



Twee derde van de coassistenten is niet tevreden met de oppervlakkige beoordeling die ze krijgen, blijkt uit onderzoek van De Geneeskundestudent. Terwijl goede feedback 'juist in deze fase' erg belangrijk is.

COASSISTENTEN VERDIENEN BETERE FEEDBACK

Je bent coassistent op de afdeling Interne Geneeskunde. Je hebt je vandaag keihard ingezet voor goede patiëntenzorg. Je hebt slimme vragen gesteld aan de arts met wie je meeliep én, ondanks alle drukte, ook nog voorkomen dat de labuitslagen van een patiënt over het hoofd gezien werden. Dan is het moment daar: de beoordeling. Met hooggespannen verwachtingen, na zo hard gewerkt te hebben, geef je de arts je beoordelingsboekje. Deze krabbelt er snel wat loze kreten in als 'goed gewerkt' en 'ga zo door' en geeft je de welbekende zeven. Teleurgesteld zit je in de trein naar huis. Zonder waardering voor je inzet en vooral zonder feedback waarmee je kunt werken aan jouw verdere ontwikkeling.

Komt dit beeld je bekend voor? Dan ben je niet de enige. De Geneeskundestudent heeft onderzoek gedaan naar de tevredenheid van coassistenten over de feedback die zij krijgen. Uit deze enquête blijkt dat bijna twee derde van hen hier niet positief over is. Volgens de helft van de coassistenten is een belangrijke oorzaak van de ontevredenheid dat de beoordelaar te weinig van de coassistent ziet om een goed oordeel te kunnen geven. Dit komt vooral doordat beoordelaars te weinig tijd hebben voor supervisie. Zodoende zien zij te weinig van het patiëntencontact van de coassistent.

Daarnaast vindt maar liefst 60 procent van de coassistenten het zeer hinderlijk dat ze vaak van beoordelaar wisselen, waardoor de continuïteit van de beoordelingen in het geding komt. Dit herkent ook Melanie Tan, vijfdejaarsaios vasculaire geneeskunde in het UMC Amsterdam locatie AMC. Melanie begeleidt dagelijks coassistenten: 'De matige continuïteit van de beoordelingen staat goede feedback in de weg. De beoordelaar kan hierdoor de progressie van de coassistent niet monitoren. Bovendien kan hij niet zien of de feedback door de coassistent wordt opgepakt. De urgentie om goede feedback te geven verdwijnt hierdoor bij de beoordelaar.'

Subjectieve beoordelingen

Een ander probleem dat uit de enquête naar voren komt, is de grote mate van subjectiviteit van de beoordelingen. Ze zijn veelal gebaseerd op de persoonlijke omgang met de beoordelaar en op de assertiviteit van de coassistent. Veel minder vaak worden co's gewaardeerd op basis van klinisch redeneren, medische kennis en medische vaardigheden. Subjectiviteit an sich hoeft geen probleem te vormen in de medische opleiding; de geneeskunde is immers een menselijk vak en is niet puur objectief uit te drukken. Maar als de coassistent vooral wordt beoordeeld op

populaire eigenschappen worden sommigen tekortgedaan. Dit hoeft namelijk niet te betekenen dat zij geen goede artsen kunnen worden.

Bert Arets, kinderlongarts en lijncoördinator professioneel gedrag Summa in het WKZ/UMC Utrecht, erkent dat te subjectieve beoordelingen een probleem vormen: 'Als een beoordeling gebaseerd is op de mening van één persoon, bestaat het gevaar dat diepgang ontbreekt. Als ik dit vergelijk met de beoordelingen van aiossen kindergeneeskunde in het WKZ, zie ik dat de medische staf geregeld hun ontwikkeling gezamenlijk bespreekt. Op die manier krijg je een beoordeling die weliswaar subjectief is, maar breed gedragen wordt. Hierdoor wordt een beoordeling steekhoudend.'

Complex

Vanzelfsprekend vindt De Geneeskundestudent het belangrijk dat elke coassistent de feedback krijgt die hij of zij verdient. Immers, de professionele ontwikkeling van medisch studenten wordt voor een groot deel bepaald door de terugkoppeling

patiëntencontact. Goede feedback is juist in deze fase erg belangrijk.' De kwaliteit van beoordelingen verdient dan ook duidelijk meer aandacht. Aangezien dit een complex probleem is, vraagt het om verschillende oplossingen. Allereerst dragen actieplannen als '(Ont)Regel de Zorg' van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport hopelijk bij aan een lagere druk op de medisch specialist, waardoor deze meer tijd heeft voor het geven van feedback. Daarnaast is het zeer belangrijk dat alle beoordelaars zichzelf bekwamen in het geven van adequaat commentaar. Arets vindt de 'Pendleton rules' (zie kader) een goed hulpmiddel om constructief feedback te geven. Deze helpen de beoordelaar te focussen op de positieve kwaliteiten van een coassistent. Dit creëert een prettige leeromgeving waarin coassistenten zich op hun gemak voelen en waarin hun reflectievermogen wordt gestimuleerd. Hierdoor kunnen ze zichzelf goed ontplooiën.

AAN EEN SNEL TOEGEKENDE ZEVEN HEB JE NIKS

die zij ontvangen. Het is dan ook zorgelijk dat zo veel coassistenten ontevreden zijn over dit onderwerp. Tan is het hiermee eens: 'Coschappen zijn een zeer belangrijk onderdeel van de geneeskundestudie, omdat je voor het eerst kennismakt met

DE PENDLETON RULES

De Pendleton rules worden gebruikt als hulpmiddel om constructief feedback te geven. Deze regels, opgesteld door David Pendleton, een psycholoog uit Oxford, geven handvatten om een handeling gestructureerd te evalueren.

- 1 De feedbackgever vraagt de feedbackontvanger twee of drie goede punten te benoemen.
- 2 De feedbackgever noemt vervolgens zelf twee of drie goede punten.
- 3 De feedbackgever vraagt de feedbackontvanger nu twee of drie verbeterpunten te benoemen.
- 4 De feedbackgever noemt daarna twee of drie verbeterpunten.
- 5 De feedbackgever vat het gesprek samen.

Uit: Nieuwenhuyzen-de Boer GM, van de Ridder JJM, Een cursus feedback geven. Medisch Contact 10/2011: 627

Zelf bijdragen

Toch is niet alleen de beoordelaar verantwoordelijk voor kwalitatief goede feedback. Hoe kun jij, als coassistent, zelf het beste bijdragen aan een zinvolle beoordeling? Een goede tip is om je beoordelaar aan het begin van de dag, of in het begin van het coschap, actief te vragen of hij feedback wil geven aan de hand van persoonlijke, door jou opgestelde leerdoelen. Zo kan de beoordelaar voor jouw situatie specifieke feedback geven. Daarnaast kun je vragen om op een rustiger moment de feedback samen te bespreken. Daarbij is het belangrijk dat je openstaat voor de terugkoppeling die je krijgt. Op die manier is er meer tijd om het leermoment te analyseren en de leerpunten hieruit af te leiden. Met gebruik van deze tips ontstaat er meer aandacht voor jouw persoonlijke leerproces én is de kans dat je kwalitatief goede feedback krijgt het grootst! 