



Leids Universitair
Medisch Centrum

Pilot vernieuwd protocol opleidingsproblemen tussen hao en aios

Huisartsopleiding LUMC

locatie Leiden en locatie Campus Den Haag
Public Health en Eerstelijngeneeskunde



Versie	Datum	Auteur(s)	Wijziging
1.0	oktober 2023	J. Mulder/C. de Neve-Leenders	

Inhoud

Inleiding	1
Doel van het protocol	2
Opleidingsproblemen; samenvatting	3
Fase 1. Bewustzijn van vermijding en signalen van onvrede	4
Fase 2. Een opleidingsprobleem; de hao coach erbij betrekken, 4 gesprek	5
Fase 3. Stagnatie van het probleem tussen aios en hao: ontkoppelen of nog een kans	7
Fase 4. Ontkoppelingsgesprek docent, HAO en AIOS.....	8
- <i>Toelichting bij Reflectieverslag door HAO en AIOS.....</i>	9
Fase 5. Na de ontkoppeling, nazorg voor de AIOS, info over aios naar nieuwe opleider en contact ontkoppelde opleider en nieuwe opleider	9

Inleiding

Problemen, of zo je wil 'uitdagingen', in samenwerkingsrelaties zijn een normaal verschijnsel en dus ook in de samenwerking tussen opleider en aios. Zo kan bv een aios zich onveilig voelen of een opleider de ervaring hebben dat aios niks doet met de feedback die hij aan haar geeft. Dit soort situaties zijn een gelegenheid om van te leren en te kijken hoe de leer relatie tussen huisartsopleider en aios verbeterd kan worden. De meeste lastige situaties in de opleidingssituatie op de praktijk worden tussen huisartsopleider (Hao) en aios zelf opgelost. We spreken pas van een 'opleidingsprobleem' als er sprake is van dusdanige onvrede/spanning/onveiligheid tussen Hao en aios dat het leerproces van de aios gehinderd wordt en Hao en aios onvoldoende mogelijkheden zien om het leerproces vlot te trekken. In de praktijk kan het zijn dat er zich een opleidingsprobleem voordoet maar door Hao en/of aios wordt vermeden of ontkend door het voor zich uit te schuiven of te bagatelliseren.

Als er opleidingsproblemen zijn en de opleiding en het leren van de aios er onder lijden, is het belangrijk dat dit zo vroeg mogelijk wordt gesignaleerd. Groepsbegeleiders/tutores hebben dan als relatieve buitenstaander een belangrijke signalerende functie. Zij stimuleren in eerste instantie de Hao en aios het opleidingsprobleem met elkaar te bespreken met als doel dat de problemen opgelost worden en de betrokkenen ervan leren.

Doel van het protocol

Het doel van dit protocol is te komen tot een verbetering in, en standaardisering van de omgang met opleidingsproblemen. Door een zo helder mogelijke beschrijving te geven van de do's en don'ts weet ieder van de partijen wat ervan hem/haar wordt verwacht en wat hij/zij van anderen die (in)direct met het probleem te maken hebben redelijkerwijs mag verwachten. We streven naar een zo groot mogelijke transparantie en veiligheid in de omgang met een opleidingsprobleem. Hierbij staat het verbeteren van de opleidingssituatie centraal, zodat het leerproces van de AIOS weer voldoende op gang komt en de AIOS zijn/haar leerdoelen haalt, waarbij de huisartsopleider zo goed mogelijk wordt gecoacht.

Voor wie is dit protocol?

Dit protocol is voor groepsbegeleiders, tutoeren, wanneer zij met een opleidingsprobleem te maken krijgen. Wat zijn de stappen die zij zetten? En het is beslist ook van belang dat de Hao en de Hao coach dit protocol kennen als ze te maken krijgen met een opleidingsprobleem.

Inhoud

De volgende pagina 's bieden een overzicht van de verschillende fases die onderscheiden worden als er zich een opleidingsprobleem voordoet. De acties die de groepsbegeleiders zetten, wanneer de Hao coach in te schakelen en wat diens rol is en wat de opleider en de aios in iedere fase te doen staat, worden beschreven.

