

Huisartsenzorg



Empowerment of residents for intraprofessional collaboration:
the role of context, culture and power dynamics

Natasja Looman

Onderzoek naar mogelijkheden intraprofessioneel leren samenwerken tussen aios tijdens ziekenhuisstages

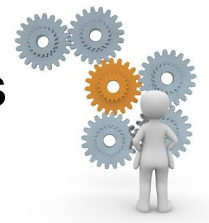
PLAN



meebewegen actualiteit/ behoeften / andere partners



IMPACT



Design Based Research project

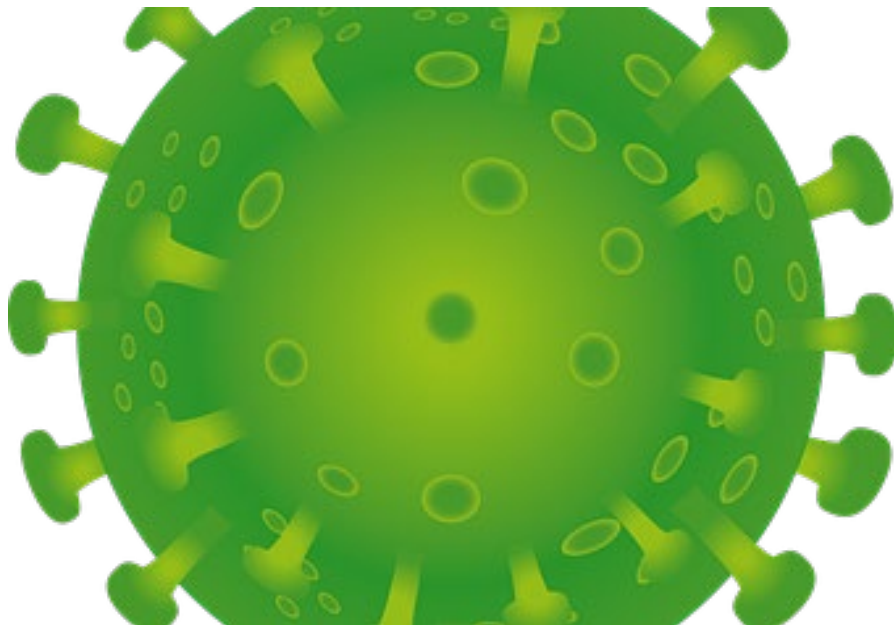
mét de praktijk en voor de praktijk (evidence-based interventies)

Studies	DBR
 Literatuur	Inzicht
 Etnografie (Observaties & interviews)	Inzicht & potentiële oplossingsrichtingen
 Expert groepen incl. patiënten	Design Principles & prototypes interventie(s) 
 Interventie meting incl. patiënten	Interventies in actie & → Toolbox

Aantal bevindingen



- Ziekenhuis(afdelingen) **rijke mogelijkheden** voor intraprofessioneel leren samenwerken... maar **meestal onbenut**
- Aios leren **niet vanzelf**/ spontaan intraprofessioneel samenwerken
- Hiërarchie/ **power dynamics** is een belangrijke belemmerende of stimulerende factor
- Er zijn **leeractiviteiten/interventies** nodig om intraprofessioneel samen te (leren) werken
-



Toen kwam Covid.....

Ineens floreerde intraprofessionele samenwerking

- Hoe komt het dat het nu *wel* zo gemakkelijk gaat...
- Lessen leren uit deze crisis voor opleiden buiten crisis
- Samenwerking met Federatie Medisch Specialisten (opleiden 2025)



Verbeter je intraprofessionele samenwerking met geleerde lessen uit de COVID-19 crisis

In het onderzoek [Chances for learning intraprofessional collaboration between residents in hospitals](#) uitgevoerd door het Radboudumc in opdracht van de Federatie Medisch Specialisten is er gekeken naar hoe a(n)ios, medisch specialisten en zorgverleners van verschillende disciplines tijdens de eerste golf van de COVID-19 crisis hebben samengewerkt. Welke ervaringen, adviezen en concrete tips voor het verbeteren van de intraprofessionele samenwerking heeft dit opgeleverd? In alle gevallen werd er geconcludeerd dat er een groter begrip en respect is ontstaan voor elkaars werk en geeft dit aanleiding om in de medische vervolgoopleidingen intraprofessioneel leren een grotere rol te geven.

