

NIEUWSBRIEF april 2022



Bron: masteropleiding Geneeskunde VU

Beste betrokkene bij de masteropleiding Geneeskunde VU,

We starten met groot nieuws, want studenten die vanaf september 2022 met de master Geneeskunde VU starten, zullen geen cum laude meer kunnen krijgen.

Wat kun je nog meer verwachten in deze nieuwsbrief?

- We stellen de masterbeoordelingscommissie aan je voor
- Eén van de begeleiders van de feedbacktraining voor studenten vertelt over de training en ervaringen
- 'Mijn beste feedback' met Joyce Sombroek, voormalig studente geneeskunde en winnaar van Olympisch goud in 2012 met het Nederlands Hockey Team
- '4 vragen aan' Judith Dahlhaus, coördinator van de masteropleiding geneeskunde in het Radboud UMC in Nijmegen

Veel leesplezier en voel je vrij om deze nieuwsbrief te delen met collega's!

Heb je nog vragen naar aanleiding van onderwerpen in deze nieuwsbrief, neem dan contact op met project.pt@vumc.nl

Vriendelijke groeten,
Het projectteam Programmatisch Toetsen master Geneeskunde VU

AFSCHAFFEN CUM LAUDE

Studenten die vanaf 1 september 2022 starten met de klinische stages in de VU masteropleiding geneeskunde kunnen in dit programma geen cum laude meer behalen. Bij de start van het Programmatisch Toetsen werden de cijfers al afgeschaft; door afschaffen van cijfers én cum laude willen we studenten stimuleren om te leren van feedback, waarbij ze zich vrij voelen om ook feedback te vragen op momenten dat ze minder goed presteren. Zonder cijfers en cum laude verwachten we dat studenten zich meer kunnen richten op leren en hun ontwikkeling.

Voor studenten die overstappen naar het programma zonder cum laude wordt een overgangsregeling opgesteld. Deze zal vanaf 1 september 2022 te vinden zijn in de Regels en Richtlijnen.

Voor geïnteresseerden: lees ook het interview met Hester Daelmans, hoofd masteropleiding Geneeskunde VU, in [Ad Valvas!](#)

'Mijn beste feedback' volgens Joyce Sombroek

'Juist van mensen die anders zijn of andere dingen doen dan jij kun je veel leren'

Joyce Sombroek studeerde geneeskunde aan de Vrije Universiteit en volgt op dit moment de opleiding tot huisarts. Tot 2019 was ze actief als hockeyster en behaalde ze met het Nederlands team onder andere de Olympische titel in 2012.

'Voor mij begint goede feedback bij het kiezen van een geschikt moment. Noem een concrete situatie en houd het vervolgens dicht bij jezelf. Wacht er niet te lang mee om iets uit te spreken, anders kan het veel groter worden dan nodig is.' Joyce erkent dat feedback geven en ontvangen lang niet altijd even gemakkelijk is. Het creëren van



Bron foto: privé bezit Joyce Sombroek

een goede feedbackcultuur is belangrijk, maar kost tijd en energie. 'Voor het geven van feedback is vertrouwen cruciaal. Daarvoor moet je investeren in elkaar en proberen om de ander te begrijpen. Wij hadden met het Nederlands hockeyteam soms verplichte feedbacksessies. Daar zagen we in het begin best tegen op, maar we leerden om dingen niet persoonlijk te nemen en om kleine irritaties en dingen die we niet begrepen uit te spreken. Zo voorkom je misverstanden en verbeter je de samenwerking en communicatie.'

Als topsporter was ze gewend om continu feedback te krijgen, niet alleen van trainers en coaches, maar ook van teamgenoten. Het teambelang was hierbij een van de drijvende krachten: 'Alles om samen topprestaties te kunnen leveren. Het geheim achter onze successen was de kracht van ons team en onze winnaarsmentaliteit. Focus, vertrouwen, overtuiging en de drive om je te blijven ontwikkelen waren hiervoor essentieel.' Die kracht zit hem echter niet alleen in de

eenheid, maar ook in verscheidenheid. 'Juist van mensen die anders zijn of andere dingen doen dan jij kun je veel leren. Zo was ik buddy met Naomi van As, terwijl wij qua karakter enorm verschillen. Hierdoor ben ik in gaan zien hoe waardevol diversiteit is en dat het gaaf is om elkaar naar een nog hoger niveau te kunnen helpen.'

De zorg kan op deze vlakken nog wel wat stappen zetten: 'We kunnen in de zorg veel leren vanuit de topsport, met name op het gebied van teambuilding. Als we meer investeren in samenwerken, effectief communiceren en presteren onder druk wordt de kwaliteit van de zorg alleen nog maar beter. Over het algemeen is men in de topsport directer en zijn er meer evaluatiemomenten. Zelfs na het winnen van de Olympische Spelen wordt er gekeken wat er beter kan, zowel als individu als voor het team.'

