**EFFECT komt eraan, wat betekent dit voor jou?**

Beste aios, supervisor en opleider,

Jullie afdeling is aan de beurt voor een EFFECT-meting. Vanuit de Radboudumc Health Academy (RHA) begeleiden en ondersteunen we dit proces. In deze brief geven we informatie over het doel van EFFECT, hoe het proces eruit ziet en wat er van alle betrokkenen verwacht wordt. Als je al eens eerder een EFFECT-procedure hebt doorlopen, zul je ervaren dat er een aantal zaken veranderd zijn.

**Wat is EFFECT?**

EFFECT staat voor *Evaluation and Feedback For Effective Clinical Teaching.* Het omvat o.a. een gevalideerde vragenlijst die voor veel verschillende specialismen inzetbaar is. De vragenlijst geeft inzicht in de kwaliteit en effectiviteit van de begeleiding/supervisie van supervisoren tijdens de opleiding van aios tot medisch specialist. Maar EFFECT is meer dan alleen een vragenlijst: het is een evaluatie van de opleiding in de praktijk door middel van een gedegen procedure waarin dialoog en feedback centraal staan.

**Waarom EFFECT?**

Het doel van de EFFECT is de kwaliteitsbevordering van de begeleiding van aiossen en daarmee de opleiding. Het uiteindelijke doel is een sfeer te creëren waarin het mogelijk is altijd en open feedback te geven en te ontvangen. Bij de medische vervolgopleidingen is de kwaliteitszorg een belangrijk element. EFFECT is een uitstekend middel om zicht te krijgen op de kwaliteit van de begeleiding van aiossen. Naast het ontstaan van zicht op de begeleiding, gaan aiossen en supervisoren expliciet de dialoog met elkaar daarover aan. Zo leren zij elkaars mening kennen en accepteren/respecteren.

EFFECT kan bijdragen aan docentprofessionalisering op individueel niveau. Bij aggregatie van de resultaten kan dit ook op groepsniveau.

**Hoe werkt EFFECT?**

EFFECT werkt het beste als alle aiossen, supervisoren en opleiders goed voorbereid aan de slag gaan en samen werken aan een goed resultaat. Dit vraagt dat jullie samen nadenken over hoe je dit het beste kunt aanpakken en wat jullie met de resultaten gaan doen die uit de vragenlijsten en gesprekken komen. We doorlopen samen een aantal stappen, waarvan hieronder de belangrijkste worden beschreven. Alle informatie over EFFECT is te vinden in kennisclips, die te vinden zijn via [EFFECT - In dialoog de kwaliteit van begeleiden vergroten - Ooron](https://www.ooron.nl/ooron/effect)

In het startgesprek zal de onderwijskundige aandachtsvelder samen met de opleider(s), contact-aios en de ondersteuner van team EFFECT een aantal praktische zaken afspreken en inhoudelijke keuzes voorleggen. Het gaat dan om:

* In welke periode gaat EFFECT lopen op een afdeling? Afhankelijk van de startdatum zullen er periodes gepland worden waarin de vragenlijsten ingevuld kunnen worden en wanneer de feedbackgesprekken zullen plaatsvinden.
* Welke gesprekken zullen begeleid worden? Vanuit de RHA worden maximaal 3 gesprekken begeleid. In het startgesprek worden afspraken gemaakt over de daadwerkelijke inzet. Dit is een grote verandering ten opzichte van eerdere EFFECT-trajecten. Het is daarom belangrijk om vooraf te bespreken welke behoefte er is qua gespreksbegeleiding vanuit zowel de aiossen als de supervisoren en dit ook kenbaar te maken aan de contact-aios en/of de opleider.
* Wat gaat er met de resultaten gebeuren? In principe is EFFECT een kwaliteitsinstrument die gericht is op de kwaliteit van de individuele begeleiding en krijg je als supervisor feedback vanuit de aiosgroep. Op basis van de individuele aandachtspunten zijn er aandachtspunten op groepsniveau te destilleren. Maar welke informatie wordt gedeeld als alle gesprekken geweest zijn? Op groepsniveau is belangrijk want daarmee kun je de kwaliteit van de opleiding nog verder verbeteren. Maar wat doen jullie met de individuele resultaten? Zou je als supervisor met je collega’s willen delen wat je als feedback gekregen hebt? Het is goed om hier als groep over na te denken wat je hiermee gaat doen.

Als alle afspraken vastliggen, kunnen de vragenlijsten ingevuld worden. Per supervisor vullen minimaal 3 aiossen een evaluatie in en de supervisor vult een zelfevaluatie in. Als afdeling kun je er ook voor kiezen dat alle aiossen over alle supervisoren een evaluatie invullen. Het is belangrijk dat een aios recent supervisie heeft ontvangen van de supervisor waarvoor hij/zij een evaluatie invult (maximaal 1 jaar geleden voor het invullen van de vragenlijst). Het invullen van de vragenlijsten gaat online en daarvoor ontvang je een link in de mail. Er is een periode van 4 weken waarin de vragenlijsten ingevuld kunnen worden. Er komt eenmalig een herinnering.

