Huisartsen in opleiding als *near peer teacher*: perceptie en bewustzijn

Dr. Van Aert Indra

Dr. Verschueren Camille

Promotor: prof. dr. Wens Johan

Begeleider: dr. Schoeters Kristof

Master of Family Medicine

Masterproef Huisartsgeneeskunde Academiejaar: 2025 – 2026

Deze masterproef is een examendocument dat niet werd gecorrigeerd voor eventueel vastgestelde fouten. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van zowel de promotor(en) als de auteur(s) is overnemen, kopiëren, gebruiken of realiseren van deze uitgave of gedeelten ervan verboden. Voor aanvragen tot of informatie i.v.m. het overnemen en/of gebruik en/of realisatie van gedeelten uit deze publicatie, wendt u tot de universiteit waaraan de auteur is ingeschreven.

Voorafgaande schriftelijke toestemming van de promotor(en) is eveneens vereist voor het aanwenden van de in dit afstudeerwerk beschreven (originele) methoden, producten, schakelingen en programma's voor industrieel of commercieel nut en voor de inzending van deze publicatie ter deelname aan wetenschappelijke prijzen of wedstrijden.

Abstract

Context

Het merendeel van de huisartsen in opleiding (HAIO's) zal tijdens de opleiding worden ingezet als *near peer teacher*. Een HAIO moet zijn vaardigheden verder ontwikkelen volgens de zeven diverse rollen van de CanMEDS. *Near peer teaching* (NPT) situeert zich in verschillende rollen van de CanMEDS. De identificatie met de rol als *near peer teacher* is niet bij iedere HAIO aanwezig. Het wordt aanzien als iets wat men doet, maar niet als een professionele rol die men actief opneemt. Het actief opnemen van deze taak is belangrijk, omdat het bijdraagt tot de vorming als arts. Vooraleer je een rol actief kan opnemen, moet er bewustzijn zijn. Inzichten hierover zijn van nut om te de rol *near peer teacher* te kaderen binnen de opleiding huisartsgeneeskunde en te kijken hoe HAIO's het beste ondersteund worden in deze rol.

Onderzoeksvragen

Hoe kijken HAIO's naar hun professionele rol als *near peer teacher*?
Zijn HAIO's bewust bezig met hun rol als *near peer teacher*?

Methode

Allereerst werd er een literatuurstudie uitgevoerd naar studies die de definitie en ontwikkeling van een professionele identiteit in kaart brachten. Daarna werd er gekeken naar de meerwaarde van NPT voor HAIO's. Nadien werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd aan de hand van semi-gestructureerde focusgroepen. Er werden vier focusgroepen georganiseerd. De analyse gebeurde volgens een overwegend inductieve thematische analyse.

Resultaten

Uit de interviews blijkt dat HAIO's een zeer verschillende kijk hebben op hun rol als *near peer teacher.* Deze rol wordt beïnvloed door zowel tutee- als tutorafhankelijke factoren. Motivatie, betrokkenheid en een onderlinge klik met een stagiair speelden een cruciale rol, evenals de opleidingsfase van de *tutee*. Bij tutorafhankelijke factoren zijn persoonlijke interesse in onderwijs, tijdsdruk en emotionele belasting bepalend. Bij het in kaart brengen of ze bewust bezig zijn met hun rol als *near peer teacher* worden er drie groepen gedefinieerd, dewelke kunnen overlappen. Een eerste groep die bewust aan de slag gaat als *near peer teacher*. Een tweede groep die het nut ervan inziet om er bewust mee aan de slag te gaan, maar zich er nog niet klaar voor voelt. Een laatste groep die er niet bewust mee aan de slag gaat door gebrek aan ervaring of omdat ze het eerder een vanzelfsprekendheid vinden. Veel HAIO's gaven aan nood te hebben aan bijkomende ondersteuning of opleiding, voornamelijk rond vaardigheden omtrent feedback geven.

Conclusie

Er is een enorme diversiteit naar hoe HAIO's kijken naar hun rol als *near peer teacher.* Hun kijk op de rol wordt beïnvloed door verschillende tutee- en tutorafhankelijke factoren die we situeren binnen vier grote domeinen (aangeboren, individuele, relationele en maatschappelijke factoren). Het bewustzijn als *near peer teacher* varieert ook naargelang de ervaring en het persoonlijk belang dat de HAIO hieraan hecht. Er is vraag naar ondersteuning in hun rol als *near peer teacher* en omtrent aan de slag gaan met NPT.

Inhoudsopgave

Abstract **3**

1 Inleiding **6**

1.1 Onderzoeksvragen masterproef *7*

2 Literatuurstudie **7**

2.1 Onderzoeksvragen en onderzoekstrategie *7*

2.1.1 Samenvatting zoekactie 8

2.1.2 Resultaten zoekactie 8

2.2 Resultaten literatuurstudie *9*

2.2.1 Wat is professionele identificatie? 9

2.2.2 Hoe komt men tot professionele identiteitsvorming? 10

2.2.3 Waarom is *near peer teaching* (NPT) een meerwaarde voor HAIO's? 11

2.3 Besluit literatuurstudie *12*

3 Onderzoeksmethodiek **12**

3.1 Onderzoeksopzet *12*

3.2 Studiepopulatie *12*

3.2.1 Steekproefomvang 12

3.3 Verloop focusgroepen *13*

3.4 Methodiek analyse verzamelde data *13*

4 Resultaten **13**

4.1 Demografie *13*

4.2 Bewustzijn HAIO's omtrent near peer teaching *15*

4.2.1 Ervaring met *near peer teaching* 15

4.2.2 Bewustzijn 16

4.2.3 Beïnvloedende factoren 18

4.2.4 Emotionele beleving 19

4.2.5 Veilige omgeving creëren voor de *tutee* 19

4.3 Perceptie van professionele rol als near peer teacher door HAIO's *20*

4.3.1 Aanpak *near peer teaching* 21

4.3.2 *Near peer teaching* als maatschappelijke taak 22

4.3.3 Toekomstige noden 23

5 Discussie **24**

5.1 Sterktes en zwaktes studie *26*

6 Besluit **28**

7 Dankwoord **29**

8 Bijlage 30

8.1 Bijlage 1: draaiboek focusgroepen 30

8.2 Bijlage 2: presentatie focusgroep 33

8.3 Bijlage 3: informed consent 35

8.4 Bijlage 4: voorbeeld coderen 38

8.5 Bijlage 5: Goedkeuring Ethisch comité 40

8.6 Bijlage 6: Logboek Masterproef MaNaMa 44

Bronnen 47

1 Inleiding

Near peer teaching (NPT) valt onder de overkoepelende term *peer assisted learning*. *Peer assisted learning* betreft een gestructureerde leermethode waarbij deelnemers gezamenlijk leren en van elkaars kennis genieten. NPT is een leermethode waarbij de *near peer teacher* zich enkele jaren verder in de opleiding bevindt. Een bijkomend criterium is dat de *near peer teacher* geen professionele lesgever is. (1-3)

Het merendeel van de huisartsen in opleiding (HAIO's) zal tijdens de opleiding worden ingezet als *near peer teacher*. Eerder onderzoek in Vlaamse context omtrent voorgaande ervaringen met NPT toont aan dat reeds 68% van de HAIO's aan de slag gingen als begeleider van stagiairs, wat de meest voorkomende vorm van NPT is. (4) HAIO's zijn over het algemeen enthousiast om te functioneren als *near peer teacher*. Onderzoek toont dat 84% van de HAIO's aan de slag gaan als *near peer teacher* zien zitten. (5) In voorgaand onderzoek werd wel gezien dat er een sterke nood is aan opleiding. (5, 6)

De HAIO moet zijn vaardigheden verder ontwikkelen volgens de zeven diverse rollen van de CanMEDS. Meerdere van deze rollen omvatten competenties waar NPT aan kan bijdragen. Zo draagt NPT bij in de groei binnen de kerncompetentie '*scholar*'. Hierbij staat het aspect 'levenslang lerende' centraal, maar ook het informeren en begeleiden van patiënten, studenten en collega's. Bovendien bevordert NPT ook het ontwikkelen van de rol 'medisch expert' omdat HAIO's gestimuleerd worden om hun kennis te verdiepen. Ook communicatieve vaardigheden worden gestimuleerd, wat de rol 'communicator' ten goede komt. Als 'professional' worden *near peer teachers* zich bewuster van hun professionele verantwoordelijkheid wanneer ze anderen onderwijzen. Ze ontwikkelen een gevoel van verantwoordelijkheid voor de groei en ontwikkeling van hun collega's. NPT vergt een nauw samenwerkingsverband tussen de *near peer teacher* en de *tutees* (studenten geneeskunde). Dit draagt bij tot hun rol als 'collaborator'. Dit zijn slechts enkele voorbeelden van NPT binnen de CanMEDS. (4).

NPT is bovendien relevant. Ten eerste is dit voor de HAIO's, zoals hierboven vermeld, een goede manier om actief aan de slag te gaan met hun kennis. Ze trachten grondig inzicht te krijgen in verschillende onderwerpen, zodat ze deze kennis vervolgens kunnen overdragen aan de *tutees*. Dit gehele proces, vanaf de voorbereiding tot en met het begeleiden van de *tutee*, leidt tot toegenomen kennisverwerving en meer zelfvertrouwen bij de *near peer teacher*. Hall et al. (2018) stelde vast dat het aannemen van deze rol een toegevoegde waarde vormt op de arbeidsmarkt. (7) Ten derde beschrijven verschillende onderzoeken de positieve invloed van NPT op management-, communicatie- en coachingsvaardigheden.(8-13) Een laatste aspect is dat de *near peer teacher*s de ontwikkeling van de professionele identiteit van de *tutees* bevorderen. Dit zorgt voor een vlottere overgang van de academische wereld naar het professionele domein. (8)

Op heden starten er in Vlaanderen ieder jaar meer dan 1700 studenten aan de opleiding geneeskunde. (14) In alle Vlaamse universiteiten wordt tijdens de opleiding geneeskunde een verplichte huisartsenstage georganiseerd, hetzij in de bacheloropleiding, hetzij in de masteropleiding. Bij elke stageperiode is er nood aan goede begeleiding. Wright et al. (1997) deed onderzoek naar welke elementen van belang zijn voor afstuderende studenten geneeskunde om een arts als rolmodel te zien, hierbij zijn zowel persoonlijke kenmerken, klinische vaardigheden en de onderwijzende vaardigheden van belang. Enkele voorbeelden van persoonlijke kenmerken zijn de attitude van de arts, het medeleven van de arts voor zijn patiënten en hun familie, hun integriteit en objectiviteit. Enkele klinische skills zijn het enthousiasme in het werk, de interactie met patiënten en hun families, de kennis

over hun sterktes en zwaktes. Communicatievaardigheden, het kunnen uitleggen van moeilijke onderwerpen, het aanleren boeiend vinden, geduld hebben en niet-agressieve onderwijsstijl waren onderwijskenmerken die essentieel zijn om als rolmodel gezien te worden. (15) Wanneer een HAIO functioneert als een goed rolmodel dan heeft deze invloed op de ontwikkeling van de professionele identiteit en carrièrekeuze van de *tutees*. Dit leidt mogelijks tot meer interesse in de discipline huisartsgeneeskunde. (9, 16)

De identificatie met de rol als *near peer teacher* is niet bij iedere HAIO aanwezig. Identificatie of een identiteit is in de brede zin een weerspiegeling van eigenschappen, normen en waarden die mensen als belangrijk beschouwen. NPT wordt aanzien als iets wat men doet, maar niet als een professionele rol die men actief opneemt. Het is essentieel dat dit er komt omdat een aanzienlijk deel van de HAIO's tijdens hun opleiding ingezet zal worden als *near peer teacher*. Het actief opnemen van deze taak draagt bij de vorming tot arts gezien het een essentieel onderdeel is van de CanMEDS. (6, 17) Vooraleer je een rol actief kan opnemen, moet er bewustzijn gecreëerd worden omtrent de rol als *near peer teacher*. Bij de opstart van deze masterproef (academiejaar 2023-2024) kon een HAIO op vrijwillige basis een opleiding tot *near peer teacher* volgen. In academiejaar 2024-2025 was dit onderdeel ook te volgen binnen het keuzeonderwijs. Het grootste deel van de HAIO's kwam tot op heden niet in contact met deze opleiding. Hierdoor is het niet gekend hoe HAIO's kijken naar een rol als *near peer teacher* en hier bewust mee bezig zijn.

In deze masterproef werden focusgroepen georganiseerd om te exploreren hoe HAIO's kijken naar hun rol als *near peer teacher* en of ze bewust bezig zijn met deze rol. Hierdoor hopen we waardevolle inzichten te verzamelen die kunnen bijdragen aan de verbetering van het leerproces en de ondersteuning van HAIO's in hun professionele ontwikkeling als arts.

1.1 Onderzoeksvragen masterproef

- Zijn HAIO's bewust bezig met hun rol als *near peer teacher*?
- Hoe kijken HAIO's naar hun professionele rol/functie als *near peer teacher*?

2 Literatuurstudie

2.1 Onderzoeksvragen en onderzoekstrategie

Allereerst werd er een literatuurstudie uitgevoerd. Het doel was om te achterhalen wat professionele identificatie bij studenten geneeskunde inhoudt en hoe tot identificatie wordt gekomen. Deze literatuurstudie vormt de basis voor het opstellen van een vragenlijst die aansluit bij de stappen die studenten doorlopen om tot professionele identificatie te komen.

Volgende onderzoeksvragen werden geformuleerd:

1. Wat is professionele identificatie bij studenten geneeskunde?
2. Hoe komt men tot professionele identificatie bij studenten geneeskunde?
3. Waarom is *near peer teaching* (NPT) een meerwaarde voor HAIO's?

Voor de eerste twee vragen werd via PubMed een zoekopdracht uitgevoerd met de volgende MeSH-termen: ("Social Identification"[Mesh]) AND "Students, Medical"[Mesh]. Voor de derde

onderzoeksvraag werd gebruik gemaakt van een artikel aangereikt door de begeleider van deze masterproef. De initiële zoekopdracht werd op 9 december 2024 uitgevoerd en deze werd herhaald op 31 januari 2025. Er waren geen meta-analyses beschikbaar en slechts één *systematic review*, daarom werden alle *reviews* in *free full text* ook geïncludeerd. Alleen Engelstalige en Nederlandstalige artikels werden geïncludeerd, deze restrictie zorgde niet voor een beperking in aantal artikels.

Op publicatiedatum en onderzoekspopulatie werd geen beperking gezet. Alle geselecteerde artikels zijn opgebouwd volgens de IMRaD structuur.

Zo bekwamen we tien resultaten, waarvan zes resultaten werden geselecteerd op basis van titel en abstract voor de verdere uitwerking van onze literatuurstudie.

