

Dr. Renée van der Leeuw

Specialist ouderengeneeskunde, opleider en onderzoeker

Amaris Zorggroep

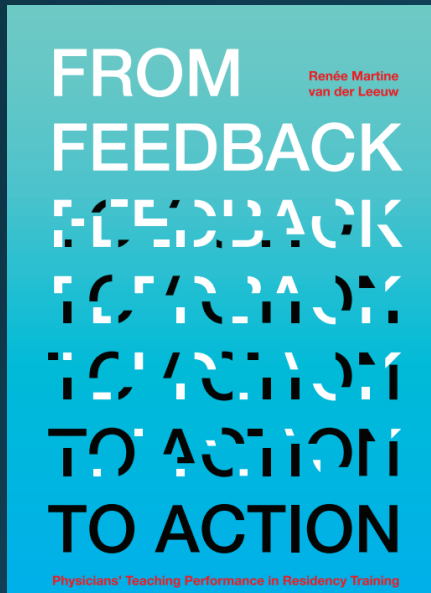
Meaningfulsupervision

Hoe waarderen AIOS de feedback die ze krijgen op de werkplek?

Doel: inspiratie en informatie

- Inspireren om naar onszelf te kijken in hoe we **betekenisvolle supervisie** kunnen geven
- Informeren over **feedback** die **waardevol** is voor AIOS in hun leerproces naar specialist ouderengeneeskunde

Mijn pad tot nu toe...



Betekenisvol om hier te staan

- Compassie
 - Meeleven
 - Geluk gunnen
- Koers en kunde
- Kennismaking vak
- Expertise en inzet
- Toekomstinspiratie



Aly Kuiken-Bruinsma, Meisjes, 2023

“Why”

We superviseren tijdens het werk en daar wordt de patiëntenzorg **NU** beter van

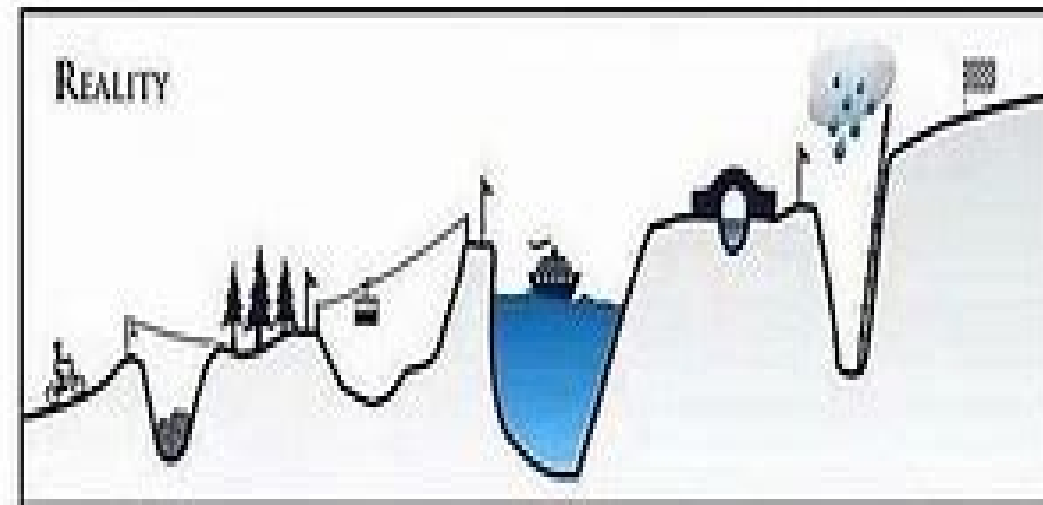
Indirect wordt patiëntenzorg ook beter omdat het AIOS helpt om **LATER** ook betere specialisten te worden

van der Leeuw, BMC Medicine 2012



Theorie en praktijk

- Investeren in goede supervisie is een goede investering
- Feedback is essentieel voor het leren
- Maar 'werkt' feedback dan ook altijd?
 - Nee... helaas!



Wat we weten we uit onderzoek?

