

# Protocol opleidingsproblemen

## Huisartsopleiding Leiden

Public Health en Eerstelijns geneeskunde



JUNI 2015  
J. MULDER







## Documentbeheer

| Versie | Datum     | Auteur(s) | Wijziging    |
|--------|-----------|-----------|--------------|
| 1.0    | juni 2015 | J. Mulder | Beschrijving |
| 2.0    | juli 2017 | MT HO     | Autorisatie  |
| 3.0    |           |           |              |
| 4.0    |           |           |              |

## Inhoud

|   |    |
|---|----|
| Protocol Opleidingsproblemen .....  | 6  |
| tussen huisartsopleider (HAO) en Assistent In Opleiding tot Specialist (AIOS) ..... | 6  |
| SCHEMA Protocol opleidingsproblemen tussen HAO en AIOS .....                        | 7  |
| PROBLEEMANALYSE OPLEIDINGSSITUATIE .....  | 8  |
| 1. Protocol opleidingsproblemen: uitgebreide versie .....                           | 9  |
| Bijlage Protocol Opleidingsproblemen tussen HAO en AIOS. ....                       | 11 |

## *Protocol Opleidingsproblemen*

### **tussen huisartsopleider (HAO) en Assistent In Opleiding tot Specialist (AIOS)**

#### ***Inleiding***

Problemen in samenwerkingsrelaties zijn een normaal verschijnsel. Ze zijn een gelegenheid om van te leren en de samenwerking tussen huisartsopleider (HAO) en Assistent In Opleiding tot Specialist (AIOS) te verbeteren. De meeste lastige situaties in de opleidingssituatie op de praktijk zullen tussen HAO en AIOS zelf opgelost worden. We spreken pas van een 'opleidingsprobleem' als er sprake is van onvrede tussen HAO en AIOS die het leerproces van de AIOS hindert. HAO en AIOS komen er dan niet uit. Het probleem wordt dan bijvoorbeeld vermeden of ontkend door het voor zich uit te schuiven of te bagatelliseren.

Als dit gebeurt en de opleiding van de AIOS lijdt er onder is het belangrijk dat dit zo vroeg mogelijk gesignaleerd wordt. Groepsbegeleiders/tutores hebben dan als relatieve buitenstaander een belangrijke signalerende functie. Zij zullen in eerste instantie de HAO en AIOS stimuleren het opleidingsprobleem met elkaar te bespreken met als doel dat de problemen opgelost kunnen worden en de betrokkenen ervan leren.

#### ***Doel van het protocol***

Het doel van het protocol is te komen tot een verbetering in, en standaardisering van de omgang met opleidingsproblemen, zoals boven omschreven. Door een zo helder mogelijke beschrijving te geven van de do's en don'ts weet ieder der partijen wat ervan hem/haar verwacht wordt 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 op gang komt en de AIOS haar leerdoelen kan halen

#### ***Voor wie is dit protocol?***

Dit protocol is in de eerste plaats voor groepsbegeleiders en tutores, wanneer zij met een opleidingsprobleem te maken krijgen. Wat zijn dan de stappen die ze dienen te zetten? Daarnaast kan het HAO en AIOS duidelijkheid geven over de stappen die genomen worden als er zich een opleidingsprobleem voordoet.

#### ***Inhoud***

De volgende pagina (pagina 4) biedt een overzicht van de verschillende fases die onderscheiden kunnen worden als er zich een opleidingsprobleem voordoet. De acties die de groepsbegeleiders dienen te zetten in iedere fase, staan kort omschreven.

Daarna (pagina 5) volgt een document dat behulpzaam kan zijn om een probleem tussen HAO en AIOS te analyseren.