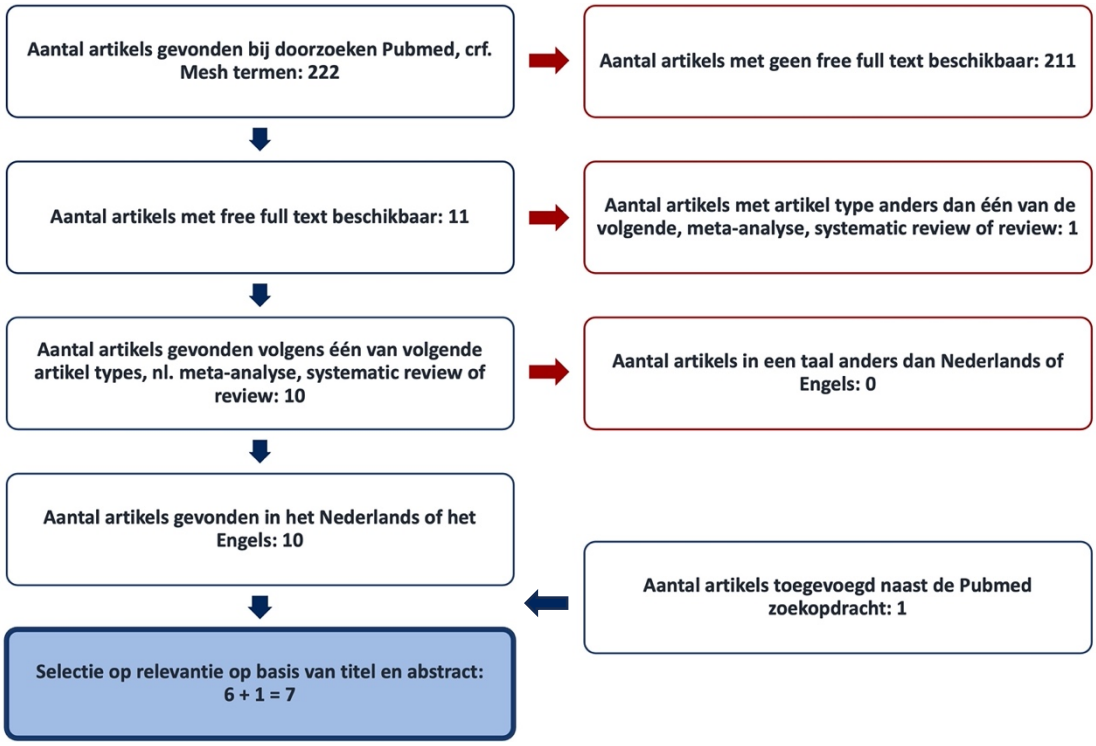
2.1.1 Samenvatting zoekactie

1. Pubmed search: ("Social Identification"[Mesh]) AND "Students, Medical"[Mesh]
2. Inclusiecriteria
    a. Artikel type: meta-analyse, systematic review, review
    b. Artikel beschikbaarheid: free full text
    c. Artikel taal: Nederlands, Engels
3. Exclusiecriteria
    a. Artikels niet opgebouwd volgens de IMRaD structuur

2.1.2 Resultaten zoekactie

De zoekstrategie op PubMed werd gedaan met volgende MesH-termen: "Social Identification"[Mesh] AND "Students, Medical"[Mesh]. Deze zoekopdracht zorgde voor 222 hits. Hierna werd gefilterd op *free full text*, hierna waren er elf artikels beschikbaar. Nadien werd gefilterd op meta-analyse, *systematic review* en *reviews*, zo bleven tien artikels over. Na uitvoeren van voorgaande selecties bleven er alleen artikels over die waren opgebouwd volgens de IMRaD structuur. Hiervan werden zes artikels weerhouden na screening via titel en abstract. Deze waren allen in het Nederlands of in het Engels. Eén artikel werd aangereikt door onze begeleider, dit werd ook toegevoegd aan de literatuurstudie.

Het aantal zoekresultaten in elk van bovenstaande fasen wordt afgebeeld in figuur 1.



Figuur 1: zoekactie literatuurstudie

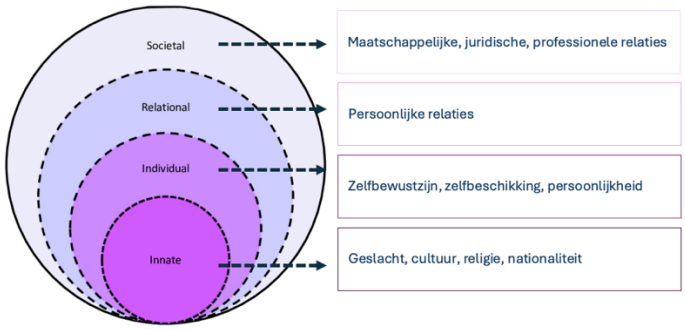
2.2 Resultaten literatuurstudie

2.2.1 Wat is professionele identificatie?

Uit onderzoek blijkt dat 68% van de HAIO's aan de slag gaat als *near peer teacher*.(4) De rol van een *near peer teacher* is een professionele identiteit die actief en bewust kan worden opgenomen. Vooraleer wordt nagegaan hoe HAIO's kijken naar hun rol als *near peer teacher* is het belangrijk om eerst te duiden wat een professionele identiteit inhoudt. Een professionele identiteit is het resultaat van een complex proces waarbij alles start vanuit het concept 'identiteit'. Identiteit wordt gekenmerkt als een weerspiegeling van kenmerken, overtuigingen, normen en idealen die individuen bezitten en als essentieel beschouwen. Hoewel de kern van iemands identiteit over het algemeen stabiel en duurzaam is, blijft een identiteit een dynamisch concept waarbij bepaalde elementen kunnen veranderen of een andere prioriteit krijgen naargelang de context en persoonlijke groei. (18) In de literatuur wordt dit veelal weergegeven door *Ring Theory of Personhood model* (RToP -model). Hierbij bestaat een identiteit uit vier domeinen:

- Aangeboren domeinen,
- Individuele domeinen,
- Relationele domeinen en
- Maatschappelijke domeinen.

Elk van deze domeinen bevat eigen waarden, overtuigingen en principes. (19-21)



Figuur 2: De vier ringen van het Ring Theory of Personhood (RToP) model (18)

2.2.2 Hoe komt men tot professionele identiteitsvorming?

Professionele identiteitsvorming is een complex, dynamisch en niet-lineair proces waarin een persoon actief reflecteert over ervaringen. Nieuwe ervaringen (*key events*) kunnen aansluiten bij (harmonie) of juist botsen (disharmonie) met bestaande overtuigingen binnen elk domein. Bij een nieuwe ervaring moet het individu vervolgens kunnen reageren en reflecteren waardoor er nieuwe inzichten worden verworven. Deze inzichten worden opgenomen in de reeds gevormde identiteit. De uiteindelijke uitkomst is een versmelting van de persoonlijke en professionele identiteit, waarbij opnieuw de *Ring Theory of Personhood* centraal staat. Een professionele identiteit ontstaat dus door de integratie van de kennis, vaardigheden, waarden en gedragingen eigen aan het beroep met iemands persoonlijke identiteit. (18)

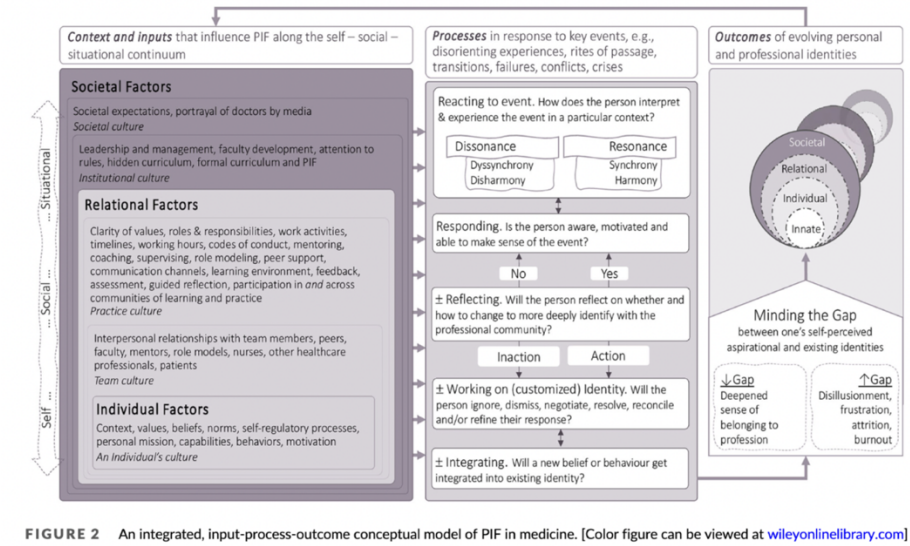


FIGURE 2 An integrated, input-process-outcome conceptual model of PIF in medicine. [Color figure can be viewed at wileyonlinelibrary.com]

Figuur 3: proces van professionele identiteitsformatie (22)

De verschillende waarden, principes en overtuigingen uit de vier domeinen van het RToP zullen bepalen hoe een persoon nieuwe gebeurtenissen ervaart en interpreteert. Dit proces is voortdurend in ontwikkeling en vereist gevoeligheid, motivatie en flexibiliteit om een bestaand kader te behouden of te veranderen. Met herhaalde cycli van dit proces ontwikkelt een individu steeds meer zelfbewustzijn. Naarmate de vaardigheid om het proces te doorlopen rijpt, reageren individuen met meer vastberadenheid op conflicten en versterken ze hun persoonlijke en professionele identiteit. (22)

Het ervaren van 'disharmonie' of een conflict is niet evident en daarom is het belangrijk dat er tijdens de opleiding geneeskunde aandacht is voor dit proces. Studenten moeten hierin worden ondersteund. In afwezigheid hiervan kunnen conflicten een negatieve spiraal veroorzaken als ze niet de correcte stappen van het proces doorlopen. Hierdoor kunnen studenten steeds minder motivatie hebben om nieuwe gebeurtenissen te interpreteren waardoor de groei van de professionele identiteit beperkt wordt. Ondersteuningsmaatregelen hierbij kunnen bijvoorbeeld zijn:

- mentorprogramma's,
- gestructureerde evaluaties over professionaliteit,
- loopbaanadvies voor de verschillende specialisaties,
- e.a. (22)

In de literatuur bestaan er verschillende vragenlijsten om te kijken of iemand een professionele identiteit heeft bereikt, maar tot op heden is er geen gouden standaard om dit te meten. (23)

2.2.3 Waarom is *near peer teaching* (NPT) een meerwaarde voor HAIO's?

De HAIO moet zijn vaardigheden verder ontwikkelen volgens de zeven diverse rollen van het CanMEDS-model. Meerdere van deze rollen omvatten competenties waar NPT aan kan bijdragen. Zo draagt NPT bij aan de ontwikkeling van de rol van 'scholar'. Deze rol omvat niet alleen het principe van levenslang leren, maar ook het delen van kennis met patiënten, studenten en collega's. Wanneer HAIO's stagiairs begeleiden, verdiepen zij hun eigen medische kennis. Het voorbereiden van lessen stimuleert een grondige verwerking van de leerstof en zet aan tot kritisch nadenken over de inhoud. Zo ondersteunt NPT de groei binnen de rol als 'medisch expert'. (4)

De interactie met *tutees* vereist duidelijke communicatie, actief luisteren en het vermogen om feedback te geven en te ontvangen. Door regelmatig deze vaardigheden te oefenen ontwikkelen HAIO's zich verder als 'communicator'. Als 'professional' voelen HAIO's zich medeverantwoordelijk voor het leerproces van hun jongere collega's en dragen actief bij aan een cultuur van gedeeld leren. (24)

De samenwerking tussen *near peer teacher*s en *tutees* bevordert ook de rol van 'collaborator'. Het lesgeven aan *tutees* vergt overleg waarbij samenwerking natuurlijk centraal staat. Dit bereidt de HAIO's voor op een multidisciplinaire samenwerking binnen het werkveld. Als 'manager' leert de HAIO bewust omgaan met tijd en prioriteiten. Het combineren van NPT met klinische verantwoordelijkheden vereist een goed timemanagement, waarbij zorg voor patiënten steeds voorop blijft staan. Ten slotte helpt NPT HAIO's om hun rol als 'health advocate' op te nemen door verantwoord om te gaan met hun kennis en invloed. Als *near peer teacher* brengen ze informatie over en hebben ze een voorbeeldfunctie waardoor ze indirect bijdragen aan patiëntveiligheid. (24)

Door bovenstaande bijdrage aan de verschillende CanMEDS rollen leidt NPT tot een groter gevoel van competentie en zelfvertrouwen op professioneel gebied. Opmerkelijk is dat verschillende studies een zelfversterkend effect van NPT beschrijven. *Near peer teachers* die reeds beschikken over een zekere mate van enthousiasme en zelfvertrouwen, engageren zich vaker spontaan. Tegelijkertijd blijkt dat net dit engagement hun motivatie en zelfzekerheid verder stimuleert. Bijkomend werd in een studie vastgesteld dat het aannemen van deze rol een toegevoegde waarde vormt op de arbeidsmarkt. (7) Ten derde beschrijven verschillende onderzoeken de positieve invloed van NPT op management-,

communicatie- en coachvaardigheden. (8-12) Een laatste aspect is dat de *near peer teacher*s de ontwikkeling van de professionele identiteit van de *tutees* bevorderen. Door op te treden als mentor vergemakkelijken ze de overgang van studenten naar artsen en dragen ze bij aan een sterke basis voor toekomstig professioneel functioneren.

2.3 Besluit literatuurstudie

In de literatuur is het duidelijk beschreven dat de ontwikkeling van een professionele identiteit een complex proces is waarbij bewustzijn een eerste belangrijke stap is. Zonder aanwezigheid hiervan is men immers niet in staat om een rol actief op te nemen en hierover te reflecteren. Als dit wordt geëxtraheerd dan kan de volgende vraag gesteld worden: Hoe kijken HAIO's naar de rol als *near peer teacher*? Zijn ze bewust bezig met hun rol als *near peer teacher*? Zien ze dit als een eenvoudige taak, een vanzelfsprekend onderdeel van het huisartsberoep of eerder als een aspect van hun professionele identiteit? Beschouwen ze zichzelf als opleiders en in hoeverre erkennen ze deze rol als iets dat ze actief kunnen opnemen? Deze vragen werden door het literatuuronderzoek niet beantwoord en vragen verder onderzoek.

3 Onderzoeksmethodiek

3.1 Onderzoeksopzet

Deze masterproef is een kwalitatief onderzoek. Er werden focusgroepen georganiseerd tijdens de seminaries van HAIO's in de provincie Antwerpen. Deze vonden plaats tussen 1 februari 2025 en 31 december 2025.

Dit onderzoek werd gunstig geadviseerd door het Ethisch Comité van het UZA en UA met Project ID 928141.

3.2 Studiepopulatie

INCLUSIECRITERIA

- HAIO's in fase 1, 2 of 3 welke deelnemen aan de seminaries
- Regio: Vlaanderen
- Taal: Nederlands

3.2.1 Steekproefomvang

Voor deze masterproef werd geopteerd voor een kwalitatief onderzoeksopzet aan de hand van focusgroepen. Er werden vier focusgroepen georganiseerd. De rekrutering van de HAIO's verliep via de stagecoördinatoren (STACO's). De STACO's werden gecontacteerd per e-mail. De gecontacteerde STACO's zijn persoonlijke contacten van de begeleider van deze masterproef. De focusgroepen werden georganiseerd tijdens de reeds geplande seminaries.

Om voldoende interactie en diepgang te waarborgen, werd gestreefd naar groepen van vier tot zes deelnemers. Omdat de bestaande seminariegroepen meestal groter waren (tussen de negen en veertien personen), was het plan deze op te splitsen in kleinere subgroepen. Dit om de kwaliteit en diepgang te kunnen behouden.

3.3 Verloop focusgroepen

Er werden vier focusgroepen georganiseerd tijdens de seminaries van de HAIO's. Eén van de onderzoekers trad op als moderator, de andere was begeleider. De focusgroepen werden auditief opgenomen met behulp van de dictafoon op een gsm. Nadien werden deze opnames getranscribeerd door de onderzoekers. Na het transcriberen werden de opnames vernietigd. De transcripties werden initieel bewaard op de computers van de onderzoekers, na afronden van de masterproef werden de transcripties bewaard op de Sharepoint van Universiteit Antwerpen (UA).

De focusgroepen verliepen volgens een vooraf vastgelegd draaiboek, met een vragenlijst op semigestructureerde wijze (bijlage 1). Voorafgaand aan de vragen, werd een korte inleiding gegeven over NPT, dewelke terug te vinden is in bijlage 2. Nadien werd de geïnformeerde toestemming mondeling toegelicht en werd deze ook schriftelijk bekomen (bijlage 3). Ook de demografische gegevens van de deelnemers werden verzameld. Deze gegevens werden ingescand en worden bewaard op de Sharepoint van UA.

Deelname aan de focusgroepen bood voordelen: het verruimde de kennis over NPT en faciliteerde een diepgaande dialoog tussen HAIO's onderling. Het enige nadeel was de benodigde tijd tijdens de seminaries. Om die reden werd de duur van de focusgroepen begrensd.

3.4 Methodiek analyse verzamelde data

In eerste instantie werd open gecodeerd, waarbij de data nauwgezet en dicht bij de oorspronkelijke tekst werd gecodeerd. Deze initiële codering gebeurde zonder gebruik te maken van een vooraf vastgelegd coderingsschema.

Vervolgens werden de gegenereerde codes door de onderzoekers gezamenlijk besproken en vergeleken, met als doel tot een gedeeld begrip en consistentie in de interpretatie te komen. Op basis van deze vergelijking werden de codes geclusterd in subthema's. In een daaropvolgende fase werden deze subthema's verder samengebracht in overkoepelende thema's, dewelke aansluiten bij de vooropgestelde onderzoeksvragen. In bijlage 4 werd een voorbeeld van de analyse bijgevoegd.