1. Feedback is bepalende factor in het leren (en het waarborgen van patientenzorg)
2. Er is veel onderzoek gedaan naar feedback karakteristieken
 - Pos/neg, direct/later, welke methode, door wie, met wie, eerdere ervaring, rolmodelC/ de interactie tussen 'gever' en 'ontvanger' cruciaal
1. In die interactie wordt een oordeel gevormd over de 'waarde' (credibility) van feedback en wordt de feedback wel/niet gebruikt

Ende, JAMA 1983; Telio Med Educ 2016;
Dai, Med Sci Educ 2021

Waardevolle feedback?

'Het kost zoveel tijd en energie, die leerdoelen en toetsen'

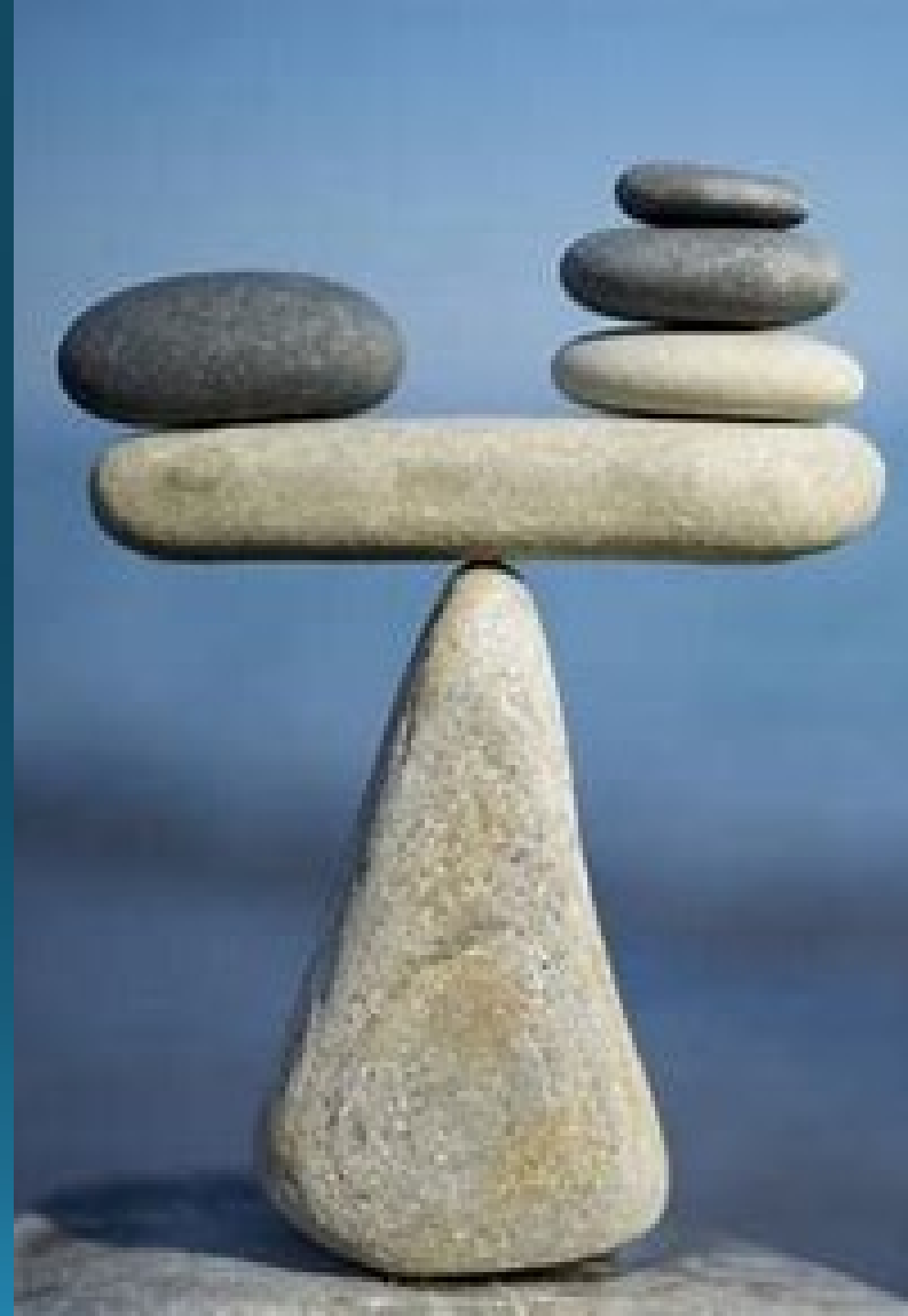
'De KPB is gewoon een afvinktaak, verder levert het niets op'

Als we weten wat AIOS waarderen,
kunnen we gericht inzetten op
'credible feedback'
(en dat scheelt ons ook kostbare tijd...)



