

Van toetscultuur naar feedbackcultuur

dr. T.A.J. Nijman *aios-vertegenwoordiger cluster Leiden*

drs. C. den Rooyen *projectleider LOGO*

drs. R. Malik *aios OLVG, thans arts-onderzoeker*

prof. dr. F. Scheele *gynaecoloog en hoogleraar, OLVG en VU*

De themamiddag van 12 februari stond in het thema van de feedbackcultuur. Want wie houdt er nou van het invullen van eindeloze formulieren en worden wij daar nou een betere gynaecoloog van?

Er wordt hard gewerkt aan LOGO. In LOGO wordt voortgeborduurd op HOOG en BOEG. De opgedane ervaringen van de afgelopen jaren worden hierin meegenomen. Ook op het gebied van feedback hebben we een hoop geleerd. In HOOG en BOEG was de aandacht met name gericht op toetsing van bekwaamheden. In LOGO wordt toetsing (die uiteraard wel nodig is voor het behalen van zelfstandigheidsniveaus) gescheiden van de feedback. Hiermee wordt het beoordelingsgerichte van het ontwikkelingsgerichte gescheiden. Feedback voelt namelijk laagdrempeliger en hieraan hangt niet direct een oordeel. Dit hoeft dus niet altijd genoteerd te worden, maar kan ook bijvoorbeeld zijn na een nachtdienst even napraten hoe de nacht verlopen is.

Ruim vijftig enthousiaste aios en opleiders kwamen (uiteraard via Zoom) bijeen om samen te brainstormen over hoe we van de huidige toetscultuur naar een feedbackcultuur kunnen gaan. Voorwaarde voor een feedbackcultuur is een open cultuur. Hierdoor ontstaat er een veilig klimaat en ruimte voor ontwikkeling. In verschillende breakout rooms werden twee vragen beantwoord:

1. Hoe maak je een feedbackcultuur?
2. Hoe maak je een open cultuur?

Handleiding voor met name vraag 2 waren de tien geboden voor een open cultuur (zie figuur 1). De deelnemers zijn met elkaar tot vele tips en tops gekomen. Een greep hieruit:

1. Hoe maak je een feedbackcultuur?

'Introduceer een leermoment van de dag/nacht.'

'Geef elkaar laagdrempelig feedback op de werkvloer dat los staat van een formele beoordeling. De kans dat feedback als aanvallend wordt beschouwd lijkt namelijk kleiner dan bij een beoordeling.'

'Zorg voor ruimte voor discussie en kritische vragen. Onderling vertrouwen is zeer belangrijk. De gynaecologen dienen hierin een rolmodel te zijn. Indien dit niet het geval is moet dit in de vakgroep worden besproken, waar ook de aios bij betrokken worden.'

'Ga uit van gelijkwaardigheid, voer een echt gesprek, zorg voor tweerichtingsverkeer.'

'De aios moet ook leren om feedback terug te geven, ook al is dit soms lastig in een afhankelijkheidspositie.'

'Zorg voor een 'spiegelpoli', waar de aios en de supervisor samen patiënten zien en zodoende elkaar feedback kunnen geven en van elkaar kunnen leren.'

2. Hoe maak je een open cultuur?

'Zorg voor informele bijeenkomsten. Deze dragen bij aan de sfeer (echter door COVID wordt dit lastiger).'

'Open cultuur is lastiger in grote groepen, met name in fusieziekenhuizen waar men elkaar niet kent. Heb hier aandacht voor en maak bijvoorbeeld buddy's uit de verschillende groepen.'

'Plan debriefing van heftige casussen.'

'Betrek de aios bij vakgroep/maatschap overleggen, zodat ze ook weten wat er speelt en hoe het eraan toe gaat.'

'Zorg dat duidelijk is dat de opleiders ook mee willen leren.'

'Zorg voor reflectie in de overdracht: wat hebben we hier van geleerd?'

Figuur 1. De tien geboden voor een open cultuur

1. Toon respect voor elkaar.
2. Laat zien dat je elkaar vertrouwt.
3. Help elkaar, ook door aan 'speak up' te doen waar het beter kan.
4. Bespreek onderling elkaars sterktes en zwaktes, maar niet achter iemands rug om.
5. Durf je kwetsbaar op te stellen.
6. Organiseer en participeer in informeel contact.
7. Doe niet aan taboes maar koester juist een 'open mind'.
8. Gebruik hiërarchie voorzichtig.
9. Reflecteer en verbeter structureel.
10. Wees een rolmodel door met deze regels te leven.

Bespreek de casussen waarover twijfel bestond. Durf je kwetsbaar op te stellen.'

Kortom, er is genoeg input gegeneerd om bij het ontwikkelen van LOGO mee aan de slag te gaan. De feedbackcultuur heeft ook invloed op de ontwikkeling van het digitale portfolio. Hierover ging de volgende themamiddag op 9 april.