De analyse kan aldus worden gekarakteriseerd als een overwegend inductieve thematische analyse, waarbij inductieve en deductieve elementen werden gecombineerd.

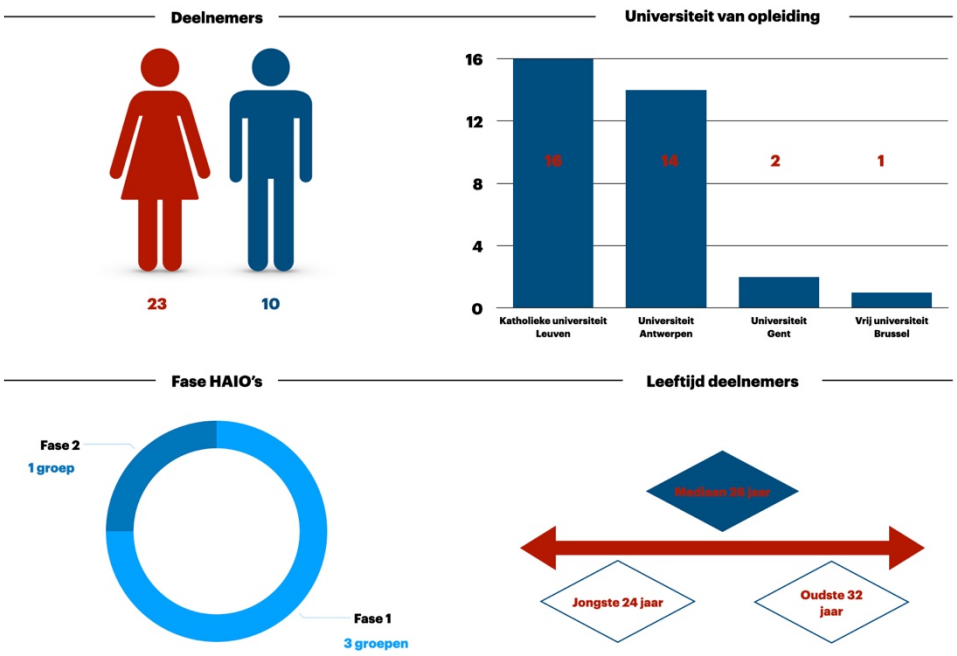
4 Resultaten

4.1 Demografie

In totaal namen er 33 HAIO's deel aan de focusgroepen, 23 vrouwen en tien mannen. De mediane leeftijd was 26 jaar, de oudste persoon was 32 en de jongste 24 jaar. Wat de opleidingsinstelling betreft, waren veertien HAIO's verbonden aan de UA, zestien aan de Katholieke Universiteit Leuven (KUL), twee aan de Universiteit Gent (UGent) en één aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB). Er vonden drie van de vier focusgroepen plaats in een fase één seminariegroep en één focusgroep vond plaats bij fase twee HAIO's.

Deelnemer	Focusgroep	Geslacht	Leeftijd	Fase	Universiteit
1	1	M	26	2	UA
2	1	V	27	2	UGent
3	1	M	27	2	UA
4	1	V	25	2	UA
5	1	V	26	1	UA
6	2	V	25	1	VUB
7	2	V	25	1	UA
8	2	V	26	1	UA
9	2	M	25	1	UA
10	2	V	26	1	UA
11	2	V	25	1	KUL
12	2	V	24	1	UA
13	2	V	32	1	UA
14	2	M	27	1	KUL
15	2	M	25	1	UGent
16	3	V	25	1	KUL
17	3	V	25	1	KUL
18	3	V	26	1	KUL
19	3	V	26	1	KUL
20	3	V	26	1	KUL
21	3	V	24	1	KUL
22	3	M	26	1	KUL
23	3	V	26	1	KUL
24	3	V	25	1	KUL
25	4	M	25	1	UA
26	4	V	25	1	UA
27	4	V	25	1	KUL
28	4	V	26	1	KUL
29	4	V	24	1	KUL
30	4	M	25	1	UA
31	4	M	28	1	KUL
32	4	V	27	1	KUL
33	4	M	26	1	UA

Tabel 1: demografische gegevens van de deelnemers van de focusgroepen



Figuur 4: demografische gegevens van de deelnemers van de focusgroepen

4.2 *Bewustzijn HAIO's omtrent near peer teaching*

4.2.1 Ervaring met *near peer teaching*

Iedere focusgroep startte met het bevragen of HAIO's al ervaring hadden met NPT. In de focusgroepen waren er meerdere HAIO's die aangaven reeds ervaring te hebben met het begeleiden van stagiairs. De hoeveelheid ervaring was sterk wisselend. Sommige HAIO's hadden eenmalig een stagiair begeleid, bij andere HAIO's was het een gewoonte om frequent stagiairs te begeleiden.

> *"Ik heb ook nog bijna geen ervaring mee. Ik heb één keer een stagiair gehad die één of twee uur bij mij heeft mee gevolgd omdat er een gat was. En nu hebben we een coassistent maar die is er nog maar sinds gisteren maar die komt normaal ook wel bij mij volgen." F3P8*

> *"Bij ons in de praktijk hebben we heel veel stagiairs, zeker iedere maand hebben we een stagiair, wie eigenlijk ook routinematig zeker één à twee keer per week bij mij meevolgen, dus ik kom daar heel veel mee in contact." F1P3*

Tijdens iedere focusgroep werd, onafhankelijk van de ervaring van de HAIO's, benadrukt dat hun ervaring als *near peer teacher* sterk varieerde naargelang de fase waarin de stagiair zich binnen de geneeskundeopleiding bevond.

> *"Ik heb twee keer iemand gehad die volgde, twee stagiairs. Eén keer een derdejaars geneeskunde, één keer een vijfdejaars en dat was een aantal uren op verschillende dagen. En ja dat was twee keer toch wel een iets andere ervaring. Vaak ook dat zij verschillende vragen stelde op andere niveaus waarvan je merkte één iemand zit veel verder in het traject en iemand anders zit echt nog in het begin van de opleiding. Ik vond dat wel een aangename ervaring eigenlijk. Gewoon om uzelf aan het denken te zetten, vaak stellen ze vragen waar dat je*

eigenlijk op het eerste gezicht niet bij nadenkt 'waarom doet je dit' of 'waarom dit?' en dan eigenlijk is dat zowel voor hen maar ook voor mezelf een meerwaarde om is te hebben." F4P5

Naast het begeleiden van stagiairs, waren er HAIO's die reeds aan de slag gingen als *near peer teacher* in een andere setting: begeleiden van terugkomdagen aan de UA, bijles geven, dissecties begeleiden en op de jeugdbeweging technieken aanleren aan nieuwe medeleiding.

Daarnaast waren er enkele HAIO's die geen ervaring hadden met NPT. Verschillenden hiervan gaven wel duidelijk aan hiertoe bereid te zijn. Ze voelden zich gemotiveerd om aan de slag te gaan als *near peer teacher*, enerzijds omdat het hen leuk leek, anderzijds omdat ze verwachtten dat het helpt om hun eigen hiaten te ontdekken en dus zelf bij te leren.

"Ik denk zowel voor de stagiair dat het een meerwaarde is om bij de HAIO te staan, omdat wij ook recenter van de schoolbanken komen, maar ook voor u als HAIO lijkt het mij een meerwaarde, omdat je door de stagiair, door iemand die meekijkt, ook wel een keer uit uw routine getrokken wordt of vragen krijgt waar je zelf nog nooit bij stil gestaan hebt, dus ook eens uw blinde vlekken ontdekt" F1P5

4.2.2 Bewustzijn

Wat betreft de bewustwording van de rol als *near peer teacher*, vallen de HAIO's in drie groepen onder te verdelen. Belangrijk hierbij is dat deze groepen elkaar kunnen overlappen.

Een eerste groep gaf aan bewust bezig te zijn met hun rol als *near peer teacher*. Bij de ene HAIO was dit bewustzijn aanwezig vanaf de eerste stagiair. Andere HAIO's gaven aan dat dit bewustzijn groeide naarmate ze meerdere stagiairs hadden begeleid. Sommige HAIO's gaven aan dat ze actief nadachten over hun aanpak als *near peer teacher,* ofwel op het moment zelf ofwel op voorhand.

"Ik kijk op dat moment zelf hoe ik dit ga aanpakken en dan denk je wel een beetje na over wat die stagiaire al kan en wat die nog niet kan, wat zou aangenaam zijn?" F3P4

Binnen deze eerste groep HAIO's waren er HAIO's die zich erg bewust bezighielden met hun rol als *near peer teacher* door eigen ervaringen in het verleden (bv. als stagiair tijdens het stagejaar). Ze hebben zelf ervaren wat een *near peer teacher* betekende voor hun ontwikkeling tot arts. Deze ervaring namen ze mee naar hun eigen strategie als *near peer teacher.* Bij de begeleiding leggen ze de nadruk op wat zij belangrijk vinden om mee te geven

"Ik denk dat ik heel hard gemerkt heb dat ik vanuit goede en minder goede ervaringen in mijn eigen stage en coassistentschap over HAIO's en assistenten die als near peer teacher werkten, dat ik vooral de goede versie wil zijn, dat als er iemand naast mij zit, dat die een heel veilig gevoel heeft en dat de het gevoel heeft dat hij hier kan bijleren" F1P2

Een tweede groep zei dat ze het belangrijk vonden om bewust om te gaan met hun rol als *near peer teacher*, maar ze voelden zich hier nog niet klaar voor. De meest voorkomende reden hiervoor was dat ze zich nog te onzeker en lerende voelen. Ze twijfelen aan hun bekwaamheid om iemand anders op te leiden. Dit kwam vooral terug bij de focusgroepen met fase één HAIO's. Het merendeel van de HAIO's gaf wel aan dat het begeleiden van stagiairs als een waardevolle, maar complexe ervaring aanvoelde. Complex omdat het niet evident is om informatie correct over te brengen, tijd te nemen om uitleg te geven en tegelijk een goed timemanagement te handhaven. Zeker als je zelf nog zoekende bent.

"Ik zou het zeker nu als HAIO wel moeilijk vinden, ik heb zelf nog geen stagiairs gehad, om zo balans te houden tussen uzelf teachende houden en het overbrengen. Ik deel wat dat HAIO 8 net zei van. Ik vond dat zelf ook verschrikkelijk om op een kruk te zitten heel de dag, maar zou het ook moeilijk vinden om zo in te schatten van wat dat die al kan of zelf wil doen of zo te corrigeren want ja ik ben zelf gewoon een persoonlijkheid van 'ahja is goed' 'goed gedaan'. Dus ik denk dat ik mij zo nog niet ervaren genoeg voel om zo echt het teachende deftig te kunnen overbrengen." F4P7

Ten slotte was er een derde groep HAIO's die aangaven nog niet nagedacht te hebben over hun rol als *near peer teacher.* Hiervoor waren verschillende verklaringen:

- Sommige HAIO's hadden nog geen stagiairs gehad. Ze vinden het wel een onderdeel van hun identiteit als arts om te onderwijzen.
- Anderen zien het begeleiden als een evidentie. Ze zien het als onderdeel van hun identiteit als arts, maar ze vinden het geen meerwaarde om bewust om te gaan met hun rol als *near peer teacher.*

Wel wordt ook in deze groep aangegeven dat ze de voordelen van NPT zien en openstaan om als begeleider aan de slag te gaan.

"Voor mij is het ook echt meer een evidentie dan dat ik er bewust mee omga. Alle hetzelfde als vriendelijk zijn, je denkt daar niet echt over na, dat is gewoon evident dat je dat doet. Dat vind ik ook met dit, ik heb daar nooit echt bewust over nagedacht, maar ik vind dat ook de normaalste zaak van de wereld." F1P1

Aansluitend bij groep drie waren er ook meerdere HAIO's die aangaven dat ze het spontane en intuïtieve aspect juist fijn vinden. Ze vonden het een meerwaarde dat ze niet actief moesten nadenken over hun aanpak. Ze handelen liever ad hoc, afhankelijk van de *tutee*. Dit wordt dan ook als positief ervaren, zodat ze het begeleiden niet overdenken. Eén HAIO benadrukte dat ze het belemmerend en drempelverhogend zou vinden om de rol van *near peer teaching* bewust op te nemen. Voor deze HAIO's is het een manier om zonder druk of verwachtingen met de *tutee* om te gaan.

"Ik ben mij daar eigenlijk niet zo erg bewust van. Het is niet dat ik daarbij heb stilgestaan van 'euhm ik moet hier echt iets gaan betekenen'. Ik ga gewoon mee met de flow en ik zie wel van ahja oke dit is misschien interessant om uit te leggen om samen te bekijken." F2H6

"Zijn er misschien onder jullie sommige die voor dat de stagiair bij hun kwam, daar al is over hadden nagedacht, van 'oke hoe ga ik dat hier aanpakken?" Moderator. "Eigenlijk niet. De stagiair kwam gewoon binnen dus ja. En dan zeg je 'zet u' haha en dan ja begint het gewoon. Dus eigenlijk gewoon daar wat in gerold. Ik denk dat dat niet slecht is want als ik te veel tijd zou hebben dan zou ik daar misschien inderdaad over beginnen nadenken van 'oei hoe ga ik dat doen, ga ik dat wel goed doen' en die. Dus ik vond dat goed zo eigenlijk." F4P8

"Ik weet niet of het klopt maar ik denk of het gebrek bewustzijn als ik dat mag zeggen, het gebrek aan bewustzijn, van die rol dat het juist iets toegankelijker maakt. Ik weet niet of dat dat per se een voordeel is om daar meer bewust mee bezig te zijn omdat je dan echt al actief meer in die rol van opleider zou vallen." F4P6

4.2.3 Beïnvloedende factoren

4.2.3.1 *Tutee* afhankelijke factoren

De mate waarin een HAIO bewust de rol van *near peer teacher* op zich nam, hing sterk af van de interactie met de *tutee*. De houding, motivatie en betrokkenheid van de *tutee* bepalen namelijk hoe actief de HAIO zich inzet als begeleider.

Allereerst werd de motivatie van de student aangehaald. In welke mate is deze gemotiveerd om bij te leren. Ze merken als de student proactief en gemotiveerd is, dit hen stimuleert om een onderwijzende rol aan te nemen.

> *"Ik denk dat dat sterk afhangt van wie de stagiair is die je bij je hebt op dat moment. Als je merkt dat die persoon erg gedreven is en open staat om door u begeleid te worden, dan gebeurt dat vanzelfsprekender dan bij iemand die minder geïnteresseerd lijkt." F1P4*

Ten tweede gaven HAIO's aan dat er nood is aan een onderlinge klik met de *tutee*. Als de klik ontbreekt, merkten ze op dat ze minder geneigd zijn om extra uitleg te geven.

> *"Ik merkte dat mijn rol als near peer teacher veranderde met hoe dat de tutee was omdat ik merkte van goh ja… Het was geen match. Dan merkte ik van oh dan heb ik minder zin om dingen uit te leggen terwijl ik dat initieel voor ik die kende echt zoiets had van 'oke ik ga die kei veel uitleg geven en geruststellen', maar ik merkte door zijn houding - dat ik heel onaangenaam vond - dat ik zoiets had van 'nee ik heb eigenlijk geen zin meer om dat te doen'. Dat uw houding wel kan veranderen afhankelijk van hoe dat de tutee is. Heb ik gemerkt." F2P8*

Ten derde werd aangegeven dat de opleidingsfase van de student mee bepaalt welke aanpak wordt gebruikt: wordt de stagiair geactiveerd of eerder begeleid in een meer passieve rol?

> *"Ik kijk op dat moment zelf hoe ik dit ga aanpakken en dan denk je wel een beetje na over wat kan die stagiaire al kan en wat die nog niet kan, wat zou aangenaam zijn. Dat bv een derde bachelor niet plots over moet gaan tot beleid bij de patiënt, dat is natuurlijk niet de bedoeling want dat dan kom ik niet echt professioneel over. Dus ik neem ook wel het perspectief van de patiënt wel een beetje mee." F3P4*

Ten slotte waren er ook affectieve factoren die bepalen of een HAIO bewust zijn rol als onderwijzer op zal nemen. Naast interesse spelen ook het enthousiasme en het engagement van de student een doorslaggevende rol in de motivatie van de HAIO.