Een DCE... een wat?!

- Discrete choice experiment
- Afweging van voorkeuren
- Casus omschrijving (vignet)
- Kiezen uit twee scenarios
- Analyse (voert hier te ver, maar is ism DCE expert gedaan – gelukkig!)



ATTRIBUUT	LEVELS
DE INFORMATIE KOMT VAN...	<ul style="list-style-type: none"> de echtgenote de verpleegkundige je opleider je mede-AIOS
JE HEBT VAN DEZE PERSOON EERDER...	<ul style="list-style-type: none"> nog geen feedback gekregen behulpzame feedback gekregen weinig behulpzame feedback gekregen
JE ONTVANGT DE TERUGKOPPELING...	<ul style="list-style-type: none"> zonder anderen erbij met anderen erbij
DE TERUGKOPPELING GAAT OVER...	<ul style="list-style-type: none"> wat je goed deed wat je niet goed deed wat je goed deed en wat een volgende keer beter kan
JE KRIJGT DE TERUGKOPPELING OVER...	<ul style="list-style-type: none"> hoe je je opstelde tijdens het gesprek wat de ander vindt van jou als persoon je uitleg over de inhoud van het gevoerde beleid
HET GESPREK EINDIGT...	<ul style="list-style-type: none"> met suggesties voor verbeteringen door de feedback gever zonder suggesties voor verbeteringen met je eigen ideeën over wat je een volgende keer anders kunt doen

Scenario 1	Scenario 2	
<p>De informatie komt van de echtgenote.</p> <p>Je hebt van deze persoon eerder behulpzame feedback gekregen.</p> <p>Je ontvangt de terugkoppeling zonder anderen erbij.</p> <p>De terugkoppeling gaat over wat je goed deed.</p> <p>Je krijgt de terugkoppeling over wat de ander vindt van jou als persoon.</p> <p>Het gesprek eindigt zonder suggesties voor verbeteringen.</p>	<p>De informatie komt van de echtgenote.</p> <p>Je hebt van deze persoon eerder nog geen feedback gekregen.</p> <p>Je ontvangt de terugkoppeling zonder anderen erbij.</p> <p>De terugkoppeling gaat over wat je goed deed.</p> <p>Je krijgt de terugkoppeling over wat de ander vindt van jou als persoon.</p> <p>Het gesprek eindigt met suggesties voor verbeteringen door de feedback gever.</p>	