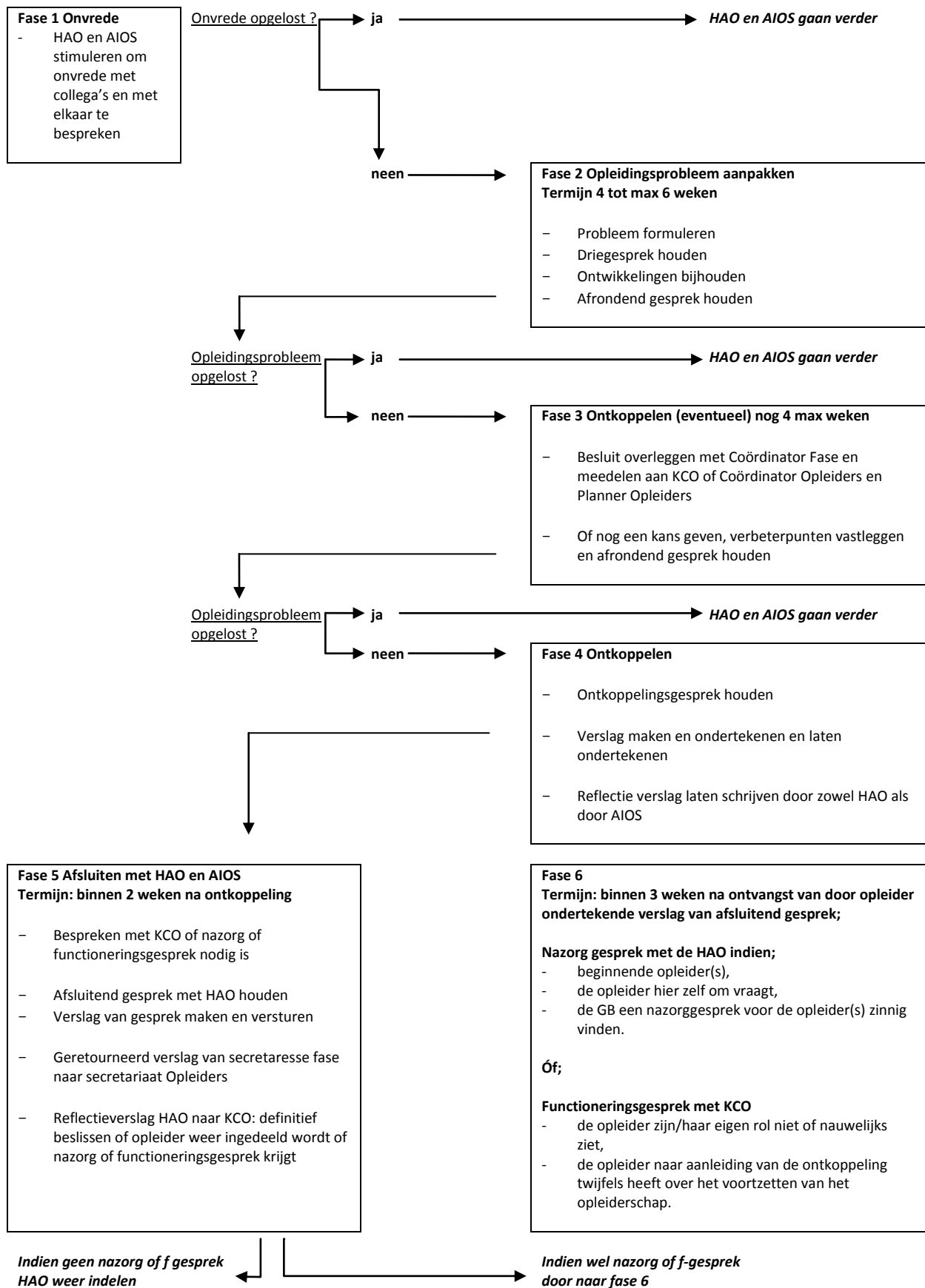
In de hierop volgende pagina's (pagina 6) zijn de verschillende fases van een opleidingsprobleem en de te nemen acties in een uitgebreider schema gezet.

De bijlage (vanaf pagina 9) is een toelichting op de fases en de stappen die gezet dienen te worden.

#### ***Terminologie***

|        |                                  |
|--------|----------------------------------|
| AIOS   | Arts In Opleiding tot Specialist |
| GB     | Groepsbegeleider(s)              |
| HAO    | Huisartsopleider                 |
| KCO    | Kwaliteitscommissie Opleiders    |
| O-Team | Opleiders-Team                   |

## SCHEMA Protocol opleidingsproblemen tussen HAO en AIOS



## *PROBLEEMANALYSE OPLEIDINGSSITUATIE*

Datum

Deze probleemanalyse wordt gemaakt op moment ..... met als vraagstelling ....

### (Eventueel) Voorgeschiedenis AIOS

Eerste opleidingsjaar: ....

Acute stage: ....

Verpleeghuisstage: ....

GGZ: ....

2<sup>e</sup> HLWP: ....

### De AIOS:

A: Voortgang van de opleiding: ....

B: Omgaan met bijzondere privé omstandigheden: ....