4.2.3.2 *Tutor* afhankelijke factoren

Hoeveel waarde hecht de HAIO aan onderwijzen? Zo werd gezegd door meerdere deelnemers dat ze denken dat sommigen van nature uit aanleg hebben om te onderwijzen. Binnen deze groep waren er enerzijds HAIO's die oordeelden dat het dan minder belangrijk is om bewust na te denken over hun rol als *near peer teacher.* Anderzijds waren er HAIO's die aangaven dat NPT zorgt voor plezier, waardoor ze bewust omgaan met deze rol.

> *"Moderator: En in welke mate vind je dat belangrijk om al dan niet wel te doen, daar bewust mee bezig te zijn? Uhm, goede vraag. Ja ligt eraan denk ik. Hoe dat je zelf tegenover die rol*

staat, hoe belangrijk dat je dat zelf vindt. Als je daar veel waarde aan hecht dan denk ik dat je dat meer gaat doen." F2P6

Ten slotte werd meermaals aangegeven dat dit ook tijdsafhankelijk is. Hoe druk is het die dag en loopt men al uit? Zo gaf één HAIO ook aan minder tijd in het begeleiden te kunnen steken als deze zelf een (emotioneel) moeilijke dag heeft.

Eén van de HAIO's gaf aan dat hij het perspectief van de patiënt ook meeneemt, welke rol mag de stagiair in het consult aannemen van de patiënt.

4.2.4 Emotionele beleving

Ongeacht de precieze invulling van hun rol, ervaarden de HAIO's hun inzet als *near peer teacher* over het algemeen als positief. De onderlinge interactie werd omschreven als waardevol en tof, wat dikwijls bijdraagt aan een gezellige werksfeer met soms eens een grappige situatie.

"Ik vind dat wel heel tof. Ik heb daar altijd wel goede ervaringen mee. Ik laat die gewoon doen en dan kijk ik wel waar ze komen en dat vind ik dat wel grappig soms. Haha. Ik vind dat grappig hoe dat dingen uitdraaien of dingen werken soms. En dan kan je het beste corrigeren of teachen daarbij en ook gewoon samenwerken vind ik altijd heel tof. Dat maakt het echt wel leuk, wat afwisseling. Dus voor mij was dat wel echt een toffe ervaring. Naar de toekomst toe gaat dat er enkel op beteren denk ik." F4P9

Hoewel de eerste onderwijservaringen vaak als spannend werden ervaren, merkten veel HAIO's dat zij over meer expertise beschikten dan zij vooraf hadden ingeschat. Het succesvol overdragen van deze kennis gaf hun dan ook voldoening.

"Ik denk ook dat je die eigenlijk meer kunt bijbrengen dan je denkt. Wat P5 zo daarnet zei van: ik heb het gevoel dat ik het zelf nog allemaal niet goed kan en nog de verkeerde vragen stel en hoe ga ik hen dan niet aanleren? Ik denk dat soms ook, maar dan laat ik hen anamnese doen en dan denk ik: ja, oké, ik kan je toch nog wel iets bijbrengen. Ik had dat ook niet kunnen in hun plek in het traject, maar ik denk dat je dan misschien soms te klein gedacht hebt over jezelf en dat je toch wel al een heel pak meer kunt dan wat je soms denkt, volgens mij." F3P7

De keerzijde van *near peer teaching* was volgens de HAIO's vermoeidheid tegen het einde van de dag.

4.2.5 Veilige omgeving creëren voor de *tutee*

In alle focusgroepen kwam duidelijk naar voren dat HAIO's erg begaan waren met de ervaringen van hun stagiairs. Zij vonden het essentieel om een veilige leeromgeving te bieden. Hiermee wilden ze vooral de stress en de druk die bij de opleiding voorkomt, verminderen. Dit werd zeer frequent benadrukt in de verschillende focusgroepen.

"Dat is hetgeen wat we kunnen doen met ons arts zijnde en dan vooral om dat stuk angst en negatieve gevoelens dat je hebt gehad in je opleiding wat weg te kunnen nemen bij die mensen. Zo kijk ik het er meest naar. Naar de druk wegnemen, bij de druk die je zelf hebt gevoeld. Door zo een teacher te kunnen zijn, dat wat te kunnen wegnemen." F3P10

De HAIO's probeerden daarom toegankelijk te zijn. Ze wilden dat stagiairs zich vrij voelden om vragen te stellen. Omdat ze zelf nog niet zo lang geleden stagiair waren, begrijpen ze goed hoe het voelt om in die positie te zitten.

> *"Ik vind het superbelangrijk dat je toegankelijk bent. Dat denk ik wel dat ik dat uitstraal, of dat hoop ik toch alleszins, omdat ik dat heel belangrijk vind. Ook die veilige omgeving, door die toegankelijkheid, dat ik die zou kunnen creëren. Dat vind ik één van de belangrijkste." F1P5*

Daarnaast waren er enkele HAIO's dat het belangrijk vonden om zich kwetsbaar op te stellen. Ze lieten zien dat het niet erg was als je nog niet alles wist. Zo wilden ze de stagiair leren dat fouten maken een onderdeel is van het leerproces. Ook vonden ze het belangrijk om de stagiair vertrouwen te geven en gerust te stellen als er bezorgdheden naar boven komen. Kortom, ze probeerden hun stagiairs te behandelen zoals zij zelf behandeld wilden worden.

> *"Zij durfde haar kwetsbaarheid tonen en zij durfde zeggen van 'ja, ik ben nog aan het leren'. Gewoon kwetsbaarheid is zo hetgeen dat in mijn opkwam, dat ik daar heel fijn aan vond net omdat je zo dicht bij elkaar staat." F2P8*

4.3 Perceptie van professionele rol als near peer teacher door HAIO's

Tijdens de focusgroepen spraken de deelnemers meermaals in metaforen over hoe ze hun rol als *near peer teacher* zagen. Hoe ze naar deze rol kijken was erg uiteenlopend.

Sommigen zagen NPT als een opleidingsrol. Ze beschreven dit wel eerder als een opleidingsrol waarin ze tips en suggesties gaven, zonder dat dit echt gekoppeld was aan een formele opleiding. Ze beschouwden een formele opleiding als een gouden standaard, terwijl ze hun eigen rol eerder als vrijblijvend en ondersteunend zagen. Ze wilden laten zien hoe zij bepaalde zaken aanpakken. Die vrijblijvendheid wilden ze behouden omdat ze het ook niet als hun taak zagen om studenten op te leiden. Zij gaven aan dat niet van hen verwacht kan worden dat zij de rol van perfecte opleider vervullen. Dit omdat ze zelf nog in het leerproces zitten.

> *"Als je dan een opleider bent is dat echt zo uw taak om dingen aan te leren en ik denk dat dat dan als ik het nu tegen een stagiair zou zeggen dan zouden die zo zijn van 'ah oké dat is goed om te weten, ik zal het in mijn achterhoofd houden'. Terwijl als je het als praktijkopleider zou zeggen dan zouden die zo zijn van 'aha oké, ik moet dat nu in elke situatie dat zo voorkomt, moet ik dat medicament zo voorschrijven want mijn praktijkopleider doet dat ook zo'. Ik denk dat daar ook het verschil ligt. Dat het nu eerder tips zijn en suggesties zijn terwijl dat het dan bij een opleiding dan wordt dat echt gezien als de norm. Ik denk dat daar het verschil ligt." F4P4*

Iemand anders gaf aan zich als een 'mama' te voelen. Hiermee bedoelde de HAIO dat ze een zorgende rol wenst op te nemen ten opzichte van de *tutee*. Terwijl enkele andere HAIO's zich meer 'de grote zus of broer' voelen, waarbij ze durven tonen dat ze nog niet alles weten, maar wel samen op ontdekking willen gaan en hier en daar wat bij sturen. Hierbij benadrukten ze ook dat ze het belangrijk vinden om mee te geven aan de *tutee* dat er niet altijd één juist antwoord is binnen de geneeskunde. Een andere HAIO zag de stagiair eerder als een 'maatje', waarmee je wijsheden deelt en waarmee je goed kan communiceren.

"Uhm ja ik voel mij meer zowat een grote zus die ook nog niet goed weet wat ze aan het doen is, maar toch wel moeite wilt doen en ook laat zien van kijk dat is normaal dat je niet alles weet en het is normaal dat je dingen opzoekt. Eerder dat dan echt te zeggen 'ah die richtlijn zegt dat'. Allee zo samen, ik vind dat altijd ook wel belangrijk om samen te denken en na te denken en van 'wilt gij nog iets vragen, ben ik nog iets vergeten te' vragen'. Dus eerder dat dan echt dan echt te teachen." F2P5

"Ik vond dat heel leuk om te doen omdat je de beperkte wijsheden dat je hebt kan delen en je bent zowat meer een maatje ofzo. Dat voelt veel laagdrempeliger aan." F2P8

Anderen zagen stagiairs eerder als toekomstige collega's. Ze wilden hen laten proeven van het vak huisartsgeneeskunde.

HAIO's gaven ook aan dat ze de stagiairs vaak zien als hun gelijke. Ze beschouwden hen als gelijkwaardig. Eén van de HAIO's gaf ook aan dat ze merkte dat er geen machtsverhouding aanwezig was bij het begeleiden van een stagiair, dat vond ze fijn. Een andere HAIO gaf ook aan dat ze hoopt dit te behouden, dat ze nooit hiërarchisch zal overkomen.

Ten slotte zijn er HAIO's die zichzelf eerder zagen als 'steunpilaar'. Iemand bij wie ze terecht kunnen. Ze wilden vooral laten voelen aan de stagiair dat ze nog niet zo lang geleden in hun schoenen stonden.

"Voor mij toekomstige collega's meer ja zo wel. Zo kijken wat de job inhoudt enzo en wat collegiaal overkomen enzo en eens te proeven van te vak en die wat op te leren als beginnende collega dan eigenlijk." F4P9

4.3.1 Aanpak *near peer teaching*

In de focusgroepen werd ook duidelijk welke aanpak de HAIO's hanteerden bij aan de slag gaan als *near peer teacher.*

Zo werd regelmatig gezegd dat ze de wisselwerking tussen *tutee* en *tutor* belangrijk vinden. Een wisselwerking waarin ze van elkaar leren. Ze positioneerden zich niet als de 'alleswetende' arts, maar wel als een arts die een milieu creëert waarin ze samen nieuwe dingen leerden, zaken opzochten... De HAIO's benadrukten ook dat het belangrijk is om te tonen dat je als arts niet alles weet en dat je bij twijfel zelf ook bronnen raadpleegt.

Daarnaast probeerden sommige HAIO's de leerdoelen te bevragen. Dit kwam voornamelijk terug bij HAIO's die al meer ervaring hadden met NPT. Verder benadrukten de HAIO's dat er ruimte moest zijn om vragen te stellen en gaven ze op het einde van een consult of van de stagedag feedback indien mogelijk. Eén HAIO had voor zichzelf een standaard aanpak dewelke hij volgt bij het begeleiden van een nieuwe stagiair. Hij startte de dag met het bevragen van de leerdoelen, aangeven wat hij verwachtte en wat ze van hem konden verwachten tijdens de stage, met ook overlopen van dagindeling met voornaamste doel structuur te bieden aan de stagiair. Eén van de deelnemers gaf aan dat hij de rol van NPT vooral in het bredere aspect bekijkt binnen de CanMEDS. Als levenslang lerende arts moet je elkaar blijven stimuleren in je vak. Er moeten actief zaken worden bijgeleerd (bv. topics brengen tijdens een lunch). Dit zorgt ervoor dat je kan blijven ontwikkelen als arts.

"Goh, ik denk eigenlijk van wat alles wat ik meegeef kunnen ze maar oppikken en kan alleen maar bijdragen. Ik zie mij niet per se zo 'de degene die alles weet en ik zal het hier eens komen

vertellen', maar eerder van 'kijk stel maar vragen waar dat je wilt en doe maar wat dat we kunnen' en je leert elkaar ergens wel wat bij. Ja ik denk dat dat een soort wisselwerking is." F4P5

"Maar als je het wat breder bekijkt, ook meer collega's zo. Zo om de twee weken bv een lunch. Dat iemand iets voorbereid van nieuwe richtlijn ofzo. Dat je elkaar zo wat up-to-date blijft houden door een hele carrière. In plaats van enkel in je jongere relatie, maar ik kan mij inbeelden dat als je 60 bent je dat je ook niet meer elke dag al je richtlijnen vernieuwd en opzoekt dus dat is misschien ook wel een mooie manier om NPT in stand te houden." F3P5

4.3.2 *Near peer teaching* als maatschappelijke taak

Als we de rolbeleving breder benaderden, werd meermaals aangegeven dat NPT werd gezien als één van de taken van een arts.

Een deel van de HAIO's beschreef dat NPT geen verplichting moet zijn noch tijdens de opleiding, noch als toekomstig huisarts. Ze benadrukten de kracht van het vrijwillige aspect, zodat NPT vanuit een intrinsieke motivatie wordt uitgevoerd. Dit zou volgens hen de kwaliteit van opleiding positief beïnvloeden. Deze groep gaf ook aan dat de rol opleider geen vereiste hoeft te zijn om een *good clinical practice* uit te voeren.

"Ik denk dat dat beter is dat dat een vrije keuze blijft want de mensen dat dat heel graag willen doen en heel gemotiveerd voor zijn, dat zijn dan uiteindelijk ook de betere PO's en die stromen door naar de uiteindelijke 'peer teaching' om het zo te zeggen. Terwijl als je het iedereen een beetje gaat verplichten dan denk ik dat er veel goede gaan zijn, maar ook veel minder goede en ja." F4P4

"Ik denk ook wel dat het niet voor iedereen per se is weggelegd om die maatschappelijke rol op te pakken. Ik denk dat je een even goede arts bent als jij gewoon op uzelf focust en uw eigen ding doet zonder dat je een 'teacher' bent voor andere mensen dan niet. Dat is echt een keuze dat je zelf mag maken en of je dat wenst te doen of niet. Maar dat moet wel spontaan komen want als je je bijvoorbeeld verplicht ertoe voelt omdat te doen dan denk ik ook niet dat je die goede 'teacher' gaat kunnen zijn." F2P10

Bij een aanzienlijk deel hoorden we dan net het tegenovergestelde, dat NPT en het opleiden van artsen in opleiding een maatschappelijke verantwoordelijkheid is die je als arts moet opnemen. Dit om o.a. de continuïteit van zorg te verzekeren. Immers als niemand bereid zou zijn verantwoordelijkheid op te nemen voor de opleiding, dan gaan we niemand meer kunnen opleiden naar de toekomst toe. Sterker nog, ze gaven zelfs aan dat iedere arts een zekere basiscapaciteit nodig heeft om NPT te kunnen doen. Tegelijk waren zij zich er ook van bewust dat een verplichting om anderen op te leiden nadelig kan zijn en de kwaliteit van de opleiding kan verminderen. Iemand bekrachtigde ook de unieke leerervaring dat je kan bieden als HAIO omdat je nog zo dicht bij de stagiairs staat.

"Ik denk dat dat ook een beetje uw rol als arts is. Niet iedereen zal dat even graag opnemen of serieus nemen. Voor mij persoonlijk voelt dat aan alsof ik iets wil doen voor de maatschappij, maar ook wil doen. Dat dat wel gewoon beetje mijn taak is omdat ook te doen." F2P2

"Dan vind ik persoonlijk dat elke arts dat wel een beetje - uiteraard er gaan steeds verschillen zijn - maar ik vind dat een arts dat wel in zijn aard moet hebben omdat te willen doen. Want het meeste leer je nog altijd door dingen te zien of dingen te doen bij anderen. Dat vind ik hé. " F1P2

4.3.3 Toekomstige noden

Tijdens de focusgroepen werden ook nog de toekomstige noden van de HAIO's om aan de slag te gaan als *near peer teacher* besproken. Het viel op dat deze noden vaak spontaan ter sprake kwamen.

