



Sparren met een ervaren collega

‘Mentortraject voelde als een cadeau’

‘Als je van de opleiding komt, kun je prima praktijk draaien, maar het is niet ineens zo dat je nergens meer twijfels over hebt.’ Voor Dominique de Groot (36) was dit aanleiding om via de LHV een mentorschapstraject te doen. Samen met mentor Sander Corssmit (43) blikt ze terug op het traject. Beiden zijn ze stellig: ‘Dit was de tijdsinvestering meer dan waard.’

TEKST: BERBER BIJMA

FOTOGRAFIE: MIRJAM VAN DER LINDEN

Het mentortraject van Dominique de Groot en Sander Corssmit liep in 2021, volop coronatijd. Dus spraken de beide Amsterdamse huisartsen vaak buiten af: in het Vondelpark of het Oosterpark. Eens in de vijf à zes weken spraken ze elkaar in het kader van het mentorprogramma van de LHV (zie kader ‘Mentortraject: nu in alle LHV-afdelingen’). ‘Ik vond het mentortraject een mooie kans om na het afronden van mijn opleiding nog complexe casussen te kunnen voorleggen aan een ervaren collega’, vertelt De Groot. ‘Niet zozeer patiëntcasussen, maar meer de vragen daaromheen: hoe ga je om met fouten of dingen die je niet hebt gedaan zoals je vindt dat je ze had moeten doen, hoe vind je als waarnemer een goede balans tussen productie draaien en kwaliteit bieden? Als je van de opleiding komt, kun je prima praktijk draaien, maar het is niet ineens zo dat je nergens meer twijfels over hebt.’

Ze werkt als waarnemend huisarts en begon met het men-

tortraject binnen een jaar nadat ze van de opleiding kwam. ‘Ik heb natuurlijk tijdens mijn opleiding leergesprekken gehad, maar die duurden nooit anderhalf tot twee uur, zoals de mentorgesprekken. Vaak was een leergesprek drie kwartier, met drie telefoontjes van de assistente tussendoor. Het voelt ook anders nu, na mijn afstuderen. In het mentorschapprogramma word je niet zozeer bij de hand genomen – zoals tijdens de opleiding – maar neemt een ervaren collega tijd om met je te sparren. Het traject voelde als een cadeau.’

■ ZONDER OORDEEL

Ook mentor Sander Corssmit kijkt met veel plezier terug. Hij werkt als waarnemend huisarts en docent aan Amsterdam UMC. ‘Het is enorm leuk om het idee te hebben dat je bijdraagt aan de groei van een ander. Daarnaast wil ik mezelf graag verder ontwikkelen in coaching en mentoraat. Als docent houd ik me bezig met het opleiden van

mentoren van coassistenten, maar ook in de spreekkamer worden de coachende vaardigheden van de huisarts steeds belangrijker. Aan de ene kant bestaat ons werk uit klinisch redeneren en dus een oordeel vormen over een klacht. Aan de andere kant probeer je als huisarts zonder oordeel de patiënt te begrijpen. Dat tweede deel van ons werk kun je naar mijn mening heel goed trainen in zo’n mentortraject.’ Corssmit vond de belangrijkste uitdaging om een goede balans te vinden in zijn aandeel aan de mentorgesprekken: ‘Wanneer bied je kennis aan en wanneer stel je alleen maar vragen? Soms moet je even op je tong bijten.’ ‘Je deed dat juist heel natuurlijk’, reageert De Groot. ‘Ik merkte dat je inderdaad terughoudend was om dingen te delen. Vaak stelde je veel vragen en kwam ik daardoor al bij een antwoord. Het voelde alsof je dit soort gesprekken al jaren voerde. Naast die vragen heb je ook best veel theorieën gedeeld over gedrag. Ik reageer nogal eens uit emotie of intuïtie en het heeft me enorm geholpen dat jij bepaalde

