collega's die elke dag barstensvol energie binnenkomen en er overduidelijk zin in hebben, hebben weleens een slechte dag. Alleen hanteren ze dan strategieën om bewuster te genieten van de mooie momenten in het werk en vervelende momenten om te denken. De werkvorm 'Roze bril' is zo'n strategie.

### AANPAK

#### STAP 1 Voorbereiden

Koop een leuke of grappige kaart die je passend vindt voor je collega met wie je het gesprek aangaat.

#### STAP 2 Taken noteren

Vraag je collega om drie taken op de kaart te schrijven waar hij energie van krijgt en leg uit waarom. Vraag hem de rest van de week tijdens het werk stil te staan bij dergelijke taken en de lijst waar mogelijk aan te vullen tot tien taken.

#### STAP 3 Bespreken van de lijst

Bespreek de lijst na een week en bekijk of er een patroon in zit. Verken samen hoe je collega ervoor kan zorgen dat deze energie-gevende taken vaker voorkomen.

#### STAP 4 Ophangen van de kaart (optioneel)

Hang de kaart op een plek waar je collega regelmatig is, bijvoorbeeld aan de zijkant van zijn computerscherm. Of maak er een foto van, zodat hij hem kan gebruiken als screensaver en er vaak aan herinnerd wordt. Ook als hij minder leuke taken moet uitvoeren.

## WAT ZEGGEN ANDEREN OVER HET BOEK

*'Er wordt veel gepraat over didactische visies, met uiteindelijk weinig effect op het leerresultaat. Waar wel veel te winnen valt, is het plezier in onderwijs. Dit boek bevat een schat aan nieuwe en praktische werkvormen om onderwijs en training in de gezondheidszorg niet alleen leuker, maar ook effectiever maken. Een aanrader voor iedereen die betrokken is bij kennisoverdracht in de zorg.'*

**Marcel Levi** – Internationaal toonaangevend zorgbestuurder, internist, spreker en columnist

*'Leren in en van de praktijk met werkvormen die ontwikkeling stimuleren, dit boek biedt een uitstekend en enthousiasmerend houvast daarvoor.'*

**Doekle Terpstra** – Bestuurder en voorzitter van de commissie Werken in de Zorg

*'Het Groot Werkvormenboek voor de Zorg is het boek om te gebruiken bij alle soorten onderwijs in de zorg. Inspirerend, volledig en erg toegankelijk. Must voor elke onderwijsaanbieder en docent.'*

**Sander de Hosson** – Longarts, spreker, columnist en auteur op het gebied van palliatieve zorg

*'Ik ben ervan overtuigd dat dit geweldige boek enorm bijdraagt aan betere samenwerking, effectieve kennisdeling en inspiratie. Top!'*

**Tommie Niessen** – Verpleegkundige, zorgblogger, auteur en spreker over werken in de zorg

Een belangrijke pijler van onze samenleving is de zorg. Een sector waarin sprake is van toenemende druk en een steeds veranderende zorgvraag. Hoe houd je zorgprofessionals geïnspireerd? Hoe leid je op als tijd en capaciteit voortdurend onder druk staan?

Werkvormen ondersteunen hierin. Ze maken momenten van kennisoverdracht, samenwerken en ontwikkeling leuker en efficiënter. Door deze momenten beter te benutten, is het mogelijk om effectiever op te leiden én de lerende cultuur te creëren die het werk nu en in de toekomst vraagt.

In dit boek beschrijven de auteurs 130 werkvormen voor onder andere een klinische les, een patiënt- of complicatiebespreking, intervisie, learning-on-the-job, ontwikkelgesprekken of een strategiebijeenkomst. Dit aantrekkelijke praktijkboek inspireert en ondersteunt opleiders, supervisors, werk- en praktijkbegeleiders en leidinggevenden in de zorg om het rendement van hun leer-, overdrachts- en andere werkmomenten te vergroten.



Sasja Dirkse en Angela Talen, oprichters van het adviesbureau 2KNOWHOW en experts op het gebied van leren en veranderen schreven eerder al de baanbrekende bestseller *Het Groot Werkvormenboek deel 1*. Samen met Maaike Kester en de rest van de collega's van 2KNOWHOW schreven zij *Het Groot Werkvormenboek deel 2* en *Het Groot Online Werkvormenboek*. Voor deze speciale editie voor de zorg zochten zij de samenwerking met Miriam Boer (Manager AVL Academie) en Jacqueline Stouthard (internist-oncoloog en opleider), beiden werkzaam in het Antoni van Leeuwenhoek.

'Er wordt veel gepraat over didactische visies, met uiteindelijk weinig effect op het leerresultaat. Waar wel veel te winnen valt, is het plezier in onderwijs. Dit boek bevat een schat aan nieuwe en praktische werkvormen om onderwijs en training in de gezondheidszorg niet alleen leuker, maar ook effectiever maken. Een aanrader voor iedereen die betrokken is bij kennisoverdracht in de zorg.'

**Marcel Levi** - Internationaal toonaangevend zorgbestuurder, internist, spreker en columnist

'Leren in en van de praktijk met werkvormen die ontwikkeling stimuleren, dit boek biedt een uitstekend en enthousiasmerend houvast daarvoor.'

**Doekle Terpstra** - Bestuurder en voorzitter van de commissie Werken in de Zorg

'*Het Groot Werkvormenboek voor de Zorg* is het boek om te gebruiken bij alle soorten onderwijs in de zorg. Inspirerend, volledig en erg toegankelijk. Must voor elke onderwijsaanbieder en docent.'

**Sander de Hosson** - Longarts, spreker, columnist en auteur op het gebied van palliatieve zorg

'Ik ben ervan overtuigd dat dit geweldige boek enorm bijdraagt aan betere samenwerking, effectieve kennisdeling en inspiratie. Top!'

**Tommie Niessen** - Verpleegkundige, zorgblogger, auteur en spreker over werken in de zorg

