

# Erkenning als huisartsopleider: Criteria



## Huisartsopleiding LUMC

locatie Leiden en locatie Campus Den Haag  
Public Health en Eerstelijns geneeskunde



Versie	Datum	Auteur(s)	Wijziging
1.0	Mei 2021	Charlotte de Neve-Leenders	Beschrijving

## Inhoud

Inleiding.....	1
Criteria met betrekking op de opleidingspraktijk .....	1
1: Organiseren van de praktijk tot een opleidingspraktijk.....	1
2: Zorgdragen voor een actueel Profiel Leerwerkplan .....	2
Criteria met betrekking op het opleiden van aios en contact met het opleidingsinstituut .....	2
Criteria met betrekking tot de eigen ontwikkeling als opleider en actieve deelname aan de kwaliteitscyclus .....	2
5: Actief werken aan eigen ontwikkeling als huisartsopleider: .....	3
6: Actief verzamelen van feedback middels LEOh en feedback gesprekken: .....	3
7: Deelname aan evaluatie en voortgangsgesprekken.....	3
8: Openstaan voor coachingstraject bij verminderd functioneren.....	3
Taak van de opleiderscoaches bij twijfel over het functioneren:.....	3

## Inleiding

Voor erkenning door de RGS volgens het kaderbesluit CGS 2020 als huisartsopleider dient, kort gezegd, een huisartsopleider voldoende actief deel te nemen aan het kwaliteitsplan voor huisartsopleiders; op basis hiervan kan bekeken worden of een huisarts als huisartsopleider erkend kan worden en erkend kan blijven. Wat actieve deelname inhoudt is in dit document uitgedrukt in een aantal criteria, waar een huisartsopleider in meer of mindere mate aan kan voldoen. Dit document is opgesteld in overleg met aios en huisartsopleiders in het LOS (LOVAH-Opleiders-Staf) overleg, als onderdeel van het kwaliteitsplan huisartsopleiders 2020. Dit document zal jaarlijks worden gecheckt en waar nodig aangepast aan de dan geldende regelgeving, in overleg met huisartsopleiders en aios.

### Van het opleidingsinstituut mogen huisartsopleiders verwachten:

- Laagdrempelige toegang voor overleg en advies; bij docenten en hao coaches.
- Didactische scholing in opleidersvaardigheden; via hao-parallelbijeenkomsten en hao-tutor bijeenkomsten, via leergangen en via de opleiderstweedaagse.
- Het bieden van een heldere structuur en goede randvoorwaarden voor de opleiding.
- Het vertalen van de landelijke visie op opleiden naar de opleidingspraktijk.

### Van de huisartsopleider verwacht het opleidingsinstituut:

- Voldoen aan de criteria met betrekking tot:
  - de opleidingspraktijk(aanwezigheid, diensten etc.).
  - de opleiding van de aios (leergesprekken, samen spreekuur, beoordelen) op de praktijk en contact met het opleidingsinstituut.
  - de eigen ontwikkeling en actieve deelname aan kwaliteitscyclus.

Aan het eind van dit stuk wordt de eerste stap beschreven van de werkwijze bij verminderd functioneren van een huisartsopleider en het mandaat van de opleiderscoaches.

## Criteria met betrekking op de opleidingspraktijk

### 1: Organiseren van de praktijk tot een opleidingspraktijk

- Een praktijkorganisatie die zo is ingericht als opleidingspraktijk dat de aios er kan leren wat hij nodig heeft om een goede huisarts te worden.
- Aanwezigheid op praktijk: niet meer dan een halve dag per week structureel afwezig zijn en in dat geval vervangen worden door een huisarts die minimaal 3 jaar huisarts is. Als de aios parttime werkt, dient de huisartsopleider samen met de aios ervoor te zorgen dat de opleiding van de aios in de praktijk ten minste over drie dagen van de week is verspreid.
- Voldoen aan de minimale/maximale omvang van de praktijk van de huisartsopleider en wel zo dat deze ten hoogste 25% afwijkt van de omvang van de norm- of rekenpraktijk (2.095 patiënten, dat wil zeggen minimaal 1.517 en maximaal 2.619 patiënten per 1,0 fte huisarts).
- Verantwoordelijkheid nemen voor een voldoende aanbod van diensten (minimaal 20 zowel in de eerste als in de tweede HLWP) en waarborgen dat hij/zij als huisartsopleider voldoende zicht houdt op de competentieontwikkeling van de aios in het dienstdoen, ook als hij/zij als huisartsopleider zelf niet voldoende diensten doet samen met de aios.
- Zorgdragen voor een prettige samenwerking in de praktijk.
- Voldoende bereikbaar zijn voor de aios; zorgdragen voor een goede achterwacht.

- Gezamenlijk spreekuur houden met de aios (norm: 1 x per week minimaal 2 uur).
- Dagelijks tijd inruimen voor de opleiding in de vorm van leergesprekken waaronder dagelijks patiëntbesprekingen en minimaal 1 x per week een proces/thema of persoonsgericht leergesprek.

*N.B. Een leergesprek kan bestaan uit patiëntbesprekingen, het bespreken van standaarden, een procesgericht of een persoonsgericht leergesprek.*

## 2: Zorgdragen voor een actueel Profiel Leerwerkplan

Iedere huisartsopleider stelt een Profiel Leerwerkplan op waarin hij beschrijft hoe het onderwijs op de praktijk wordt georganiseerd. Dit document is ook het visitekaartje voor de praktijk tijdens de koppelingsprocedure tussen aios en huisartsopleiders. Daarom is van belang dat het actueel gehouden wordt. De secretaresses maken de huisartsopleiders hierop attent bij iedere koppelingsprocedure.