De Hao coach

De hao coach is de relatieve buitenstaander als er zich opleidingsproblemen voordoen en dat heeft zo zijn voordeel. Maar tegelijk moet de drempel tussen de hao coach en de opleider(s) en de docent niet te hoog zijn. Daarom is er aan iedere groep een *vaste* hao coach gekoppeld, die beschikbaar is voor de docent en de opleiders van de betreffende groep die de eerste hao par bijeenkomst (gedeeltelijk) aanwezig is, zich voorstelt en de belangrijkste punten van de gang van zaken rond opleidingsproblemen uit de doeken doet namelijk:

- Wanneer wordt de hao coach ingeschakeld?
- Als de hao coach gekoppeld wordt aan een opleidingsprobleem, houdt hij eerst een 4 gesprek met hao, aios en docent(en).
- De hao coach is er alleen voor de hao; niet voor de aios. Wat er tijdens het coachen van de opleider door de hao coach wordt besproken is vertrouwelijk. De gecoachte opleider kiest zelf wat hij over de coaching naar buiten brengt; de hao coach deelt niets over het coach proces mee aan derden.
- Huisartsopleiders van de groep waar een hao coach aan gekoppeld is, kunnen niet rechtstreeks maar alleen via de docent van de groep beroep doen op een hao coach, mochten ze gebruik maken van de hao coach.
- Vindt er een ontkoppeling plaats dan hebben de ontkoppelde opleider en de nieuwe opleider na 2 tot 4 weken telefonisch contact met elkaar over waar de ontkoppelde opleider tegenaan is gelopen. Doel van dit contact is uitsluitend hoe het leerproces van de aios te verbeteren. De nieuwe opleider deelt achteraf aan de betreffende aios mee wat er is besproken.
- Dit contact tussen de ontkoppelde opleider en de nieuwe opleider herhaalt zich aan het einde van het opleidingsjaar van de aios bij de nieuwe opleider; dan is de insteek wat de opleiders van elkaar kunnen leren in hun begeleiding van deze aios.

De docent en de aan haar/hem gekoppelde hao coach hebben periodiek overleg; de frequentie hiervan wordt in onderling overleg bepaald. De mogelijk (wat) lastige opleidingstrajecten worden dan besproken. Het kan nuttig zijn dat later in het jaar de hao coach nog eens op een hao par terugkomt, om de drempel te verlagen.

Fasering van opleidingsproblemen

1. Bewust zijn van vermijding en signaleren van onvrede.
2. Een opleidingsprobleem aanpakken; de hao coach erbij betrekken, 4 gesprek.
3. Stagnatie van het opleidingsprobleem; ontkoppelen of nog een kans geven.
4. Ontkoppelingsgesprek, maken van reflectieverslag door ieder, nagesprek houden en coachen hao.
5. Na de ont koppeling: nazorg voor de AIOS, info over aios naar nieuwe opleider en contact ont koppelde opleider en nieuwe opleider.

Hierna worden eerst de verschillende fases samengevat. Daarna volgt een uitgebreide omschrijving van iedere fase.

Opleidingsproblemen; samenvatting

1. Bewust zijn van vermijding en signaleren van onvrede
 - Let op vermijding
 - Verhelder onvrede
 - Bespreek met Hao coach
 - Zorg voor veiligheid
 - Stimuleer hao en aios tot bespreken
2. Een opleidingsprobleem aanpakken; de hao coach erbij betrekken, 4 gesprek
 - Constater expliciet dat er een opleidingsprobleem is
 - Bespreek met fase coördinator
 - Zorg dat hao en aios het protocol opleidingsprobleem hebben
 - Verhelder het probleem
 - Houden van 4 gesprek met hao coach, docent en aios
 - Stel termijn vast en maak heldere afspraken met hao en aios
 - Hao coach coacht opleider
3. Stagnatie van het opleidingsprobleem; ontkoppelen of nog een kans geven
 - Wel of niet een 2^e kans? Bespreek met fase coördinator, hao en aios
 - Ontkoppeling kan nooit eenzijdig genomen worden!!
 - Fase coördinator meldt ont koppeling aan planner HAO's Nel Kuyt en voorzitter Hao coaches
 - Hao coach coacht opleider zo lang als nuttig
4. Ontkoppelingsgesprek, maken van reflectieverslag door ieder, nagesprek houden en coachen hao
 - Ontkoppelingsgesprek houden docent met hao en aios
 - Docent maakt verslag van ont koppelingsgesprek
 - Reflectie verslag maken door hao en door aios
 - Ontkoppelde opleider doet verslag in de hao par/hao tutor