ERVARINGEN

MEDISCH SPECIALIST

Leer van onzekerheid
'We bekeken de werkwijzen van andere artsen, leerden omgaan met werkdruk en onbekende protocollen. Hoe snel je expert kunt worden op iets onbekends door het vaak te doen.'

Gelijkwaardigheid
'Je neemt elkaar wel serieus omdat je allebei eigenlijk niet zoveel van die zaak af weet. Die literatuur gingen we samen doornemen en of dat nou van een aios of staflid kwam, dat werd even serieus behandeld.'

A(N)IOS

Kwetsbaar opstellen
'Medisch specialisten waren heel erg bereid zich kwetsbaar op te stellen. Een oogarts die niks meer gewend is en toch bereid is op zo'n afdeling te staan en zich daarbij kwetsbaar opstelt door gewoon naar een aios te lopen van "help mij even, hoe zit dit nou, hoe moet ik dit doen?" Dat vind ik wel echt heel bijzonder.'

Adaptiviteit
'Snel groei bemerkt in bekwaamheid. In eerste instantie denk je en voel je "dit weet en kan ik misschien helemaal niet", maar na een aantal dagen denk je al heel anders. Mede door de fantastische begeleiding en supervisie.'

Toegankelijke supervisor
'De meeste supervisors hadden tijd en aandacht voor je en lieten dit merken.'

Sociale cohesie
'Enorm veel geleerd van hoe ongelooflijk sterk iedereen samen deze strijd is aangegaan. Saamhorigheid ten top!! Je kent elkaar niet en direct ben je volwaardig collega van elkaar.'

Samenwerkcultuur
'Ik had het gevoel dat we alles meer samen met elkaar moesten doen. Dus echt de long helpen in plaats van "dit is jouw longprobleem en dit is mijn interne probleem."

TIPS

OPLEIDINGSKLIMAAT

Teamspirit: wees laagdrempelig benaderbaar voor elkaar en andere disciplines, met oprechte aandacht voor anderomans expertise/visie en reageer respectvol op anderomans vragen.

Speak up-cultuur waarin onzekerheid mag: spreek klinische onzekerheid uit, bijvoorbeeld door expliciet te delen tijdens de overdracht (standaard rondje), geef als supervisor hierin het voorbeeld. Geef regelmatig andere disciplines (zoals verpleegkundige) als eerste het woord.

Leer van 'onzekerheid': train je flexibiliteit en adaptiviteit door als supervisors en a(n)ios samen te leren in zorgprocesonderdelen waarmee je onbekend bent.

OPLEIDER

Intra-/interprofessionele leermomenten: creëer actief werkplekleermomenten en onderwijs met verschillende disciplines en/of doe interventie met intraprofessionele collega's.

Ga in de schoenen van een andere discipline staan: Wissel als supervisor eens van rol (eigen of andere discipline) met je aios. Zie ook onder aios.

Wees bewust toegankelijk als supervisor: wees (psychologisch) nabij, gemakkelijk benaderbaar, en blijf de a(n)ios stimuleren eerst van elkaar te leren.