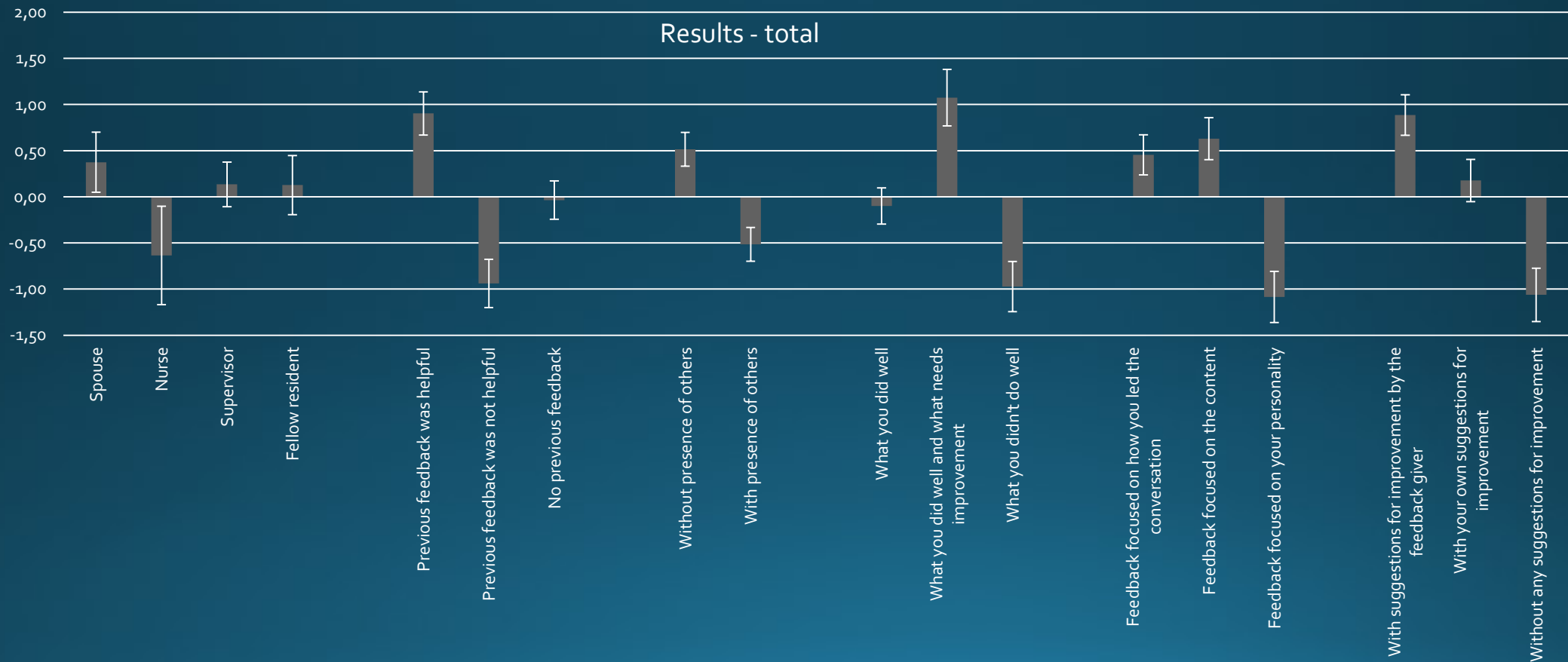
Scenario 1

Scenario 2

Respondenten

	Total: 95 respondents	N (%)
Residency program	Amsterdam University (GERION)	37 (39)
	Nijmegen University (VOSON)	36 (38)
	Leiden University (SOOL)	17 (18)
	Maastricht University	3 (3)
	Groningen University	2 (2)
Year of residency	First	30 (32)
	Second	30 (32)
	Third	35 (37)
Gender	Male	17 (18)
	Female	77 (81)
	Undisclosed	1 (1)

Wat heeft de voorkeur van de AIOS?