- Nagesprek met aios en hao apart n.a.v. hun reflectie
- Hao coach en opleider bekijken hoeveel coach contacten nog nuttig zijn op basis van reflectie verslag van de hao

4. Na ont koppeling; nazorg aios, info over aios naar nieuwe opleider en contact nieuwe opleider en ont koppelde opleider

- Leerpunten aios bespreken en nagaan wanneer een nieuwe opleider beschikbaar is
- nieuwe opleider informeert zich over aios, via protocol en telefonisch contact met ont koppelde opleider
- Einde opleidingstraject; telefonisch contact nieuwe opleider en ont koppelde opleider

Fase 1. Bewustzijn van vermijding en signalen van onvrede

- Realiseer dat onvrede bij samenwerking hoort. Samenwerken en opleiden verloopt niet altijd gladjes. Daar horen momenten en fases van onvrede en spanning bij. Kleine of grotere spanningen in een één-op-één opleidingsrelatie, zoals die tussen HAO en AIOS, zijn noodzakelijk en nuttig om tot een heldere en evenwichtige opleidings situatie te komen.
- Weet ook dat onvrede makkelijk ontweken wordt. De ervaring leert dat, als er zich onvrede voordoet, HAO en AIOS de neiging hebben om deze te verzachten, voor zich uit te schuiven of te negeren; kortom te vermijden. Vaak heeft te lang vermijden, zonder het probleem op te lossen, vervelende gevolgen. Als een beginnende irritatie bijvoorbeeld pas na een aantal maanden gesignaleerd wordt, is deze alleen maar groter geworden en moeilijker op te lossen. In die tijd hebben zich vaak allerlei stereotypen over elkaar ontwikkeld die de problemen ('hij komt altijd te laat', 'hij legt op alle slakken zout', 'zij is niet leerbaar') alleen meer voeding geven.
- Wees je bewust van je eigen vermijdingsgedrag als groepsbegeleider. Iedere persoon heeft zo zijn eigen manieren om conflicten te vermijden: de een stelt zich bijvoorbeeld meer dan gewoonlijk zakelijk op, de ander probeert door extra vriendelijk en meegaand te zijn het probleem te verdoezelen en weer een ander mijdt het contact waar dat kan.
- Wanneer een HAO en/of AIOS en/of groepsbegeleiders vermijdingssignalen bij zichzelf signaleren is het belangrijk dat ze deze serieus nemen en kijken ze wat ze ermee kunnen doen. Het bespreken met (een) collega(s) in de HAO parallelgroep en/of AIOS groep werkt verhelderend. Als docent kun je in deze fase vermijdingsgedrag met je hao coach bespreken; als dat jezelf betreft en ook als je dit merkt bij een van de aios of een opleider. Wat verwacht ik van de andere partij(en)? Is dat redelijk? Wat kan helpen om het met de ander te bespreken?
- Het is ook belangrijk dat groepsbegeleiders bij eerste signalen van onvrede (in het algemeen en afhankelijk van de aard ervan) goed luisteren en niet extra problematiseren. Probeer de situatie te concretiseren: waar gaat het precies om? Wat heeft de aanbrengrer zelf al geprobeerd om de onvrede op te lossen? Wat was hiervan het resultaat? Wat kan hij nog meer doen? Het kan nuttig zijn om hierbij de tips voor het verhelderen van een opleidingsprobleem die beschreven staan bij fase 2 en/of je hao coach in te schakelen.

De groepsbegeleiders hebben in deze eerste fase een coachende rol: het verhelderen van de opleidingssituatie en de onvrede en duidelijk krijgen wat ieder hierin kan doen om de opleidingssituatie te verbeteren. Stimuleer om onvrede te bespreken in de HAO en AIOS groep. Dit is leerzaam voor de HAO-inbrenger en voor zijn collega's net als voor de aios. Daarbij is het belangrijk veiligheid voor de AIOS in de ervaringsronde te waarborgen. Mutatis mutandis geldt hetzelfde voor de opleider in het overleg tijdens de hao parallelbijeenkomsten.

