

Verkenning mogelijkheden voor samenwerking & onderzoek – oktober 2014

EFFECT: onderzoek

- Wat is het gevolg van het geven van feedback voor de cultuur voor AIOS en supervisors?
- Wat is de kwaliteit van de groepsbesprekingen?
Voorafgaand hieraan: wat heeft de staf nodig van de AIOS voor het creëren van een veilige evaluatie?

EFFECT: vervolg

- Hoe kunnen supervisors begeleid en ondersteund worden nadat de feedbackronde heeft plaatsgevonden?
- Aanbieden van een soort 'menukaart', waaruit de supervisor kan kiezen wat hij/zij nodig heeft.
- Reeds tijdens het gesprek handvatten aanreiken.
- Workshops aanbieden, waarin supervisors hun eigen doel kiezen.
- Individuele coaching, coaching on the job bieden.
- Gebruik maken van een soort 'buddy-systeem', waarbij een collega terugkoppeling biedt.
- Rolwisseling: AIOS als rolmodel.
- Kernkwadranten van Ofman.
- Systeemanalyse en –begeleiding van de afdeling door HR.
Let op: timing is hierbij cruciaal. Effect is geen tool voor probleemoplossing.
- Video-opnames maken van bepaalde handelingen.

EFFECT: praktische zaken

- Een vergelijking van de 5- met de 6-puntsschaal. Er is een behoefte aan analyse van het verschil in differentiatie. Welke verschuivingen zijn zichtbaar? Hoe is de spreiding?
NB. Het is belangrijk dat AIOS hierover goed geïnstrueerd worden.
Dit zou ook een onderzoeksthema kunnen zijn.

Nieuwe stappen: EFFECT voor co-schappen en AIOS als opleiders

- Welke vragen zou je kunnen gebruiken voor co-assistenten?