A(N)IOS

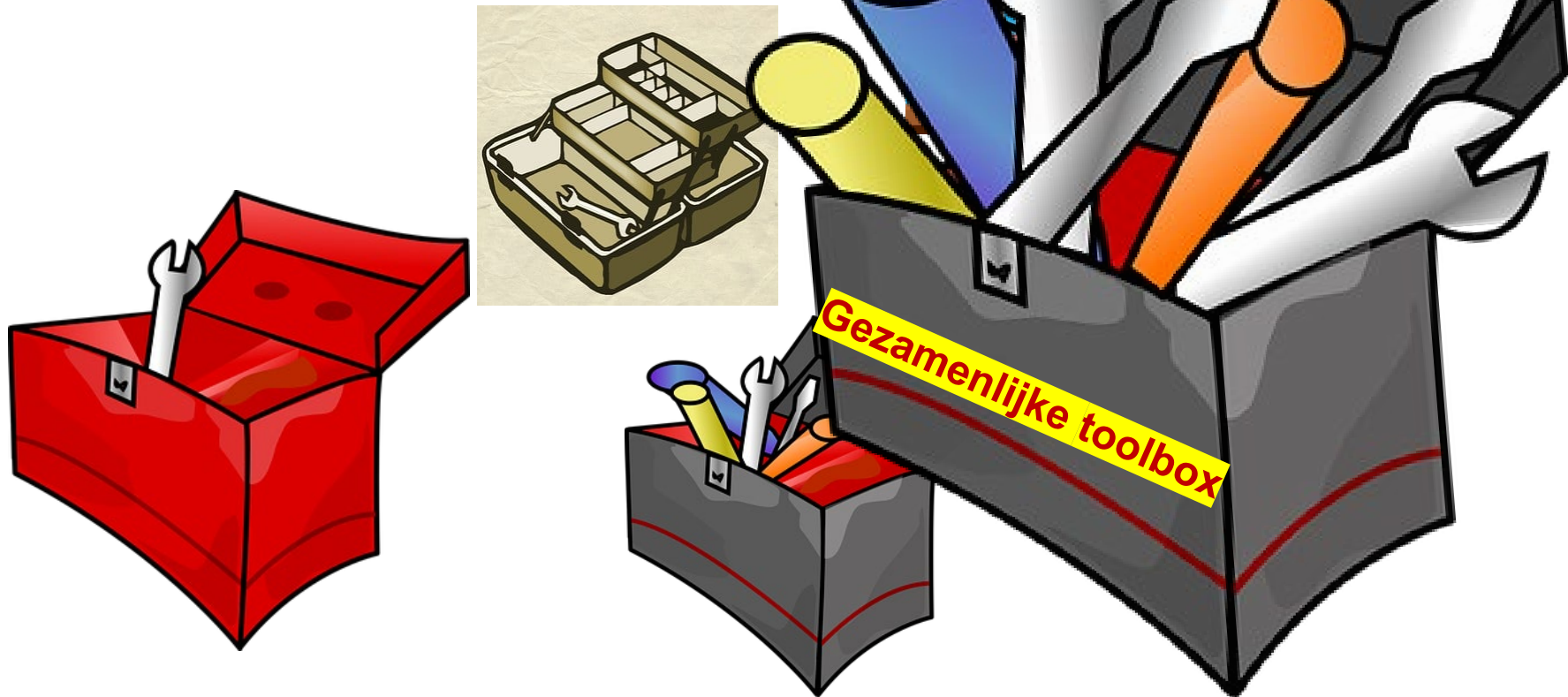
Organiseer aios MDO: een MDO waarbij aios elkaar bevragen, perspectieven delen en feedback geven. De supervisor zit tweederangs en mag aan het einde van het MDO pas zijn/haar expertise/advies inbrengen.

Ga in de schoenen van een andere discipline staan: Werk mee in die rol, wissel als aios en supervisor eens van rol (eigen of andere discipline), kruip in de rol van de patiënt en ervaar hoe de patiënt ziekte en het zorgproces beleeft.

Design Based Research project mét de praktijk en voor de praktijk (evidence-based interventies)

Studies	DBR
 Literatuur	Inzicht
 Etnografie (Observaties & interviews)	Inzicht & potentiële oplossingsrichtingen
 Expert groepen incl. patiënten	Design Principles & prototypes interventies 
 Interventie meting incl. patiënten	Interventies in actie & Toolbox

Prototypen uitwerken → Toolbox





WERKVORMEN WERKVORMEN WERKVORMEN WERKVORMEN WERKVORMEN WERKVORMEN

Werkvormen
interprofessioneel opleiden
in de zorg

OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

Onder redactie van

Natasja Looman, psycholoog en onderzoeker Radboudumc Nijmegen

Dieneke van Asselt, klinisch geriater Radboudumc Nijmegen

Linda Bruggink, onderwijskundige Federatie Medisch Specialisten en
Radboudumc Nijmegen

Linske Huijssen, onderwijskundige Federatie Medisch Specialisten

Auk Dijkstra, onderwijskundige Federatie Medisch Specialisten

OPTIMALISEREN VAN DE SAMENWERKING ALS BASIS VOOR PATIËNTENZORG



7. Omgaan met anders zijn als basis voor patiëntenzorg

DOEL(EN)

Gericht op optimaliseren van samenwerking als basis voor patiëntenzorg, kan de deelnemer:

- onbesproken gedachten, gevoelens en verwachtingen uitspreken naar de inter- of intraprofessionele collega;
- drempels wegnemen in een gesprek met de inter- en/ of intraprofessionele collega.