- Groepsbegeleiders stimuleren HAO en AIOS de onvrede met elkaar te bespreken. Algemeen is het belangrijk dat de aanbrengrer zijn grieven uit naar de andere partij en hierbij de regels van feedback-geven in acht neemt. Dit moeten HAO en AIOS ook daadwerkelijk eerst geprobeerd hebben, zo goed als zij op dat moment kunnen, voordat er gesproken wordt van een opleidingsprobleem.

Fase 2. Een opleidingsprobleem; de hao coach erbij betrekken, 4 gesprek

- Het is lastig een algemeen geldende maximum termijn vast te stellen die HAO en AIOS krijgen om de in fase 1 gesignaleerde onvrede op te lossen. Dit is mede afhankelijk van de ernst van de onvrede en spanning. Groepsbegeleiders dienen steeds de afweging te maken of de AIOS nog voldoende in staat is om in de opleidingspraktijk te leren en in hoeverre de situatie op de praktijk nog te veranderen is in een voor de AIOS geschikte leersituatie.
- Groepsbegeleiders stellen vast dat het gaat om een opleidingsprobleem. Let hierbij bv op wanneer de signalen herhaaldelijk, steeds sterker en op verschillende niveaus geuit worden (bijv. op planningsoverleg tussen groepsbegeleiders en de fase coördinator, of wanneer er ook andere signalen zijn (herhaaldelijke afwezigheid, ziekte, etc.) ondanks besprekingen in de AIOS- of HAO-parallelgroep en pogingen. Zoals al eerder gesteld spreken we van een opleidingsprobleem als Hao en aios er samen niet in slagen het probleem op te lossen en dit het leren van de aios in de weg staat. Als je een maal hebt vastgesteld dat er een opleidingsprobleem is, bespreekt je dit met je hao coach en licht je de fase coördinator in en overleggen over de te nemen stappen. Zij melden aan de betrokken opleider en de AIOS, dat er sprake is van een opleidingsprobleem. Zij geven de opleider aan dat deze een hao coach krijgt. Het zou kunnen dat een opleider aangeeft dit niet te willen, echter in het belang van de leerrelatie en de opleiding van de aios stellen we dit toch verplicht. De aios kan beroep doen op een hiervoor aangesteld persoon van de huisartsopleiding of een coach van de SBOH.
- De groepsbegeleiders zorgen ervoor dat de Hao en de aios het onderhavige protocol in hun bezit krijgen, zodat ze op de hoogte zijn van de procedure en hun eigen taken hierin.
- Groepsbegeleiders nemen de regie vanaf dit moment wat ook van belang is vanuit de eindverantwoordelijkheid van het instituut. Zij hebben in deze fase een directieve, sturende rol.
- Ze komen in overleg met de hao coach tot een zo helder mogelijk probleem analyse. Cave: de hao coach heeft de opleider hier nog niet gesproken. Voor een goede analyse van de problematiek kun je gebruik maken van het competentieprofiel van de huisarts (voor de AIOS), het stuk 'erkenning als huisartsopleider criteria', de niveaukaarten voor opleiders, en het leerwerkplan/profiel van de opleider.

Dit zijn hulpmiddelen om het gedrag van de AIOS en van de opleider dat een rol speelt in de kwestie inzichtelijk te maken en om het opleidingsprobleem concreet te maken; bij de AIOS gaat het meestal om gedrag dat valt onder de taakgebieden 'samenwerken' en/of 'professioneel handelen'; bij de opleider speelt nogal eens gedrag dat valt onder het taakgebied 'persoonlijk functioneren' en 'organisatie van de opleidingspraktijk'. De volgende vragen zijn nuttig en weet dat het viergesprek hierna het opleidingsprobleem ook verheldert.