Doorheen de focusgroepen gaven veel HAIO's aan dat ze het nut van NPT erkennen. Tegelijk ervaarden ze het zijn van een *near peer teacher* ook wel uitdagend omdat ze merkten dat ze er weinig of niet toe opgeleid zijn. Hoewel enkelen aangaven dat deze rol vooral al doende wordt verworven, gaf de meerderheid toch aan dat extra begeleiding welkom is. Allen gaven ze zeer diverse antwoorden op de vraag welke vorm deze opleiding zou moeten krijgen. Er werden verschillende voorstellen aangehaald: onder de vorm van een cursus, een infofiche, een module op SOFIA (leerplatform HAIO's Vlaanderen), informatie over hoe ze feedback moeten geven kwam zeer frequent terug, een gesprek, lesmoment tijdens Manama huisartsgeneeskunde, ...

"Misschien kunnen ze zo op SOFIA, ik weet het niet, een module zetten ofzo. Iets vrijwillig, vrijblijvend ofzo. Dat dat dus voor degenen is die er dan in geïnteresseerd zijn, die dat nodig hebben. Waarin dan allemaal handvaten uitgelegd worden of zo. Of dat per se een training moet zijn." F3P4

"Een communicatieve les daarover om dat letterlijk te oefenen met bijvoorbeeld echt een rollenspel als jij bent de stagiair, ik heb dit bijvoorbeeld geobserveerd en hoe kan ik daar nu constructieve feedback op geven om dat echt te oefenen. Ik denk dat dat niet zo moeilijk kan zijn om daar 1 of 2 , tijdens het eerste jaar of tweede jaar HAIO traject, lessen over tussen te steken." F3P1

Een enkele keer zeiden ze dit al te organiseren tijdens de basisopleiding, anderen gaven aan dit te vroeg te vinden.

"Op zich gaat iedereen het wel moeten doen, toch? Het zou volgens mij ook niet slecht zijn om wel een training te doen. Jij zei daarnet van misschien niet eerder in de opleiding, want dat is alleen voor HAIO's relevant, maar als je specialist wordt, krijg je ook stagiair bij u. Misschien dat dat zelfs wel eerder in de opleiding al kan. Ergens op het einde van de basisopleiding, dat wel iedereen dat krijgt, want ik denk dat de meesten onder ons, allee niet alleen van de HAIO's, maar ook van de assistenten, ooit wel een stagiair bij zich zal krijgen."F3P7

Niet elke HAIO gaf aan duidelijke noden te hebben. Eén HAIO gaf kanttekening dat de kracht van het begeleiden van stagiairs juist in de spontaniteit zit, datgene wat je niet kunt aanleren. Volgens de HAIO zouden lessen hierover de spontaniteit wegnemen. Het ontbreken van vaste richtlijnen maakt NPT interessant, omdat je zo in uiteenlopende situaties terechtkomt en met verschillende mensen in contact komt.

5 Discussie

Near peer teaching (NPT) is een specifieke vorm van *peer assisted learning*, een gestructureerde methode waarbij studenten gezamenlijk leren en elkaars expertise benutten. Bij NPT treedt een student die al enkele jaren verder is in de opleiding op als lesgever. Een essentieel kenmerk hiervan is dat deze *near peer teacher* geen professionele docent is (1-3).

Dit onderzoek werd uitgevoerd omdat in voorgaande studies werd aangetoond dat *near peer teaching* voordelen heeft voor zowel de student als begeleider. Sterker nog, er werd gezien dat het merendeel van de HAIO's al fungeert als *near peer teacher* en zij die nog niet aan de slag zijn als *near peer teacher* wensten dit wel te doen in de toekomst. Het is echter nog niet geweten hoe HAIO's kijken naar deze rol. De gedachtegang achter deze rol is nuttig om te weten om zo HAIO's naar de toekomst toe beter te ondersteunen.

Deze masterproef bestudeert hoe HAIO's hun rol als *near peer teacher* zien. Bijkomend werd gekeken of de HAIO's bewust aan de slag gingen met NPT. Ten slotte werd er ook bevraagd of HAIO's nood hadden aan ondersteuning bij NPT en hoe ze deze ondersteuning zagen.

Rolbeleving HAIO's als *near peer teacher*

Bij het bevragen van hun rol ten opzichte van de *tutee* werd duidelijk dat HAIO's zichzelf een bepaalde rol toeschrijven. Wel werd gezien dat deze rol vaak verschillend is van HAIO tot HAIO. Zo zag de ene zich als 'opleider', terwijl de andere zich zag als 'mama' of 'zus'. Er werd ook meermaals aangegeven dat ze de rol een maatschappelijke taak vinden van een arts. Zij die zich als 'mama' of 'zus' wilden opstellen, probeerden vooral de stagiair gerust te stellen en te laten zien: 'ik weet wat je hebt meegemaakt'. In de studie van Chien et al. (2026) werd aan startende artsen een workshop NPT gegeven. In deze studie werd ook gerapporteerd dat NPT zorgt voor meer zelfvertrouwen en minder angst of stress bij de *tutees.* (25) Dit is wat de HAIO's in dit onderzoek hopen te bereiken door zich als 'mama' of 'grote zus' op te stellen.

The Ring Theory of Personhood, dewelke eerder in deze masterproef werd toegelicht, biedt een mooi kader om professionele identiteitsontwikkeling in kaart te brengen. Er kwamen in de focusgroepen geen expliciete kenmerken van het aangeboren domein naar boven in relatie tot onze onderzoeksvragen. Mogelijks komt dit doordat in het onderzoek de focus meer lag op het dynamische aspect van dit model.

In tegenstelling tot het aangeboren domein, zagen we het individuele domein sterker naar boven komen. Deelnemers gaven aan dat iemands persoonlijkheid bepaalt in welke mate zij een natuurlijke aanleg hebben om aan NPT te doen. Dit wordt geïllustreerd in hoe HAIO's naar hun rol gingen kijken door deel te nemen aan de focusgroepen, variërend van een 'bemoederende' aanpak tot een meer 'laissez-faire' houding. Opvallend is hoe de rolbeleving bij enkele HAIO's met meer ervaring veranderde door meer blootstelling aan NPT. Dit ging van een meer weloverwogen aanpak, tot toegenomen zelfvertrouwen om als begeleider aan de slag te gaan.

Vervolgens is er de relationele ring. Als het aankomt op NPT kan hier de dynamiek tussen student en begeleider getoond worden. Wat in dit onderzoek mooi naar voren kwam was het creëren van een veilige omgeving voor de student. Smith et al. (2024) bekrachtigt dat de informele relatie tussen een *tutee* en een *tutor* ervoor zorgt dat er een psychologische veiligheid wordt gecreëerd zodat *tutees* zich

veilig voelen om zich in oncomfortabele situaties te begeven. (26) Door eigen ervaringen in het verleden, goede en slechte, kwam bij HAIO's naar boven hoe hun eigen ervaringen invloed hebben gehad op wie zij willen zijn als arts en hoe zij als begeleider gezien willen worden. Rolmodellen hebben dus een bewezen, grote invloed op de ontwikkeling in een eigen identiteit. (21) Hierbij sluit aan dat het kon verschillen hoe HAIO's hun rol zien in verhouding tot de student. Sommigen willen erg dicht staan bij de student, anderen willen meer als een toekomstige collega gezien worden.

Als laatste is er nog de buitenste ring, het maatschappelijke domein. Hierin herkennen we van in de focusgroepen dat HAIO's het belangrijk vinden om studenten mee op te leiden om zorgcontinuïteit te voorzien. Ze zien dit als één van de kerntaken dat hoort bij arts zijn, net zoals beschreven staat binnen de rollen van de CanMEDS. Hierbij hinten sommigen naar de nood aan opleiding binnen NPT. Ze zien een meerwaarde in het krijgen van handvaten om sterker in hun schoenen te staan als *near peer teacher*. Deze bevinding werd reeds uitgebreid aangetoond in verschillende studies, waarbij wordt benadrukt dat tutoren een duidelijke nood ervaren aan ondersteuning op organisatorisch, pedagogisch en emotioneel vlak. Een gerichte opleiding met concrete handvaten draagt bij aan het vertrouwen van tutors in hun rol. (5, 10)

Bewustzijn omtrent NPT

Dit onderzoek toonde aan dat er drie groepen van bewustzijn zijn, dewelke met elkaar kunnen overlappen. Ten eerste was er een groep die aangaf bewust aan de slag te gaan als *near peer teacher*. Binnen deze groep waren er ook HAIO's die opvallend bewust omgingen met deze rol door ervaringen in het verleden, een veilige omgeving en toegankelijkheid creëren stond hier centraal. Ten tweede was er een groep die die bewust wensen om te gaan met de rol van *near peer teacher* in de toekomst, maar voelden zich momenteel nog te pril in opleiding. Dit sluit mooi aan bij een studie van Schumacher et al. (2019), in deze studie werd beschreven dat assistenten met meer klinische ervaring als bekwamer worden ingeschat om een supervisierol te vervullen. (27) Ten derde was er een groep die heel erg bewust omging met hun opleidersrol door ervaringen in het verleden, bij deze groep stond het creëren van een veilige omgeving en toegankelijkheid ten opzichte van de student centraal. Ten slotte was er een groep die nog niet had nagedacht over het bewust opnemen van hun rol als *near peer teacher,* de ene omdat ze nog niet in aanraking kwamen met NPT, de andere omdat ze het een evidentie vinden om aan NPT te doen. Hiernaast waren er studenten die het ondoordachte, intuïtieve juist een meerwaarde vinden. Dit in tegenstelling tot de resultaten in de studie van Vanhomwegen (2019) waarin gezien werd dat HAIO's die getraind worden in iets achteraf meer zelfvertrouwen hebben. (5) Deze studie sluit dan weer aan bij de AMEE Guide rond NPT, waarin het belang van structurele ondersteuning en training wordt benadrukt. (17) De voorkeur om deze rol intuïtief te benaderen is mogelijks een weerspiegeling van een onderliggend spanningsveld. Het kan dat HAIO's het bewust opnemen van deze rol als drempelverhogend zien omdat het een competentie is waarvan ze zich niet bewust zijn. Ze hebben hiervoor geen opleiding gehad, het is niet duidelijk afgelijnd. Het lijkt alsof een 'bewuste incompetentie' stress en angst zou kunnen veroorzaken bij HAIO's.

Bijkomend werden er bij de focusgroepen elementen aangegeven door de deelnemers die invloed hebben op hun bewustzijn. Zo speelt de inzet van de *tutee* mee, maar ook de persoonlijkheid van de HAIO en de beschikbare tijd. Dit is in overeenstemming met het onderzoek van Nelson et al. (2023), waarin het toebedelen van taken door hogerejaars assistenten aan jongere assistenten enerzijds

gebaseerd was op de vraag of zij de taak veilig konden uitvoeren, maar anderzijds vooral op de vraag of zij de taak tijdsefficiënt konden uitvoeren.(28)

Als we dan inzoomen op de ontwikkeling van professionele identiteit volgens figuur 3, zien we dat er een gelijkaardig proces wordt doorlopen bij de ontwikkeling als *near peer teacher*. Dit kan bewust of onbewust zijn. Meermaals kwam terug dat er een cruciaal moment is geweest dat invloed heeft gehad op hun ontwikkeling als *near peer teacher*. Dit kon een harmonisch moment zijn, zoals een fijne assistent tijdens het stagejaar. Evengoed kwamen disharmonische elementen naar boven die invloed hadden op hun identiteitsformatie, zoals eigen emoties op moment van begeleiding, tijdsdruk of een negatieve stage-ervaring. Wanneer deze cruciale momenten plaatsvonden was erg wisselend, van een ervaring tijdens hun jeugd op de jeugdbeweging, een ervaring als bijlesgever of een moment tijdens het stagejaar dat bij is gebleven. Steeds hing er een bepaalde emotie aan dit moment. Zoals plezierbeleving tijdens het bijles geven of zich onzeker voelen tijdens een stagejaar. Belangrijk was dat deze momenten ervoor hebben gezorgd dat HAIO's hebben nagedacht over wat zij willen betekenen als opleider ten opzichte van de student. Het waren vaak deze momenten die maakten dat HAIO's bewust hebben nagedacht over aan de slag gaan met NPT.

We zagen in dit onderzoek dat het dynamische van een identiteitsformatie steeds opnieuw naar voren komt. Deze identiteitsformatie was wisselend bewust en onbewust aanwezig. Desondanks kwam er frequent naar voren dat een formele of informele infosessie over hoe aan de slag gaan met NPT als een meerwaarde zou worden ervaren.

Toekomstige noden

Na uitvoering van dit onderzoek lijken de noden bij het praktische aspect van NPT te liggen. HAIO's leken zich snel te herkennen in een bepaalde rol die bij hen past als *near peer teacher.* Hierbij was het wisselend hoe HAIO's naar deze rol kijken. Gezien identiteitsformatie een dynamisch proces is dat op verschillende niveaus wordt beïnvloed, is dit logisch. Dit maakt ook dat de nood aan uitleg over NPT heel wisselend is. Wie in het verleden al professioneel bijles gaf, heeft mogelijks minder ondersteuningsnood dan iemand die nog nooit iemand begeleid heeft. Momenteel loopt er nog verder onderzoek naar de ondersteuningsnood van HAIO's (welk format, hoe uitgebreid, de inhoud ...). Wij moedigen dit vanuit deze masterproef dan ook ten sterkste aan dat dit onderzoek wordt verdergezet. Ons lijkt een vrijblijvende infosessie over het begeleiden van stagiairs tijdens fase één van de manama huisartsgeneeskunde alvast een meerwaarde op basis van de antwoorden tijdens de focusgroepen. Dit vooral om het bewustzijn aan te wakkeren en handvaten te geven om met NPT aan de slag te gaan. Uit eerder onderzoek bleek al dat dit bewustzijn een meerwaarde is, zodanig dat de HAIO inziet hoe persoonlijker ervaringen eigen handelen beïnvloeden. Door hier bewust mee om te gaan, kan ook vermeden worden om negatieve persoonlijke ervaringen een nefaste invloed hebben op hun ontwikkeling. (22)

5.1 Sterktes en zwaktes studie

Een zwakte van deze studie is het aantal deelnemers per focusgroep. Gezien het om een kwalitatieve studie gaat, met een semigestructureerd interview, wensten we per focusgroep ongeveer vijf personen te includeren. Dit om iedereen de mogelijkheid te geven om voldoende aan het woord te komen en om voldoende diepgang te creëren tijdens de focusgroepen. Echter was het ten slotte bij drie van de vier focusgroepen noodzakelijk om grotere focusgroepen te organiseren. Dit omwille van

tijdstekort om twee focusgroepen te organiseren tijdens één seminarie. Er werd gekozen voor één focusgroep met voldoende tijd, maar meer participanten, in plaats van twee focusgroepen met een beperkt aantal participanten. De grotere focusgroepen hebben mogelijks gezorgd voor sociaal wenselijk gedrag en mogelijks een dominantie-bias, waarbij meer uitgesproken, extraverte mensen meer naar voren komen tijdens focusgroepen en hun mening sterker naar voren brengen.

Een beperking van deze studie is het ontbreken van fase drie HAIO's in de steekproef. Hoewel het oorspronkelijke onderzoeksopzet ten minste één focusgroep per opleidingsjaar voorzag (met een totaal van drie tot vier groepen), bleek de inclusie van fase drie-HAIO's praktisch niet haalbaar. Ondanks het contacteren van de STACO's van alle fases, lieten de agenda's van zowel de onderzoekers als de derdejaarsstudenten geen gezamenlijk moment toe. Dit ook omdat de onderzoekers niet voltijds kunnen werken aan dit onderzoek. Daarnaast bleven enkele uitnodigingen aan STACO's onbeantwoord, waardoor de beoogde spreiding over alle fases niet werd gerealiseerd. Mogelijks heeft dit impact op de mate van ervaring met NPT waaraan de HAIO's reeds zijn blootgesteld. In fase drie is de kans groter dat de HAIO als *near peer teacher* aan de slag ging ergens tijdens de opleiding. Dit zou nog andere inzichten gegeven kunnen hebben.

Verder was het opmerkelijk dat binnen eenzelfde focusgroep vaak gelijkaardige opvattingen heersten over bepaalde thema's. Op basis van de focusgroepen is het echter moeilijk te achterhalen in welke mate dit wijst op een daadwerkelijk gedeeld perspectief of eerder beïnvloed werd door de groepsdynamiek. Het kan niet uitgesloten worden dat sommige deelnemers zich in een grotere groepssetting niet vrijuit durven spreken omdat ze bijvoorbeeld bang zijn voor andere meningen. Anderzijds kan het ook een mogelijke sterkte betekenen. Door de grootte van de groep kon er input van een groter aantal individuen worden verzameld.

