

18/11/25

It's all about connection

Reflectie op feedback in de
opleiding (en praktische tips)

dr. Renée van der Leeuw



Diclosure belangen spreker



(potentiële) belangenverstrengeling

Geen

Voor bijeenkomst mogelijk relevante relaties

Bedrijfsnamen

Sponsoring of onderzoeksgeld

N.v.t.

Honorarium of andere (financiële) vergoeding

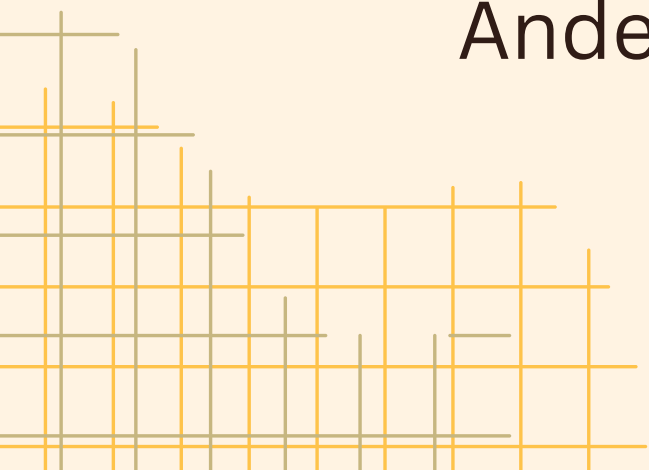
SOON

Aandeelhouder

N.v.t.

Andere relatie, namelijk...

N.v.t.





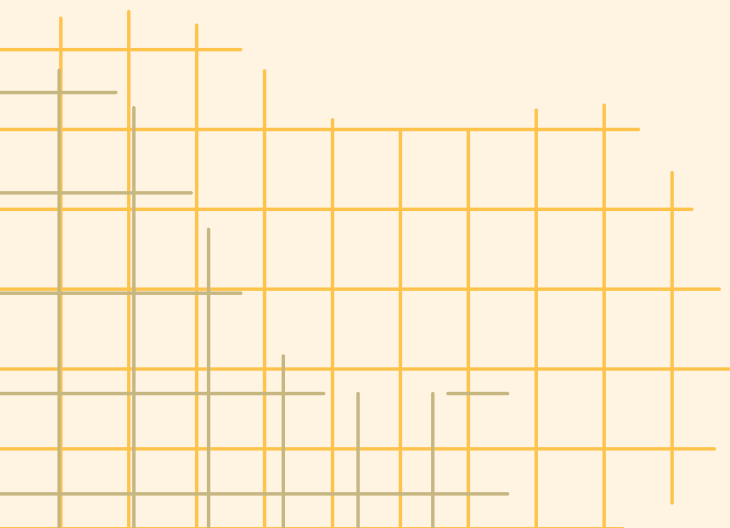
Trots

... op onze opleidingen dat er een congres over opleiden is!

... op dit thema: verbinding

- is sterke menselijke behoefte
- is soms echt lastig

... op zoveel collega's die opleiden en in opleiding zijn!



Spelregels

Vragen staat vrij!

Ik ontvang graag feedback

- tips en tops
- tops het meest welkom 🥰



Verbinden start met kennismaken

dr. Renée van der Leeuw



Even voorstellen...

Werken...

Wonen...

Opgegroeid...

Gestudeerd...

Gepromoveerd...

Opgeleid...



Maastricht University



FROM
FEEDBACK
FEEDBACK
FEEDBACK
TO ACTION
TO ACTION
TO ACTION
TO ACTION

Renée Martine
van der Leeuw

Physicians' Teaching Performance in Residency Training



Nu een 'hand'

- goed in...
- ontwikkelen in...
- hekel aan...
- trouw aan...
- groeien in...



De ander (leren) kennen is belangrijk om goede feedback te kunnen geven

met een 'hand' deel je
waardevolle informatie



Wat gaan we doen?

Denk na wat jouw 'hand' is
(1 minuut)

Deel je hand met iemand
(2 x 1 minuut)



Duim – Waar ben jij goed in?

Wat zijn je sterke eigenschappen? Wat geeft je energie?

Wijsvinger – Waar ga jij naar toe?

Wat zijn je ambities? Waar droom je van?

Middelvinger – Waar heb je een hekel aan?

Waar baal je van? Wat maakt je verdrietig?

Ringvinger – Waar ben je trouw aan?

Wat inspireert of motiveert je?

Pink – Waarin ben je klein?

Waar kan je nog groeien? Wat wil je nog leren?



Wie voelde verbinding
(nieuwsgierigheid of licht ongemak)?

**Wie heeft de waardevolle informatie
gedeeld met iemand naast zich?**



TAKE TO WORK MESSAGES

It's all about connection:

maak **verbinding** door/voor het **uitwisselen** van waardevolle informatie en **feedback**

AIOS: vraag verzorging/verpleging om feedback

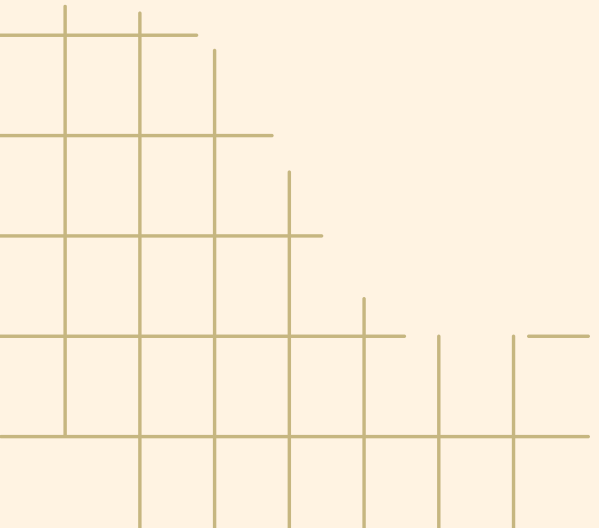
Opleiders: vraag AIOS om feedback

‘Kind, in het leven is het geven en nemen’



4 stappen richting take to work messages

- 1.voeten omhoog
- 2.zelfdeterminatie theorie
- 3.feedback geven/ontvangen
- 4.praktische tips



1. Voeten omhoog

Vakantie...? Yoga...? Reflectie...?



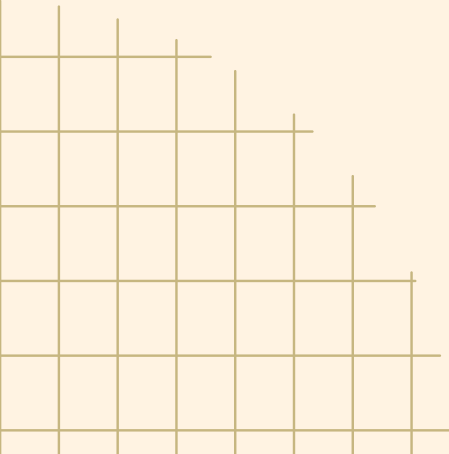
1. Voeten omhoog = Feedup

Landelijk opleidingsplan specialist ouderengeneeskunde

The diagram illustrates the national training plan for geriatric medicine specialists. At the center is a yellow circle with the text "Praktijk is leidend" (Practice is leading) and "Leren & ontwikkelen" (Learning & developing). Surrounding this central circle are various educational concepts and roles:

- Visie op leren** (Vision on learning): Includes "Self-Determination Theorie" (Self-Determination Theory) and "Sociaal constructivisme" (Social constructivism).
- Onderwijs** (Education): Includes "Just-in-time", "Synchron & asynchron" (Synchronous & asynchronous), and "Beoordelen" (Assessing).
- Docent** (Teacher): Includes "Formeel & informeel" (Formal & informal) and "Toekomstgericht" (Future-oriented).
- Opleider** (Supervisor): Includes "Beoordelen" (Assessing).

At the top, a group of people holds a sign that says "Aios". To the right, a signpost indicates "14 KBA'S" and "COMPETENTIEPROFIEL SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE". At the bottom, a row of illustrations shows various elderly people in different settings, including a hospital bed, a wheelchair, and a person using a walker. The word "soon" is visible in the bottom right corner.



1. Voeten omhoog = Feedup

Feedup:

Verzamel input op basis waarvan je leerdoelen kan formuleren

Voeten omhoog:

Reflecteren om te komen tot wat je wil leren

Waarom zijn leerdoelen belangrijk?

Waarom input verzamelen en hoe?