C: Persoonlijkheid(-skenmerken) belemmerend in het leren: ....

### De opleider:

A: Kwaliteit opleiderscompetenties: ....

- Didactiek: ....

- Organiseren opleidingspraktijk: .....

- Professionaliteit: ....

B: (omgaan met): praktijkomstandigheden: ....

C: Persoonlijkheid(-skenmerken) die invloed hebben op het leren: ....

### De docent:

A: Kwaliteit competenties: ....

- Opleiden en beoordelen AIOS en HAO

- Acteren in diverse settings (groep versus individueel)

B: Persoonlijkheid(-skenmerken) van invloed op het opleiden van de AIOS

C: Het hanteren van 'het systeem'

### Het systeem:

A: onderlinge interactie

Interactie tussen HAO en AIOS:

Interactie tussen AIOS en GB:

Interactie tussen HAO en GB:

B: (omgaan met) feedback coördinator of collega:

C: effect van daaruit voortvloeiende handeling

### **Probleem definitie:**

### **Plan:**



## 1. Protocol opleidingsproblemen: uitgebreide versie

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Fase 1 Signalen van onvrede HAO en AIOS met elkaar bespreken</b></p> <p><b>Actie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stimuleren om onvrede en spanning te bespreken in de HAO/AIOS groep</li> <li>– Inbrenger van onvrede/spanning stimuleren om dit te bespreken met de andere partij</li> <li>– Inbrenger bespreekt onvrede daadwerkelijk zo snel mogelijk met de andere partij</li> <li>– Bij bespreking met de andere partij regels van feedback-geven hanteren</li> </ul> <p><b>Aandachtspunten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bewustzijn van eigen signalen van onvrede</li> <li>– Bewustzijn van eigen vermijdingsgedrag</li> <li>– Realiseren dat onvrede bij samenwerking hoort</li> </ul>   | <p><b>Door wie?</b><br/>HAO/AIOS/GB<br/>GB<br/>HAO/AIOS/GB<br/>HAO/AIOS/GB</p> <p><b>Voor wie?</b><br/>HAO/AIOS<br/>HAO/AIOS/GB<br/>HAO/AIOS/GB</p>                             |
| <p><b>Fase 2 Opleidingsprobleem aanpakken</b></p> <p><b>Actie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vaststellen dat het gaat om een opleidingsprobleem en 1<sup>e</sup> formulering van het probleem, en waar nuttig gebruik maken van Probleem analyse (zie bijlage)</li> <li>– Retrospectief noteren van signalen van het opleidingsprobleem</li> <li>– Bespreken met coördinator fase en overleggen over stappen en de te verbeteren punten</li> <li>– Komen tot zo objectief mogelijke probleemanalyse</li> <li>– Drie gesprek: bespreken van probleem en verbeterpunten en te nemen stappen met HAO en AIOS, max 2 weken na 1<sup>e</sup> formulering probleem</li> <li>– Inschatten oplossingskans binnen 6 weken</li> <li>– Ontwikkelingen volgen en documenteren</li> <li>– Afrondend evaluatie gesprek houden met HAO en AIOS: is het probleem opgelost?</li> <li>– Als na max 6 weken na drie gesprek het opleidingsprobleem niet is opgelost: door naar fase 3</li> </ul> <p><b>Aandachtspunten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Individueel houden of de AIOS/HAO-groep erbij betrekken?</li> <li>– Prudent omgaan met informatie</li> <li>– Principe van hoor en wederhoor hanteren. Geen waarheidsvinding.</li> </ul> | <p><b>Door wie?</b><br/>GB<br/>GB<br/>GB/Coördinator Fase<br/>GB<br/>HAO/AIOS/GB<br/>GB<br/>GB<br/>HAO/AIOS/GB<br/>HAO/AIOS/GB</p> <p><b>Voor wie?</b><br/>GB<br/>GB<br/>GB</p> |
