



ALGEMENE INFORMATIE

1. EFFECT staat voor Evaluation & Feedback For Effective Clinical Teaching. Het betreft een digitale vragenlijst die het opleiden op de werkplek in kaart brengt. De vragenlijst is in het Radboudumc Nijmegen ontwikkeld.
2. Het doel van de EFFECT-evaluatie is de bevordering van de kwaliteit van de begeleiding van a(n)iossen¹ en daarmee de opleiding. Essentieel is dat a(n)iossen en stafleden met elkaar de dialoog aangaan over de kwaliteit van de begeleiding tijdens de opleiding. De evaluatie geschiedt in een sfeer waarin het mogelijk is elkaars mening te accepteren. Het uiteindelijke doel is een sfeer te creëren waarin het mogelijk is altijd feedback te geven en te ontvangen.
N.B. Bij deze evaluatie wordt de begeleiding van wetenschappelijk onderzoek en gestructureerd onderwijs niet meegenomen.
3. 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'.
4. Benodigde informatiebronnen en documenten worden beschikbaar gesteld aan de deelnemende afdeling.
5. Deelname vindt plaats op basis van mogelijkheden en volgorde. De opleiding committeert zich aan de voorgestelde en vastgelegde planning die wordt vastgesteld tijdens het startgesprek tussen (plv.) opleider, contact-aios, onderwijskundig aandachtsvelder en een medewerker van het EFFECT-team.
6. Er kan een introductiebijeenkomst gepland worden waarin de afdeling geïnformeerd wordt over de EFFECT-procedure. Medio 2022 wordt een aantal kennisclips beschikbaar gesteld. Deze kunnen dienen ter vervanging van of aanvulling op de introductiebijeenkomst. Tevens wordt er een document beschikbaar gesteld met antwoorden op de FAQ's.
7. Wijze van evalueren.
 - a. Alle stafleden die betrokken zijn bij het onderwijs worden geëvalueerd door a(n)iossen. De vragenlijst wordt anoniem ingevuld.
 - b. Ook krijgen stafleden het verzoek een zelfevaluatie in te vullen. De vragenlijst wordt dus eveneens door de opleider/supervisor ingevuld. Dit gebeurt niet anoniem.
 - c. De a(n)iossen krijgen het verzoek vragenlijsten in te vullen over de stafleden die hen het afgelopen jaar hebben begeleid en over wie ze vinden dat ze een goed oordeel kunnen geven. De gegeven feedback wordt letterlijk overgenomen in de rapportages.
8. 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 rapporten gemaakt worden tenzij anders wordt afgesproken.

¹ Daar waar over a(n)iossen wordt gesproken kan men ook verstaan: fellows, PA's en VS-en.

9. Standaard ontvangst en inzage van de rapportages en gespreksverslagen.

Binnen de afdeling kan besloten worden tot verdere verspreiding van de verslagen (bijvoorbeeld het verspreiden van individuele rapportages door de contact-aios naar alle aiossen). Bespreek dit vooraf goed met alle betrokkenen.

	Supervisor	(plv) opleider	Contact-aios	A(n)ios die gesprek voert
Individuele rapportage	x	x	x Verspreidt dit onder a(n)iossen	x Alleen rapportage voor specifiek gesprek
Voorlopige gespreksverslag *	x*			x*
Definitieve gespreksverslag	x*	x	x	
Groepsrapportage		x	x Verspreidt dit onder a(n)iossen indien er een groepevaluatie plaatsvindt.	

*De gespreksbegeleider legt de voorlopige gespreksverslagen voor aan de deelnemers van het gesprek (supervisor en 2 a(n)iossen). Het definitieve gespreksverslag wordt door de gespreksbegeleider naar de supervisor verstuurd. Overige communicatie verloopt via Team EFFECT.

- a. De contact-aios ontvangt van het Team EFFECT alle rapportages. Hij/zij zorgt voor verspreiding van de rapportages naar de a(n)iossen die de feedbackgesprekken gaan voeren.
- b. De a(n)iossen die de gesprekken gaan voeren ontvangen z.s.m. de rapportages van de contact-aios om deze te kunnen voorbespreken met de a(n)ios -groep.
- c. De individuele supervisor ontvangt van het Team EFFECT zijn/haar rapportage 2-3 werkdagen voorafgaand aan het feedbackgesprek met de a(n)iossen.
- d. De opleider en plaatsvervangend opleider ontvangen de individuele rapportages, de groepsrapportage en de gespreksverslagen van het Team EFFECT nadat de gesprekken hebben plaatsgevonden. Zij delen de informatie die zij ontvangen naar eigen inzicht met het afdelingshoofd en de staf, met inachtneming van de AVG-regels en in overleg met het desbetreffende staflid.
- e. De contact-aios ontvangt de gespreksverslagen van het Team EFFECT nadat de gesprekken hebben plaatsgevonden.