Leerdoelen



Doelen stellen is effectief om gedrag te veranderen, het meest wanneer het doel:

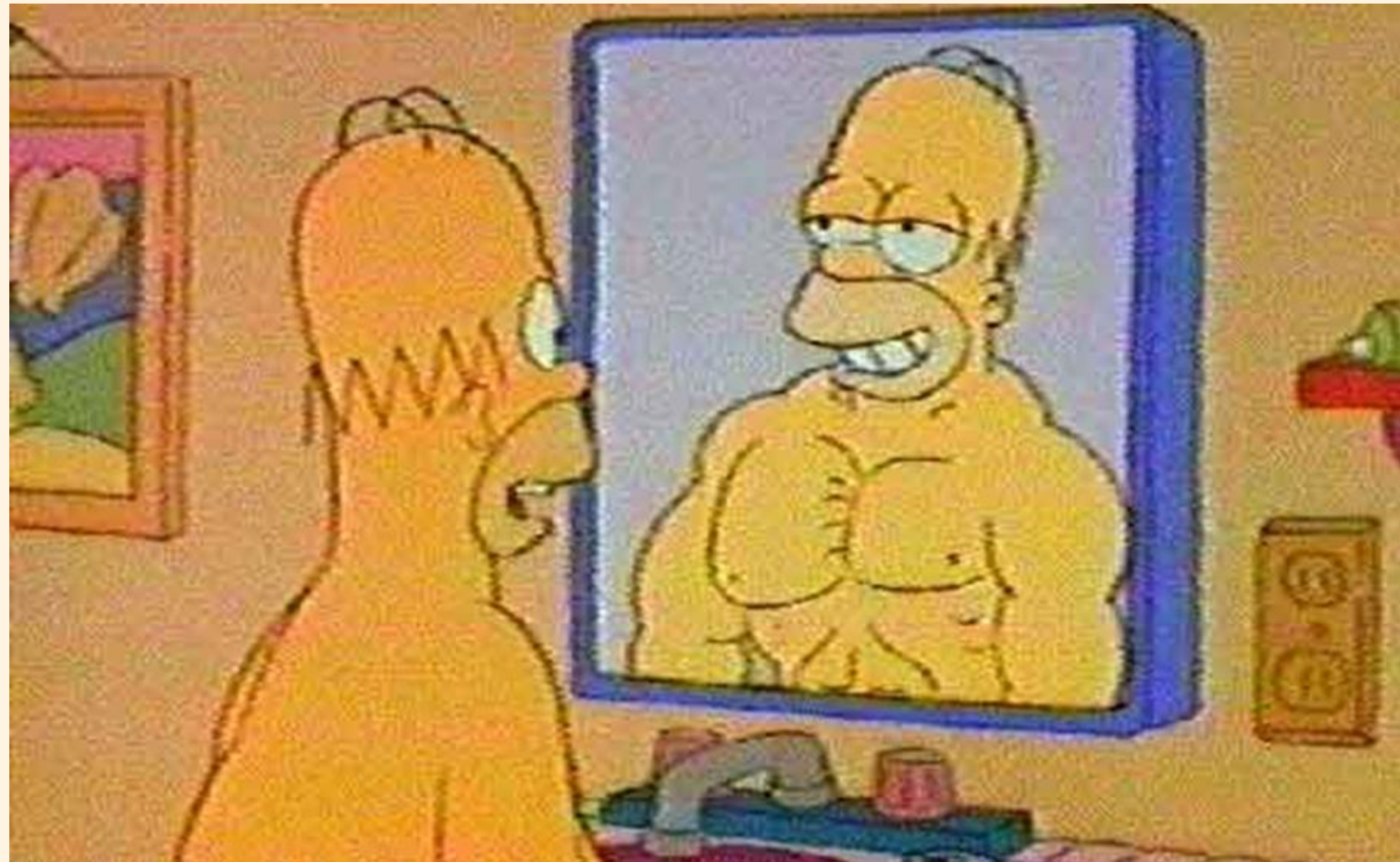
- uitdagend is
- openlijk besproken is
- een groepsdoel is

Minder effect wanneer er geen feedback is

Epton T, Currie S, Armitage CJ. Unique effects of setting goals on behavior change: Systematic review and meta-analysis. J Consult Clin Psychol. 2017 Dec;85(12):1182-1198.

Input

Waarom is het belangrijk om input te verzamelen van anderen?





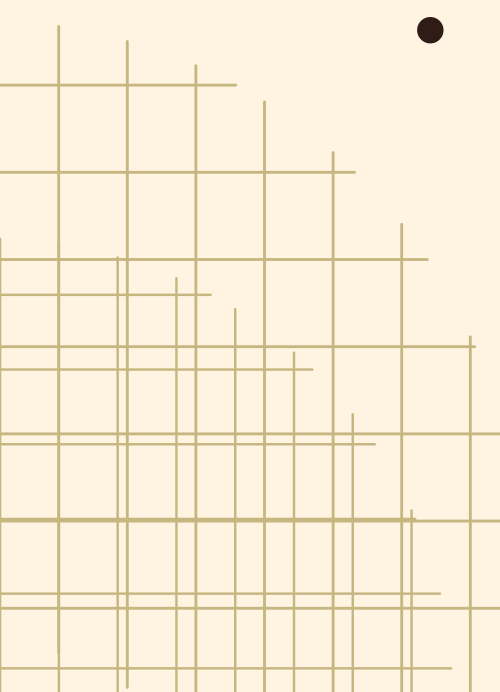
Input voor zelfevaluatie

Self-assessment *of* learning

- meerdere ‘meetpunten’ maakt betrouwbaarder (portfolio)

Self-assessment *for* learning

- helpt inzicht krijgen in eigen functioneren (feedup)
- heeft een positief effect op *attitude* en *skills* ontwikkeling
- context van feedback en reflectie blijven essentieel



Zheng B, He Q, Lei J. Informing factors and outcomes of self-assessment practices in medical education: a systematic review. Ann Med. 2024 Dec;56(1):2421441

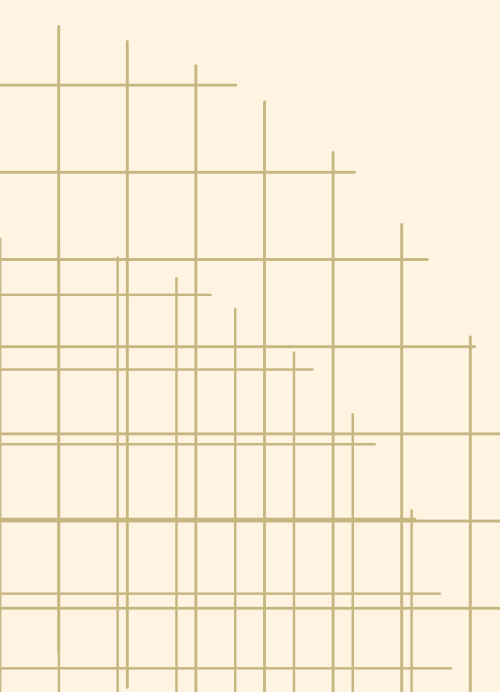
- 
- Existing benchmarks
 - Teachers feedback
 - Peers feedback
 - Automated online SA tools
 - Video-recorded feedback together with standardized video-recorded benchmarks

Multi-source feedback

- 
- Peer interactions
 - Integrating self-and peer-assessment
 - Peer comparison and relationships

Peer assessment

Formats and contexts of SA

- 
- Using videos
 - Combination of video review with benchmarking data
 - The role of supervisors play in designing SA activities for clinical performance

Learner and teacher training

- Implement SA training for students
- Design and provision of faculty-development activities

- Existing benchmarks
- Teachers feedback
- Peers feedback
- Automated online SA tools
- Video-recorded feedback together with standardized video-recorded benchmarks

Multi-source feedback

Multisource feedback

Portfolio (formulieren)

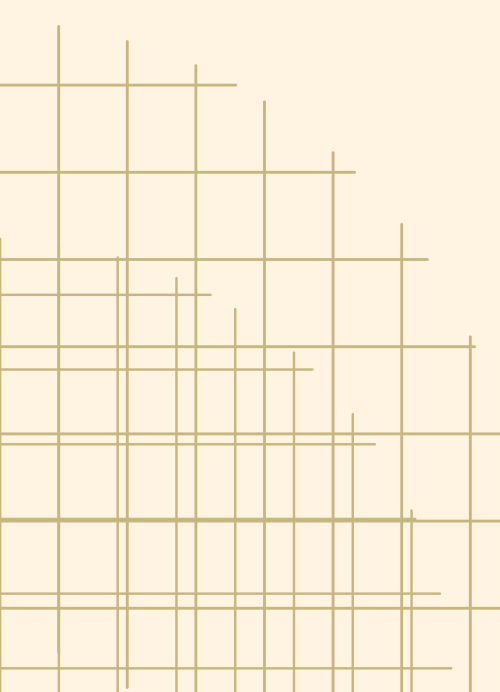
- feedup informatie zoals AVopname; 360gr feedback
- feedback (en assessment)

