**Tips en aandachtspunten voor aios bij EFFECT**

Hieronder staan een aantal knelpunten beschreven die je tegen kunt komen als je als aios de feedbackgesprekken gaat voeren. Vervolgens staan er tips over hoe je met dit knelpunt om kunt gaan.

Kom je andere knelpunten tegen? Bespreek ze met je onderwijskundige aandachtsvelder. Mocht je voor een knelpunt een goede tip hebben, laat het dan weten via [ooron.rha@radboudumc.nl](mailto:ooron.rha@radboudumc.nl), zodat wij dit document zo compleet mogelijk kunnen maken voor jullie collega- aiossen op andere afdelingen.

**Knelpunt 1. Er is geen gesprekbegeleider bij het gesprek en dat vind je spannend.**

* Spreek uit aan het begin van het gesprek dat alle aanwezigen verantwoordelijk zijn voor het verloop en de sfeer van het gesprek.
* Spreek uit dat jullie namens de aiosgroep spreken en dat dit de uitkomst is van rapportage van meerdere aiossen en niet van één individuele aios.

**Knelpunt 2. Je herkent je niet in de feedback die anderen in de rapportage hebben geschreven. Je ervaart het betreffende verbeterpunt zelf niet.**

* Zorg dat je je goed voorbereid op het gesprek dat je moet doen. Weet wat er in de rapportage staat, bedenk of je kunt inschatten wat de supervisor bespreekpunten vindt.
* Zorg dat je weet waarom de verbeterpunten in de rapportage staan, zorg dat je ze kunt uitleggen.
* Bespreek het betreffende verbeterpunt met de aiosgroep. Is het iets van de groep of van een individu? Spreek met de groep af wat je over dit verbeterpunt gaat zeggen.
* Ga niet afzwakken, omdat ze niet van jou zijn. Ga staan voor wat de groep vindt. (Tenzij het een één-op-één probleem is tussen een aios en een supervisor)

**Knelpunt 3. Er staan vooral verbeterpunten in de rapportage en weinig sterke punten.**

*Voorbereidend:*

* Zorg dat je ook weet wat sterke punten zijn. Waar zijn aiossen tevreden over? Wat doet iemand goed? Start hier het gesprek mee en rond hier het gesprek ook mee af.
* Zorg dat je een verbeterpunt goed weet te onderbouwen. Welk gedrag zie je in de praktijk? Wat doet iemand wel of juist niet, waar hebben jullie behoefte aan?
* Bereid tips voor om eraan te werken. Wat is een eerste stap? Wat zou de situatie voor jullie aiossen verbeteren? Verwacht niet ineens een grote ommezwaai, de supervisor is ook maar een mens.
* Zijn de verbeterpunten dingen die je niet zelf herkent? Zie hierboven.

*Tijdens het gesprek:*

* Breng de verbeterpunten zo concreet mogelijk, zoals je hierboven hebt voorbereid.
* Ga niet in de relatie, maar in de feiten zitten. “Dit gedrag heeft deze invloed op de manier waar we opgeleid worden. Dit is wat we graag willen (zien)”. Je wijst gedrag af, niet de persoon.
* Benoem wat je wél graag wilt, in plaats van wat je niet meer wilt (bijv tijd voor feedback/nabespreken na het spreekuur, in huis komen bij achterwacht, ruimte om vragen te stellen etc.).

**Knelpunt 4: De supervisor herkent in de rapportage de feedback van een individuele aios en gaat op de man spelen.**

* Zie ook hierboven bij vooral verbeterpunten: Ga niet in de relatie, maar in de feiten zitten. ‘Dit gedrag heeft deze invloed op de manier waarop we opgeleid worden. Dit is wat we graag willen zien’.
* Benoem nogmaals dat de feedback van de aiosgroep is en niet van een individuele aios

**Knelpunt 5: Het maken van het verslag is een probleem of discussiepunt.**

* Zorg ervoor dat vooraf helder is dat de supervisor verantwoordelijk is voor het verslag. Benoem dit aan het begin van het gesprek
* Maak het verslag ter plekke. Zorg voor een laptop met het format open. Punten kunnen aan het eind van het gesprek ingevuld worden. Iedereen kan ter plekke akkoord geven.
* Was het gesprek heel spannend en lukt het niet om ter plekke het verslag te maken, help als aiossen die aanwezig waren de supervisor dan herinneren. Afhankelijk van wat er in het startgesprek wordt afgesproken, kan de opleider hierin ook een rol spelen.