DOELGROEP

Aios, paramedici, verpleegkundigen, sociaal werkers.

THEMA'S

Empowerment, gelijkwaardigheid, geloven in eigen kwaliteiten, reflectie, waarden, normen.

VORM

Groepsgesprek aan de hand van cartoons

☒ Live ☒ Online ☐ Hybride

Duur: 90 minuten

KORTE BESCHRIJVING

Met behulp van cartoons met spreekwolkjes worden onbesproken gedachten, gevoelens en verwachtingen bespreekbaar gemaakt.

MOGELIJKHEDEN VOOR EVALUATIE EN TOETSING

Niet van toepassing.

ONTWERPPRINCIPES

1 2 3

Werkvorm n.a.v. onderzoek:
Eva Porsius (aios Kind &
Linda Dauwerse (docent SO)

COLLEGA'S HELPEN MET HET BEHALEN VAN LEERDOELEN DOOR SAMEN TE WERKEN



13. De ultieme start

DOEL(EN)

De deelnemer kan:

- in samenwerking met inter- en intraprofessionele collega's aan eigen leerdoel(en) werken. Het gaat om leerdoelen in de breedste zin van het woord. Bijvoorbeeld medisch-inhoudelijk, gericht op samenwerking, op het uitvoeren van een handeling of op professionaliteit;
- collega's actief helpen met het behalen van de leerdoelen door doelgericht samen te werken.

DOELGROEP

Eerstelijns aios, tweedelijns aios, co-assistent, (leerling) verpleegkundige, specialist/ supervisor, eventueel fysiotherapeut, logopedist, ergotherapeut, diëtiste of andere betrokken disciplines.

THEMA'S

Wederzijds begrip, aandacht voor elkaar, opleidingsklimaat bevorderen, samenwerking.

VORM

Opleidingsinterventie op de werkplek

☒ Live ☐ Online ☐ Hybride

Duur: 10 minuten

KORTE BESCHRIJVING

Korte opleidingsinterventie op de werkplek.

Aan het begin van een bijeenkomst wordt besproken welke leerdoelen de deelnemers hebben en hoe ze die in samenwerking met collega's kunnen bereiken.

MOGELIJKHEDEN VOOR EVALUATIE EN TOETSING

Terugkoppeling op de vooraf besproken leerdoelen en de benodigde samenwerking hiervoor.

ONTWERPPRINCIPES

1 2 3 4 5

Werkvorm n.a.v. onderzoek:
Marloes Prins (aios heelkunde)
Pito Meeuwis (docent HA)

INZICHT KRIJGEN IN DE VERSCHILLENDE 'POWER DYNAMICS'



5. 'Power dynamics' in inter- en intraprofessioneel leren samenwerken

DOELIEN

Deelnemers krijgen inzicht in de verschillende 'power dynamics' die een rol spelen in intra- / interprofessioneel leren en samenwerken.

Deelnemers gaan openlijk met elkaar in gesprek over cultuur- en machtsverschillen die zijn ervaren in de eigen opleidingspraktijk.

Deelnemers leren gezamenlijk interprofessioneel te reflecteren op en te discussiëren over cultuurverschillen en 'power dynamics' in de opleidingspraktijk.

DOELGROEP

Voor afstrijders, supervisors, verpleegkundigen, paramedici (in opleiding).

THEMA'S

'Power dynamics', cultuurverschillen, empirische zorg, inter- en intraprofessioneel samenwerken.

VORM

Groepsreflectie

☒ Live ☐ Online ☐ Hybride

Duur: niet van toepassing

KORTE BESCHRIJVING

Niet van toepassing.