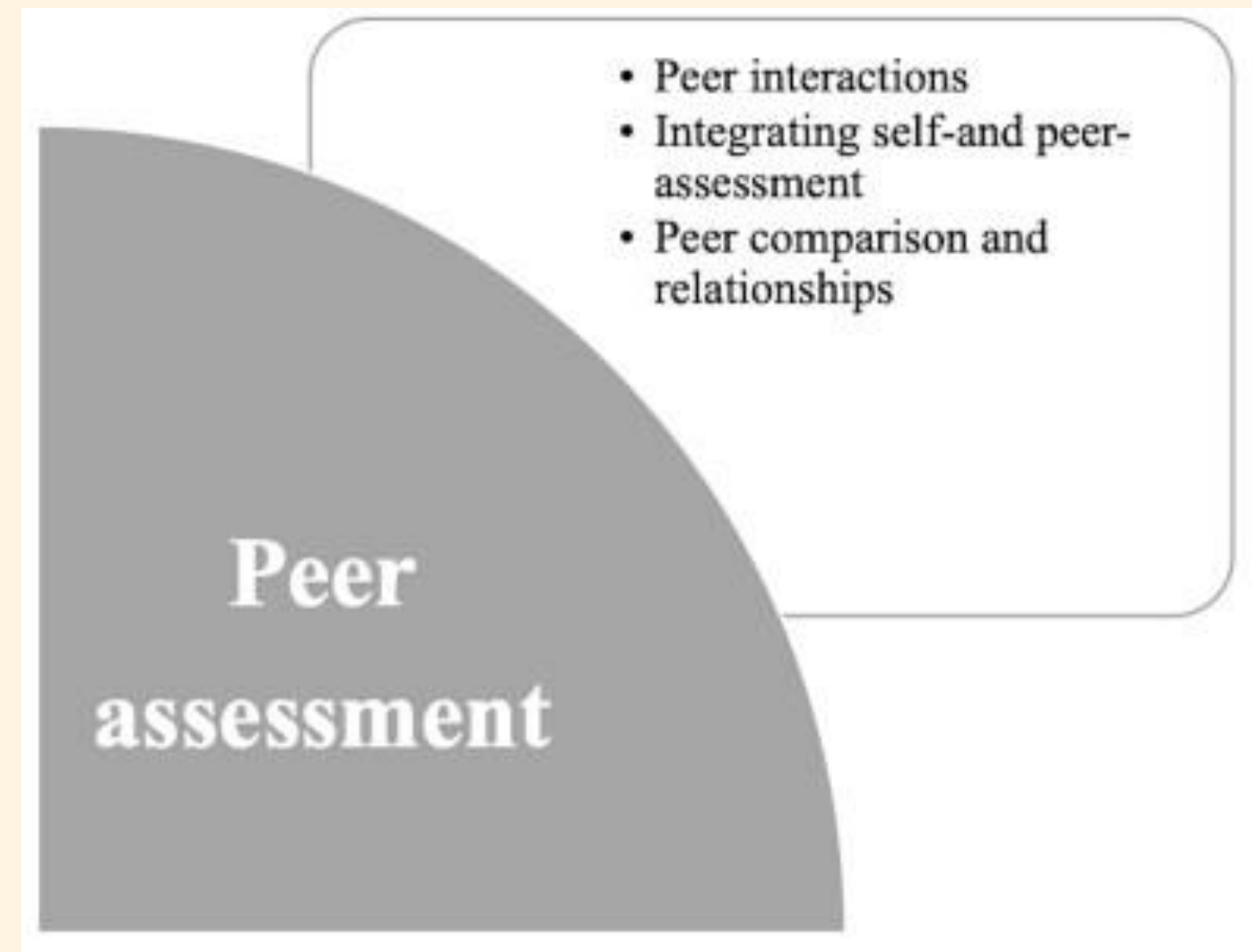




Peer assessment

Terugkomdag

- interactie medeAIOS onder begeleiding van docenten
 - integreren van eigen functioneren met functioneren van peers
- 



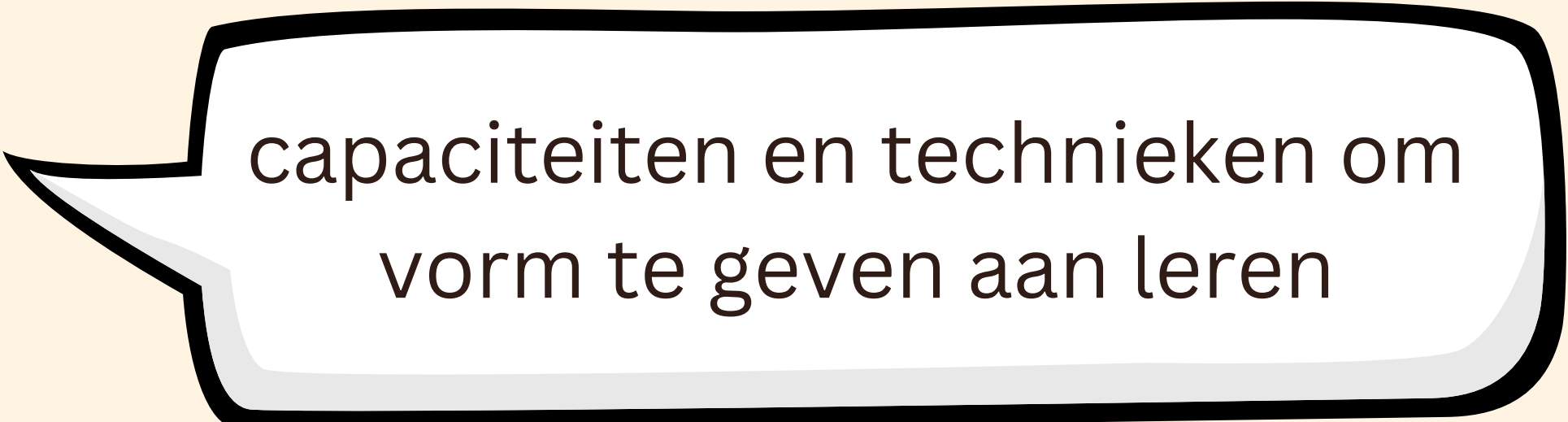
wat kan je
(van/met) elkaar
leren





Leren leren

Didactische vaardigheden
van opleiders en aios



capaciteiten en technieken om
vorm te geven aan leren

- mentorbijeenkomsten
en intervisie
- opleider terugkomdagen
- Kaderopleiding opleiden
en 3L (LevenLangLeren)



Learner and teacher training

- Implement SA training for students
- Design and provision of faculty-development activities

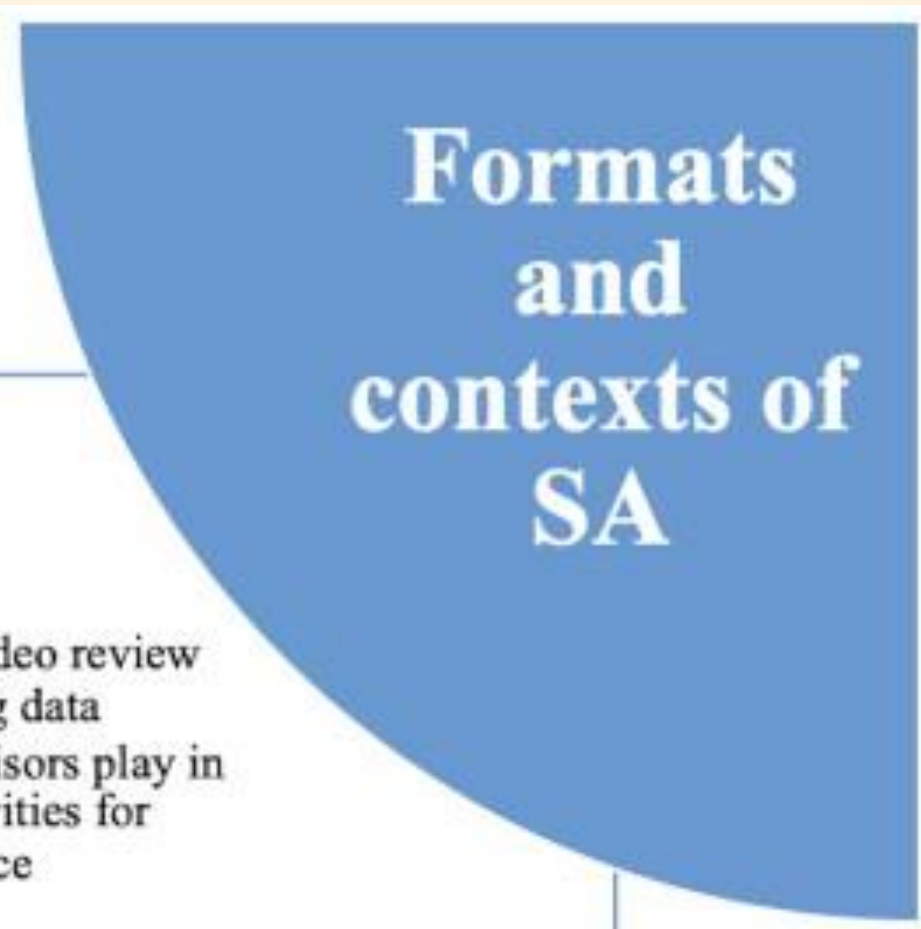


Invloed van vorm
en context op
zelfevaluatie

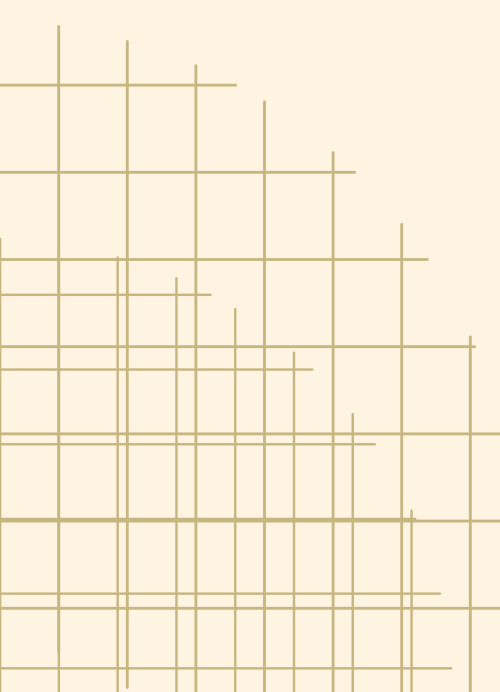
Vorm en context

Wekelijks leergesprek

- gebruik van (video) observaties
- rol van supervisor in het begeleiden van zelfevaluatie
- feedforward



