



Beeld: Corbis

Aios geven supervisors inzicht in hun functioneren

Een spagaat met voordelen

drs. Erik Jippes, opleidingsconsulent Wenckebach Instituut, Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG), Rijksuniversiteit Groningen

drs. Luc van Lonkhuijzen, aios afdeling Obstetrie & Gynaecologie, Martini Ziekenhuis Groningen; dr. Peter Boendermaker, huisarts/senior stafmedewerker, Wenckebach Instituut, UMCG, RU Groningen; dr. Aren van Loon, gynaecoloog/opleider afdeling Obstetrie & Gynaecologie, Martini Ziekenhuis Groningen; prof. dr. Marian Mourits, gynaecoloog/opleider afdeling Obstetrie & Gynaecologie, UMCG, RU Groningen.

Correspondentieadres:
e.jippes@wenckebach.umcg.nl;
c.c.: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling gemeld.

Aios evalueren de docentkwaliteiten van hun opleiders.

Het is weliswaar lastig voor aios om feedback te geven aan degenen die hen later beoordelen, maar uiteindelijk ervaren beide partijen het toch als profijtelijk.

In de onderwijs- en opleidingsregio Noord- en Oost-Nederland (OOR NO) organiseren de artsen in opleiding tot specialist (aios) van het cluster Obstetrie & Gynaecologie al ruim drie decennia elk jaar een evaluatiedag.¹ Op deze dag bespreken aios en opleiders van de verschillende klinieken de goede en zwakke punten van de opleiding. Hoewel deze dagen interessante informatie opleveren, geven ze onvoldoende inzicht in de competenties van de individuele supervisors in de opleidingsklinieken.

Binnen een aantal opleidingen in Nederland zijn de laatste jaren de docentcompetenties van supervisors geëvalueerd.²⁻⁵ Naar aanleiding van de ervaringen in het Deventer Ziekenhuis² besloten aios en opleiders Obstetrie & Gynaecologie om in de opleidingsregio Noord- en Oost-Nederland de evaluatie van docentcompetenties structureel in te voeren om:

- supervisors inzicht te verschaffen in hun eigen functioneren;
- supervisors handvatten ter verbetering te bieden;

- een open dialoog tussen aios en supervisoren te bevorderen over de kwaliteit van de supervisie;
- de kwaliteit van de opleiding in het algemeen inzichtelijk te maken.

Niet toevallig

De maatschap (supervisoren) en aios Obstetrie & Gynaecologie van het Martini Ziekenhuis Groningen hebben het plan getest. Niet geheel toevallig: de huidige opleider in het Martini Ziekenhuis was vierentwintig jaar geleden als aios betrokken bij de jaarlijkse evaluatiedag. De maatschap is ervan overtuigd dat supervisoren van aios kunnen leren. Aios doen in verschillende ziekenhuizen ervaring op en kunnen

daardoor verschillen tussen supervisoren en onderwijsstijlen benoemen.

Voor de evaluatie wordt het Clinical Teaching Effectiveness Instrument (CTEI) gebruikt, een gevalideerde vragenlijst met vijftien vragen.^{6,7} De vragen heb-

ben betrekking op verschillende docentcompetenties, met name de begeleiding bij klinische activiteiten. Het CTEI heeft een vijfpuntsschaal met als uiterste antwoordmogelijkheden 'erg slecht' en 'erg goed'.⁸ De lijst is aangevuld met open vragen naar twee goede en twee zwakke punten per supervisor.

De aios hadden een belangrijk aandeel in deze evaluatie. Zij vulden de evaluatielijsten in, voerden de terugkoppelingsgesprekken met supervisoren en communiceerden met hen over het proces. Bij de supervisoren werd dezelfde

vragenlijst als vorm van zelfbeoordeling /reflectie afgenomen.