Wat ze nieuwe coassistenten graag mee wil geven? 'Vertrouw op je eigen kunnen en blijf jezelf ontwikkelen. Durf je kwetsbaar op te stellen, fouten te maken en advies te vragen. Het gaat erom hoe je zelf naar dingen kijkt!'

Reminder 1!

Kijk [hier](#) nog eens de explanation over Programmatisch Toetsen in de masteropleiding Geneeskunde VU terug!



Even voorstellen.... De MBC!

Voor Programmatisch Toetsen is er een Master Beoordelings Commissie (MBC) die aan het eind van elk jaar met de portfoliotoets beoordeelt of studenten aan de norm voldoen.

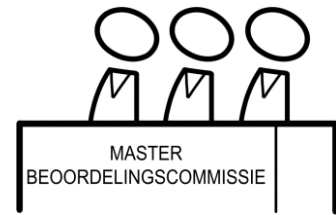
Wie zitten er in de commissie en wat doen ze?

Even voorstellen: in het dagelijks bestuur van de masterbeoordelingscommissie zitten momenteel twee examinatoren: Michael van Emden (voorzitter) en Jelle Tichelaar. Naarmate er meer jaren beoordeeld worden, zal

de commissie uitgebreid worden. De examinatoren van de coschappen zijn ook lid van de masterbeoordelingscommissie en kunnen geconsulteerd worden..

Wat doet de masterbeoordelingscommissie:

De belangrijkste taak van de leden van de masterbeoordelingscommissie is dat zij studenten aan het eind van het jaar beoordelen met een voldaan of niet voldaan. Ze kunnen het portfolio van de student hiervoor inzien en kunnen dan alle informatie in het portfolio afwegen en beoordelen. Ze zullen kijken naar de competenties en geven daar ook een oordeel over op basis van de norm die is opgesteld voor het betreffende masterjaar.



Wanneer een student een 'niet voldaan' oordeel krijgt, dan volgt er remediëring. Dat kan bijvoorbeeld bestaan uit een verzoek aan de student om halverwege het volgende jaar aan te tonen dat de student een bepaalde competentie wél heeft leren beheersen (met of zonder extra begeleiding).

Verder kan de masterbeoordelingscommissie ook een aanvraag voor een vervroegd advies behandelen. Dit advies kan aangevraagd worden door een begeleider of mentor voor studenten die suboptimaal functioneren en voor wie het goed zou zijn eerder remediëring te krijgen dan pas aan het eind van een jaar.



Reminder 2!

Bekijk [hier](#) nog eens de **tijdslijn: wanneer start welk coschap met Programmatisch Toetsen!**

In beeld: de training 'Omgaan met Feedback in de coschappen' voor studenten

Wat kan een coassistent van zijn begeleider verwachten als het gaat om feedback? En andersom? Nu de masteropleiding Geneeskunde VU is overgestapt naar Programmatisch Toetsen, zijn er trainingen ontwikkeld voor zowel mentoren, werkplekbegeleiders als de studenten. Het doel van deze trainingen is helderheid verschaffen over de eigen rol in het geheel en de verwachtingen van de verschillende rollen onderling op elkaar af te stemmen.

In dit interview bespreken we met Doortje Roosdorp, psycholoog-trainer bij de Medische Psychologie en ontwikkelaar van de studenttraining 'Omgaan met Feedback in de coschappen' waar studenten in deze training mee aan de slag gaan.

Waarom moest deze training er komen?

Uit mijn ervaring als intervisiedocent kan ik zeggen dat 'feedback vragen' een onderwerp is waar coassistenten altijd al mee worstelen. Nog los van kwalitatief goede feedback verwerven, ervaren coassistenten het vaak als uitdaging om überhaupt aan feedback te komen. Begeleiders worden al veel langer in getraind in feedback geven in Teach the Teacher trainingen, maar coassistenten werden hierin nooit eerder begeleid. Het is mijns inziens dan ook heel goed dat de overstap naar Programmatisch Toetsen een incentive is geweest voor de opleiding om een training over omgaan met feedback voor studenten in het leven te roepen en studenten bewust te maken van de verantwoordelijkheid die zij zelf kunnen nemen in hun groeiproces.

Wat is het doel van de studenttraining?

Het doel van deze training is het vergroten van het arsenaal aan strategieën en vaardigheden van coassistenten om gericht feedback te vragen en deze feedback te vertalen naar concrete vervolgstappen.

Op welk moment wordt deze training aan studenten aangeboden?