MOGELIJKHEDEN VOOR EVALUATIE EN TOETSING

Eventueel in feedbackcyclus en beoordelingsgesprekken bespreken hoe deelnemers aan de slag zijn gegaan met de gemaakte afspraken naar aanleiding van de gezamenlijke reflectie.

ONTWERPSPRINCIPES

0 1 2 3



Educatieve Filmpjes n.a.v. onderzoek

OPEIDEN EN ONTWIKKELN

AAN DE

De zes filmpjes zijn gebaseerd op studieresultaten van Looman et al. (2021) naar 'power dynamics' en hun impact op intraprofessioneel leren. De filmpjes geven informatie over verschillende 'power dynamics' en hoe je deze kunt omgiben en ten positieve kunt benutten in intraprofessioneel leren. Deze filmpjes kunnen als onderlegger worden gebruikt om gezamenlijk te reflecteren op en te discussiëren over cultuurverschillen en 'power dynamics' in de opleidingspraktijk.



Part 1: [What are 'power dynamics'?](#)



Part 2: ['Beliefs impact power distribution'](#)



Part 3: ['Beliefs impact interaction style'](#)



Part 4: ['Power distribution based on inequity impact subjectivity'](#)



Part 5: ['Power distribution based on equity impact fearless learning'](#)



Part 6: ['Interaction style impact fearless learning \[and working\]'](#)

Voorbereiding

1. De zes filmpjes kunnen worden gebruikt als voorbereiding op de gezamenlijke reflectie. Maar de filmpjes kunnen ook ter plekke gezamenlijk worden bekeken en besproken.
2. Het artikel: [Looman et al. \(2021\). Exploring power dynamics and their impact on intraprofessional learning. Medical Education.](#)

Uitwerking

1. Zorg voor een neutrale moderator.
2. De moderator geeft een korte inleiding.
3. De groep bekipt gezamenlijk een filmpje of heeft dat al als voorbereiding gedaan.
4. Dan volgt een gezamenlijke reflectie en discussie over wat deelnemers herkennen en welke 'power dynamics' en cultuurverschillen zij ervaren in de eigen opleidingspraktijk.
5. Zorg dat de numerieke inbreng klopt, bijvoorbeeld niet drie keer een supervisor/arts en één keer een assistentverpleegkundige, maar twee van elk.
6. Realiseer je dat professionals hoger in de hiërarchie (zoals een supervisor) de 'power dynamics' anders ervaren dan de professionals lager in de hiërarchie. Geef daarom iedereen voldoende ruimte voor inbreng, beloon ieders inbreng en nodig de anderen uit om open te luisteren.
6. Maak afspraken over hoe de deelnemers met dit thema aan de slag gaan (doelen) en hoe dit desgewenst geëvalueerd wordt.

TIPS VOOR DE BEGELEIDER

Deze werkvorm leent zich het beste voor een live bijeenkomst, maar hybride en online zou ook kunnen.

PRAKTISCHE INFORMATIE VOOR DE BEGELEIDER

'Power dynamics' (machtsdynamiek) zijn continue aanwezig in de medische praktijk en onderwijs setting. Wij definiëren 'power dynamics' als 'de wijze waarop de interactie tussen twee of meer mensen of groepen wordt beïnvloed door macht'. Denk bijvoorbeeld aan 'power dynamics' tussen arts en supervisor of 'power dynamics' tussen professionals van verschillende specialismen zoals arts en verpleegkundige. We zijn ons niet altijd bewust van deze 'power dynamics', maar ze hebben wel degelijk invloed op leren en samenwerken. Positieve 'power dynamics' kunnen een stevig fundament bieden en een flinke boost geven aan inter-/intraprofessioneel (samen)werken tussen zorgprofessionals. Negatieve 'power dynamics' hebben daarentegen een destructief effect op leren en samenwerken.

AUTEURS

Natasha Looman,
psycholoog, projectmanager interprofessionele
education, eerstelijns geneeskunde
Radboudumc Nijmegen

Radboudumc

Impact

- Werkboek met **meer dan 25 werkvormen**
- Veel enthousiasme tot leveren bijdragen
- **Groeidocument...**
- Grote **vraag/behoefte** naar
- Implementatie