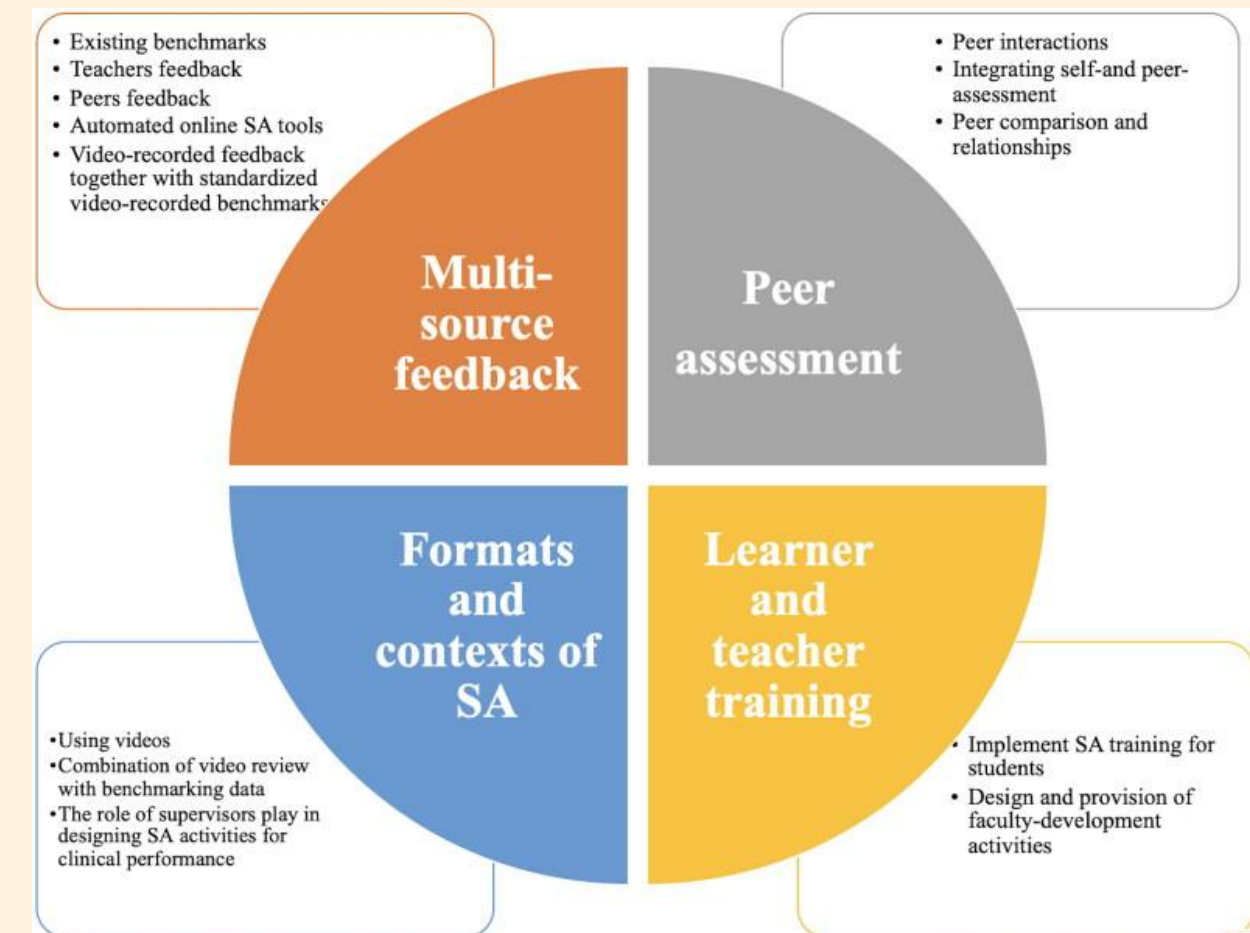
Formats and contexts of SA

- Using videos
 - Combination of video review with benchmarking data
 - The role of supervisors play in designing SA activities for clinical performance
- 

Trots op onze opleiding!

Het landelijk opleidingsplan omvat alle aspecten om bij te dragen aan effectieve zelfevaluatie

- Portfolio
- Terugkomdag
- Didactische vaardigheden
- Leergesprek



Theorie onder het opleidingsplan

Selfdetermination theory

Intrinsiek leren (wat wil je zelf?) vereist drie basisbehoeften:

- autonomie
- competentie
- verbondenheid



'Niets zo praktisch als een goede theorie'

De opleiding creëert het kader om samen (in verbinding...!) het intrinsieke leren te stimuleren:

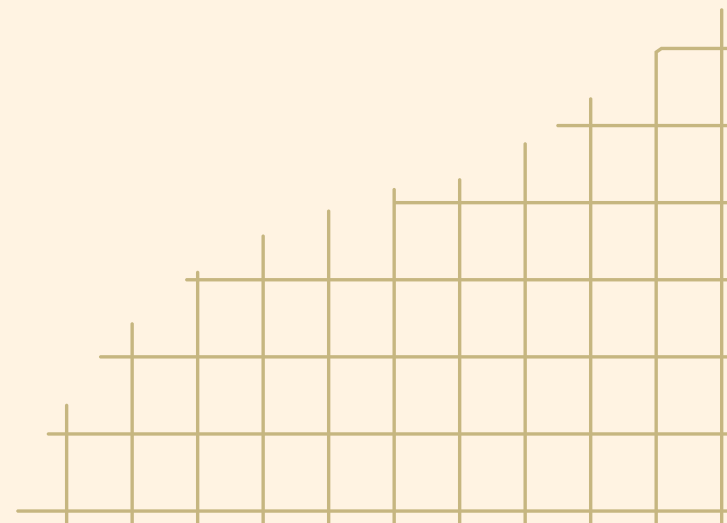
- autonomie (IOP)
- competentie (verantw. aios)
- verbondenheid (verantw. opl)



‘Praktijk weerbarstiger dan theorie...’

Praktijkervaring:

- Als **aios** was ik (zeker in het begin) nog erg zoekende naar richting mbt mijn competentie ontwikkeling...
- Als **opleider** is het soms lastig om verbinding te krijgen/houden met aios...



'Praktijkervaring is meer dan theorie...'

Vraag feedback

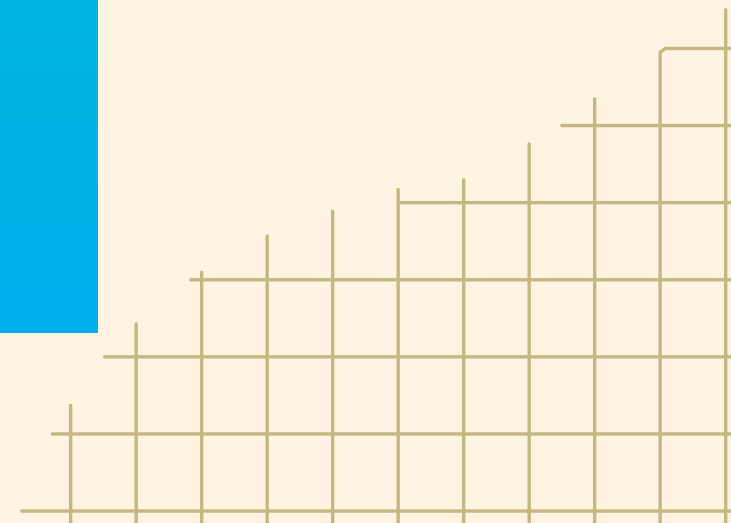
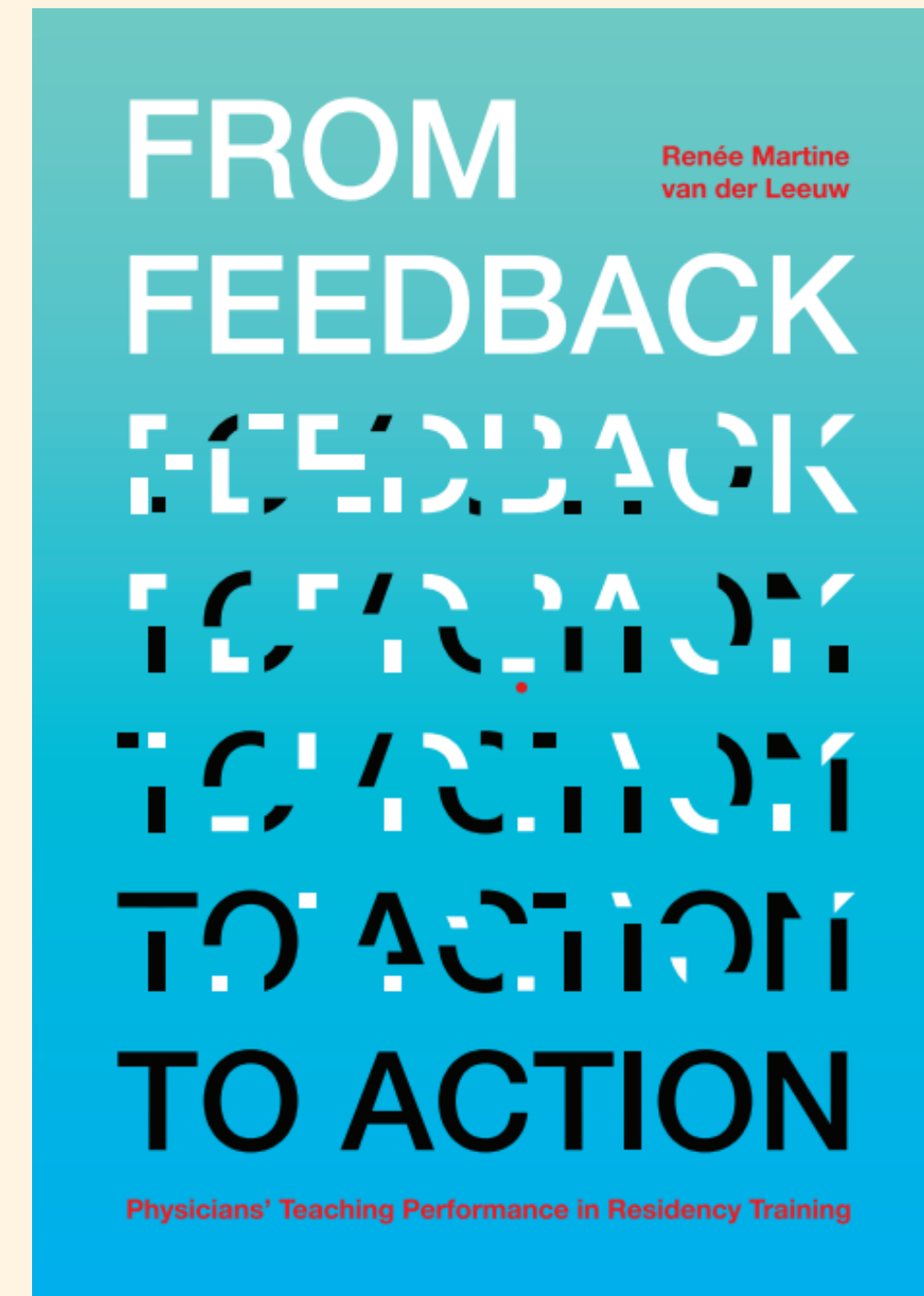
Praktijkervaring:

