

# Kwaliteitsbeleid Huisartsopleiders

## Huisartsopleiding LUMC

locatie Leiden en locatie Campus Den Haag  
Public Health en Eerstelijngeneeskunde





## Documentbeheer

Versie	Datum	Auteur(s)	Wijziging
1.0	April 2021	HAO coaches	Beschrijving

## Inhoud

1. Inleiding .....	1
2. Beschrijving van de Kwaliteitscyclus.....	3
3. HAO Voortgangsgesprekken.....	5

## 1. Inleiding

In dit document wordt het kwaliteitsbeleid voor huisartsopleiders van de Leidse huisartsopleiding beschreven. Deze voldoet aan het nieuwste CGS kaderbesluit en de daarbij behorende beleidsregels. Het beleid is in de driehoek gemaakt. Alle opleiders, aios en docenten hebben in het voorjaar van 2020 via een enquête feedback kunnen geven op het conceptplan, hierna is het plan aangepast en op de (online) opleidersdag in september 2020 nogmaals van feedback voorzien door aanwezige docenten, opleiders en aios waarna het definitief is vastgesteld.

Dit kwaliteitsplan is een dynamisch document en zal jaarlijks gecheckt en aangepast worden. Redenen voor aanpassing kunnen zijn:

- wijzigingen vanuit de RGS.
- feedback van huisartsopleiders, docenten of aios.
- feedback vanuit het periodiek overleg tussen het management, huisartsopleiders en aios.
- audits van de huisartsopleiding en evaluaties onder aios vanuit het Nivel.

### **Begrippen**

Om het lezen van dit stuk te vergemakkelijken volgt hier een uitleg over enkele begrippen die regelmatig gebruikt worden in dit document.

#### Jaarlijkse cyclus

Deze bestaat uit een jaar waarin de opleider een aios begeleidt. Tijdens deze jaarlijkse cyclus volgt de huisartsopleider didactische scholing bestaande uit: de Hao-parallelbijeenkomsten, de leergangen en de Opleiderstweedaagse voor huisartsopleiders. Daarnaast leert de opleider het opleiden in de praktijk. We spreken hier voor het gemak over 'jaarlijks'. In werkelijkheid kan een aios langer of korter in de praktijk zijn, afhankelijk van evt. de parttime factor, of eerdere beëindiging van het opleidingsjaar door bijvoorbeeld zwangerschap, uitval, of ontkoppeling.

#### Voortgangsgesprekken (VG)

Meerdere malen per jaar is er een voortgangsgesprek met de aios, waarin zijn/haar voortgang wordt besproken. Deze noemen we voortgangsgesprekken (VG). Hierbij zijn de aios, de groepsdocent en de huisartsopleider betrokken.

### LEOh

Dit is de Landelijke Evaluatie Opleiders huisartsgeneeskunde (LEOh), een evaluatielijst waarmee de aios het handelen van de huisartsopleider evalueert. Tegelijk kan deze lijst worden gebruikt als zelfevaluatie. De LEOh dient 2 x per jaar door de aios ingevuld te worden en besproken met de opleider, de LEOh die aan het einde van iedere opleidingsperiode wordt ingevuld wordt na bespreking met de aios toegestuurd aan het secretariaat van het Opleidersteam.

### HAO voortgangsgesprek

Dit zijn de voortgangsgesprekken die door opleiderscoaches met huisartsopleiders worden gehouden over meerdere aios trajecten. Niet te verwarren met het 'voortgangsgesprek' dat over de aios gaat.

### Opleiderscoaches

Ervaren huisartsdocenten/supervisors die vanuit het Opleidersteam de voortgang met opleiders zullen bespreken en de kwaliteitscyclus zullen bewaken. Naast deze taak hebben deze opleiderscoaches andere taken ter ondersteuning van huisartsopleiders in lastige opleidingsituaties. Hun functie zal in paragraaf 3 over 'de HAO-voortgangsgesprekken' nader worden toegelicht.

### Opleidersteam (O-team)

Bestaat uit een viertal stafleden en 2 secretaresses binnen de huisartsopleiding die alles rondom opleiderszaken regelen, van werving en selectie, tot scholing en vertegenwoordiging in landelijke overleggen. Het O-team wordt binnen het Management Team (MT) van de opleiding vertegenwoordigd door de coördinator opleiders.

### Docent

Dit betreft in fase 1 de groepsbegeleiders en in fase 2 de tutoren en waar van toepassing ook de module docenten.

### Niveaukaarten

De niveaukaarten dienen als tool voor zowel huisartsopleiders als docenten en hao coaches om leerdoelen vast te stellen passend bij het ervaringsniveau van de opleider. De niveaukaarten zijn gebaseerd op het Landelijk Scholingsplan Huisartsopleiders en opgesteld in overleg met een klankbord groep van huisartsopleiders. Bij ieder thema horen een aantal vaardigheden en activiteiten die de opleider zich eigen moet maken.