Een sterkte van deze studie is dat we niet deelnemers zelf hebben gecontacteerd, maar wel hun STACO's. De HAIO's werden niet rechtstreeks gerekruteerd, maar werden uiteraard niet verplicht om deel te nemen aan de focusgroepen. Iedereen kreeg eerst een toelichting, waarna mondeling en schriftelijk de geïnformeerde toestemming werd bekomen. Door de niet-rechtstreekse rekrutering van deelnemers werd een selectiebias vermeden. De STACO's die werden gecontacteerd werden aangereikt door de begeleider van dit onderzoek. Dit geeft geen bias gezien er slechts zeer beperkte informatie werd doorgegeven aan de STACO. Verder is er geen correlatie tussen de STACO en de kijk van HAIO's op NPT.

Tijdens de focusgroepen gingen de onderzoekers wisselend aan de slag als moderator. Dit kan voordelen hebben, omdat de nadruk anders kan liggen afhankelijk van de moderator. Dit kan mogelijks meer inzichten gegeven hebben, langs de andere kant kan dit een meer wisselend verloop geven van de focusgroepen.

De transcripties werden initieel afzonderlijk gecodeerd. Initieel werd er open gecodeerd, dit hebben de onderzoekers apart gedaan. Deze coderingen waren bij het samenleggen zeer gelijkaardig. Nadien werden subthema's vastgelegd, dewelke ingedeeld werden onder de grote thema's, namelijk de onderzoeksvragen.

6 Besluit

In dit onderzoek werd gezien dat HAIO's hun rol als *near peer teacher* op een diverse manier invullen. Dit kon eerder professioneel (bv. collega) zijn, tot eerder relationeel en zorgend (bv. mama). Dit sluit mooi aan bij de literatuurstudie waarin werd gezien dat professionele identiteitsvorming een dynamisch proces is. De rolbeleving en het bewustzijn wordt sterk beïnvloed door persoonlijke kenmerken en ervaringen in het verleden. Zowel positieve als negatieve cruciale momenten hebben (onbewust) een invloed op de identiteitsvorming als *near peer teacher*.

Een deel van de HAIO's gaf aan bewust aan de slag te gaan met NPT, toch was dit niet bij alle HAIO's aanwezig. Er waren ook HAIO's die de rol een vanzelfsprekendheid vinden binnen hun takenpakket als arts. Verder kwam zeer vaak terug tijdens focusgroepen dat HAIO's erg bewust bezig waren met zich toegankelijk opstellen t.o.v. de *tutee* en het creëren van een veilige omgeving.

Bij vele HAIO's kwam wel naar voren dat een laagdrempelige infosessie rond NPT een meerwaarde kan bieden om het bewustzijn te versterken en handvaten te bieden alvorens ze aan de slag gaan als begeleider. Dit zou kunnen bijdragen aan meer zelfvertrouwen en een bewustere rolbeleving.

7 Dankwoord

Graag danken wij onze promotor prof. Dr. Johan Wens voor zijn vertrouwen en opbouwende kritiek bij de vele versies van de masterproef die de afgelopen drie jaar werden doorgestuurd. Bijkomend willen we ook dr. Kristof Schoeters bedanken om ons te begeleiden doorheen dit proces en zijn kennis over NPT met ons te delen.

Verder zijn we alle deelnemers van de focusgroepen dankbaar om enthousiast deel te nemen. Dit bracht interessante inzichten en dit was voor ons telkens een fijne samenwerking. Natuurlijk zouden er geen focusgroepen zijn zonder de STACO's die toestemden om tijd van de seminaries te geven aan de organisatie van onze focusgroepen.

Natuurlijk willen we elkaar ook bedanken, voor de fijne en zeer complementaire samenwerking de afgelopen drie jaar. Ten slotte zou het ook veel moeilijker geweest zijn om dit werk te verrichten zonder onze supporters aan de zijlijn, dus bij deze: bedankt lieve familie en vrienden.

8 Bijlage

8.1 Bijlage 1: draaiboek focusgroepen

Onderzoeksetting

- Situatie: Er wordt een focusgroep georganiseerd. De deelnemers zijn HAIO's van zowel fase 1, 2 als 3. De focusgroep wordt georganiseerd voor, tijdens of na één van de seminaries. Binnen één focusgroep zitten de HAIO's in dezelfde fase. De locatie van de focusgroep is diezelfde als waar hun seminarie plaatsvindt. In de focusgroep zal er initieel gekeken worden of er kennis is van het concept *near peer teaching* bij de HAIO's, maar het doel is om te gaan zien of HAIO's zich identificeren met hun professionele rol als *near peer teacher* en als ze dit doen hoe?

Onderzoekstaal - strategie

- Aantal focusgroepen: 3-4 (keuze omwille van beperking in de tijd)
- Aantal deelnemers per focusgroep: minimaal 5 en maximaal 8 deelnemers.
- De deelnemers zijn een typische samenstelling van HAIO's. Om dit te bekomen hebben we bewust gekozen om de focusgroepen te koppelen aan de seminaries. Zo zijn de deelnemers niet enkel die HAIO's die vooraf al kennis hebben gemaakt met *near peer teaching*.
- Beïnvloedende factoren
    - Bij grotere focusgroepen meer deelnemers, mogelijks minder tijd om iedereen aan bod te laten komen, langs de andere kant wel meer verschillende inzichten, meningen of ideeën.
    - Bij kleinere focusgroepen is er meer betrokkenheid.
    - Het onderwerp is niet gevoelig, er wordt geen schroom verwacht.

Praktische organisatie

- Deelnemers
    - De deelnemers van een focusgroep kennen elkaar via het seminariegroep.
        - De STACO's worden gemaild om te horen of er tijd en interesse is om een seminarie voor/tijdens/na een seminarie te organiseren.
        - Wij kregen enkele tips van onze begeleider Dr. Kristof Schoeters voor bepaalde STACO's te contacteren
    - De deelnemers zitten in dezelfde opleidingsfase. Keuze voor deze homogene groepen, zo is er geen nood aan kennismaking bij de deelnemers onderling.
- Locatie: op locatie van het seminarie, de focusgroep wordt georganiseerd voor/tijdens/na een seminarie, zo is er geen bijkomende verplaatsing nodig van de deelnemers.
- Materiaal: opname materiaal (gsm + reserve gsm)
- Catering: niet krakend eten, water
- Naamkaartjes: papier voorzien
- Moderator en observator: Indra Van Aert en Camille Verschueren

Ethisch comité

Ethisch comité werd reeds goedgekeurd.

GDPR

- Correspondentie enkel via schoolmail
- Wachtwoord op PC

Script semigestructureerde focusgroep

Algemeen

1. Verwelkomen deelnemers
2. Voorstellen moderator en observator
3. Voorstellen onderzoeksthema en doel
4. De gegevens worden enkel gebruikt voor wetenschappelijk onderzoek.
5. Informed consent toelichten en schriftelijk bekomen en demografische gegevens bekomen.
6. Spelregels
    a. Respect voor de privacy
    b. Opname gesprek, anonieme verwerking achteraf
    c. Geen goede of foute antwoorden
    d. Niet door elkaar praten: kwaliteit opname!
    e. GSM uitschakelen
7. Papier en pen uitdelen, zodat deelnemers bepaalde gedachten kunnen noteren > onderbreken voorkomen.

Vragenlijst

Deze vragenlijst is semigestructureerd, mochten tijdens de focusgroep bepaalde vragen reeds beantwoord zijn, dan zullen deze niet expliciet herhaald worden tijdens de focusgroep.

(!) aandachtspunten: Korte vragen, duidelijke vragen - Open vragen - Geen waarom vragen - Geen voorbeelden in de vragen - Moeilijkere vragen op het einde

Hoofdonderzoeksvraag masterproef

- Hoe kijken HAIO's naar hun professionele rol/functie als *near peer teacher*?
- Zijn HAIO's bewust bezig met hun rol als *near peer teacher*?

Vragenlijst focusgroep

- Ice breaker: welke ervaring hebben jullie al met NPT?
    - Indien reeds ervaring als *near peer teacher*:
        - Hoe vond je het om als *near peer teacher* aan de slag te gaan?
            - *Waarom voelt dat zo?*
            - *Kan je een voorbeeld geven?*
            - Hoe ervaarde je aan de slag gaan als *near peer teacher*?
                - Hoe ervaarde je je taak als begeleider van stagiairs?
                - Hoe kijk je naar je taak/rol als begeleider ve stagiair?
                - Hoe zou je deze taak omschrijven?
        - Merk je dat jouw rol als *near peer teacher* veranderd door verder in de opleiding te staan?
            - *Hoe komt dat?*

        - Op welke manier is jouw beleving als *near peer teacher* in de loop van de tijd veranderd?
            - *Hoe komt dat?*
    - Indien geen ervaring als *near peer teacher*:
        - Welke ideeën heb je over een eventuele functie die je zou kunnen opnemen als *near peer teacher*?
        - Wat maakt dat je hier zo over denkt?
        - En eventueel staven met een voorbeeld?
    - Wat roept de term *near peer teacher* bij jullie op?
        - Hoe kijk je naar deze rol?
            - Hoe zouden jullie jullie taak als *near peer teacher* omschrijven?
                - In welke mate ben je bezig met de rol als *near peer teacher* op te nemen?
- In welke mate vind je het belangrijk om de functie *near peer teacher* bewust/actief op te nemen?
    - Hoe draagt dit bij aan je professionele ontwikkeling?
    - Had je voor vandaag er al over nagedacht om deze rol/functie bewust op te nemen? *Waarom wel/niet? Hoe komt dat?*
        - Wat heb je hiervoor (om de rol bewust op te nemen) nodig?
            - *Hoe zou de universiteit, het ICHO, collega's ondersteuning kunnen bieden om deze rol meer bewust op te nemen?*
            - *Kan je hiervan een voorbeeld van geven?*
            - *Hoe zie je dit?*
        - Opmerking: hier een bewuste keuze om de initiële vraag niet als een open vraag te stellen.
    - Op welke manier zie je het zijn van een *near peer teacher* als onderdeel van jouw ontwikkeling tot huisarts?
        - *Waarom zie je dat zo?*
        - *Heb je hier een verklaring voor?*
        - *Vind je dat elke huisarts een near peer teacher moet zijn?*
    - *Wat is dat voor jullie 'bewust er mee bezig zijn?'*
- Hoe beïnvloedt jouw persoonlijkheid (je waarden, normen, overtuigingen, idealen, emoties, eigenschappen …) hoe je naar de rol van *near peer teacher* kijkt?
    - Welke aspecten van je persoonlijkheid helpen wel of niet bij jouw rol als *near peer teacher*?
        - *Kan je hier een voorbeeld van geven?*
- Afrondende vraag: Wenst iemand nog iets toe te voegen aan de focusgroep?

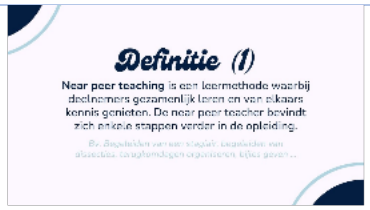
<u>Afsluiten focusgroep</u>

- Bedanken voor deelname
- Zeggen wat wij vonden van de focusgroep, vragen wat de deelnemers vonden van de focusgroep.
- Bij vragen zijn we beschikbaar via onze e-mail.
    - Camille.verschueren@student.uantwerpen.be
    - Indra.vanaert@student.uantwerpen.be

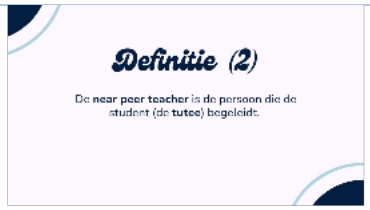
8.2 Bijlage 2: presentatie focusgroep



Goedemiddag, wij zijn Indra en Camille. Momenteel zitten wij in fase 2 van de MaNaMa huisartsengeneeskunde. Vandaag nodigen wij jullie graag uit om deel te nemen aan onze masterproef over *near peer teaching*. Indra/Camille zal vandaag de observator/moderator zijn.



Graag vertellen we jullie eerst iets meer over wat *near peer teaching* is. *Near peer teaching* is een leermethode waarbij deelnemers gezamenlijk leren en van elkaars kennis genieten. De *near peer teacher* bevindt zich enkele stappen verder in de opleiding. Enkele voorbeelden hiervan zijn, het begeleiden van een stagiair, terugkomdagen, bijles geven …



De *near peer teacher*, de onderwijzer, de begeleider is de persoon die de student (of *tutee*) begeleidt.



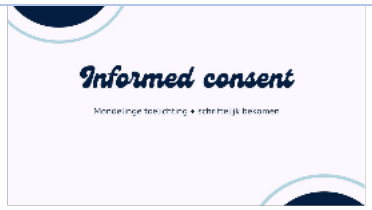
Het doel van deze focusgroep is om te kijken hoe HAIO's kijken naar hun rol als *near peer teacher*.

We gaan dus focussen op hoe jullie jullie rol als *near peer teacher* reeds hebben beleefd in voorgaande ervaringen, hoe kijk je naar deze rol.

Verder willen we van jullie te weten komen of jullie bewust omgaan met jullie taak als *near peer teacher*.

Tenslotte gaan we ook nog kijken hoe deze rol invloed heeft op jullie professionele ontwikkeling als huisarts, maar ook omgekeerd, hoe hebben bepaalde aspecten van je persoonlijkheid invloed op hoe je je rol als *near peer teacher* opneemt.

Rolbeleving: functie = collega, medestudent, vriend/vriendin, verplichting binnen opleiding als HAIO, onderdeel van mijn ontwikkelings als huisarts, onderwijzer ….



Voor we kunnen starten gaan we eerst nog het informed consent toelichten en bekomen. Op de papieren moeten jullie ook enkele demografische gegevens invullen. Graag benadrukken we nog eens dat al deze informatie enkel voor wetenschappelijke doeleinden zullen worden gebruikt.



Voor we van start gaan, maken we graag nog enkele afspraken met jullie.

1. Geen GSM gebruik tijdens de focusgroep, gelieve deze uit te schakelen.
2. 1 voor 1 elkaar aan het woord laten, dit is belangrijk voor de kwaliteit van de opname. Er bestaan geen goede of foute antwoorden. Er zal papier uitgedeeld worden, zodat je je gedachten eventueel kan noteren als je niet meteen aan het woord kan komen.
3. We hebben respect voor elkaar, er bestaan geen goede of foute antwoorden. Graag benadrukken we ook dat de antwoorden achteraf anoniem worden verwerkt.

Als er geen vragen meer zijn, dan kunnen we van start gaan.



Zeggen wat wij vonden van de focusgroep, vragen wat de deelnemers vonden van de focusgroep.

We vragen ook nog na of er nog vragen zijn?



8.3 Bijlage 3: informed consent

INFORMATIEDOCUMENT VOOR DE DEELNEMER

Titel van het onderzoek:

Hoe kijken HAIO's naar hun professionele rol/functie als *near peer teacher*?

Instelling:

Universiteit Antwerpen

Faculteit geneeskunde en gezondheidswetenschappen - Campus drie eiken

Universiteitsplein 1

2610 Wilrijk

Promotor:

Prof. dr. Johan Wens, Universiteit Antwerpen

Begeleider:

Dr. Kristof Schoeters, Universiteit Antwerpen

Onderzoekers:

Indra van Aert, Universiteit Antwerpen, indra.vanaert@student.uantwerpen.be

Camille Verschueren, Universiteit Antwerpen, camille.verschueren@student.uantwerpen.be

Contactpersoon voor informatie:

Indra van Aert, Universiteit Antwerpen, indra.vanaert@student.uantwerpen.be

Camille Verschueren, Universiteit Antwerpen, camille.verschueren@student.uantwerpen.be

Commissie voor Medische Ethiek:

Ethisch Comité UZA-UA

UZA, Drie Eikenstraat 655, B-2650 Edegem

Tel +32 3 821 38 97

Ethisch.Comite@uza.be

Beste deelnemer

U wordt uitgenodigd om vrijwillig deel te nemen aan de focusgroep als onderdeel van onze masterproef met betrekking tot de beleving van uw rol als *near peer teacher*. *Near peer teaching* valt onder de overkoepelende term peer assisted learning. Peer assisted learning betreft een gestructureerde leermethode waarbij deelnemers gezamenlijk leren en van elkaars kennis genieten. *Near peer teaching* is een leermethode waarbij de *near peer teacher* zich enkele jaren verder in de opleiding bevindt. Een belangrijk criterium is dat de *near peer teacher* geen professionele lesgever is. Een veel voorkomende vorm van *near peer teaching* is het begeleiden van een stagiair. In deze masterproef willen we te weten komen of huisartsen in opleiding bewust bezig zijn met hun professionele rol als *near peer teacher* en hoe huisartsen in opleiding (HAIO's) kijken naar hun rol als near per teacher.