| <p><b>Fase 3 Stagnatie van het Opleidingsprobleem: ontkoppelen of nog max 4 weken</b></p> <p><b>Actie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– bij onvoldoende resultaat in fase 2 optie tot ontkoppelen aan fasecoördinator voorleggen</li> <li>– besluit tot ontkoppelen meedelen aan voorzitter commissie kwaliteit of Coördinator Opleiders en aan de planner HAO (Nel Kuyt)</li> </ul> <p>OF</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– indien nog kans van slagen: termijn die nog nodig geacht wordt vaststellen (max 4 weken) en wat hierin nog verbeteren moet</li> <li>– na gestelde termijn afrondend evaluatie gesprek houden</li> </ul> <p><b>Aandachtspunten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zo neutraal mogelijk blijven</li> <li>– een opleidingssituatie kan pas beëindigd worden in een driegesprek HAO, AIOS, GB</li> </ul>  | <p><b>Door wie?</b><br/>GB<br/>Coördinator Fase<br/>Coördinator Fase<br/>HAO/AIOS/GB</p> <p><b>Voor wie?</b><br/>GB<br/>HAO/AIOS/GB</p>   |
| <p><b>Fase 4 Ontkoppelingsgesprek</b></p> <p><b>Actie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ontkoppelingsgesprek houden met HAO en AIOS samen</li> <li>– schriftelijk verslag maken van ontkoppelingsgesprek</li> <li>– verslag voor gezien laten ondertekenen door HAO en AIOS</li> <li>– verslag gesprek in dossier HAO en AIOS opbergen</li> <li>– nabespreking houden op de HAO parallelbijeenkomst (en op AIOS terugkomdag)</li> <li>– opdracht geven aan HAO tot schrijven van reflectieverslag en toelichten van vervolg</li> <li>– opdracht geven tot schrijven van reflectieverslag aan AIOS en toelichten van vervolg</li> <li>– opleider inlichten over feit 'dat de Kwaliteitscommissie Opleiders van het O team over het vervolg van de opleider besluit</li> </ul>  | <p><b>Door wie?</b><br/>HAO/AIOS/GB<br/>GB<br/>GB<br/>GB<br/>GB<br/>HAO/GB<br/>AIOS/GB<br/>GB</p>   |
| <p><b>Fase 5 A: Afsluitend gesprek met HAO &amp; B: Afsluitend gesprek met de AIOS (binnen 2 weken na ontkoppelingsgesprek)</b></p>  |   |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Actie naar hao</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- afsluitend gesprek houden met opleider (cave reflectie verslag hao)</li> <li>- schriftelijk verslag maken van afsluitend gesprek</li> <li>- verslag opsturen naar hao en voor gezien laten ondertekenen door hao</li> <li>- ondertekend verslag en reflectie verslag van hao doorgeven aan opleiders secretariaat</li> <li>- opleiderssecretariaat geeft het ondertekend verslag en het reflectie verslag door aan voorzitter Kwaliteitscommissie Opleiders of haar vervanger de coördinator O team</li> <li>- Kwaliteitscommissie Opleiders bepaalt definitief of opleider naar fase 6 gaat of weer ingedeeld kan worden en geeft besluit door aan planner HAO en aan de groepsbegeleiders</li> <li>- verslag gesprek en reflectieverslag in hao dossier opbergen</li> </ul> <p><b>Aandachtspunten afsluitend gesprek HAO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij afsluitend gesprek aandacht. <ul style="list-style-type: none"> <li>1. belevingsaspect van de opleider</li> <li>2. welke leerpunten ziet hijzelf (zie ook reflectieverslag)</li> <li>3. feedback die je als GB-er wil geven</li> </ul> </li> <li>- melden dat Kwaliteitscommissie Opleiders contact opneemt over volgende stap 3 weken na ontvangst van ondertekende verslag afsluitend gesprek: z.s.m. nieuwe AIOS, nazorg gesprek of functioneringsgesprek</li> </ul> <p><b>Actie naar AIOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gesprek met AIOS n.a.v. reflectieverslag</li> <li>- wat kan de AIOS van de ont koppeling leren</li> <li>- opvang van de AIOS binnen de AIOS-groep</li> <li>- komt het leerproces op gang bij de nieuwe opleider?</li> </ul> | <p><b><u>Door wie?</u></b></p> <p>GB<br/>GB<br/>Secretaresse Fase<br/>Secretaresse Fase<br/>Secretaresse Opleiders</p> <p>KCO</p> <p>KCO</p> <p><b><u>Voor wie?</u></b></p> <p>GB</p> <p>GB</p> <p>GB</p> <p>GB</p> |
|--|---|