### Criteria met betrekking op het opleiden van aios en contact met het opleidingsinstituut

#### 3: Zorgen voor een goede opleiding van de aios en hierover een goede samenwerking houden met het opleidingsinstituut

- Een positieve houding ten aanzien van het opleiderschap.
- De aios concrete feedback geven naar aanleiding van observaties op de verschillende competenties; en de aios onderbouwd (narratief) beoordelen.
- Zorgen voor onderbouwing, verslaglegging en terugrapportage van de vorderingen van de aios aan het opleidingsinstituut.
- De aios voldoende ruimte geven om zich te ontwikkelen als huisarts, en zijn eigen normen en waarden te ontdekken.
- Openstaan voor feedback van de aios op de praktijk en tijdens hao-parallel- en hao-tutor bijeenkomsten, leergangen en hier constructief mee aan de slag gaan.
- Een goede samenwerking onderhouden met het opleidingsinstituut.

### Criteria met betrekking tot de eigen ontwikkeling als opleider en actieve deelname aan de kwaliteitscyclus

#### 4: Het volgen van scholing conform het Landelijk Plan Scholing en Toetsing Huisartsopleiders en hierin een opbouwend en actief participeren:

- De scholing bestaat in Leiden uit de leergangen, de hao-parallelbijeenkomsten en hao-tutor bijeenkomsten, de opleiderstweedaagse en de gezamenlijke momenten met de aios op het instituut zoals de PICO lunch, voortgangsgesprekken en afscheid. De RGS hanteert een minimum scholingseis van 8 dagen per opleidingsjaar.

#### 5: Actief werken aan eigen ontwikkeling als huisartsopleider:

- Door het opleidingsjaar heen wordt samen met de groepsdocenten gewerkt aan de eigen ontwikkeling van de huisartsopleiders conform het kwaliteitsbeleid Leidse huisartsopleiding. De huisartsopleider heeft op structurele basis voortgangsgesprekken met een opleiderscoach. Startende huisartsopleiders worden de eerste 4 maanden begeleid door een mentor.

#### 6: Actief verzamelen van feedback middels LEOh en feedback gesprekken:

- De huisartsopleider is verantwoordelijk voor het actief verzamelen van feedback middels LEOh (minimaal 2 x per jaar) en feedback gesprekken. Hij organiseert dit zodanig dat er voldoende tijd hiervoor wordt ingeruimd op de praktijk. Deze feedbackgesprekken worden duidelijk gescheiden van aios-voortgangsgesprekken, om een voldoende veilige sfeer te creëren. De huisartsopleider is verantwoordelijk voor het laten invullen en opslaan van de LEOh's. Opslaan vindt tot de komst van een e-portfolio voor huisartsopleiders plaats door deze te mailen aan het opleiderssecretariaat.

#### 7: Deelname aan evaluatie en voortgangsgesprekken

- Tijdens een opleidingstraject van een aios neemt de huisartsopleider actief deel aan minimaal 2 *hao evaluatie gesprekken* met de docent. Hierbij zijn huisartsopleider, docent en aios aanwezig. In overleg kan worden besloten dit evaluatiegesprek te houden zonder aios.
- De huisartsopleider neemt actief deel aan het *voortgangsgesprek* met een hao coach volgens de frequentie zoals voorgesteld in het kwaliteitsbeleid.

#### 8: Openstaan voor coachingstraject bij verminderd functioneren

- Bij verminderd functioneren kan een coachingstraject ingezet worden met een opleiderscoach. Dit gebeurt op verzoek van de huisartsopleider zelf, danwel op advies van de groepsdocenten en fase coördinator of de opleiderscoördinator.
- De opleiderscoach vervult een vertrouwensfunctie en heeft primair een adviserende/coachende taak. Tegelijk heeft hij een beoordelende taak met betrekking tot het coachtraject; in hoeverre zijn de tevoren afgesproken doelen van het coachingstraject behaald?
- Bij verminderd functioneren wordt door docenten, opleiderscoaches en huisartsopleiders gehandeld volgens het protocol niet goed functionerende opleider.

#### Taak van de opleiderscoaches bij twijfel over het functioneren:

Het takenpakket van de opleiderscoaches gericht op het stimuleren van het leren van huisartsopleiders. Hun hoofdtaak is het houden van voortgangsgesprekken met alle huisartsopleiders.

Een deeltaak is coaching van een opleider bij verminderd functioneren. De taak van de opleiderscoach bij twijfel over het functioneren van een huisartsopleider is in de eerste plaats het leren van een huisartsopleider te stimuleren in de richting van relevante doelen.

De opleiderscoach doet tijdens en aan het einde van het coachtraject een uitspraak over *het leerproces* van de huisartsopleider; hoe was de inzet en in hoeverre heeft de huisartsopleider zich ontwikkeld op de tevoren opgestelde leerdoelen en in hoeverre heeft hij deze gehaald. In zijn evaluaties is hij vanaf het begin transparant naar de huisartsopleider.

De opleiderscoach geeft geen beoordeling: dat doet de CBO (Commissie Beoordeling Opleiders), bestaande uit het hoofd van de opleiding, de coördinator van het O-team, een staflid, huisartsopleider en aios). Zie hiervoor het Protocol Niet Goed Functionerende Opleider.