Het Wenckebach Instituut nam de lijsten elektronisch af en verwerkte de resultaten. Per supervisor werd één rapport opgesteld met daarin:

- de gemiddelde score per vraag;
- de 'range' per vraag;
- de groepsscore van de supervisoren;
- het aantal respondenten;
- de eigen beoordeling;
- sterke punten, verbeterpunten en overige opmerkingen.

Het voorgaande is vastgelegd in een protocol.

Vertrouwelijk

Om de supervisoren optimale feedback te geven en de vertrouwelijkheid te borgen, spraken twee aios – in wisselende duo's – met elke supervisor over het persoonlijke rapport. De aios die deze gesprekken voerden, kregen vooraf een gerichte feedbacktraining waarin speciaal aandacht werd besteed aan het hiërarchieverschil en vertrouwelijkheid. De twee aios kregen voorafgaand aan het gesprek het CTEI-rapport van de betreffende supervisor. De ervaringen van de aios zijn overwegend positief. De evaluatie heeft ze meer bewust gemaakt van het belang van de opleidingskwaliteit van de supervisoren en bood hen de mogelijkheid om hierop invloed uit te oefenen. Verder vonden ze de evaluatie een goede oefening in het geven van feedback. Er zijn ook kanttekeningen. De terugkoppelingsgesprekken kosten de aios namelijk veel tijd (45 minuten per gesprek). Ze zagen ook op tegen de gesprekken, ondanks de feedbacktraining. Het bewaken van de balans tussen duidelijkheid en concreet zijn enerzijds en het bewaren van de 'lieve vrede' anderzijds vonden ze lastig. Ook was het moeilijk om verbeterpunten concreet te verwoorden.

Tot slot hadden de aios die de gesprekken voerden, soms het gevoel dat zij fungeerden als boodschapper, omdat zij (ook) uitkomsten en feedback van hun collega's moesten toelichten. Voor zowel de aios als de supervisor was dit soms onbevredigend.

Verbeterpunten

De evaluatie kostte de supervisoren minder tijd dan de aios. Bovendien kregen zij concrete verbeterpunten over hun docentcompetenties aangereikt. Zo kregen ze het advies de aios tijdens de overdracht meer ruimte te geven. In de dagelijkse drukte bleken supervisoren geneigd om een casus zelf af te handelen. Nu het punt

Aios willen meer ruimte tijdens de overdracht

Tips voor een structurele evaluatie van docentcompetenties door aios

- Gebruik een gevalideerde vragenlijst, zoals de CTEI-lijst. Dat maakt vergelijken mogelijk. Kwalitatieve opmerkingen zijn waardevoller dan kwantitatieve gegevens.
- Zorg voor heldere afspraken met de opleider, supervisoren en aios over vertrouwelijkheid, toegang tot de resultaten en consequenties van de (individuele) resultaten.
- Zorg voor goede logistiek en planning. Leg afspraken voor de feedbackgesprekken ruim van tevoren vast op een tijdstip waarop er voldoende tijd is om te praten.
- Een korte training (voor de aios die de gesprekken voeren) over deze specifieke vorm van feedback heeft meerwaarde. Het verhoogt het zelfvertrouwen en zorgt voor betere feedback.

SAMENVATTING

- In binnen- en buitenland wordt gesproken over de evaluatie van individuele docentcompetenties van medisch specialisten.
- De maatschap en aios Obstetrie & Gynaecologie in het Martini Ziekenhuis te Groningen hebben een succesvolle pilot gedaan waarin de supervisors zijn geëvalueerd door de aios via een gevalideerde vragenlijst.
- Een zorgvuldige procedure, logistiek en planning, het trainen van aios en het gebruik van een gevalideerde lijst zijn voorwaarden voor een succesvolle evaluatie.