|   |   |
|---|---|
| <p><b>Fase 6 Eventueel: Nazorg gesprek met de Hao óf Functioneringsgesprek met Kwaliteitscommissie Opleiders( binnen 3 weken na ontvangst van het door de opleider ondertekende verslag van het afsluitend gesprek )</b></p>  |   |
| <p><b>Actie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nazorggesprek met Kwaliteitscommissie Opleiders indien; <ul style="list-style-type: none"> <li>1. het gaat om beginnende opleiders</li> <li>2. de opleider hier zelf om vraagt</li> <li>3. de GB-er een nazorggesprek voor de opleiders zinnig vinden aanbieden om in toekomst terug te kijken naar hoe het met de AIOS is gegaan</li> </ul> </li> <li>- Functionerings- of beoordelingsgesprek in geval <ul style="list-style-type: none"> <li>1. de opleider zijn/haar eigen rol niet of nauwelijks ziet</li> <li>2. de opleider naar aanleiding van de ont koppeling twijfels heeft over het voortzetten van het opleiderschap</li> <li>3. de ont koppeling de 2<sup>e</sup> van de opleider is binnen 5 jaar</li> </ul> </li> <li>- verslag gesprek en reflectieverslag van opleider opbergen in HAO dossier</li> <li>- doorgeven aan secretariaat planning dat opleider weer beschikbaar is</li> <li>- teruggeven aan GB welke afspraken met de HAO zijn gemaakt</li> </ul> | <p><b><u>Door wie?</u></b></p> <p>KCO</p> <p>KCO</p> <p>KCO</p> <p>KCO</p> <p>KCO</p> |

## *Bijlage Protocol Opleidingsproblemen tussen HAO en AIOS.*

### **Fasering van opleidingsproblemen**

1. Signalen van onvrede
2. Een opleidingsprobleem aanpakken
3. Stagnatie van het opleidingsprobleem
4. Ontkoppelingsgesprek
5. Afsluitend gesprek met hao en afsluitend gesprek met AIOS
6. Eventueel Nazorg gesprek met HAO of Functioneringsgesprek met HAO

### **Ad 1. Signaleren van onvrede**

Kleine of grotere spanningen in een één-op-één opleidingsrelatie, zoals die tussen HAO en AIOS, kunnen noodzakelijk en nuttig zijn om tot een heldere en evenwichtige opleidings situatie te komen. Samenwerken en opleiden verloopt niet altijd gladjes. Daar horen momenten en fases van onvrede en spanning bij.

Tegelijk leert de ervaring 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. Dit vermijdingsgedrag geldt ook voor de GB-er. Iedere persoon heeft zo zijn eigen manieren om conflicten te vermijden: de een stelt zich bijvoorbeeld meer dan gewoonlijk zakelijk op, de ander probeert met extra vriendelijk en meegaand te zijn het probleem te verdoezelen en weer een ander mijdt het contact waar dat kan.

Vaak heeft te lang vermijden, zonder de onvrede op te lossen, vervelende gevolgen. Als een beginnende irritatie bijvoorbeeld pas na een aantal maanden gesignaleerd wordt is deze alleen maar groter geworden en dus 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 ook op alle slakken zout', 'zij is niet leerbaar') alleen meer voeding geven.

Wanneer een HAO en/of AIOS en/of groepsbegeleiders vermijdingssignalen bij zichzelf signaleren is het belangrijk dat ze deze serieus nemen en kijken wat ze ermee kunnen doen. Het bespreken met (een) collega(s) in de HAO en/of AIOS groep kan verhelderend werken. Wat verwacht ik van de andere partij(en)? Is dat redelijk? Wat kan helpen om het met de ander te bespreken?

Het is belangrijk dat groepsbegeleiders bij eerste signalen van onvrede (in het algemeen en afhankelijk van de aard ervan) goed luisteren en niet extra problematiseren, en zich realiseren dat onvrede een normaal verschijnsel is in een afstemmingsfase tussen HAO en AIOS.

Aan de andere kant moeten de groepsbegeleiders er ook voor waken om de problemen te bagatelliseren. Zij moeten juist proberen 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?. De groepsbegeleiders hebben in deze eerste fase een coachende rol: het verhelderen van de opleidings situatie en de onvrede en duidelijk krijgen wat ieder hierin kan doen om het te verbeteren. Daarbij is het belangrijk veiligheid voor de AIOS in de ervaringsronde te waarborgen en mutatis mutandis geldt hetzelfde voor de opleider in het overleg tijdens de hao parallelbijeenkomsten.