- *Voorgeschiedenis aios:*
Wat is haar voorgeschiedenis in de opleiding?
- *Situatie aios:*
Privé omstandigheden die mogelijk een rol spelen.
Waar staat ze in haar ontwikkeling als aios? (adhv competentieprofiel)
Welke vaardigheden heeft deze aios van een opleider nodig om het leren weer op gang te brengen? (zie niveaukaarten)
- *De opleider en zijn praktijk:*
Privé omstandigheden die mogelijk een rol spelen?
Praktijk omstandigheden (bv. grootte van de opleidingspraktijk, samenwerking met andere werkers in de praktijk, zie document 'erkenning als opleider, criteria' en leerwerkplan/profiel van de opleider). Groepsbegeleiders kunnen info hierover verkrijgen via het Hao dossier van de opleider en vanaf het moment dat opleiders een e-portfolio hebben, via dit e-portfolio dat zijn delen met de opleiders van hun groep.
Sterke competenties van de opleider die het leren van de aios stimuleren (zie niveaukaarten).
Zwakke competenties van de opleider die het leren van de aios belemmeren (zie niveaukaarten).
- *De docent*
Welke competenties hebben we hier nodig als docenten?
- *De driehoek docent-Hao-aios*
Hoe is de interactie binnen de driehoek geweest?
Wat moet verbeterd worden binnen deze interacties om het leren op gang te krijgen?
Wat is het plan? Wat zijn de verschillende volgende stappen?
- De groepsbegeleiders/tutor organiseren in overleg met de hao coach een viergesprek met henzelf, de hao coach en de betreffende HAO en de AIOS. In dit viergesprek heeft de Hao coach de leiding en hanteert deze het principe van meerzijdige partijdigheid; de hao coach vraagt en luistert naar de aios, de hao en de docent hoe zij tegen de opleidingsproblemen aankijken. Na dit gesprek wordt waar nodig de probleemstelling bijgesteld. De docent maakt een verslag van dit gesprek en stuurt dat naar de opleider en de aios.
De docenten komen met de aios tot verbeterpunten en de hao coach spreekt een coachtraject met de opleider af. In dit coachtraject tussen hao en hao coach wordt gekeken waar de opleider tegenaan loopt en hoe deze hier een zo leerzaam mogelijk traject voor zichzelf van kan maken. Wat er tussen de hao coach en de opleider besproken wordt niet meegedeeld aan derden.

De fase coördinator ziet er samen met de groepsbegeleiders op toe dat er een reële kans is op een voor alle partijen acceptabele oplossing (binnen max 6 weken) na melding van het opleidingsprobleem door de groepsbegeleiders. Met 'acceptabel' wordt bedoeld een oplossing die het leerklimaat weer veilig maakt en de leersituatie weer zo dat de AIOS leert van wat zij dient te leren. Hiermee wordt voorkomen dat problemen te lang voortduren en ten koste gaan van de opleiding van de AIOS.

- Centraal in gesprekken tussen docent aios en hao tijdens deze periode staat steeds, naast een goede en zo helder mogelijke probleemanalyse door de groepsbegeleiders het houden van hoor en wederhoor. Groepsbegeleiders doen er goed aan niet aan 'waarheidsvinding' te doen: proberen te achterhalen wat 'de waarheid is'. Belangrijk is dat ze kijken wat ieder (HAO en AIOS) niet alleen als aandeel van de ander ziet maar vooral ook als aandeel van zichzelf en wat ze zelf willen veranderen om het leren van de aios voldoende op gang te krijgen.
- De groepsbegeleiders maken verslag van de gemaakte afspraken en de gestelde termijn, signaleren de ontwikkelingen en bewaken de gang van zaken en evalueren deze. Waar nodig overleggen zij met de hao coach die de opleider coacht. Zij melden hierover aan de fase coördinator. Na het viergesprek volgen ze de ontwikkeling en leggen deze schriftelijk vast, zodat ze helder leesbaar zijn voor derden. In het afgesproken vervolgesprek wordt met HAO en AIOS bekeken of het opleidingsprobleem is opgelost.
- Is dit niet het geval dan worden de stappen van fase 3 gezet.