In kader van onze masterproef vragen wij u of u wil deelnemen aan een focusgroep. Het doel van deze focusgroep is om waardevolle inzichten te verzamelen die kunnen bijdragen aan de verbetering van het leerproces en de ondersteuning van HAIO's in hun professionele ontwikkeling. Deze focusgroep zal ongeveer 60 minuten duren.

Deelname:
De deelname aan deze focusgroep is vrijwillig. Het al dan niet deelnemen aan deze masterproef heeft geenszins gevolgen voor de beoordeling van uw opleiding huisartsgeneeskunde. U kunt op elk moment besluiten om uw deelname te beëindigen zonder enige gevolgen.

Procedures:
Als u besluit deel te nemen, neemt u deel aan een eenmalige focusgroep van ongeveer 60 minuten. De sessie zal worden gemodereerd door Indra van Aert en Camille Verschueren en zal worden opgenomen voor analyse. De geluidsopnames zullen vertrouwelijk worden behandeld en alleen voor onderzoeksdoeleinden worden gebruikt.

Risico's en voordelen:

Er zijn geen bekende risico's verbonden aan deelname aan deze focusgroep. Mogelijks zijn er wel voordelen. Zoals de kans om te leren van de opvattingen en ervaringen van andere deelnemers. Dit kan bijdragen aan uw eigen ontwikkeling. Het delen van uw ervaringen kan ook waardevolle bijdragen opleveren voor de verbetering van de opleiding voor toekomstige huisartsen in opleiding.

Vertrouwelijkheid:
Uw persoonsgegevens worden strikt vertrouwelijk behandeld. De bescherming van de persoonlijke gegevens is wettelijk bepaald door de geldende wet- en regelgeving betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Dit betekent dat er nooit informatie wordt gedeeld vanuit de focusgroep aan andere focusgroepen en dat de rapportage van de resultaten steeds anoniem gebeurt.

Toestemming:
Door dit formulier te ondertekenen, bevestigt u dat u de informatie over de studie heeft gelezen en begrepen, en dat u akkoord gaat met deelname aan de focusgroep. U heeft het recht om op elk moment uw deelname aan het project te beëindigen, zelfs nadat u het toestemmingsformulier ondertekend heeft. U hoeft hiervoor geen reden te vermelden. Uw deelname aan de focusgroep zal dan niet verwerkt worden in de analyse. Met het bijgevoegde toestemmingsformulier wordt expliciet uw toestemming gevraagd voor uw deelname met in acht name van de bovengenoemde elementen. Er wordt gevraagd uw naam te noteren en te ondertekenen als u akkoord gaat.

TOESTEMMINGSFORMULIER

IN TE VULLEN DOOR DE HUISARTS IN OPLEIDING (HAIO)

Ik verklaar -op een voor mij duidelijke wijze- te zijn ingelicht over de aard, methode en doel van deze masterproef, de focusgroep en de geluidsopnames.

Als u het goed vindt om deel te nemen aan dit onderzoek, geeft u toestemming voor onderstaande elementen:

- ☐ Ik bevestig dat ik het informatieblad voor de deelnemer voor het bovengenoemde onderzoek heb gelezen en begrepen. Ik heb de gelegenheid gehad om de informatie te bestuderen, vragen te stellen en heb een bevredigend antwoord gekregen. Ik bevestig dat ik een kopie ontving van dit toestemmingsformulier.
- ☐ Ik begrijp dat mijn deelname vrijwillig is en dat het mij vrij staat zich op elk moment zonder redenen op te geven terug te trekken, zonder dat dit mijn wettelijke rechten aantast. In dat geval worden uw gegevens onmiddellijk gewist. Uw deelname aan de focusgroep zal dan niet verwerkt worden in de analyse.
- ☐ Ik begrijp dat onderzoeksgegevens die tijdens het onderzoek verzameld worden, bekeken kunnen worden door aangewezen personen van de Universiteit Antwerpen. Ik geef deze personen de toestemming om mijn gegevens in te kijken.
- ☐ Ik begrijp dat de resultaten van dit onderzoek zullen worden neergeschreven en gepubliceerd.
- ☐ Ik begrijp dat ik na de focusgroep kan vragen bepaalde informatie te verwijderen op voorwaarde dat dit meegedeeld wordt voor de start van de gegevensverwerking.
- ☐ Ik begrijp hoe audio-opnames gebruikt zullen worden in dit onderzoek. Met deze opname zal hoogst vertrouwelijk worden omgegaan. Ik geef de personen van het onderzoeksteam toestemming om mijn gegevens te zien. Het interview zal uitgeschreven worden, waarna de video-opnames vernietigd zullen worden.
- ☐ Ik begrijp dat persoonsgegevens steeds worden gepseudo-anonimiseerd.
- ☐ Ik geef toestemming om de citaten geanonimiseerd te gebruiken in het evaluatierapport, in een wetenschappelijke publicatie of bij de presentatie van de onderzoeksresultaten op conferenties.
- ☐ Ik begrijp hoe ik een bemerking of een klacht kan indienen.
- ☐ Ik stem ermee in om deel te nemen aan bovengenoemd onderzoek.

Gelieve voor deelname bovenstaande stellingen aan te kruisen.

Hierbij bevestig ik dat ik akkoord ga om deel te nemen aan de studie en met alle bovengenoemde elementen. Naam HAIO: Handtekening HAIO + datum:
Naam onderzoeker: Handtekening onderzoeker + datum:

8.4 Bijlage 4: voorbeeld coderen

Onderzoeksvraag (= groot thema): Hoe kijken HAIO's naar hun rol als near peer teacher		
Subthema's	**Codering**	***Quotes***
Rollen	De bijleerder, maar geen opleider, geen verplichtingen	*F4H4: Je kunt die wel dingen bijleren, maar het is niet per se dat je die opleidt. Ik denk dat dat nog altijd twee, … . Moderator: Je ziet dat niet als uw taak om bingen bij te leren? F4H4: Ja voila, je kan nog altijd zelf kiezen van 'dit ga ik tegen, bijvoorbeeld je schrijft iets voor en dan je achteraf zeggen van ik heb dit specifiek voorgeschreven in dit geval omdat …' en dan kan je dat als leuk weetje overbrengen, maar als je dan een opleider bent is dacht echt zo uw taak om dingen aan te leren en ik denk dat dat dan als ik het nu tegen een stagiair zou zeggen dan zouden die zo zijn van 'ah oke dat is goed om te weten, ik zal het in mijn achterhoofd houden'. Terwijl als je het als praktijkopleider zou zeggen dan zouden die zo zijn van 'ahja oke, ik moet dat nu in elke situatie dat zo voorkomt, moet ik dat medicament zo voorschrijven want mijn praktijkopleider doet dat ook zo'. Ik denk dat daar ook het verschil ligt. Dat het nu eerder tips zijn en suggestief terwijl dat het dan bij een opleiding dan wordt dat echt gezien als de norm. Ik denk dat daar het verschil ligt.*
Rollen	De bijles gever, dicht bij de stagiair staan	*F4H8: Ik denk gewoon met voorbeelden: iemand dat bijles geeft, of iemand zoals stagiair-HAIO. Zo proberen iets te leren aan iemand dat niet zo ver, alee, die achter staat in de opleiding om het zo te zeggen.*
Rollen	De 'hands on' aanpakker	*F4H5: een heel hands on leerproces, dat je van heel dichtbij van merken 'wat houdt het effectief juist in', dat is bijna gewoon echt proeven van wat is het wat de teacher doet, ik denk dat dat een belangrijke rol is.*
Rollen	De hulpgever, staat ook klaar voor het niet medische	*F2H10 Dat gaat super arrogant klinken, maar mega arrogant, maar misschien zo wat de 'been there, done that'. Zo I've been trough some stuff, dus als er iets is, kom maar, de 'ervaren', ofzo, zoiets? Dat is een beetje een rol dat ik zou willen vullen. De hulpgever ofzo.*
Rollen	De grote zus, samen leren, samen doen	*F2H5: Euhm ja ik voel mij meer zo wat een grote zus die ook nog niet goed weet wat ze aan het doen is, maar toch wel moeite wilt doen en ook laat zien van kijk dat is normaal dat je niet alles weet en het is normaal dat je dingen opzoekt. Eerder dat dan echt te zeggen 'ah die richtlijn zegt dat'. Alee zo samen, ik vind dat altijd ook wel belangrijk om samen te denken en na te denken en van 'wilt gij nog iets vragen, ben ik nog iets vergeten te vragen'. Dus eerder dat dan echt dan echt te teachen, ja… Misschien ja…*

Rollen	Het mamaatje, handje vasthouden	*F2H8: Woord dat bij mij opkomt, maar dat gaat belachelijk klinken, maar dat is 'mamatje'. Omdat ik zo wat ja, dat is wat ik wil zijn voor die persoon. (Rest van HAIOs lacht, haha mama -zegt naam-). F2H5: Ik denk dat ik daar eerder de grote zus ben dan echt al een mama ofzo. F2H5: Ja dat dat anders is inderdaad. Maar zelf ben ik liever ook iemand die voor de leeuwen geworpen wordt dan dat er iemand heel de tijd mijn handje vast houdt. F2H8: Ja, ik ben eerder zo wel van 'kom we gaan samen bloed prikken'.*
Rollen	Een opleidersrol, uit handen durven geven	*F1H2 als dat bachelor studenten zijn, of zelfs eerste master, dan denk ik wel dat dat fijner is dat je zo meer die opleidingsrol opneemt, omdat die ook zelf hun consultaties nog niet doen, dus dan wilt ge wel iets doen of ze zitten daar dan gewoon bij*
Rollen	Een sibling , aandachtspunten aanrijken	*F2H3: Ik vind die metafoor van broer/zus eigenlijk wel mooi, want vaak heb je zo een klein leeftijdsverschil, maar dat je wel als grote broer/zus kan zeggen van 'ah let daar op en let daar op'. Maar dan een beetje toegepast op de geneeskunde, dus ik vind dat wel een mooie metafoor. Eigenlijk dat je gelijkaardige ervaringen gaat hebben en ook kan delen op die manier.*
Rollen	Een toekomstige collega	*F4H9: een heel hands on leerproces, dat je van heel dichtbij van merken 'wat houdt het effectief juist in', dat is bijna gewoon echt proeven van wat is het wat de teacher doet, ik denk dat dat een belangrijke rol is.*
Rollen	Een peer, geen dominantie	*F4H6 Euhm… een beetje, ja vriendschappelijk is niet de juiste term, maar ja euhm leeftijdsgenoten, echt peers, op die manier. Euhm… heel laagdrempelig… Ja ik denk dat het voordeel van near peer teaching juist is dat die rol wat minder tot uiting komt, die dominatie om het zo te zeggen. Want er zijn opleiders bij wie die rol heel duidelijk is. Dat je echt op leeftijdsniveau over dingen kan spreken, bijzaken kan aanhalen, beetje dat bedoelde ik ermee.*

8.5 Bijlage 5: Goedkeuring Ethisch comité

ETHISCH COMITE
Voorzitter
Prof. dr. Peter Michielsen
Secretariaat
03 821 38 97

Professor Johan Wens

Universiteit Antwerpen

Mrs Indra Van Aert

Datum: 13/01/2025

Project ID 7266 - EDGE n/a - BUN n/a

Project titel: Hoe identificeren huisartsen in opleiding zich als near peer teacher? Een prospectieve, kwalitatieve studie.

DEFINITIEF GUNSTIG ADVIES

Geachte collega

Het Ethisch Comité van het Universitair Ziekenhuis Antwerpen en de universiteit Antwerpen heeft bovenvermelde studie besproken en geeft een gunstig advies dd. 13/01/2025.

De volgende bijlagen werden volgens de ICH-GCP richtlijnen door het Ethisch Comité goedgekeurd:

Document Type	File Name	Date	Version
Protocol	301224_versie 2_Protocol	30/12/2024	2
Other	CV Kristof Schoeters dec 2024	26/12/2024	1
Other	GCP attest Kristof Schoeters kopie	26/12/2024	1
Insurance	301224_versie2_UA VERZEKERINGSATTEST Ba medische experimenten 2025	30/12/2024	2
ICF	301224_versie 2_Informed consent	30/12/2024	2

Document Type	File Name	Date	Version
GCP	311224_versie 2_GCP_indra_vanaert	31/12/2024	2
GCP	301224_versie 2_GCP_prof. Wens	30/12/2024	2
GCP	301224_versie 2_GCP_camille_verschueren	30/12/2024	2
GCP	301224_versie 2_GCP_indra_vanaert	30/12/2024	2
CV	311224_versie 2_CV_indra van aert	31/12/2024	2
CV	301224_versie 2_CV UA_prof. Wens	30/12/2024	2
CV	301224_versie 2_CV_camille verschueren	30/12/2024	2
CV	301224_versie 2_CV_indra van aert	30/12/2024	2
Accompanying letter	301224_versie 2_Brief ethisch comité	30/12/2024	2

Deze goedkeuring is geldig tot een jaar na bovenvermelde datum. Wij verzoeken u ons te melden wanneer de eerste deelnemer werd geïncludeerd, wanneer en waarom de studie (vroegtijdig) werd stopgezet of nooit werd opgestart.

Indien de studie nog loopt na een jaar verwachten we een follow-up rapport waarin eventuele voorvallen worden gemeld.

Tot slot wijzen we er op dat, voor in het UZA lopende studies, de ernstige ongewenste voorvallen dienen gerapporteerd via het incidentenmeldingssysteem.

Met vriendelijke groeten



Prof. dr. Peter Michielsen

Voorzitter Ethisch Comité UZA/UAntwerpen

Meeting Attendee Full Name	Meeting Attendee Qualifications
mevr. Madina Bachayeva	Legal
prof. dr. An Bervoets	Dermatologist
prof. dr. Bettina Blaumeiser	Physician
prof. dr. emeritus Hilde Bortier	MD, PhD

Meeting Attendee Full Name	Meeting Attendee Qualifications
mevr. Vera Callebaut	Psychologist
mevr. Sarah Claes	Staffmember Research Dept. UAntwerpen
mevr. Renka Cools	Nurse
prof. dr. Patrick Cras	Physician
dr. Elyne De Baetselier	Nurse
prof. dr. Ingrid De Meester	Pharmacologist
dr. Katrien Eger	Physician
mevr. Lina Fierens	Nurse
prof. dr. Kristien Hens	Philosopher
dhr. Kris Ides	Physiotherapist
prof. dr. Greet Ieven	Vice-Chair, Physician
dhr. Daan Kenis	Pharmacist
dr. Leon Luyten	Physician
dr. Barbara Michiels	General Practitioner
prof. dr. Peter Michielsen	Chair, Physician
dhr. Pieter Moons	Vice-Chair, Coordinator Bio- and Human Tissue bank
prof. dr. Bernard Paelinck	Physician
prof. dr. Patrick Pauwels	MD, PhD, Pathologist
dhr. Michaël Pössel	Healthy volunteer phase 1
dhr. Kris Smulders	Nurse
mevr. Daphne Van de Wildebergh	Legal
prof. dr. Pieter Van Dyck	Physician
dhr. Guy Van Honste	Patient Representative
dhr. Yves Vandermotten	Healthy volunteer phase 1
prof. dr. Thierry Vansweevelt	Legal
mevr. Sien Venneman	Psychologist
dr. Michiel Voeten	Physician
mevr. Griet Wyers	Pharmacist
prof. dr. Dirk Ysebaert	Physician

ETHISCH COMITE

Voorzitter

Prof. dr. Peter Michielsen

Secretariaat

Tel. 03 821 38 97

Professor Johan Wens

FAMPOP - UAntwerpen

Mrs Indra Van Aert

Datum: 08/04/2026

Onze referentie:7266 - CTMS (Edge) n/a - BUN n/a

Project titel: Hoe identificeren huisartsen in opleiding zich als near peer teacher? Een prospectieve, kwalitatieve studie.