In deze fase is het over het algemeen aan te raden de onvrede van een HAO in de HAO-groep in te brengen. Dit is heel leerzaam voor de HAO-inbrengrer en voor zijn collega's. De groepsbegeleiders bewaken het proces zodanig dat de onvrede zo concreet mogelijk wordt: waar loopt de HAO tegen aan bij deze AIOS, wat verwacht hij, wat heeft hij al zelf geprobeerd, wat is zijn vraag precies? Het is belangrijk HAO en AIOS te stimuleren 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 kan worden van een opleidingsprobleem.

## Ad 2. Een opleidingsprobleem

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.

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 om de problemen met de andere partij bespreekbaar te maken zullen de groepsbegeleiders in onderling overleg moeten vaststellen dat er sprake is van een opleidingsprobleem. Dit wil zeggen dat HAO en AIOS er onderling niet in slagen het probleem op te lossen *en* dat dit het leerproces van de AIOS in de weg staat.

Vanaf dit moment is het, mede vanuit de eindverantwoordelijkheid van het instituut, van belang dat de groepsbegeleiders de "regie" van de verdere gang van zaken expliciet ter hand nemen. Groepsbegeleiders hebben in deze fase een directieve, sturende rol. Wanneer de groepsbegeleiders tot de conclusie komen dat er sprake is van een opleidingsprobleem, kunnen ze terugkijkend de eerdere signalen van onvrede noteren. Dit verheldert het probleem. Zij lichten 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.

Ze komen tot een zo objectief mogelijk probleem analyse en organiseren een driegesprek met de betreffende HAO en de AIOS. Hierin bespreken zij het probleem dat zij zien en stellen dit bij met de informatie die ze van de HAO en de AIOS krijgen. Ze proberen verbeterpunten gezamenlijk te formuleren en welke stappen ieder hiertoe kan zetten. Ook schatten ze in of de oplossingskans binnen een termijn van 4 tot 6 weken ligt. Ze leggen met de HAO en AIOS een vervolgafpraak vast.

Centraal in gesprekken staat steeds, naast een goede en zo objectief 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'. GB'ers bewaken ook de randvoorwaarden voor het opleiden, indien dit speelt (bv het aantal patiënten dat de AIOS per week ziet of voldoende leergesprekken). 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.

De probleemanalyse opleidings situatie (zie bijlage II) kan behulpzaam zijn bij het verhelderen van het opleidingsprobleem. Ook het competentie profiel van de huisarts (voor de AIOS) en het competentie profiel van de opleider en zijn leerwerkplan kunnen hulpmiddelen zijn om het gedrag van de AIOS en de opleider dat een rol speelt in de kwestie inzichtelijk en concreet 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 groepsbegeleiders maken verslag van de gemaakte afspraken en de gestelde termijn, signaleren de ontwikkelingen en bewaken de gang van zaken en evalueren deze. Zij melden hierover aan de fase coördinator. Na het driegesprek volgen ze de ontwikkeling en leggen deze schriftelijk vast, zodat ze helder leesbaar zijn voor derden. In het afgesproken vervolggesprek wordt met HAO en AIOS bekeken of het opleidingsprobleem is opgelost. Is dit niet het geval dan worden de stappen van fase 3 gezet

De fasecoördinator 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 kan leren wat zij dient te leren. Hiermee wordt voorkomen dat problemen te lang voortduren en ten koste gaan van de opleiding van de AIOS.

### **Ad 3. Stagnatie van het probleem tussen aios en hao: afsluiten en eventueel nog een kans.**

Als na max 6 weken, na het drie gesprek blijkt dat het leerklimaat en/of het leerproces niet (voldoende) hersteld kunnen worden is, melden de groepsbegeleiders dit feit bij de fasecoördinator.

Stelregel bij deze stap is dat groepsbegeleiders deze niet eenzijdig nemen met óf de AIOS óf de HAO. Zij overleggen deze optie eerst met de fasecoördinator en bespreken dit het besluit daarna bij voorkeur in een drie gesprek met HAO en AIOS. Ook de HAO of de AIOS kunnen een opleidingssituatie niet eenzijdig afbreken. Vroegtijdig afsluiten van een opleidingssituatie kan alleen in overleg met de andere partij en met de groepsbegeleiders.

Het kan ook zijn dat de fasecoördinator vroegtijdig zelf eenzijdig tot deze conclusie komt dat de opleidingssituatie beëindigd dient te worden, ondanks de interventies van de groepsbegeleiders. Goede argumentatie is dan wezenlijk. Deze moet dan ook besproken worden met de groepsbegeleiders. Samen wordt dan bekeken wat de te nemen stappen zijn naar HAO en AIOS.