Niveaukaart 1: beginnend opleider: aspirant en 1<sup>e</sup> jaars opleider

Niveaukaart 2: beginnend opleider: 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> jaars opleider

Niveaukaart 3: gevorderd opleider: 4<sup>e</sup> en 5<sup>e</sup> jaars opleider

Niveaukaart 4: ervaren opleider: > 6<sup>e</sup> jaars opleider

## 2. Beschrijving van de Kwaliteitscyclus

Met dit kwaliteitsbeleid zetten we in op kennis en kunde van huisartsopleiders en staf en op een goede stimulerende samenwerking tussen hen. Daarnaast is dit plan zo ingericht dat het de opleider (bij een 'normaal' traject) geen extra tijd kost ten opzichte van de tijd die er tot voorheen aan de opleiding werd besteed.

### De kwaliteitscyclus bestaat uit drie stromen:

#### 1. *Het leren opleiden in de praktijk*

De huisartsopleider leert het opleiden vooral in de praktijk. Daar worden leerpunten omgezet in concreet gedrag. Met de aios aan het roer stimuleert de opleider samen met de docent de aios om feedback te geven op het leren van de opleider. Nu al doet de aios dit twee keer per jaar met de LEOh. Maar het is de bedoeling dat de opleider met de aios een sfeer schept waarin feedback geven aan de huisartsopleider een gewoonte is in de praktijk van iedere dag. Om goede feedback te geven is het nodig dat de aios op de hoogte is van het leerplan van de opleider en dat er op de praktijk tijd gemaakt wordt om dit te bespreken. Aios zullen in deze rol ondersteund moeten worden omdat zij in een kwetsbare positie zitten ten opzichte van de huisartsopleider/beoordelaar. Tijdens het terugkomdagonderwijs aan aios zal hier aandacht aan besteed worden.

#### 2. *Het leren op de HAO-parallelbijeenkomsten*

Hier wordt de opleider tijd geboden om onder begeleiding van de groepsbegeleiders stil te staan bij het eigen leerproces. Bij de start van de bijeenkomsten maakt de opleider een leerplan voor het komende opleidingsjaar. Door dit te doen tijdens de hao-parallelbijeenkomsten kunnen de opleiders elkaar helpen en stimuleren bij het opstellen van leerpunten. Ook kunnen hier gezamenlijke leerpunten aan het licht komen die in de hao-parallelbijeenkomsten extra aandacht kunnen krijgen.

Voor het opstellen van leerpunten kan de opleider gebruik maken van de eigen ervaring en reflectie hierop en de niveaukaarten. Ook kan de opleider hiervoor kijken naar: het leerplan van het voorgaande jaar, de LEOh, de leergangevaluatie en de evaluatie door de leergangdocenten van het jaar ervoor.

Het secretariaat van het opleidersteam is verantwoordelijk voor het beheren en aanleveren van de evaluatieformulieren en het andere materiaal aan alle opleiders totdat opleiders in de toekomst ook kunnen beschikken over een E-portfolio.

### Rol van de docenten

De ervaringen van huisartsopleiders met hun leerplannen in de opleidingspraktijk zullen regelmatig besproken worden op de hao-parallelbijeenkomsten. Hier bespreken opleiders samen met collega's vorderingen, waar de opleider tegenaan loopt, waar de plannen kunnen worden aangescherpt en hoe de opleider verder kan in de praktijk. In dit proces hebben de docenten een coachende rol voor de opleiders. Zij bespreken en bewaken het leerproces van de huisartsopleiders in hun groep. Ze stimuleren huisartsopleiders en spreken hen waar nodig aan.

Tegelijk zitten docenten zelf ook in een 'leerstand'; ook zij hebben hun eigen leerplan met leerpunten. Ook bespreken zij dit plan met hun huisartsopleiders en vragen hen feedback. Hier komt het leren van huisartsopleiders en docenten bij elkaar.

Naast dit onderling leren van huisartsopleiders tijdens de hao-parallelbijeenkomsten is er door het jaar heen tijdens het aios-voortgangsgesprek twee keer ruimte voor een gesprek tussen docent(en), aios en de individuele huisartsopleider waarbij de voortgang van *de huisartsopleider* centraal staat, net als die van de docent. Het is praktisch om dit te koppelen aan deze twee aios-voortgangs-gesprekken omdat je dan toch al bij elkaar zit met je aios en de docent. Tegelijk is het de vraag of dit een geschikt moment is.