De training wordt gegeven in de 4e week van VCP, nog voordat studenten daadwerkelijk aan hun eerste coschap Interne zijn begonnen. Dit betekent dat de training vooral gericht is op de studenten zo goed mogelijk voorbereiden. Er wordt al gewerkt aan een vervolgtraining in het begin van master 2, waarin juist oefenen met eigen lastige praktijksituaties rond feedback vragen meer centraal zal staan.

Hoe ziet het programma van de training eruit?

De training duurt twee uur en bestaat uit twee onderdelen. In het eerste onderdeel wordt de kennis over programmatisch toetsen opgefrist en besproken wat daarin van hen als coassistent wordt verwacht. Ook wordt geïnventariseerd welke vragen studenten graag aan het einde van de training beantwoord zouden zien. Daarna wordt kort ingegaan op het belang van een goed samenspel tussen coassistent en werkplekbegeleider. Hiermee wordt aangesloten bij de training voor werkplekbegeleiders, zodat er één lijn zit in de informatie voor begeleiders en co's. In het tweede en voornaamste onderdeel van de training formuleren studenten tips met en voor elkaar aan de hand van een aantal praktijksituaties. Bijvoorbeeld: "Je hebt net een anamnese gedaan en krijgt als feedback: "Ga zo door." Wat kun je doen om concretere feedback te verkrijgen?". Hierin vult de trainer steeds aan met tips en adviezen vanuit de opleiding. Drie adviezen staan in het bijzonder centraal. De eerste is het belang van het kort afstemmen van verwachtingen met je begeleider aan het begin van de dag: waar zijn voor jou als co leermomenten



Bron foto: privé bezit Doortje Roosdorp

te behalen zijn en wat is voor je begeleider een goed moment op de dag is om feedback te geven? Dit kan in 3 minuten en het rendement is groot. Het tweede advies dat we meegeven is de meerwaarde van vóóraf aan een handeling aangeven dat je graag feedback wil en specifiek waarop. Op die manier zet je je begeleider 'aan' op gericht feedback geven. Ten derde wordt aandacht besteed aan het belang van werken met leerdoelen. Besproken wordt hoe feedback om te zetten in concrete leerdoelen en hoe ze dat in Scorion kunnen verwerken.

Wat is de opbrengst?

Na afloop geven studenten aan dat met name de drie bovengenoemde adviezen eyeopeners voor ze zijn en dat ze zich beter voorbereid voelen. Uit de eerste reacties uit de leerhuizen blijkt dat studenten sinds de invoering van de training met concretere leerdoelen starten in hun KTO. Dat is mooi! Hopelijk kunnen we op basis van komende ervaringen de training steeds meer aanscherpen en deze lijn doorzetten.

Reminder 3!

Ben je nog geen mentor? En lijkt het je leuk om coassistenten te begeleiden bij hun ontwikkeling tot arts? [Hier lees je meer over wat de rol van mentor inhoudt en wordt uitgelegd hoe je je aan kunt melden.](#)



'4 vragen aan': Judith Dahlhaus

Judith Dahlhaus is coördinator van de masteropleiding Geneeskunde aan het Radboud UMC in Nijmegen. De masteropleiding maakt gebruik van een narratief portfolio met veel feedback en entrustable professional activities (EPAs).

1. Hoe ziet jullie toetsprogramma er in het kort uit?

In het Radboudumc in Nijmegen werken we in de master geneeskunde in episodes. Elke episode bevat onderwijs ter voorbereiding op een coschap, het coschap zelf (of meerdere coschappen) en onderwijs na afloop van het coschap waarin meer overkoepelende onderwerpen worden aangesneden en ruimte is voor reflectie en terugkijken op het coschap. Tijdens het onderwijs maar vooral ook tijdens de coschappen verzamelen de coassistenten dagelijks feedback in de vorm van een korte praktijk beoordeling (KPB). Daarin vragen de coassistenten feedback op hun functioneren door te vragen naar 'wat ging goed' en 'wat kan beter'. Deze feedback wordt gevraagd over een entrustable professional activity (EPA). Dit betekent dat de coassistent aan de begeleider vraagt om feedback over een bepaalde activiteit, bv over de algemene anamnese, het neurologisch lichamelijk onderzoek, het opstellen van een behandelplan, of het interpreteren van diagnostiek. Ook zijn er brede EPA's over intra- en interprofessionele samenwerking of niet-klinische kerntaken zoals het geven van onderwijs. In elke KPB krijgt de coassistent een zelfstandigheidsniveau toegekend waarop hij/zij de taak (de EPA) heeft uitgevoerd. Als je vijf keer op een vastgesteld niveau hebt gewerkt, dan heb je die EPA op dat niveau behaald. Daarnaast is er ruimte in elke KPB om feedback te geven over de professionele houding van de coassistent.