10. Procedure m.b.t. de feedbackgesprekken, waarbij een delegatie van twee a(n)iossen de gegevens met iedere supervisor bespreekt. Het gesprek wordt begeleid door een gespreksbegeleider vanuit de RHA.

- a. Voor a(n)iossen is er voorafgaand een workshop 'feedback gesprekken voeren voor aiossen' (duur 1 uur) waar wordt ingegaan op het voorbereiden en voeren van de gesprekken.
- b. Ter voorbereiding op het feedbackgesprek bespreekt de a(n)ios -groep de rapportages en formuleert de te bespreken punten per supervisor.
- c. De supervisor neemt het gespreksverslag van het voorgaande EFFECT-traject mee naar het feedbackgesprek.
- d. 15 minuten voorafgaand aan het feedbackgesprek bereiden de a(n)iossen het feedbackgesprek voor met de gespreksbegeleider, dus zonder betreffende supervisor.
- e. De sfeer waarin het feedbackgesprek plaatsvindt is positief, niet kwetsend.
- f. Het feedbackgesprek tussen a(n)ios, supervisor en gespreksbegeleider duurt 30 minuten.
- g. Daarna volgt een korte nabespreking van 5 minuten tussen a(n)iossen en gespreksbegeleider, zonder supervisor.

- h. Indien het feedbackgesprek online wordt gevoerd, bevindt elke gespreksdeelnemer zich in een separate ruimte inclusief adequate online facilitaire voorzieningen, zoals een computer/laptop met internetverbinding, camera en audio.
- i. Na afloop van het feedbackgesprek wordt een kort gespreksverslag gemaakt door de gespreksbegeleider of door de supervisor zelf. Hierin worden de besproken sterke punten en verbeterpunten genoteerd en er wordt vastgelegd welke vervolgafspraken er zijn gemaakt. Het voorlopige verslag wordt voorgelegd aan de alle gespreksdeelnemers. Na goedkeuring en eventuele aanpassingen wordt het definitieve verslag naar de desbetreffende supervisor gestuurd.
- j. De supervisor bewaart zelf het verslag en raadpleegt dit verslag tijdens de volgende EFFECT-procedure.
- k. Na verificatie van alle betrokkenen wordt het definitieve gespreksverslag eveneens tijdelijk opgeslagen op de afgeschermdede dataserver.
- l. Afronding:
 - o Procesevaluatie: (plv) opleider, contact-aio's en onderwijskundig aandachtsvelder bespreken samen hoe het EFFECT-traject is verlopen en maken afspraken voor een volgend traject.
 - o Evt. een groepsevaluatie: indien gewenst wordt er een groepsevaluatie gepland waarbij, naast (plv) opleider, contact-aio's en onderwijskundig aandachtsvelder ook de a(n)iossen betrokken zijn.

11. AVG

Met betrekking tot de privacywetgeving (ingangsdatum: 25/05/2018) gelden de volgende afspraken binnen het EFFECT-traject:

- Betrokken supervisors kunnen te allen tijde inzage krijgen in de door EFFECT verzamelde gegevens (eigen rapportages en gespreksverslagen) middels een verzoek via effect@radboudumc.nl.
- Deelname aan EFFECT vindt plaats vanuit het oogpunt van kwaliteitszorg binnen de Medische Vervolgopleidingen (MVO). EFFECT veronderstelt dat de opleider van de afdeling de verantwoordelijkheid voor de deelname van de door de afdeling aangeleverde namen van supervisors en a(n)iossen draagt en toestemming van betrokken deelnemers heeft verzameld voorafgaand aan het digitaal online gaan van EFFECT voor de betreffende afdeling.
- EFFECT verwijdert of wijzigt deelnemers nadat de betreffende persoon hierover heeft gesproken met zijn/haar opleider. De opleider kan een deelnemer laten verwijderen of wijzigen middels een verzoek via effect@radboudumc.nl.
- Voor informatie over doelbeschrijving, gebruikersminimalisatie en aansprakelijkheid verwijst EFFECT naar het document 'EFFECT en AVG'. Deze is op te vragen via effect@radboudumc.nl.

12. Inspanningsverplichting

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.