Zodra HAO en AIOS ontkoppeld zijn informeert de fasecoördinator de voorzitter kwaliteit opleiders en/of de coördinator van het O team hierover. Ook meldt de fase coördinator dit aan de planner HAO's (Nel Kuyt)

Soms kan in de tweede fase van dit protocol blijken dat er een langere periode (langer dan 6 weken na het driegesprek) nodig is om het leerklimaat 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 leersituatie afgesloten, zoals hierna omschreven.

### **Ad 4. Ontkoppelingsgesprek tussen HAO en AIOS**

Het Ontkoppelingsgesprek wordt gevoerd tussen HAO-AIOS-GB-er(s). Thema's hierin zijn:

- vanuit de GB-er(s): redenen tot ontkoppeling zoals zij die hebben begrepen
- vanuit de opleider zijn reactie hierop
- vanuit de AIOS haar reactie hierop
- wat zijn de te ondernemen acties naar AIOS toe (wat moet de AIOS doen om haar werkzaamheden en contacten in de huidige praktijk goed af te ronden?)
- wat moet er nog gebeuren om voor beiden zo goed mogelijk af te sluiten?
- de GB-er(s) geven de opdracht een reflectieverslag te schrijven aan zowel de HAO als de AIOS. Zie verder 'toelichting bij Reflectieverslag'. Dit verslag wordt gebruikt in de gesprekken met de AIOS en de opleider in fase 5.
- de GB-er(s) vragen de opleider uitdrukkelijk om in de eerstvolgende hao parallel bijeenkomst met de collega opleiders – met wie hij 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.
- de GB-er(s) melden dat zij max 3 weken na het ontkoppelingsgesprek een afsluitend gesprek zullen houden met de opleider op de opleidingspraktijk of op het instituut (zie fase 5).
- de GB-er(s) delen mee dat de Kwaliteitscommissie Opleiders van het O team besluit over het vervolg van de opleider, na het afsluitende gesprek met de opleider

*De groepsbegeleiders maken een verslag van het ontkoppelingsgesprek en zorgen ervoor dat dit in het dossier van de betreffende opleider en dat van de AIOS komt. (Dit moet 'voor gezien' worden ondertekend door de opleider en door de AIOS).*

### **Toelichting bij Reflectieverslag door HAO en AIOS**

De opleider en de AIOS wordt gevraagd een reflectieverslag te schrijven waarin ieder zoveel mogelijk een probleem analyse beschrijft met daarin aandacht voor zijn/haar eigen rol in het opleidingsprobleem, de rol van de AIOS, samenwerking met GB-er(s) en mogelijk andere factoren die een rol speelden in het opleidingsprobleem. Daarnaast beschrijft ieder wat heeft hij/zij bv. gedaan om het probleem op te lossen, niet onnodig te versterken? 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 uit 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 dient binnen 2 weken na het vertrek uit de praktijk bij de groepsbegeleiders ingeleverd te zijn. Het reflectieverslag van ieder wordt besproken in het afsluitend gesprek dat met HAO en AIOS elke wordt gehouden. Het reflectie verslag van de opleider wordt alleen gelezen door de GB-er(s) en de kwaliteitscommissie opleiders. Het wordt opgeborgen in het hao dossier

### **Ad 5. Afsluitend gesprek met de hao en Afsluitend gesprek met de AIOS**

De groepsbegeleiders houden met de opleider een afsluitend gesprek; onderlegger hiervoor is het reflectieverslag van de hao. Verder komt aan de orde

- het belevingsaspect van de opleider
- inventariseren van hoe de opleider zijn eigen rol ziet in de ontkoppeling en het proces dat er aan vooraf ging
- welke leerpunten ziet de opleider voor zichzelf?
- feedback van de GB-er(s).
- de HAO wordt aangeraden om een en ander af te ronden in de parallelbijeenkomst, zeker wanneer het opleidingsprobleem op de parallelbijeenkomst is besproken: andere opleiders stellen dit erg op prijs; bovendien kunnen zij van een nagesprek leren!

Van dit afsluitend gesprek maken de groepsbegeleiders een verslag. Zij geven dit verslag aan de fase secretaresse. Deze zorgt voor verzending van het verslag naar de opleider, de ondertekening 'voor gezien' en voor het retour krijgen van het door de opleider ondertekende verslag.

