



Coassistentmonitor: 'maak gebruik van de frisse blik van de co'

Sandy Werdmüller von Elgg

Wat gaan we doen?

- Coassistentmonitor versus EFFECT
- Pilot: de coassistentmonitor in Gelre ziekenhuizen
- EFFECT voor coassistenten: hoe pakken we de aandachtspunten aan?



Coassistentmonitor versus EFFECT

Focus:

Zorgproces ↔ opleiding

Canmeds ↔ begeleidings- en opleidingsvaardigheden

Instrument:

Vragenlijst op app/website ↔ vragenlijst, gesprek

De coassistentmonitor in Gelre

Wat is de coassistentmonitor

Webpagina/app waarmee de onbenutte kennis van de coassistenten gebruikt kan worden voor verbetering van het zorgproces.

Vragenlijst op basis van Canmeds competenties
2 open velden voor tips en tops.

Medisch handelen	1.	2.	3.	4.	5.	6.	NTB
1. Deze arts werkt volgens professionele richtlijnen/ protocollen of wijkt hier gemotiveerd van af.							
2. Deze arts houdt het medisch dossier zorgvuldig bij.							

1 = zelden (≤ 25% van de gevallen) 2= soms (25-50% van de gevallen) 3=vaak (50-70% van de gevallen) 4=meestal (70-85% van de gevallen) 5=bijna altijd (85-95% van de gevallen) 6=altijd (≥95% van de gevallen) NTB=niet te beoordelen

De coassistentmonitor in Gelre

Pilot

Doelen:

1. De onbenutte kennis van coassistenten beter beschikbaar maken.
2. De feedback- en leercultuur in het ziekenhuis verbeteren.
3. Coassistenten aanzetten om kritisch te kijken naar zorgprocessen en doelmatigheid.



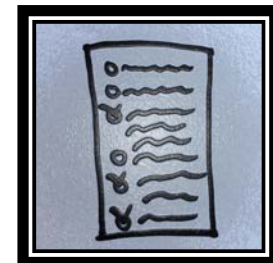
Pilot: De coassistentmonitor in Gelre

Pilot

- 4 specialismen (gynaecologie, kindergeneeskunde, geriatrie, KNO)
- 40 coassistenten
- 3 formulieren per coassistent (verplicht)

Opbouw pilot:

1. introductiebijeenkomst
2. voor- en nameting coassistenten en medisch specialisten (kwantitatief)
3. focusgroep coassistenten (kwalitatief)
4. gesprekken medisch specialisten (kwalitatief)



Pilot: De coassistentmonitor in Gelre

Opbrengsten

Rapportage door Celsus Academie voor betaalbare zorg en Talma Intsitude:

- Coassistenten zĳen verbeterpunten bij ms (en leert hiervan)
- Een kwart vindt het makkelijk om ms te beoordelen a.d.h.v. competenties
- Jammer dat ze geen arts-assistenten mogen beoordelen



Pilot: De coassistentmonitor in Gelre Opbrengsten

Feedback en leercultuur:

- Geen enkele coassistent bespreekt verbeterpunten met ms (drempel te hoog, geen behoefte)
- Anoniem maakt laagdrempelig maar hoort eigenlijk interactief te zijn
- Ms vonden de feedback waardevol, met name open vragen
- Ms gaven allen aan de feedback te gaan gebruiken





Pilot: De coassistentmonitor in Gelre

Aanbevelingen

1. Trek breder dan individueel: gebruik de observaties op afdelingsniveau.
2. Voeg A(N)IOS toe als ontvangers van feedback.
3. Zoek aansluiting bij opleidingen om co te scholen in feedback geven.
4. Leg samen met ms vast hoe monitor wordt ingebed in hun praktijk.
5. Verken hoe de tool gebruiksvriendelijker kan.

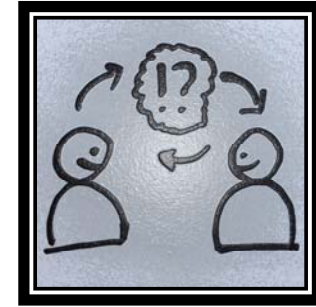
EFFECT voor coassistenten?

Aandachtspunten:

- Afhankelijkheid
- Interactie feedback
- Tijd en timing



Tips van Anouk (coassistent)



Houd het dicht bij onszelf: “docentvaardigheden kunnen wij beoordelen. Daar hebben we zelf mee te maken. Wij weten wat helpt of niet helpt om te leren.”

Voer een gesprek: “dan kun je verduidelijken, feedback in de context plaatsen. Dat bevordert het leer- en feedbackklimaat.”

Gesprek is spannend: “de ms staat ‘boven’ jou, ga je later nog tegen komen.”



Opdracht 1: Help Anouk met het gesprek

Wat is het verschil: gesprek aios-supervisor en gesprek coassistent-supervisor?

(denk aan ervaring en competenties AIOS en coassistent, relatie met supervisor etc.)

Wat moeten we (anders) doen?



Opdracht 2: andere vormen van interactie?

Gesprek is tijdsintensief én spannend:

Zijn er andere vormen dan een feedbackgesprek waarin we kunnen zorgen voor interactie?

Opdracht 3: tijd, timing en organisatie

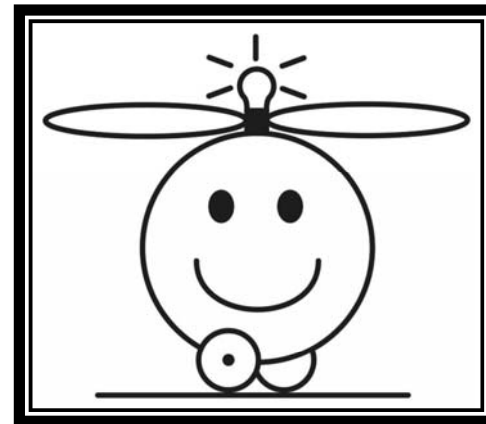
De procedure en organisatie: hoe ziet dat er uit bij een EFFECT voor coassistenten?

EFFECT voor AIOS	EFFECT voor coassistenten
1. Vragenlijsten	Wie, wanneer, welke, hoeveel vragenlijsten in?
2. Analyse	Analyse
3. Feedbackgesprek 2 AIOS en begeleider	?
4. Eindrapportage en eindgesprek opleidingsgroep	?
5. Verbeterplannen (opleider)	?

Opdracht 4: Kijken naar de dokter als professional

Coassistent kijkt op metaniveau naar het functioneren van de medisch specialist. Dit zet ze aan het denken.

Hoe kun je dit gebruiken voor de opleiding en ontwikkeling van de coassistent?



Hoe terugkoppelen?

Graag 'luchtig'/ creatief:

Tekening

Filmpje

'Tableau vivant'

Theaterstukje

...





Help Anouk met het gesprek

Terugkoppeling: tips van Anouk zelf

- Zorg voor veilige omgeving voor co en ms (co's zijn met meer, ms is kwetsbaar).
- Maak doel duidelijk: leren van en met elkaar, voorkom negatieve kritiek en bespreek geen individuele casus
- Mediator erbij vanuit Leerhuis
- Voor bespreken met andere co's en mediator