Fase 3. Stagnatie van het probleem tussen aios en hao: ontkoppelen of nog een kans

- Als na max 6 weken, na het driegesprek blijkt dat het leerklimaat en/of het leerproces niet (voldoende) hersteld is, melden de groepsbegeleiders dit feit bij de fase coördinator. Er wordt dan besloten om het nog een kans te geven of te ontkoppelen.
- Stelregel bij voorgaande stap is dat groepsbegeleiders een besluit niet eenzijdig nemen met óf de AIOS óf de HAO, hoewel de praktijk leert dat een AIOS soms geen ruimte meer voelt en eenzijdig wil beslissen de leerrelatie met de opleider te stoppen. Zij proberen zoveel mogelijk deze optie eerst te overleggen met de fase coördinator en het besluit daarna te bespreken in een drie gesprek met HAO en AIOS.
- HAO of de AIOS breken nooit eenzijdig een opleidingssituatie af!!! De ervaring leert namelijk dat als dit toch gebeurt dit erg pijnlijk is voor de andere partij. Vroegtijdig afsluiten van een opleidingssituatie gebeurt daarom enkel en alleen in overleg met de andere partij en met de groepsbegeleiders.
- Het kan zijn dat de fase coördinator vroegtijdig zelf eenzijdig tot de conclusie komt dat de opleidingssituatie beëindigd moet te worden, ondanks de interventies van de groepsbegeleiders en de coaching van de opleider door de hao coach. Goede argumentatie is dan wezenlijk. Deze wordt dan besproken met de groepsbegeleiders en de hao coach. Samen wordt bekeken wat de te nemen stappen zijn naar HAO en AIOS.
- Zodra HAO en AIOS ontkoppeld zijn, geeft de fase coördinator dit door aan de voorzitter kwaliteit opleiders. Ook meldt de fase coördinator dit aan de planner HAO's (Nel Kuyt).

- Na een ont koppeling tussen aios en opleider gaat de coaching van de opleider door de coach in ieder geval door om de ont koppeling voor de opleider een plek te geven.

En eventueel te coachen bij het schrijven van zijn reflecties op het begeleidingstraject van deze aios.

- Soms kan in de tweede fase van dit protocol blijken dat er een langere periode (langer dan 6 weken na het eerste driegesprek) nodig is om het leer klimaat en/of het opleidingsprobleem te herstellen, c.q. op te lossen. In dat geval moet met de opleider en de AIOS vastgesteld worden hoeveel tijd extra er nog nodig is om het leerproces van de AIOS voldoende te verbeteren: deze periode is max 4 weken.
- Blijkt de noodzakelijke verbetering bereikt te zijn binnen de gestelde termijn dan kan worden afgerond. Is dit niet het geval dan wordt de opleidingssituatie afgesloten zoals hierna omschreven.

Fase 4. Ontkoppelingsgesprek docent, HAO en AIOS

Het ont koppelingsgesprek wordt gevoerd tussen HAO-AIOS-GB/TUTOR-er(s).

Thema's hierin zijn:

- vanuit de GB/TUTOR-er(s): redenen tot ont koppeling zoals zij die zien en de reactie hierop van opleider en van aios.
- wat moet de AIOS doen om haar werkzaamheden en contacten in de huidige praktijk goed af te ronden?
- wat moet er verder nog gebeuren om voor beiden zo goed mogelijk af te sluiten?
- De AIOS vult geen LEOh in omdat deze niet past in het proces dat hierna volgt, waarin AIOS en opleider ieder vooral naar hun eigen rol kijken. Daarom is het belangrijk dat de AIOS een reflectieverslag schrijft (net als de opleiders).
- de GB/TUTOR-er(s) geven de opdracht een reflectieverslag te schrijven aan zowel de HAO als de AIOS. Zie hiervoor even verder in dit stuk 'toelichting bij Reflectieverslag'. Het is nuttig de HAO en de AIOS deze toelichting toe te sturen, zodat ze weten wat ervan hen wordt verwacht. Het verslag wordt gebruikt in de gesprekken met de AIOS en met de opleider in fase 5.
- de GB/TUTOR-er(s) vragen de opleider uitdrukkelijk om in de eerstvolgende hao parallel bijeenkomst met de collega opleiders – met wie hij immers de onvrede en/of het probleem heeft besproken – het opleidingstraject af te ronden. Dit is leerzaam voor de collega opleiders en het is belangrijk om het probleem dat met hen is gedeeld samen af te sluiten. Dit geldt mutatis mutandis ook voor de AIOS en zijn AIOS -groep.
- Er volgt een afsluitend gesprek met de aios waarin haar reflectieverslag wordt besproken.
- De groepsbegeleiders maken een verslag van het ont koppelingsgesprek en zorgen ervoor dat dit in het dossier/e-portfolio van de betreffende opleider en dat van de AIOS komt. Het verslag van de ont koppeling wordt opgeborgen in het hao dossier/e-portfolio en in het portfolio van de aios.