De literatuurlijst en eerdere MC-artikelen over dit onderwerp vindt u bij dit artikel op www.medischcontact.nl.

bespreekbaar is gemaakt in de CTEI-evaluatie, gebeurt dit minder en verloopt de overdracht meer naar de wens van de aios. Verder zorgden de evaluatiegesprekken voor een dialoog tussen supervisor en aios over opleiden in een open en veilige sfeer. Tot slot droeg het protocol met afspraken bij aan het vertrouwen van de supervisors in het succes van de evaluatie. De procedure is nog te verbeteren door de rapportage van supervisors vooraf niet door twee, maar door alle aios samen te laten bespreken. Voordeel hiervan is dat aios evaluatiepunten kunnen toelichten. De gezamenlijke bespreking kan echter ten koste gaan van de vertrouwelijkheid en kost de aios bovendien meer tijd.

Voortbouwen

Evenals in het Deventer Ziekenhuis³ zijn de ervaringen in het Martini Ziekenhuis Groningen met de evaluatieprocedure overwegend positief. De opleiders gaan ook in de rest van de opleidingsregio verder met de evaluatie van de docentcompetenties. Het CTEI geeft de opleidingsgroep mogelijkheden om voort te bouwen op en te leren van de ervaringen. Door het CTEI jaarlijks te herhalen, is het op termijn mogelijk om aan de hand van een geaggregeerd gemiddelde de opleidingskwaliteit binnen de eigen afdeling en ook OOR-breed te monitoren. Een evaluatie van docentcompetenties is daarmee een zinvolle investering waar naar verwachting de individuele supervisor, de opleiding en de aios beter van worden. 

Training feedback

Feedback geven is lastig. Met name als het moet worden gegeven aan iemand in een hogere positie en die een belangrijke stem heeft in de verdere carrière van de feedbackgever. Enkele tips:

- Wees duidelijk en concreet over de goede punten in het gedrag van de ander.
- Wees concreet over het te verbeteren gedrag: in welke situaties toont de ander dat gedrag, wat doet hij dan precies en wat heeft dat voor invloed op anderen?
- Wees concreet over hoe de ander dat kan verbeteren: beschrijf het gedrag dat de ander wél zou moeten laten zien.
- Gebruik geen afzwakkende taal ('soms misschien wel een beetje'): dit kan voor verwarring bij de gesprekspartner zorgen.



Referenties

1. Koops A, Eising HP, Franssen MTM, Jippes E, Mourits MJE, Lonkhuijzen LRCW. De Jaarlijkse Kwaliteitsevaluatie van de opleiding tot gynaecoloog in de Onderwijs- en Opleidingsregio Noord-Oost; de bruikbaarheid van evaluatiemethoden. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs. Geaccepteerd voor publicatie.
2. Busari JO, Greidanus PM, Weggelaar NM, Schiering IAM. Supervisie in de medische praktijk: het oordeel van specialisten in opleiding. Arts-assistenten kindergeneeskunde beoordelen supervisors. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs 2006; 25 (4): 170-9.
3. Flikweert ER, Miedema MT, Briet JW. Beoordelen van opleiders door arts-assistenten. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs 2007; 26 (1): 3-10.
4. Keemers-Gels M, Nienhuijs S, Barendregt W, Brugging E, Srobbe L. Stafleden op rapport. Medisch Contact 2004; 23: 273-5.
5. Lutke-Schipholt I. Een louterende beoordeling. Medisch Contact 2007; 62 (31): 426-8.
6. Copeland HL, Hewson MG. Developing and testing an instrument to measure the effectiveness of clinical teaching in an academic center. Academic Medicine 2000; 75 (2): 161-6.
7. Hem-Stokroos HH, Vleuten CPM, Daelmans HEM, Haarman HJThM, Scherpbier AJJA. Reliability of the clinical teaching effectiveness instrument. Medical Education 2005; 39: 904-10.
8. Boendermaker PM, Remmelts P. De CTEI: kwaliteit of kwantiteit of van allebei een beetje? Zorgen over een veel gebruikt meetinstrument voor de docentkwaliteit van de klinische docenten. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs 2008; 27 (3): 147-7.