- Als **aios** was ik (zeker in het begin) nog erg zoekende naar richting mbt mijn competentie ontwikkeling...
- Als **opleider** is het soms lastig om verbinding te krijgen/houden met aios

Geef feedback

'Feedback is dus de oplossing...!?'

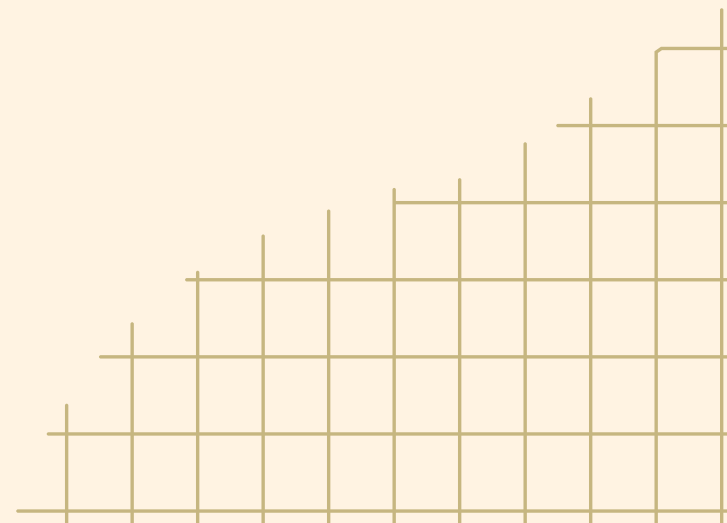
*'Feedback is een kadootje,
omdat het de kans biedt om
je verder te ontwikkelen'*



Wees een beetje mild...

Feedbackervaring uitwisselen

- **Opdracht:**
 - denk aan een voorbeeld rond feedback van afgelopen week/maand (30 sec)
 - wissel dat uit door een nieuwe verbinding te maken met iemand om je heen (2 minuten)



It's all about connection

- Wie had het gevoel van **verbinding**?
- Wie voelde iets van **mildheid** naar zichzelf/de ander?
- Wie deelde iets over wat goed ging?
- Wie deelde iets over wat niet goed ging?



3. feedback geven/ontvangen

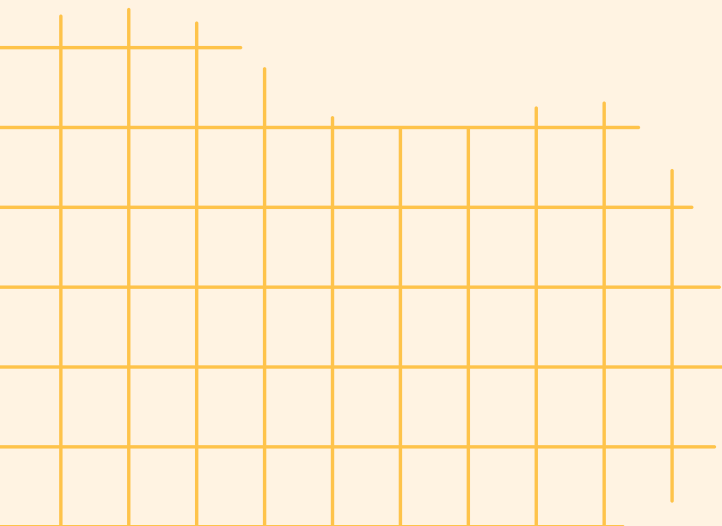


Goed/niet goed: positieve feedback en verbeterersuggesties

- hamburger
- pendleton
- 4 G's (gedrag, gevoel, gevolg, gewenst)

Verbetersuggesties aan opleiders gaf verbetering

van der Leeuw RM, Boerebach BC, Lombarts KM, Heineman MJ, Arah OA. Clinical teaching performance improvement of faculty in residency training: A prospective cohort study. Med Teach. 2016 May;38(5):464-70.



Feedback in de afgelopen 15 jaar



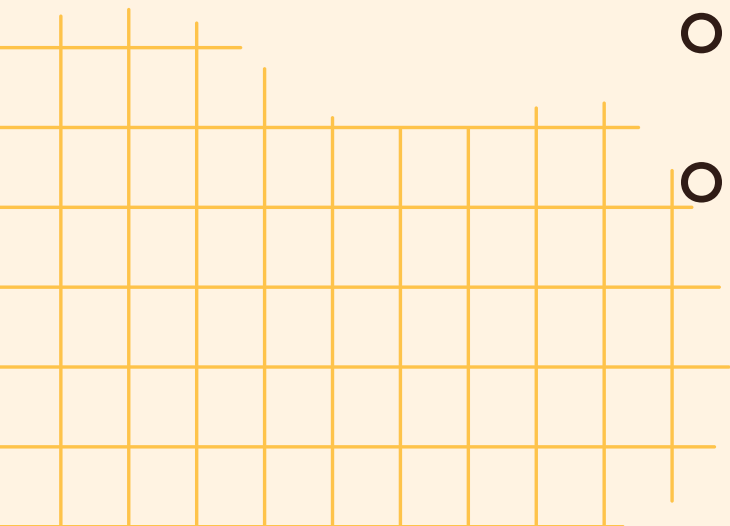
Promotietraject over feedback van AIOS aan hun opleiders

Aanname:

Investeren en ontwikkelen van betere kwaliteit van opleiding levert betere kwaliteit van zorg

Ontwikkeling in de feedback literatuur:

- optimaliseren van de feedback
- bredere blik op feedback
- feedback in context van werkplekleren



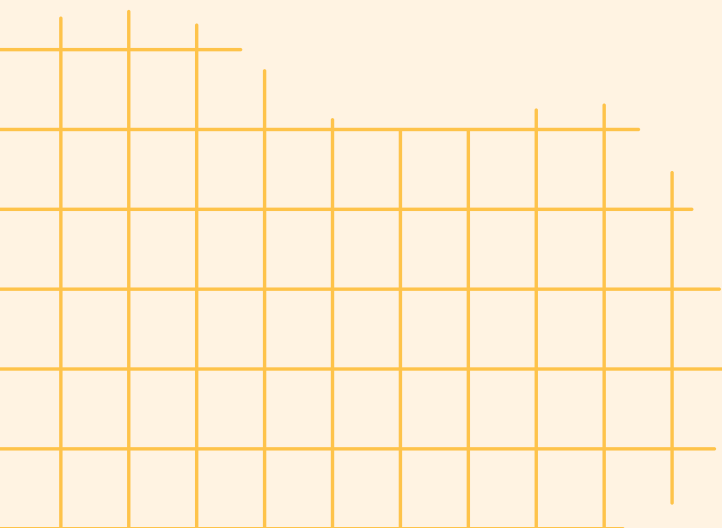
Optimaliseren van feedback



“Je zou zichtbaarder kunnen zijn in discussies in de grote visite, omdat je volgens mij goede input hebt waar we iets van kunnen leren, wat we momenteel missen”

- Subjunctive mood
- Gewenst gedrag
- Locatie of situatie
- Wat iemand kan doen
- Verwacht effect van de gedragsverandering

van der Leeuw RM, Schipper MP, Heineman MJ, Lombarts KM. Residents' narrative feedback on teaching performance of clinical teachers: analysis of the content and phrasing of suggestions for improvement. Postgrad Med J. 2016 Mar;92(1085):145-51.