AMENDEMENT: d.d.05/04/2026

Geachte collega

Dit amendement, met de hierna vermelde bijlagen, werd met bevoegdheidsdelegatie bekeken en goedgekeurd door de voorzitter van het Ethisch Comité d.d. 08/04/2026

Document Type	File Name	Date	Version
Amendment	260405_Protocol_trackchanges.pdf	05/04/2026	3
Amendment	260405_Protocol_clean.pdf	05/04/2026	3
Amendment	260405_Begeleidend_schrijven.pdf	05/04/2026	3

Hiervan wordt melding gemaakt in het verslag van de vergadering van het Ethisch Comité d.d. 13/04/2026.

Het Ethisch Comité beklemtoont dat een gunstig advies niet betekent dat het Comité de verantwoordelijkheid voor het onderzoek op zich neemt.

We wensen eveneens te vermelden dat vanaf 01/01/2026 elke onderzoeker die betrokken is bij dit onderzoek in het bezit dient te zijn van een geldig ICH-GCP attest revisie 3.

Met vriendelijke groeten



Prof. dr. Peter Michielsen

Voorzitter Ethisch Comité UZA/UAntwerpen

8.6 Bijlage 6: Logboek Masterproef MaNaMa

IVA = Indra Van Aert, CV = Camille Verschueren, KS = dr. Schoeters, JW = Prof. dr. Wens

Datum	Wat	Wie	Waar
19/12/23	Kennismakingsgesprek rond NPT, uitleg mogelijkheden masterproef.	IVA, CV, KS	Campus 3 Eiken
01/01/24 - 19/01/24	Inlezen rond NPT, masterproef onderwerp bepalen, PICO maken To do: nieuw gesprek plannen met Kristof.	IVA, CV	Individueel
20/01/24	Overleg i.k.v. thema NPT Doel: Onderwerp beslissen	IVA, CV	Thuis Indra
24/01/24	Meeting onderzoeksvraag Doel: beslissen onderzoeksvraag	IVA, CV, KS	Online teams
30/01/24	Indienen onderzoeksvraag ICHO	IVA, CV	Online
11/02/24	Overleg onderzoeksvraag Doel: herziening onderzoeksvraag + omvang masterproef bepalen	IVA, CV	Online
13/02/24	Overleg onderzoeksvraag Doel: herziening onderzoeksvraag + omvang masterproef bepalen	IVA, CV, KS	Online
15/02/24	Brainstorm onderzoeksvraag + interventie ter voorbereiding van meeting met prof. Wens en Kristof Schoeters 27/2/24	IVA, CV	Online
27/02/24	Meeting Doel: onderzoeksvraag toelichten aan JW, definitief opstellen van onderzoeksvraag	IVA, CV, KS, JW	Kinsbergen
28/02/24 - 31/03/24	Start uitwerken problem-gap-hook bullet points	IVA, CV	Individueel
01/04/24	Draft doorgestuurd naar KS en JW	CV	Mail
09/04/24	Overleg n.a.v. feedback KS en JW	IVA, CV	Thuis Camille
10/04/24 - 20/04/24	Herwerken draft n.a.v. feedback KS en JW, uitschrijven volledige tekst	IVA, CV	Individueel
21/04/24	Versie 1 doorgestuurd naar KS en JW	IVA	Mail
25/04/24 - 03/05/24	Herwerken tekst n.a.v. feedback KS en JW	IVA, CV	Individueel
04/05/24	Versie 2 doorgestuurd naar KS en JW	IVA	Mail
05/05/24- 06/05/24	Herwerken draft n.a.v. feedback KS en JW	IVA, CV	Individueel
07/05/24	Meeting Doel: overlopen introductie met problem-gap-hook	IVA, CV	Thuis Camille
07/05/24	Versie doorgestuurd naar KS en JW	CV	Mail
08/05/24	Laatste aanpassingen problem-gap-hook + start onderzoeksvraag literatuurstudie, ECLIPS, Mesh-termen, veldonderzoek	IVA, CV	Individueel
09/05/24	Terugkoppeling onderzoeksvraag + literatuurstudie	IVA, CV, KS	Online
09/05/24	Verder uitwerken van onderzoeksvraag literatuurstudie, Mesh-termen, voorstel veldonderzoek	IVA, CV	Individueel
15/05/24	Deadline indienen masterproef 1		
04/08/24	Meeting Doel: plan van aanpak fase 2 masterproef	IVA, CV	Thuis Camille
05/08/24 - 26/08/24	Verwerking aanvraag ethisch comité	IVA, CV	Individueel
27/08/24	Mail naar KS voor bespreking aanvraag ethisch comité	CV	Mail
17/09/24	Bespreking aanvraag ethisch comité	IVA, KS	Online
01/10/24	Bespreking aanvraag ethisch comité	JW, CV, IVA	Online
03/10/24	Brainstormmoment rond project + onderzoeksvraag	IVA, CV	Op locatie
08/10/24	Bespreking onderzoeksvraag → werd verplaatst, wel via mail huidige ideeën doorgemaild.	KS, CV	Online

11/10/24	Feedback gevraagd aan prof. Wens	IVA, CV, JW	Online
okt ‘24	Aan de slag gaan met de ontvangen feedback + verschillende contacten per mail om voortgang af te toetsen	IVA, CV, JW, KS	Online + mail
19/11/24	Meeting met KS: stand van zaken ethisch comité + praktische uitwerking focusgroepen	IVA, CV, KS	CDE
21/11/24	Mail naar JW voor verkrijgen van GCP	IVA, CV	Mail
20/11/24 - 28/11/24	Aan de slag gaan met de ontvangen feedback van 19/11: maken van overzichtsartikel ‘wat is identificatie’ + opstellen vragenlijst	IVA, CV	Individueel
28/11/24	Mail naar KS voor feedback overzichtsartikel	IVA, CV	Mail
6/12/24	Mail naar KS voor feedback vragenlijst	IVA, CV	Mail
17/12/24	Ontvangen van feedback KS + verwerken	IVA, CV	Mail
18/12/24	Mail naar JW feedback vragenlijst	IVA, CV	Mail
24/12/24	GCP attest in orde maken	IVA, CV	Individueel
26/12/24	Indienen ethisch comité versie 1	IVA, CV	online
02/01/25	Indienen ethisch comité versie 2	IVA, CV	online
13/01/25	Definitief gunstig advies Ethisch Comité UZA		mail
08/01/25	Mail naar KS n.a.v. les kwalitatieve studie	IVA, CV, KS	mail
15/01/25	Mail naar KS voor volgende stappen	CV	mail
16/01/25- 05/02/25	Verwerken feedback: interviewgids verder uittypen, opstellen mail naar STACO’s, vragenlijst op punt stellen, focusgroepen finetunen	IVA, CV	Individueel
08/02/25	Mail naar JW met meedelen tussentijdse stand van zaken (script interviewgids, vragenlijst)	IVA, CV, JW	mail
09/02/25	Ontvangen feedback JW	JW	mail
10/02/25 - 05/03/25	Verwerken feedback JW: heroriënteren van vragenlijst, extra literatuur opzoeken	IVA, CV	Individueel
06/03/25	Online meeting bespreken vragenlijst focusgroep KS	CV, KS	Online
Maart ‘25	Vragenlijst helder krijgen + voorbereiding eerste focusgroep (IC, uitleg …)	IVA, CV, JW, KS	mail
25/03/25	Focusgroep 1	IVA, CV	seminarie op locatie
April ‘25	Transcriberen focusgroep 1 + NVIVO opstart	IVA, CV	thuis
06/05/25	Focusgroep 2	IVA, CV	seminarie op locatie
Mei ‘25	Literatuuronderzoek met resultaten en vordering veldonderzoek bij promotor voorleggen + transcriberen focusgroep 2	IVA, CV, KS, JW	online - mail
15/05/25	Indienen voor beoordeling	IVA, CV	online
20/05/25	Overleg KS ivm verdere verwerking focusgroep in NVIVO	IVA, CV, KS	teams
03/06/25	Focusgroep 3	IVA, CV	seminarie op locatie
Juni ‘25	Transcriberen focusgroep 3 + coderen	IVA, CV	Individueel
05/08/25	Focusgroep 4	IVA, CV	seminarie op locatie
06/08/25 - 12/09/25	Transcriberen focusgroep 4 + coderen	IVA, CV	Individueel
13/09/25	Individuele codering vergelijken en komen tot een consensus	IVA, CV	Thuis Camille
30/09/25	Overleg KS i.v.m. coderen: hoe bereiken van consensus	IVA, CV, KS	CDE
14/10/25	Vergadering: samen tot 1 codering komen, groeperen van verschillende topics	IVA, CV	Thuis Indra

15/10/25 - 15/11/25	Individueel uitwerken van onderzoeksvragen met beschrijven van eerste resultaten.	IVA, CV	Individueel thuis
16/11/25	Terugkoppeling van uitwerking onderzoeksvragen	IVA, CV	Thuis Indra
17/11 - 24/12/25	Verwerking van terugkoppeling 16/11	IVA, CV	Individueel thuis
02/12/25	Contactmoment JW over bespreking codering	IVA, JW	Kinsbergen
24/12/25	Doorsturen van eerste beschrijving resultaten naar JW en KS	CV	Mail
03/01/26	Ontvangen feedback van JW	JW	Mail
04/01 - 19/01/26	Verwerken feedback van JW met doorsturen herwerkte versie	IVA, CV	Individueel thuis
25/01/26	Ontvangen feedback van JW (ging voornamelijk over hoe beter aanbrengen van structuur)	JW	Mail
26/01 - 04/02/26	Terug verwerken van feedback van JW	IVA, CV	Individueel thuis
19/02/26	Reminder sturen naar JW en KS n.a.v. mail op 04/02	CV	Mail
28/02/26	Ontvangen feedback KS en JW over gehele masterproef	KS, JW	Mail
01/03 - 18/03/26	Verwerken van alle feedback, met vooraf telefoongesprek om taken te verdelen	IVA, CV	Individueel thuis
04/04/26	Ontvangen feedback JW over discussie	JW	Mail
05/04/26	Indienen addendum ethisch comité	IVA	Online
05/04/26	Ontvangen feedback KS over discussie	KS	Mail
06/04/26	Online meeting om taken te verdelen om laatste feedback te verwerken	IVA, CV	Online
08/04/26	Positief advies addendum EC		
13/04 - 20/04/26	Schrijven van persoonlijke zelfreflectie	IVA, CV	Thuis
23/04/26	Laatste keer nagelezen	IVA, CV	Thuis
26/04/26	Indienen masterproef, documenten opladen op sharepoint	IVA, CV	ICHO platform
To do:	Presentatie afwerken		

Bronnen

1. Benè KL, Bergus G. When learners become teachers: a review of peer teaching in medical student education. Fam Med. 2014;46(10):783-7.
2. Olaussen A, Reddy P, Irvine S, Williams B. Peer-assisted learning: time for nomenclature clarification. Med Educ Online. 2016;21:30974.
3. Herrmann-Werner A, Gramer R, Erschens R, Nikendei C, Wosnik A, Griewatz J, et al. Peer-assisted learning (PAL) in undergraduate medical education: An overview. Z Evid Fortbild Qual Gesundhwes. 2017;121:74-81.
4. Schoeters K. Stand van zaken en projectevaluatie: naar een integratie van near peer teaching door HAIO's in de opleidingspraktijk. 2023.
5. Vanhomwegen E. 'Peer teaching': huisartsen in opleiding in de rol van lesgever en/of

coach. 2019.
6. Schoeters K. Hoe huisartsen in opleiding voorbereiden op de rol van near peer teacher? Implementatie en evaluatie van een opleiding. 2022.
7. Hall S, Harrison CH, Stephens J, Andrade MG, Seaby EG, Parton W, et al. The benefits of being a near-peer teacher. Clin Teach. 2018;15(5):403-7.
8. Ten Cate O, Durning S. Peer teaching in medical education: twelve reasons to move from theory to practice. Med Teach. 2007;29(6):591-9.
9. de Menezes S, Premnath D. Near-peer education: a novel teaching program. Int J Med Educ. 2016;7:160-7.
10. Burgess A, McGregor D, Mellis C. Medical students as peer tutors: a systematic review. BMC Med Educ. 2014;14:115.
11. Khaw C, Raw L. The outcomes and acceptability of near-peer teaching among medical students in clinical skills. Int J Med Educ. 2016;7:188-94.
12. Ince-Cushman D, Rudkin T, Rosenberg E. Supervised near-peer clinical teaching in the ambulatory clinic: an exploratory study of family medicine residents' perspectives. Perspect Med Educ. 2015;4(1):8-13.
13. Erlich DR, Shaughnessy AF. Student-teacher education programme (STEP) by step: transforming medical students into competent, confident teachers. Med Teach. 2014;36(4):322-32.
14. Medica D. 1723 nieuwe studenten geneeskunde: Domus Medica 2023 [Available from: https://www.domusmedica.be/actueel/1723-nieuwe-studenten-geneeskunde.
15. Wright S, Wong A, Newill C. The impact of role models on medical students. J Gen Intern Med. 1997;12(1):53-6.
16. Burgess A, Dornan T, Clarke AJ, Menezes A, Mellis C. Peer tutoring in a medical school: perceptions of tutors and tutees. BMC Med Educ. 2016;16:85.
17. Ramani S, Mann K, Taylor D, Thampy H. Residents as teachers: Near peer learning in clinical work settings: AMEE Guide No. 106. Med Teach. 2016;38(7):642-55.
18. Sarraf-Yazdi S, Teo YN, How AEH, Teo YH, Goh S, Kow CS, et al. A Scoping Review of Professional Identity Formation in Undergraduate Medical Education. J Gen Intern Med. 2021;36(11):3511-21.
19. Burla N, Ong RSR, Chee RCH, Wong RSM, Neo SY, Abdul Hamid NAB, et al. A systematic scoping review on group non-written reflections in medical education. BMC Med Educ. 2024;24(1):1119.
20. Toh RQE, Koh KK, Lua JK, Wong RSM, Quah ELY, Panda A, et al. The role of mentoring, supervision, coaching, teaching and instruction on professional identity formation: a systematic scoping review. BMC Med Educ. 2022;22(1):531.
21. Koh EYH, Koh KK, Renganathan Y, Krishna L. Role modelling in professional identity formation: a systematic scoping review. BMC Med Educ. 2023;23(1):194.

22. Sarraf-Yazdi S, Pisupati A, Goh CK, Ong YT, Toh YR, Goh SPL, Krishna LKR. A scoping review and theory-informed conceptual model of professional identity formation in medical education. Med Educ. 2024;58(10):1151-65.
23. Matthews J, Bialocerkowski A, Molineux M. Professional identity measures for student health professionals - a systematic review of psychometric properties. BMC Med Educ. 2019;19(1):308.
24. Frank J, Snell L, Sherbino J. CanMEDS 2015 Physician Competency Framework. Ottawa: Royal College of Physicians and Surgeons of Canada. 2015.
25. Chien L, Chen TY, Peng CH, Ho H, Liu CW, Liao PH, et al. Prepare medical graduates for residency through near-peer teaching: addressing reciprocal determinants. Ann Med. 2026;58(1):2646829.
26. Smith LE, McBride ME, Henschen B, Bierman J, Uchida T, Eppich W. Mechanisms of Near-Peer Learning in a Longitudinal Clerkship: A Grounded Theory Study. Acad Med. 2024;99(7):771-7.
27. Schumacher DJ, Martini A, Bartlett KW, King B, Calaman S, Garfunkel LC, et al. Key Factors in Clinical Competency Committee Members' Decisions Regarding Residents' Readiness to Serve as Supervisors: A National Study. Acad Med. 2019;94(2):251-8.
28. Nelson K, McQuillan S, Gingerich A, Regehr G. Residents as supervisors: How senior residents make ad hoc entrustment decisions. Med Educ. 2023;57(8):723-31.