Dit door de opleider teruggezonden en ondertekende verslag geeft de fase secretaresse vervolgens door aan het opleiders secretariaat. Het opleiders secretariaat zorgt ervoor dat het ondertekende verslag van het afsluitend gesprek met de opleider naar de Kwaliteitscommissie opleiders gaat.

Deze commissie bepaalt binnen 3 weken na ontvangst van het ondertekende verslag van het afsluitend gesprek met de hao of er een nazorggesprek dan wel functioneringsgesprek moet komen met de opleider of dat de opleider direct weer een nieuwe AIOS kan krijgen. Dit besluit geeft de commissie door aan de planner hao's en aan de groepsbegeleiders

De groepsbegeleiders zien er op toe dat de nazorg van de AIOS plaats vindt in de AIOS groep, tijdens de terugkomdagen. 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.

Daarnaast zien de groepsbegeleiders erop toe of het in de nieuwe opleidings situatie beter gaat met de AIOS: komt deze hier (weer) voldoende aan leren toe?

### **Ad 6. Eventueel: Nazorggesprek met Kwaliteitscommissie Opleiders of Functioneringsgesprek**

Een Nazorggesprek met de opleider en de Kwaliteitscommissie Opleiders wordt gehouden indien:

- de opleider beginnend is (0-2 jaar ervaring); omdat een ont koppeling een beginnende opleider erg onzeker kan maken
- de opleider zelf aangeeft hier behoefte aan te hebben, in dit geval kan het zinnig zijn dat een van de GB bij het gesprek aanwezig is
- de groepsbegeleiders het zinnig vinden voor de opleider om een nazorg gesprek te krijgen. Let wel, een ont koppeling is voor opleiders in het algemeen geen sinecure; gepaste nazorg kan daarom van belang zijn. Als GB-er(s) een nazorggesprek van belang vinden, leggen zij die voor aan de hao.
- in het nazorg gesprek kan de opleider voorgesteld worden om over een langere periode nog eens terug te kijken naar hoe het met de AIOS is gegaan. Dit kan leerzaam zijn voor de opleider

Een Functioneringsgesprek met de Kwaliteitscommissie Opleiders wordt in ieder geval gevoerd indien:

- de opleider zijn/haar eigen rol in het opleidingsprobleem niet of nauwelijks ziet

- de praktijkorganisatie een rol speelt in het opleidingsprobleem (bv geen vervanging van de opleider bij afwezigheid of te weinig patiënten die de AIOS ziet) en de opleider hier geen/onvoldoende actie op onderneemt als opleider.
- de opleider naar aanleiding van de ont koppeling twijfels heeft over het voortzetten van het opleiderschap
- als de ont koppeling de 2<sup>e</sup> is van de opleider binnen 5 jaar.

Het Opleidersteam wordt door de fasecoördinator geïnformeerd over de ont koppeling en de factoren welke daartoe geleid hebben. Mede aan de hand van deze informatie wordt bepaald of het volgende gesprek een functionerings- of een beoordelingsgesprek zal zijn.

Een functionerings- of beoordelings- gesprek vindt plaats op het Instituut. De Hao wordt hiertoe schriftelijk uitgenodigd en in de brief worden het doel van het gesprek vermeld en wie erbij aanwezig zullen zijn.

Onderwerpen die ter sprake komen, zijn:

- Het belevingsaspect (opnieuw, als er behoefte toe bestaat)
- Wat kan de HAO van de ont koppeling leren? Kan de opleider zijn eigen aandeel zien en benoemen? (a.d.h.v. zijn reflectieverslag)
- Hoe kan de opleider werken aan de vastgestelde leerpunten? (didactische scholing en begeleiding, monitoring door groepsbegeleiders)
- Hoe word vordering op de leerpunten geëvalueerd?
- Wat kan het Instituut van de ont koppeling leren?
- Afspraken over het voorgaande

Ook van het functionerings-/beoordelingsgesprek wordt een verslag gemaakt. Het verslag wordt naar de opleider gestuurd en voor wat betreft inhoud 'voor akkoord' ondertekend door allen die aanwezig waren.

De gespreksverslagen waarbij de AIOS óók aanwezig is komen zowel in het hao- als in het AIOS-dossier. De gespreksverslagen van het O-team komen uitsluitend in het hao-dossier. De voorzitter van de commissie kwaliteit meldt aan de planner HAO's zodra de opleider weer inzetbaar is. Zij geeft aan de groepsbegeleiders door welke afspraken er gemaakt zijn met de opleider.