Bredere blik op feedback

Feedback (positivisme)

Werkplekleren (sociaal constructivisme)

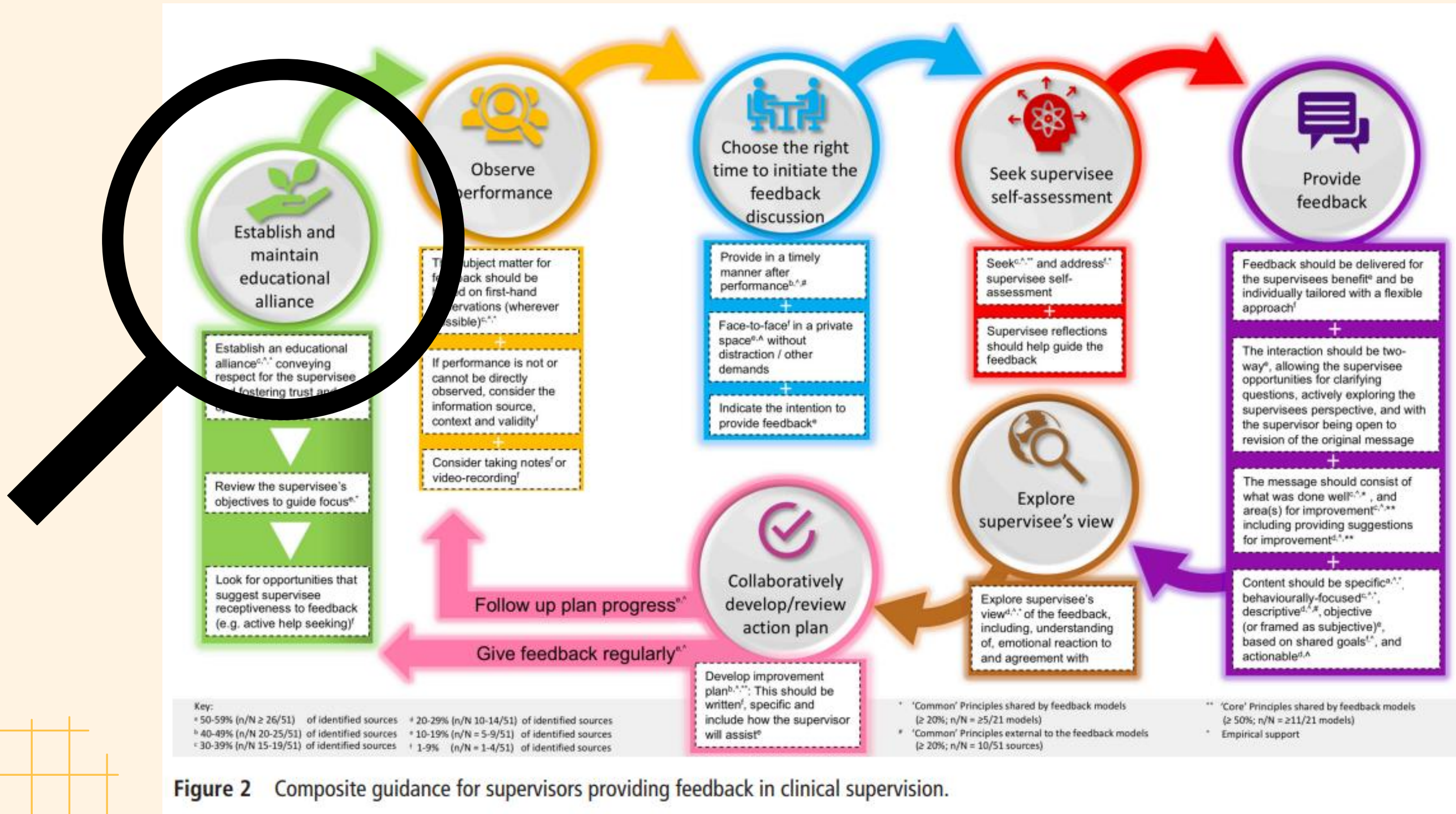
Verbreden van visie op feedback:
performance relevant information

- evaluaties/formulieren
- follow-up/interactie patiënten
- observeren van rolmodellen
- waar lig je wakker van?



van der Leeuw RM, et al. Broadening the Scope of Feedback to Promote Its Relevance to Workplace Learning. Acad Med. 2018 Apr;93(4):556-559.

Feedback in werkplekleren



Weallans J, et al. Guidance for providing effective feedback in clinical supervision in postgraduate medical education: a systematic review. Postgrad Med J. 2022 Feb;98(1156):138-149.

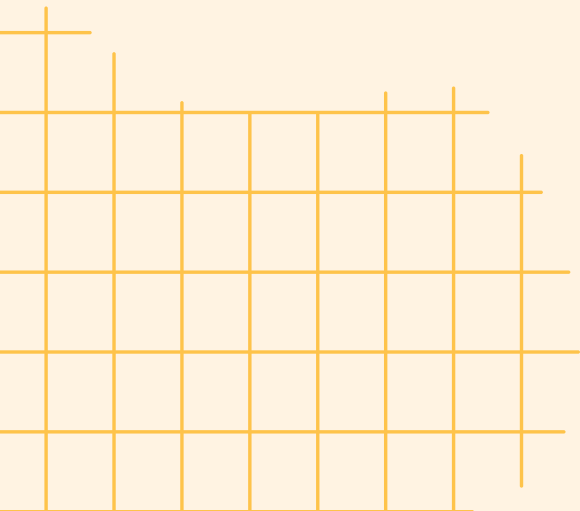
Welke feedback is meest leerzaam?



Perceptie van AIOS ouderengeneeskunde over wat feedback waardevol maakt in werkplekleren

- ‘Hoe’ feedback wordt gegeven is meer bepalend dan ‘wie’ feedback geeft.
- Er bestaan clusters van voorkeuren, maar aios’ kenmerken zijn daar niet aan gerelateerd.

van der Leeuw RM, Bouwmeester NH, Eva KW, Hiligsmann M, Teunissen PW. Residents' perceptions of what makes feedback valuable in workplace-based learning: A discrete choice experiment. Med Educ. 2025 Jun;59(6):606-614.





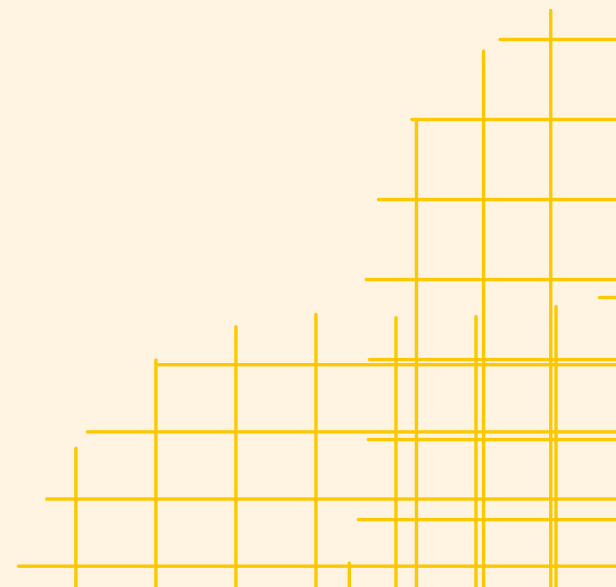
4. praktische tips

Hoe feedback geven:

- maak verbinding, gebruik feedup VOOR feedback
- hamburger/pendleton/4G's
- formuleer goede verbeteruggesties

Aan wie feedback vragen:

- neiging om supervisor(en) te vragen
- gemiste kansen:
 - de verzorgenden en verpleegkundigen
 - patiënt, naasten, multidisciplinaire collega's





Verzorging en verpleging

- **Waardevolle feedback die nu gemist wordt:**
 - Unieke blik op communicatie, samenwerken en professionaliteit
 - Signaleren patiëntbelangen
- **Belemmeringen voor het geven van feedback:**
 - Hiërarchie creëert terughoudendheid
 - Angst grenzen te overschrijden
 - Feedback pas na uitnodiging

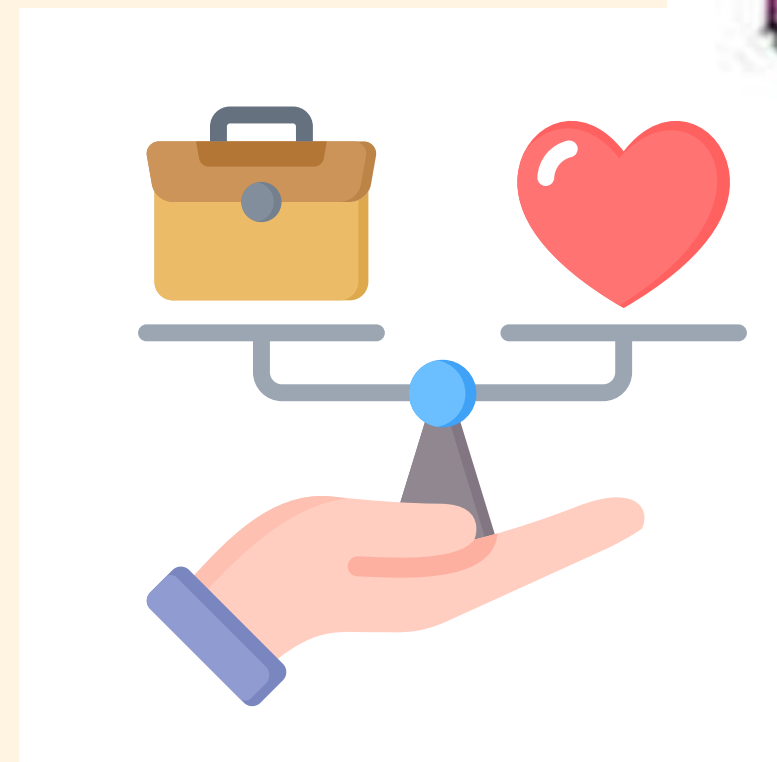
Bhat C, et al. Unobserved Observers: Nurses' Perspectives About Sharing Feedback on the Performance of Resident Physicians. Acad Med. 2022 Feb 1;97(2):271-277.