- *Toelichting bij Reflectieverslag door HAO en AIOS*

De opleider en de AIOS die ontkoppeld zijn, wordt altijd gevraagd een reflectieverslag te schrijven waarin ieder zoveel mogelijk een probleemanalyse beschrijft met daarin aandacht voor zijn/haar eigen rol in het opleidingsprobleem, de rol van de AIOS, samenwerking met GB/TUTOR-er(s) en mogelijk andere factoren die een rol speelden in het opleidingsprobleem.

Daarnaast beschrijft ieder wat hij/zij zelf heeft gedaan om het probleem op te lossen? Wat waren de effecten hiervan op de AIOS en op de opleider? Tevens beschrijft de AIOS/de opleider in dit reflectieverslag wat hij/zij denkt geleerd te hebben van het opleidingsprobleem; wat heeft hij/zij geleerd over zichzelf, over de eigen sterke, zwakke kanten? Wat zou hij/zij een volgende keer weer, of juist anders doen?

- Het reflectieverslag van de AIOS en de HAO moet binnen 2 weken na het vertrek uit de praktijk bij de groepsbegeleiders ingeleverd zijn. Het reflectieverslag van ieder wordt besproken in het afsluitend gesprek dat met HAO en met de AIO apart wordt gehouden. Het reflectieverslag van de opleider wordt gelezen door de GB/TUTOR-er(s) en de hao coach. Het wordt opgeborgen in het hao dossier. Het reflectieverslag van de AIOS wordt gestuurd naar huisartsopleiding@lumc.nl.

Fase 5. Na de ontkoppeling, nazorg voor de AIOS, info over aios naar nieuwe opleider en contact ontkoppelde opleider en nieuwe opleider

- De groepsbegeleiders zien er op toe dat de nazorg van de AIOS plaatsvindt in de AIOS groep, tijdens de onderwijsdagen. Het reflectieverslag van de AIOS wordt ook besproken, individueel en/of in de AIOS groep. Belangrijk is goed na te gaan of de AIOS relevante leerpunten voor zichzelf kan formuleren uit de ontkoppeling. De groepsbegeleiders informeren de aios over de termijn waarop een nieuwe opleider beschikbaar is en wat in tussentijd gedaan kan worden.
- Na een ontkoppeling krijgt de nieuwe opleider via het portfolio van de aios inzage in alle ComBels en beoordelingen van de aios. Daarnaast kan de aios mondeling toelichting geven vooral over haar leerpunten. Het dient ten ene male voorkomen worden dat de nieuwe opleider zelf weer helemaal moet ontdekken wat de leerpunten/lacunes zijn van deze aios. Tegelijk wil de HAO vaak eerst zelf een indruk vormen van de aios. Daarom is de stelregel dat de nieuwe opleider het portfolio van de aios grondig doorneemt en ook bespreekt in ieder geval binnen de eerste vier weken dat de aios bij hem in de praktijk is. De ontkoppelde opleider en de nieuwe opleider hebben 2 tot 4 weken na de start in de nieuwe praktijk telefonisch contact met elkaar over waar de ontkoppelde opleider tegenaan is gelopen. De aios wordt achteraf door de nieuwe opleider op de hoogte gebracht van de inhoud van dit gesprek.
- Aan het einde van het opleidingstraject van de aios bij de nieuwe opleider brengt deze de ontkoppelde opleider op de hoogte van wat hij heeft gedaan en heeft geleerd van het begeleiden van de aios met als doel dat beiden zoveel mogelijk leren van dit opleidingstraject.