Na het invullen van de vragenlijsten, kunnen de feedbackgesprekken gepland worden. Deze planning wordt gemaakt door jullie secretariaat. Er zullen dus maximaal 3 gesprekken begeleid worden en deze begeleiding wordt geboden door ervaren gespreksbegeleiders vanuit de RHA. De aiossen krijgen als ondersteuning voor het voeren van de feedbackgesprekken, voorafgaand aan de feedbackgesprekken, een feedbackworkshop. Mocht er toch extra begeleiding of ondersteuning nodig zijn, dan denkt de onderwijskundig aandachtsvelder mee over hoe dit het beste vorm kan krijgen. De supervisoren maken van hun eigen feedbackgesprek een kort verslag. Hiervoor is een format beschikbaar en dit kan aan het einde van feedbackgesprek samen met de aios gemaakt worden.

Ten slotte ronden we de procedure bij jullie op de afdeling af. Er zal een procesevaluatie plaatsvinden waarin teruggeblikt wordt op het proces en wat we daarvan kunnen leren. Daarnaast worden, in navolging op de afspraken in het startgesprek, de resultaten gedeeld in een groepsevaluatie en verbeteracties vastgelegd in de PDCA. De onderwijskundig aandachtsvelder wordt hierbij betrokken.

**Officiële afspraken**

* De primaire verantwoordelijkheid voor de uitvoering en kwaliteit van de EFFECT-cyclus ligt bij de medische vervolgopleiding (MVO) zelf.
* Om het EFFECT-traject zo efficiënt mogelijk te laten verlopen is er een contact-aios aangesteld in overleg tussen opleider en a(n)ios-groep. Hij/zij vormt de schakel tussen de afdeling en het EFFECT-team van de Radboudumc Health Academy (RHA). Zie ‘Omschrijving van taken en rollen contact-aios in EFFECT-traject’.
* De RHA (team EFFECT) ondersteunt de kwaliteit van de dialogen door het voeren van startgesprekken, workshops feedback, verspreiden van de evaluaties, aggregeren van de rapportages, begeleiding bij de eerste drie gesprekken en procesevaluatie.
* Er wordt geen verlenging verleend bij het verzamelen van de respons.
* Er wordt standaard een minimum van drie beoordelingen per supervisor gehanteerd. Over supervisors voor wie te weinig a(n)ios-beoordelingen zijn ingevuld (< 3), zullen geen rapportages gemaakt worden tenzij anders wordt afgesproken.
* De gegeven feedback door aiossen en zelfevaluatie van supervisoren wordt letterlijk overgenomen in de rapportages.
* Een delegatie van twee aiossen bespreekt de feedback met ieder staflid afzonderlijk in een gesprek van een half uur. Deze aiossen spreken namens de hele aiosgroep.
* Bij uitzondering is extra gespreksbegeleiding mogelijk, de noodzaak en hoeveelheid hiervoor wordt besproken met contact-aios en onderwijskundig aandachtsvelder.
* Als een begeleid gesprek niet door kan gaan door toedoen van de MVO (bv niet opdagen van een supervisor, uitval van één van de twee aiossen, annulering), dan wordt eenmalig een nieuw gesprek gepland.
* Nadat alle gesprekken hebben plaatsgevonden vindt een groepsevaluatie plaats, het liefst met de staf en aios gezamenlijk. De uitwerking en voorbereiding gebeurt in afstemming met de onderwijskundig aandachtsvelder die betrokken is bij de MVO. Verbetersuggesties die voortkomen uit de groepsevaluatie worden opgenomen in de PDCA van de MVO.
* Het eigenaarschap van de verzamelde data ligt bij de MVO. Zij worden geadviseerd door de COC over verspreidings- en bewaarafspraken. De verspreiding van de rapportages en verslagen naar de verschillende betrokken staat vermeld in onderstaand schema:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Supervisor** | **(plv) opleider** | **Contact-aios** | **A(n)ios die gesprek voert** |
| Individuele rapportage | x | x | x | x |
| Gespreksverslag | x | x |  |  |
| Groepsrapportage |  | x | x |  |

* De COC van het Radboudumc faciliteert EFFECT voor afdelingen 1x per 5 jaar, conform de cyclus van de RGS
* Zowel het team EFFECT als de deelnemende opleiding gaan de inspanningsverplichting aan om het EFFECT-traject zo efficiënt mogelijk volgens afspraken en planning te laten verlopen.
* Alle aanvragen om af te wijken van bovenstaande procedure worden getoetst door team EFFECT. Mocht het nodig zijn, wordt dit afgestemd met de voorzitter van de COC.