Mentortraject: nu in alle LHV-afdelingen

Het mentortraject van de LHV heeft dit jaar voor het eerst deelnemers uit alle LHV-afdelingen. Cora ten Tusscher is projectleider sinds de eerste mentortrajecten in 2015. 'Van 5 koppels uit drie kringen in Oost-Nederland zijn we gestaag doorgroeid tot 43 koppels dit jaar, en voor het eerst in het hele land. In Zeeland zoeken we nog één à twee enthousiaste mentoren om te sparren met mentees die overwegen om daar te gaan werken. We koppelen namelijk bij voorkeur een mentee aan een mentor uit de eigen regio. We kijken of de mentor qua doelen, ervaring en op persoonlijk gebied voldoende raakvlakken heeft met de mentee. Daarnaast is het van belang dat mentoren en mentees qua afstand niet te veraf en voor de onafhankelijkheid niet te dichtbij elkaar wonen.'

Het programma wordt ieder jaar iets aangepast, naar aanleiding van de feedback van deelnemers. 'Vanaf dit jaar sluit de mentortraining aan het begin van het traject met meer oefeningen beter aan op de praktijk. Daarnaast is de rol van de twee procesfacilitatoren duidelijker.' De procesfacilitator is degene die mentoren en mentees aan elkaar koppelt, de mentortraining verzorgt en tussentijds bereikbaar is voor vragen van (een van) de deelnemers. Uit de evaluaties blijkt ieder jaar weer dat zowel mentoren als mentees heel tevreden terugkijken op hun gesprekken.

Wilt u zelf meedoen, als mentor of als mentee? U vindt alle informatie op lhv.nl (zoek op 'mentorschap'). Of stuur een mail naar mentorschap@lhv.nl

theorieën aanhaalde waardoor ik kon rationaliseren en begrijpen wat er in mijn eigen hoofd gebeurde. Daardoor beseft ik dat het normaal is hoe ik mij in bepaalde situaties voel.'

Corssmit: 'Ik probeer mezelf te trainen in een goede balans tussen vragen stellen en kennis aanreiken. Ik ben ervan overtuigd dat Dominique zelf weet wat het beste voor haar is. Daarom stelde ik veel vragen. Maar tegelijk vind ik het waardevol om theoretische kennis over gedrag aan te reiken waar Dominique mogelijk iets mee kan.' De Groot: 'Ik heb verschillende opleiders gehad – dus ik kan een beetje vergelijken – en ik kan echt zeggen dat Sander een hele goeie is.'

■ GOEDE MATCH

De beide huisartsen hadden wederzijds veel herkenning. 'Ik ben onder de indruk van de matching van dit programma', zegt Corssmit. 'Dominique en ik waren een hele goeie match. Ik herkende bijvoorbeeld heel erg wat ze vertelde over het zoeken naar de balans tussen productie en kwali-

teit als je als waarnemend huisarts werkt.'

Corssmit is met zijn 43 jaar en 13 jaar huisartservaring een van de jongere mentoren. De Groot vond dat juist fijn. 'In leeftijd schelen we niet zoveel. Ook daardoor hadden we veel herkenning, denk ik, en voelde ik me vrij en veilig om me uit te spreken.' Met haar vragen over het omgaan met fouten of niet-optimale situaties en de angst voor klachten, kwam ze een heel eind verder. 'Sander vroeg me nog of ik daarin in diezelfde tijd niet überhaupt verder zou zijn gekomen, simpelweg door meer ervaring op te doen. Dat is echt niet zo. De gesprekken met Sander hebben me duidelijk verder geholpen. Ik denk er nog vaak aan terug en heb ook weleens iets van de theorieën die ik van Sander had gehoord, gedeeld in mijn intervisiegroep.'