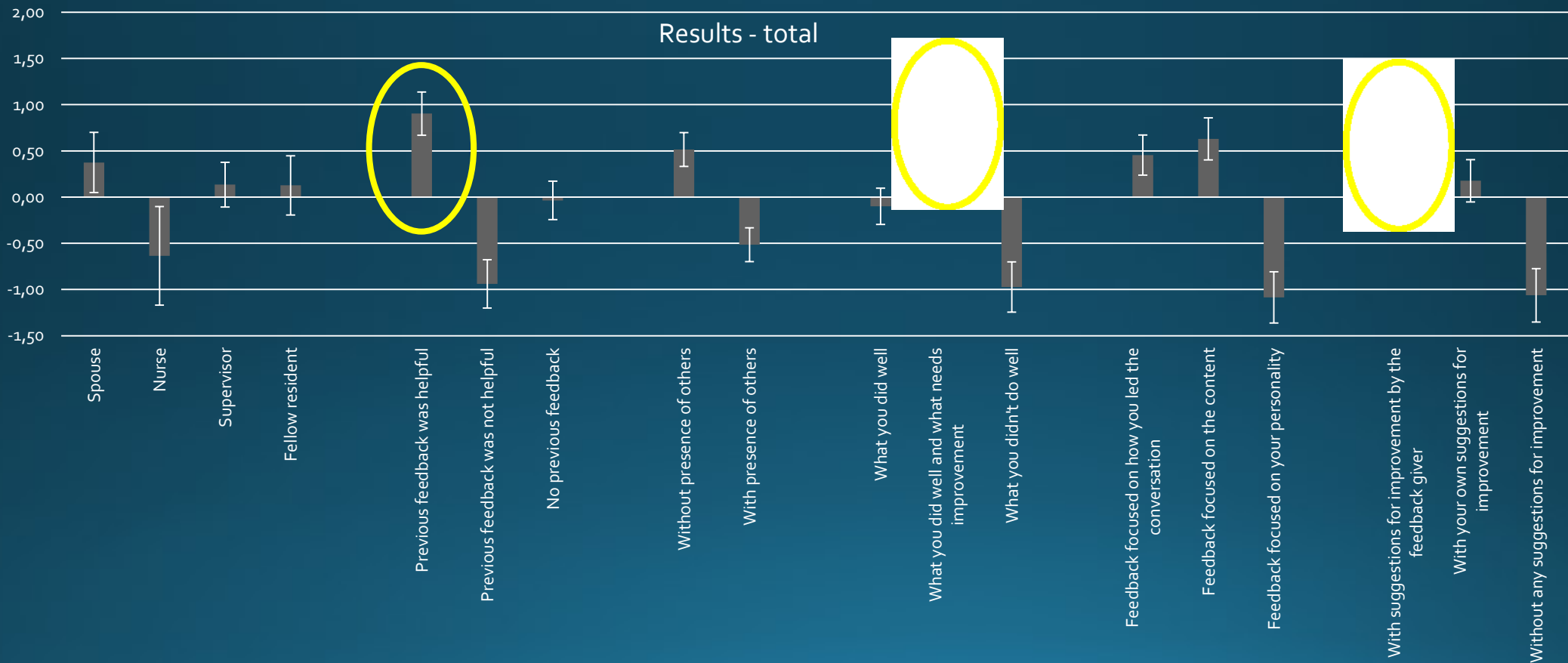


Bepalende aspecten

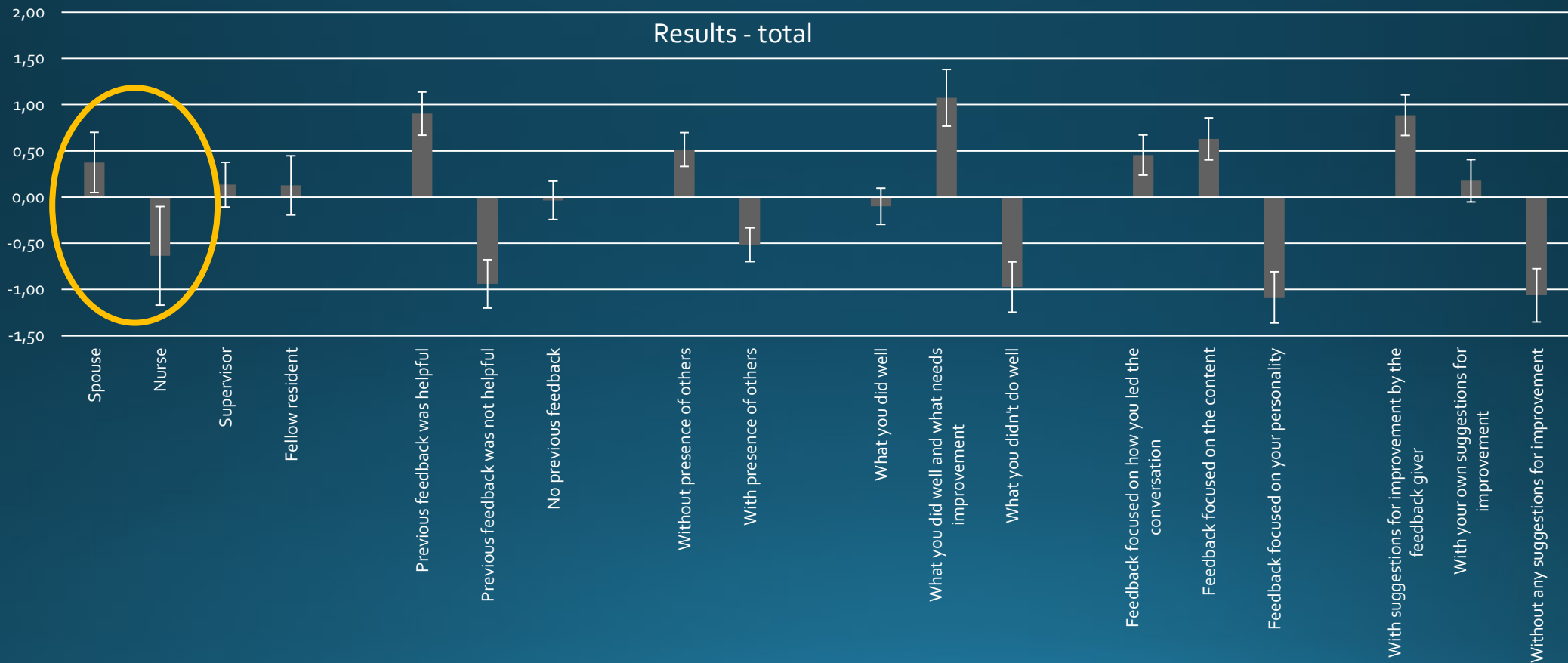
Relatie/eerder 'goede' feedback

Focus +&-

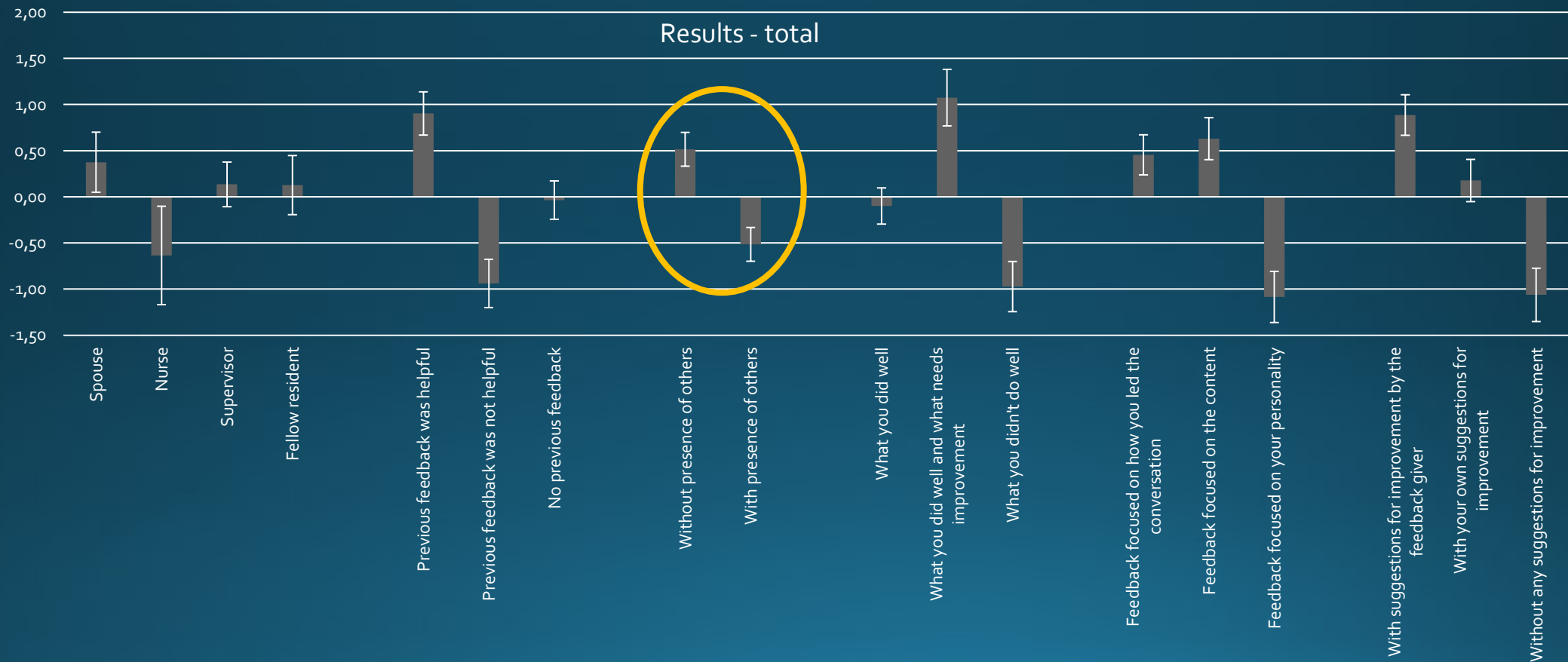
Verbetersuggesties krijgen



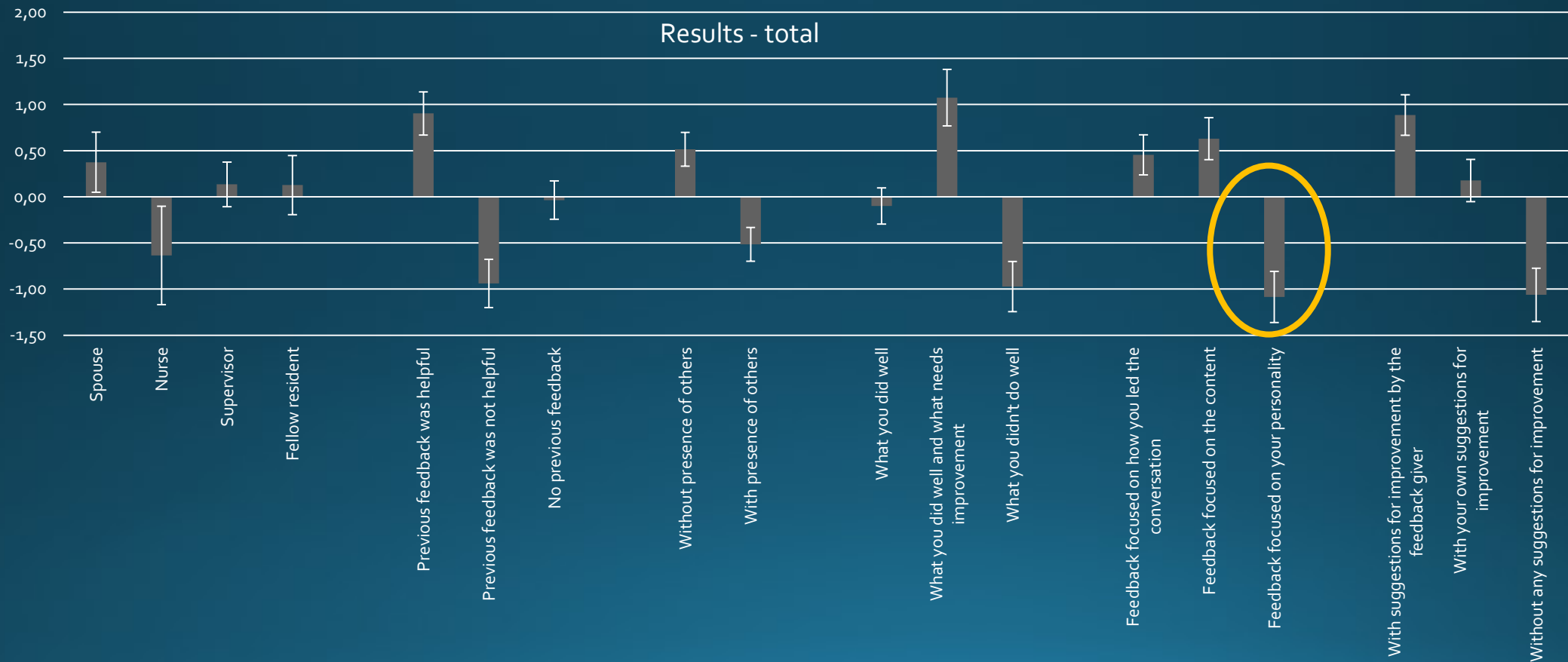
Zorg ondergewaardeerd, naaste gewaardeerd



Situatie is niet bepalend (wel van belang)



Focus op vaardigheden/inhoud, niet op persoon



Verschillende 'groepen' AIOS

- Groep waarin de 'richting van de feedback' (wat je wel/niet goed deed) bepalend is voor hoe AIOS de feedback waarderen blijkt Nijmegen oververtegenwoordigd.
- Groep waarin 'verbetersuggesties' (wie formuleert wel/niet verbetersuggesties) bepalend is voor hoe AIOS de feedback waarderen zijn de jongerejaars oververtegenwoordigd.
 - Met andere woorden **de eerstejaars** waardeert het als de ander verbetersuggesties formuleert.
- Groep waarin de 'inhoud van de feedback' (waar gaat de feedback over) bepalend is voor hoe AIOS de feedback waarderen zijn de ouderejaars oververtegenwoordigd.
 - Met andere woorden **de ouderejaars** waardeert het als je inhoudelijke feedback geeft of als deze gericht is op vaardigheden (en niet op de persoon).

Take home messages...

1. Zorg zelf voor de combinatie: wat goed gaat én verbeterpunten
 2. De eerdere ervaring telt!
 3. Richt je op het functioneren van de aios
- De 1^e jaars AIOS wil suggesties voor verbetering van de opleider over wat de volgende keer anders kan
 - De 3^e jaars AIOS wil inhoudelijke feedback over functioneren

Dank!