12 tips om meeste uit feedback te halen

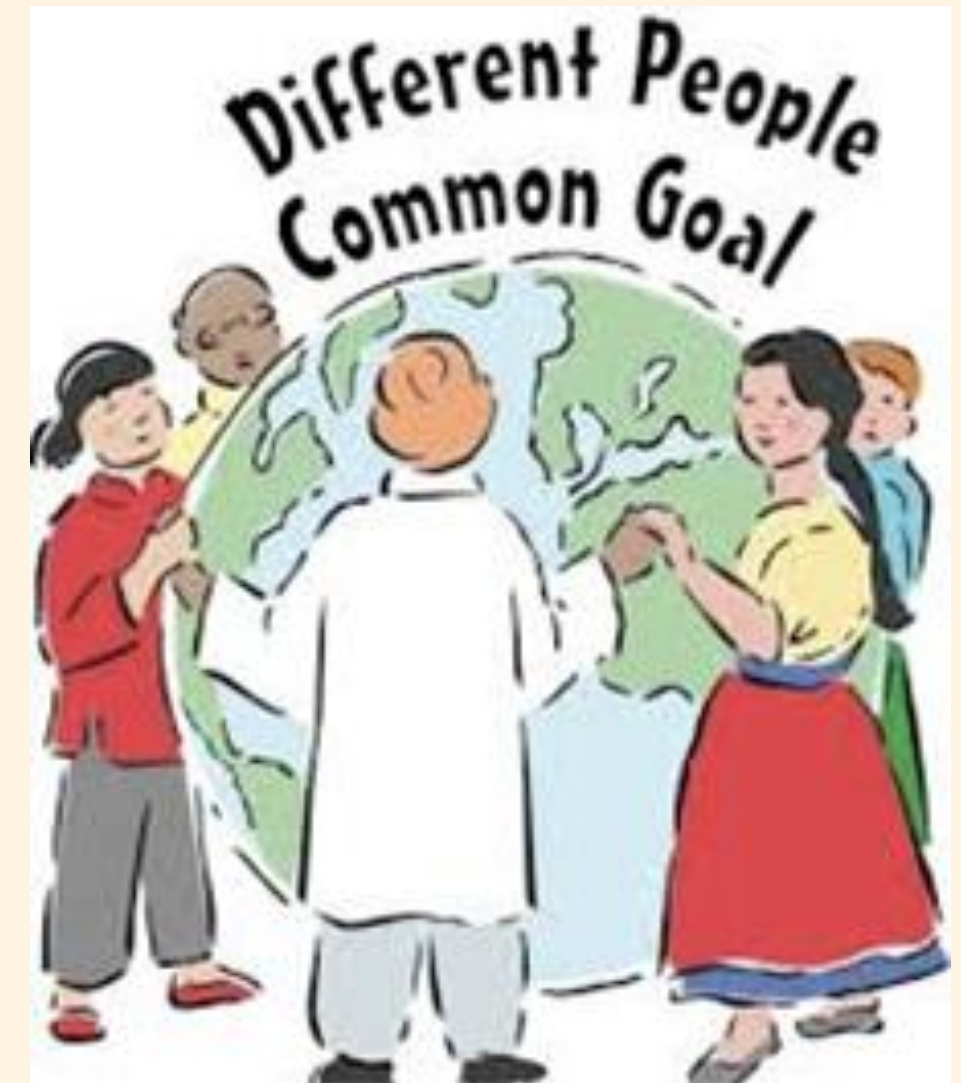
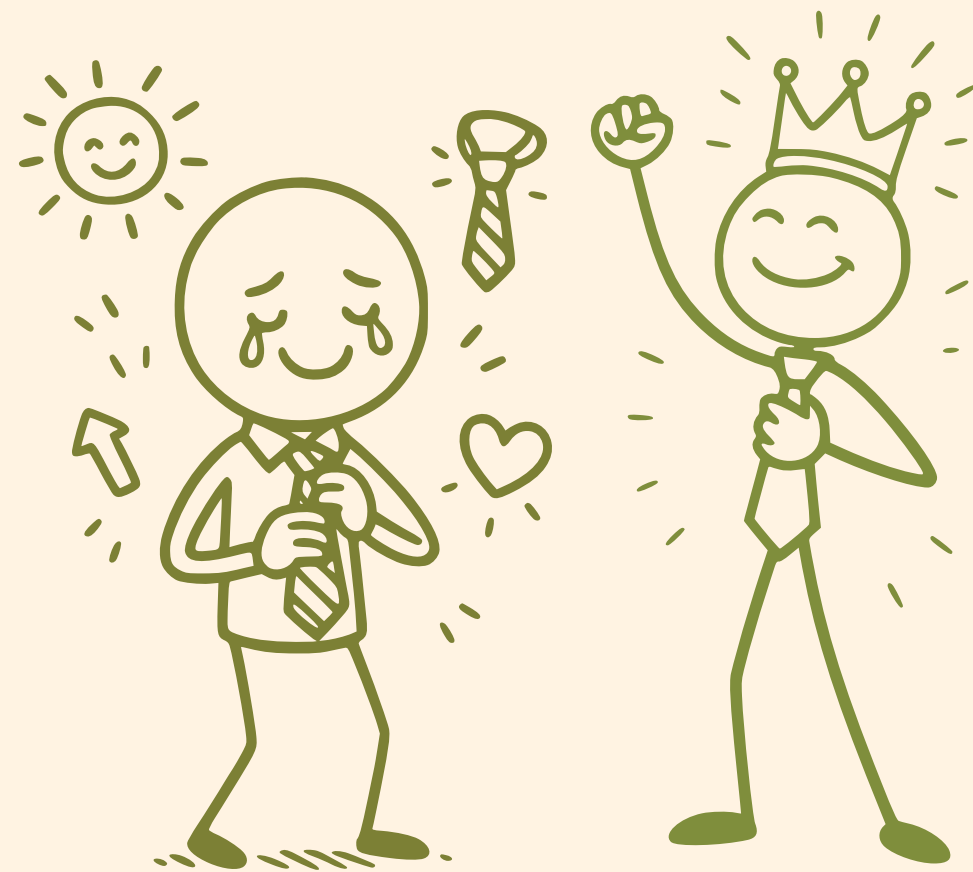


YOU HEARD,
BUT DID YOU
LISTEN?



van der Leeuw RM, Slootweg IA. Twelve tips for making the best use of feedback. Med Teach. 2013 May;35(5):348-51.

12 tips om meeste uit feedback te halen



I ♥ LEARNING

van der Leeuw RM, Slootweg IA. Twelve tips for making the best use of feedback. Med Teach. 2013 May;35(5):348-51.

12 tips om meeste uit feedback te halen



van der Leeuw RM, Slootweg IA. Twelve tips for making the best use of feedback. Med Teach. 2013 May;35(5):348-51.

4 stappen richting take to work messages

- 1.voeten omhoog
- 2.zelfdeterminatie theorie
- 3.feedback geven/ontvangen
- 4.praktische tips



TAKE TO WORK MESSAGES

It's all about connection:

maak **verbinding** door/voor het **uitwisselen** van waardevolle informatie en **feedback**

AIOS: vraag verzorging/verpleging om feedback

Opleiders: vraag AIOS om feedback

‘Kind, in het leven is het geven en nemen’



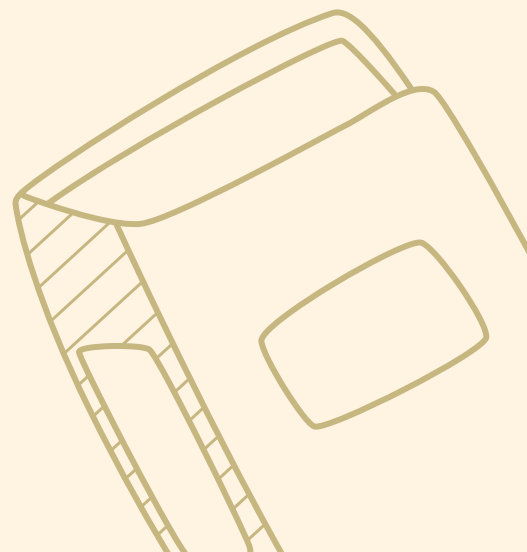


r.vanderleeuw@amaris.nl

18/11/25

DANK

Voor jullie aandacht en inzet om bij te dragen aan de verbinding
die zo kenmerkend en belangrijk is in de ouderengeneeskunde