Hieronder staat een planning in schema, met bijbehorende taken voor de verschillende betrokkenen.

**Week 4/6 – 16 (in overleg kan deze periode korter duren)**

**Week 4 - 6**

**Start EFFECT-traject:**

**Week 1**

**Voorbereidende fase (verschillende onderdelen lopen parallel)**

**Startgesprek**

**Uitnodiging startgesprek**

Doornemen tips ‘geven van feedback’ door a(n)iossen t.b.v. invullen vragenlijsten

Templates invullen door contact-aios, noodzakelijk voor het online invullen van de vragenlijsten

Voorbereiding voor rest van de afdeling via kennisclips

Acties afdeling:

* Doornemen algemene informatie EFFECT
* Nadenken over planning

Aanwezigen bij startgesprek:

* Vanuit afdeling:

opleider, plv. opleider, contact-aios en evt. secretaresse tbv planning

* Vanuit team EFFECT: onderwijskundig aandachtsvelder, ondersteuner

Doel gesprek:

* Doel EFFECT toelichten
* Inzichtelijk maken hoe EFFECT past in geheel van ontwikkeling opleiding/PDCA
* Afspraken maken over de planning, verspreiding en beheer.
* Afspraken maken over de ondersteuning van a(n)ios bij het voorbereiden van feedbackgesprekken

Acties afdeling:

* Doornemen algemene informatie EFFECT
* Bepalen wie aanwezig zijn bij startgesprek
* Bepalen wie contact-aios is
* Startgesprek plannen in afstemming met team EFFECT
* A(n)ios en stafleden informeren dat Effectgesprekken gedeeltelijk begeleid worden en inventariseren welke behoefte bij hen leeft (team EFFECT levert benodigde informatie aan)

Afspraken planning definitief maken 🡪 initiatief ligt bij team EFFECT, in afstemming met contact-aios

Afvaardiging van a(n)iosgroep gaat in gesprek met iedere supervisor afzonderlijk

(per gesprek 2 a(n)ios met 1 supervisor). Maximaal 3 gesprekken worden begeleid door een gespreksbegeleider vanuit de RHA.

Supervisor ontvangt ongeveer 3 werkdagen, voorafgaand aan het gesprek, zijn individuele rapportage. Wie die verspreiding doet wordt afgesproken in het startgesprek (contact aios of secretaresse vd afdeling).

Gespreksbegeleider Supervisor maakt na afloop van het gesprek een kort verslag en legt dit voor aan de gespreksdeelnemers ter goedkeuring.

Contact-aios meldt laatste gesprek bij OWK en bespreekt behoefte voor afronding

Workshop ‘feedback geven voor aios’ vindt plaats. Deze is ter voorbereiding op het voeren van de feedback-gesprekken. Eventueel extra samen met andere afdelingen om gebrek aan gespreksbegeleiding te compenseren.

Rapportages controleren op ‘onprofessionele feedback’ 🡪 door contact-aios.

Bij akkoord ontvangt de contact-aios alle rapportages en hij/zij verspreidt deze onder de a(n)iossen, zoals afgesproken in het startgesprek

A(n)iossen geven feedback aan de supervisoren:

* Per supervisor streven naar 3 evaluaties van verschillende a(n)iossen
* Optioneel: contact-aios maakt verdeling van de a(n)iossen wie voor welke supervisor een evaluatie invult, zonder dat de supervisoren hiervan op de hoogte zijn.

Supervisor vult voor zichzelf de zelfevaluatie in

Contact-aios en opleider krijgen na 3 weken, eenmalig een tussentijdse update over de voortgang van het invullen van de evaluaties (responsoverzicht) vanuit team EFFECT en zet zo nodig acties uit. Na 4 weken sluit de mogelijkheid om in te vullen.

Rapportages maken voor alle individuele supervisoren op basis van evaluaties 🡪 door team EFFECT

De procesevaluatie vindt plaats:

Doel = evalueren van het proces en het plan voor inbedding van EFFECT in de PDCA vervolg geven.

Aanwezig zijn:

* Vanuit de afdeling: opleider, plv. opleider, contact-aios en evt. afdelingshoofd
* Vanuit team EFFECT: onderwijskundig aandachtsvelder en ondersteuner

De groepsevaluatie wordt gepland met de aandachtsvelder.

Alle rapportages en gespreksverslagen worden verspreid volgens het verspreidingsschema, zoals afgesproken in het startgesprek

**Afronding**

**Week 29 - 31**

**Feedbackgesprekken voeren**

**Week 25 - 28**

**Tussenliggende fase**

**Week 21 - 24**

**Week 16 - 20**

**Vragenlijsten invullen**