Niet dat ze haar angst helemaal kwijt is geraakt. 'Ik ben nog steeds bang voor klachten, net als heel veel huisartsen, denk ik – zeker van mijn generatie. Maar wel veel minder. We hebben een keer helemaal uitgeschreven wat er gebeurt als een patiënt een klacht tegen je indient. Dat hielp al enorm. Als het gebeurt, zal ik nog steeds slapeloze nachten hebben, maar ik denk nu ook: wat is het goed dat patiënten deze mogelijkheid hebben. Want we moeten als huisartsen inderdaad streven naar excellentie. Tegelijk weet je dat je niet altijd, in ieder contact met iedere patiënt, voor 100 procent op je best kunt functioneren. Ik kan het mezelf inmiddels iets minder kwalijk nemen als een situatie niet is verlopen hoe ik het 't liefst had gewild. Ik kan er beter van buitenaf naar kijken, in plaats van vanuit de emotie en intuïtie.' Corssmit: 'Terwijl die intuïtie echt een kracht van jou is, hoor.' De Groot: 'Maar ik kan er ook echt last van hebben.' Corssmit, lachend: 'Dat is altijd zo met krachten, toch?'

■ DE TIJD WAARD

Corssmit gaat zich zeker nogmaals aanmelden als mentor. 'Het is ontzettend leuk en leerzaam. Het idee dat je pas aan coaching gaat doen als er iets mis is, is toch echt wel een beetje old school. Topsporters hebben toch ook allemaal een coach om nóg beter te worden?' De tijdsinvestering vinden

'Net van de opleiding kun je prima praktijkdraaien. Maar het is niet ineens zo dat je nergens meer twijfels over hebt'



ze wel meevallen. De Groot: 'Je kunt het altijd wel érgens inplannen. Het is de tijd meer dan waard.' 'Helemaal mee eens', zegt Corssmit. 'Ook voor mentoren is het enorm leerzaam en leuk.'

In het verplicht stellen van mentorschap zien ze beiden niets. De Groot: 'Ik zou het niet willen verplichten, maar ik gun het wel iedereen. We willen als afgestudeerde huisartsen liefst allemaal meteen heel zelfverzekerd zijn, maar dat kan natuurlijk niet. Er zijn altijd thema's die je met een ervaren collega kunt bespreken. Want we hebben gewoon een heel moeilijk vak.'

Corssmit prijst de openheid waarmee De Groot het traject in ging. 'Ik heb veel respect voor je eerlijkheid en authenticiteit. Jezelf willen onderzoeken en daar iets mee willen doen – dat moet het startpunt van een mentortraject zijn. Jij hebt het lef gehad om jezelf te laten zien.' 'En toch kostte dat mij geen moeite', reageert De Groot. 'Omdat je niet oordelend was, voelde ik me vrij.' Corssmit: 'Tsjonge. Ik kom een meter langer uit dit gesprek, geloof ik.' ¶

Geen mentor, wel een loopbaanvraag?

Heeft u een loopbaanvraag waarop u op korte termijn feedback wilt van een loopbaanadviseur? Twijfelt u bijvoorbeeld of u als waarnemend huisarts, in loondienst of als praktijkhouder wilt werken? Dan kunt u contact opnemen met een van de loopbaanadviseurs van de LHV. Dit loopbaanadvies verschilt van het mentorschap, het contact is specifiek voor de vraag die u op dat moment heeft. De loopbaanadviseur is doorgaans geen huisarts. Loopbaanadviseur Jessica Leeuwenberg: 'Huisartsen bellen ons regelmatig op met vragen die niet precies bij één van onze afdelingen onder te brengen zijn'. 'Welke werkvorm je kiest, heeft bijvoorbeeld een juridische component, maar heeft ook erg te maken met wat bij je past. Wij helpen om helderheid te krijgen over dit soort vragen, die ook duidelijk een 'zachte' kant hebben. We geven natuurlijk antwoord op praktische vragen, maar helpen huisartsen ook om simpelweg hun gedachten te ordenen.' Wilt u dat de LHV met u meedenkt over de werkvorm die bij u past? Bel de LHV op 085 – 0480000 en vraag naar een van de loopbaanadviseurs.