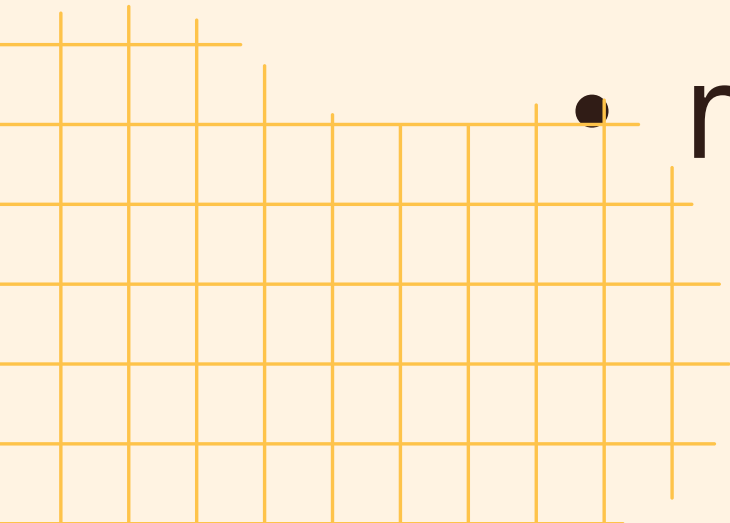
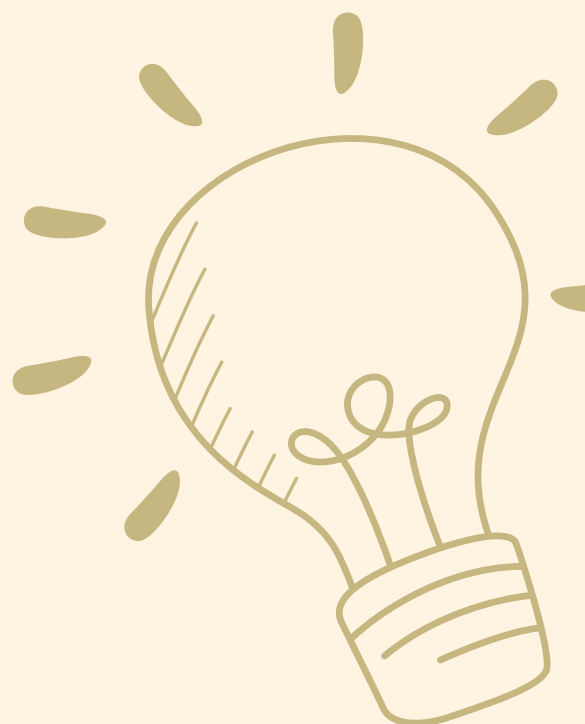


Feedforward

Nieuwe leerdoelen opstellen
Maar ook blik op de toekomst...

collegiale feedback

- aios → later als SO
- opl → rolmodel
- regionaal → interprofessioneel



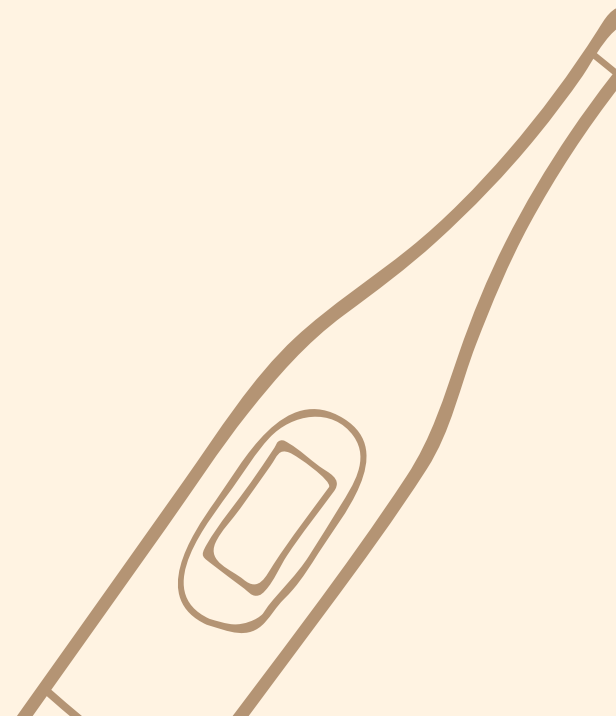
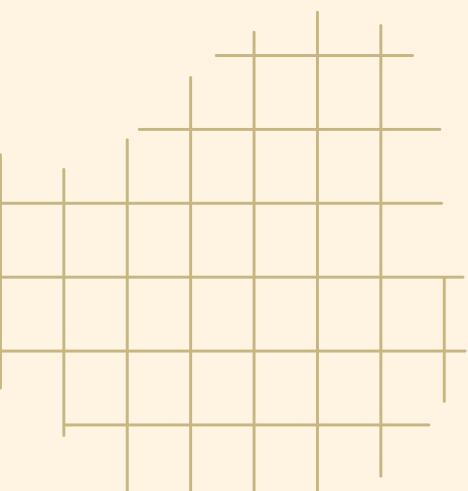
Opleidingsklimaat



Werkplekleren:

Hoe kijken we naar opleidingsklimaat?

- Meerdere tools:
 - opleider evaluaties
 - ZIVOK - zelfevaluatie instrument veilig opleidingsklimaat
 - DRECT - dutch residents educational climate test

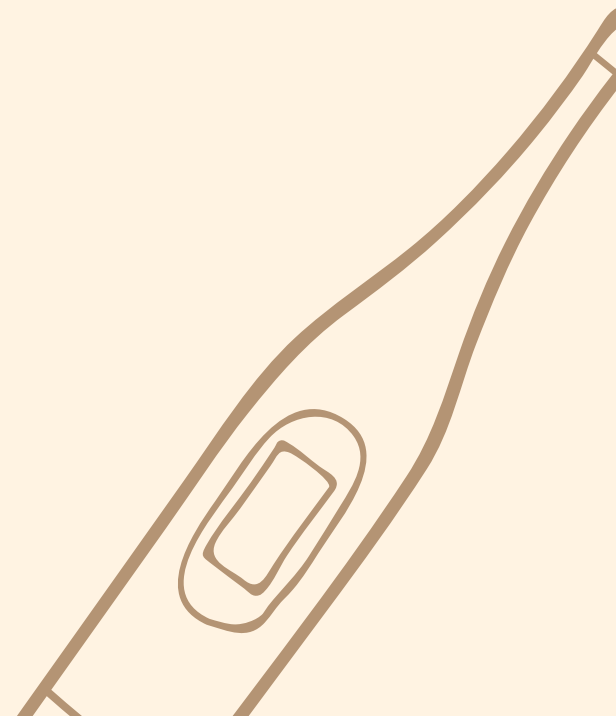
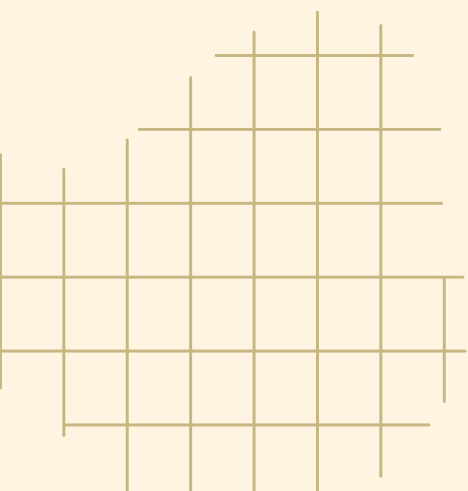




‘Het’ opleidingsklimaat

Hoe ziet ‘het’ opleidingsklimaat eruit op de afdeling?

- waarom niet breder uitvragen?
- waarom alleen de zorg in 360gr fb vragen?
- waarom niet meer de informele zorg betrekken bij opleiding?



Ramani S, Post SE, Könings K, Mann K, Katz JT, van der Vleuten C. "It's Just Not the Culture": A Qualitative Study Exploring Residents' Perceptions of the Impact of Institutional Culture on Feedback. Teach Learn Med. 2017 Apr-Jun;29(2):153-161.

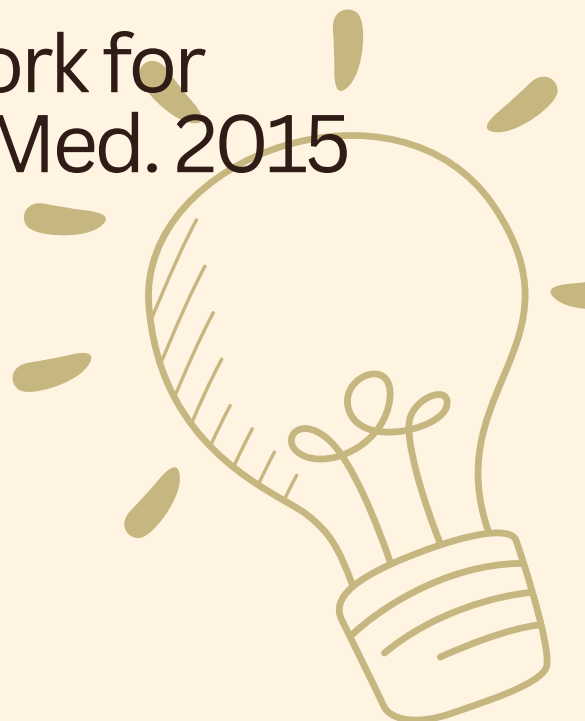
The theme labels are taken from direct participant quotes: (a) the cultural norm lacks clear expectations and messages around feedback, (b) the prevailing culture of niceness does not facilitate honest feedback, (c) bidirectional feedback is not part of the culture, (d) faculty-resident relationships impact credibility and receptivity to feedback, and (e) there is a need to establish a culture of longitudinal professional growth



Educational alliances



Telio S, et al. The "educational alliance" as a framework for reconceptualizing feedback in medical education. Acad Med. 2015 May;90(5):609-14.



Difficult feedback



Griffiths

Onze bevindingen benadrukten het tijdelijke karakter van het begrijpen van moeilijke feedback en daagden de verwachting uit dat leerlingen onmiddellijk moeten reageren en zich moeten inzetten voor vooruitgang. Leerlingen tijd geven om over feedback na te denken en de mogelijkheid bieden om verbinding te maken met persoonlijke en professionele netwerken kan de langlopende processen van betekenisgeving vergemakkelijken.

Griffiths L, Hilder J, Molloy E, Ryan A, Watling C. Time to Make Sense: Doctors' and Students' Experiences of Difficult Feedback. Perspectives on Medical Education. 2025; 14(1): 519–530.