Aan het einde van een coschap heeft de coassistent een gesprek met een beoordelaar op locatie. Hierin wordt gekeken of de coassistent voldoende feedback heeft gevraagd, of de coassistent de juiste EPA's op de juiste niveaus heeft behaald en wordt de inhoudelijke feedback besproken. In het beoordelingsgesprek kunnen zowel het functioneren als de kennis worden besproken. Als de coassistent aan alle eisen heeft voldaan, is het coschap behaald en kan hij/zij verder naar het volgende onderdeel. *(Red. Anders dan bij ons worden coschappen in Nijmegen apart afgesloten, per episode wordt ook gekeken, longitudinaal wordt naar professionele ontwikkeling gekeken).*

2. Wat hebben jullie zien veranderen toen jullie over gingen richting een meer programmatisch toetsprogramma?

In het verleden was het geven van feedback niet overal even vanzelfsprekend, begeleiders kwamen er niet altijd aan toe en coassistenten vroegen er niet altijd regelmatig naar. Ook werd feedback maar zeer minimaal opgeschreven, waardoor de uiteindelijke beoordeling subjectief kon overkomen. Sinds de invoering van het programmatisch toetsen, zijn zowel de begeleiders als de coassistenten zich bewust van het belang van geven en vragen van feedback. Dit zorgt ervoor dat een eindbeoordelaar veel objectiever kan zien hoe een coassistent gewerkt heeft met een diversiteit aan feedbackgevers. Zo kunnen niet alleen artsen en A(N)IOS feedback geven, ook wordt het aangemoedigd om feedback te vragen medestudenten, andere medewerkers in de zorg (verpleegkundigen, diëtisten, fysiotherapeuten etc.) en patiënten. Voor deze laatste groepen geldt dat ze geen EPA niveaus geven, maar alleen feedback.

3. Wat waren voor jullie uitdagingen?

Voor de invoering van deze aanpassing in de master heerste er onder een deel van de begeleiders de zorg dat dit systeem veel extra werk en administratielast zou opleveren. Nu ruim drie jaar later blijken de begeleiders veel waarde te hechten aan het systeem omdat het de feedback veel inzichtelijker maakt. Bovendien blijkt dat veel begeleiders de coassistent al feedback gaven, maar dit niet werd geregistreerd, waardoor het niet meegenomen werd in een beoordelingsgesprek.

Ook was het een uitdaging om ons portfoliosysteem ingericht te krijgen en aan alle gebruikers het gebruik ervan en de gedachte erachter uit te leggen. Vlak voor de invoering hebben wij veel tijd geïnvesteerd in het bezoeken van ziekenhuizen en afdelingen om demonstraties en uitleg te geven. Ook zijn er bijeenkomsten en scholingen georganiseerd, en filmpjes en ingesproken PowerPoint presentaties online gezet. Dit heeft ertoe geleid dat begeleiders goed konden starten met het gebruik van het systeem.

4. Onze studenten vinden het best lastig om 1x per dag feedback te vragen. Dat lukt bij jullie wel. Welke tips heb je voor ons als opleiding en voor de studenten en begeleiders?

Bij de invoering van ons systeem, zijn we gestart met 2 keer per dag feedback vragen. Dit hebben we bijna drie jaar zo gedaan. Het bleek dat dit voor veel coassistenten wel wat veel was. Het kwam daardoor voor dat coassistenten meer op zoek waren naar mogelijkheden om feedback te verzamelen dan op zoek te gaan naar leermomenten. Dat is uiteraard niet de bedoeling. Ook werd soms minder betekenisvolle feedback gegeven. Daarom hebben wij het aantal KPB's teruggebracht naar één per dag. Een aantal begeleiders vond dit uiteindelijk jammer, omdat ze zoveel waarde hechten aan de grote hoeveelheid informatie.

Binnen ons portfolio systeem is het mogelijk om met één feedback formulier maximaal over drie onderwerpen feedback tegelijk te vragen. Zo kan je als coassistent na het zien van een patiënt feedback vragen op je anamnese, je lichamelijk onderzoek en op het opstellen van een differentiaal diagnose. Dit levert meteen feedback op voor drie dagen. Zo kan je een andere dag een keer overslaan. Daarnaast hebben we veel geïnvesteerd in de bewustwording van het belang van feedback, niet alleen onder coassistenten, maar ook onder begeleiders. Beide groepen moeten het belang ervan inzien, wil het systeem werken. We evalueren het systeem ook doorlopend. Daar waar we merken of horen van studenten dat het moeilijk is om voldoende feedback te krijgen, gaan we met de afdeling in gesprek om te kijken hoe we de situatie kunnen verbeteren. Het feit dat we zowel begeleiders op de werkvloer als coassistenten hebben betrokken bij de ontwikkeling van het systeem, heeft er waarschijnlijk ook toe bijgedragen dat het systeem werkbaar is voor alle partijen.



Bron foto: privé bezit Judith Dahlhaus