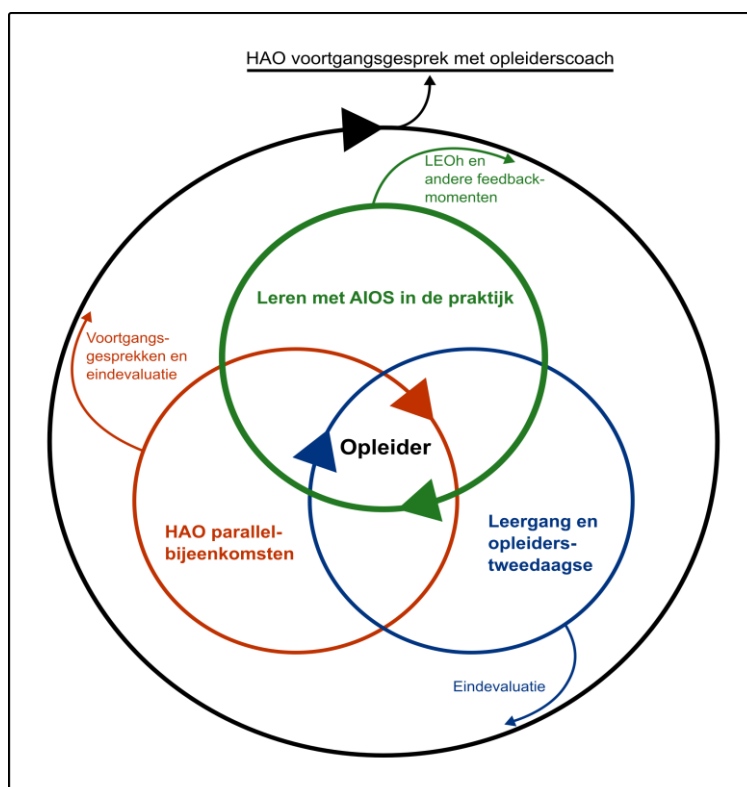
### 3. Het leren tijdens de leergang en op de opleiderstweedaagse voor huisartsopleiders

Wat voor het leren op de hao-parallelbijeenkomst op gaat geldt mutatis mutandis voor het leren tijdens de leergang; ook hier kijkt de opleider bij de start van de leergang wat leerpunten zijn voor de betreffende leergang. Deze komen ook in het leerplan. Natuurlijk wordt hier ook besproken hoe men van elkaar kan leren. Voor de vorderingen en hindernissen bij het leren wordt tijdens de leergang tijd en ruimte gemaakt. Aan het eind van de leergang is er ruimte voor evaluatie.

Tot slot kan de opleiderstweedaagse aandachtspunten opleveren die van belang zijn om in het leerplan te verwerken.

Let wel: voor het opstellen van en werken aan leerpunten geldt: 'in de beperking toont zich de meester' (lees 'huisartsopleider'). Dus beter 2 leerpunten tijdens een jaar waaraan goed wordt gewerkt dan 4 leerpunten, die niet verder komen dan letters in een document dat leerplan heet.

Deze cycli van de hao-parallelbijeenkomst, de leergang, opleiderstweedaagse en de praktijk, herhalen zich iedere keer als de opleider een aios traject afsluit en een volgende aios gaat opleiden. Dit proces staat hieronder grafisch weergegeven in figuur 1, met de drie stromen van de kwaliteitscyclus.



Figuur 1 Grafische weergave van de kwaliteitscyclus



### 3. HAO Voortgangsgesprekken

Om de kwaliteit en ontwikkeling van huisartsopleiders te ondersteunen is een team van opleiderscoaches aangesteld. Opleiderscoaches zijn ervaren stafleden van de huisartsopleiding met een opleiding in coaching of supervisie.

Ze houden voortgangsgesprekken met opleiders (HAO voortgangsgesprek) op basis van de aanwezige evaluaties en eigen reflectie. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van de niveaukaarten en de criteria voor de erkenning als huisartsopleider (zie document...) Doel van deze gesprekken is om terug te kijken naar de leerpunten en wat de opleider daarvan heeft geleerd. Daarnaast zal er vooruit gekeken worden naar mogelijke leerpunten in de toekomst en wat ervoor nodig is om nieuwe doelen te bereiken.

De opleiderscoaches zetten hun vaardigheden ook in bij lastige opleidingssituaties, coachen de opleider hierbij en verzorgen (na)zorg rond ontkoppelingen. Coaches kunnen aangevraagd worden door huisartsopleiders zelf, maar ook ingezet worden op verzoek van de groepsbegeleiders.

De opleiderscoaches hebben een duidelijk mandaat bij onvoldoende functioneren van de individuele huisartsopleider: dit staat beschreven in het protocol niet goed functionerende opleider.

Landelijk wordt voor de frequentie van voortgangsgesprekken het volgende schema aangehouden:

Beginnende opleiders (0-3 jaar ervaring)	1 x per jaar
Gevorderde opleiders (4-5 jaar ervaring)	1 x per 2 jaar
Ervaren opleiders (>6 jaar ervaring)	1 x per 3 jaar

De frequentie van deze gesprekken is echter niet alleen afhankelijk van hoe lang men huisartsopleider is, maar ook van het functioneren. In overleg met de HAO coach kan hiervan worden afgeweken.