

VEILIGOPLEIDEN

SPEEL OPEN KAART

**ACTIE-
PLAN**

INHOUD

INLEIDING **3**

WAT IS HET DOEL?

WAT IS ONZE VISIE?

HOE KOMEN WE DAAR?

DE ACTIEPUNTEN **4**

STIMULEREN VAN EEN 'OPEN KAART' BENADERING IN FEEDBACK- EN PROBLEEMSITUATIES

- Veilig Opleiden in het terugkomdagonderwijs
- Toegankelijke protocollen en vertrouwenspersoon
- De LEOh en andere opleidingsevaluaties
- Kwaliteitseisen opleider, opleidingspraktijk en stageplek
- Omgang met privacygevoelige informatie

TRANSPARANTE, TOEGANKELIJKE EN UNIFORME KADERS VOOR POTENTIEEL ONVEILIGE OPLEIDINGSSITUATIES

- Disfunctioneren
- Onvoldoende beoordeling en 'no go' advies
- Ontkoppeling
- Aanvullende begeleiding

BEST PRACTICES **6**

ROL VOOR DE LOVAH **6**

NAMENS LOVAH **7**

INLEIDING

WAT IS HET DOEL?

In een veilig opleidingsklimaat is de aios ten alle tijde in staat om problemen en wensen over zijn opleiding te bespreken. De Landelijke Organisatie Voor Aspirant Huisartsen (LOVAH) constateert dat de aios zich nog te vaak onveilig voelt om problemen te bespreken. Zij vraagt Huisartsopleiding Nederland (HN) stappen te ondernemen om de voorwaarden voor een veilig opleidingsklimaat te verbeteren. Echter, een klimaatverandering gaat niet vanzelf en alle partijen hebben elkaar daarbij nodig. Het vereist een gezamenlijke visie en praktisch uitvoerbare stappen om dit doel te bereiken. Beiden heeft de LOVAH als handreiking in dit actieplan omschreven.

De LOVAH spoort de HN aan deze actiepunten over te nemen. Wij zullen dit proces waar nodig ondersteunen zodat de implementatie uiterlijk januari 2021 gerealiseerd is.

WAT IS ONZE VISIE?

"Veilig Opleiden: Speel open kaart", zo luidt de visie van het project Veilig Opleiden van de LOVAH. Wanneer een aios en huisartsopleider tijdens een (dreigende) conflictsituatie eerlijk en open hun feedback en wensen benoemen is de kans op de optimale uitkomst het grootst. Vaak is men echter, door emoties, geneigd de 'kaarten tegen de borst' te houden en zaken te verzwijgen met alle gevolgen van dien. Het spelen van 'open kaart' vergt moed van de aios, opleider en van het instituut. Essentieel is dat de spelregels voor iedereen duidelijk zijn. Hier ligt een belangrijke rol voor HN. Zij schept de kaders van onze opleiding.

HOE KOMEN WE DAAR?

In dit document benoemen we actiepunten waarvoor wij de HN aansporen om deze te realiseren. Deze zijn opgedeeld in twee categorieën:

A) Stimuleren van een 'open kaart' benadering

B) Transparante, toegankelijke en uniforme kaders voor potentiële probleemsituaties

Voor de onderbouwing van de actiepunten verwijzen wij naar de begeleidende presentatie en de bestaande best practices. Ook geven we aan bij welke actiepunten de LOVAH een specifieke rol voor zichzelf in de realisatie ziet weggelegd.

Tot slot, de LOVAH behartigt de belangen van alle aios huisartsgeneeskunde. Waar aios staat kan in dit hele document ook aiotho gelezen worden. In de introductie is de aios het onderwerp. Uit onze gesprekken met de opleiders en instituten blijkt echter dat het woord 'aios' hier ook vervangen kan worden voor "opleider" en "instituut-medewerker". Veilig Opleiden is in ieders belang!

DE ACTIEPUNTEN

A) Stimuleren van een 'open kaart' benadering in feedback- en probleemsituaties

Veilig Opleiden in het terugkomdag onderwijs

- 1.1 Veilig Opleiden en bijbehorende thema's (waaronder minimaal: 'geven & ontvangen van negatieve feedback' en 'bespreken van disfunctioneren') worden opgenomen in het terugkomdagonderwijs voor aios en huisartsopleider.

Toegankelijke protocollen en vertrouwenspersoon

- 2.1 Alle protocollen die in dit document worden genoemd zijn openbaar toegankelijk en voor een beginnende aios makkelijk vindbaar.
- 2.2 Hoe de vertrouwenspersoon en bestaande protocollen gevonden kunnen worden wordt in de eerste drie maanden van de opleiding besproken.
- 2.3 Iedere instituut en iedere instituut dependance beschikt over een laagdrempelig benaderbare onafhankelijke vertrouwenspersoon, waar de aios terecht kan met problemen die hij niet met anderen durft te bespreken.
- 2.4 De vertrouwenspersoon wordt bekend gemaakt bij iedere aios en de contactgegevens zijn makkelijk te vinden.
- 2.5 De rol van de vertrouwenspersoon is duidelijk en gespecificeerd. Minimaal heeft hij de rol van 'onafhankelijk klankbord'. Andere rollen, zoals bijvoorbeeld het signaleren van problemen om terug te koppelen naar het instituut, worden voorafgaand aan het contact met de aios genoemd.

De LEOh en andere opleidingsevaluaties

- 3.1 De LEOh wordt tweemaal per jaar door de aios ingevuld en teruggekoppeld naar het instituut.
- 3.2. De LEOh wordt aangepast zodat er ook feedback kan worden gegeven op het opleidingsplan van de huisartsopleider.
- 3.3. Bespreking van de LEOh tussen aios en opleider wordt na de ComBeL gedaan en is verplicht, tenzij de aios zwaarwegende redenen heeft waardoor hij dit niet kan doen. Voor deze situatie wordt de LEOh aangepast zodat een aios feedback kan geven over de huisartsopleider naar het instituut die de huisartsopleider niet te zien krijgt.
- 3.4. Ieder instituut beschikt over een orgaan dat systematisch de input vanuit de LEOh en andere evaluaties verwerkt.
- 3.5. Minimaal één keer per jaar is er een terugkoppeling naar de aios hoe het instituut met de verzamelde feedback is omgegaan en tot welke beleidsveranderingen dit geleid heeft. De LOVAH afdelingen kunnen hierbij de aios vertegenwoordigen.

Kwaliteitseisen opleider, opleidingspraktijk en stageplek

- 4.1. Ieder instituut beschikt over een openbare minimale lijst van kwaliteitseisen waaraan een opleider, opleidingspraktijk en stageplek dient te voldoen. Deze lijst is inzichtelijk voor de aios.
- 4.2. Ieder instituut beschikt over een orgaan dat toeziet dat de kwaliteitseisen van punt 4.1 periodiek getoetst worden bij de opleiders, opleidingspraktijken en stageplekken.
- 4.3. De consequenties van het niet behalen van deze kwaliteitseisen van punt 4.1 zijn omschreven en worden gehandhaafd door het instituut.

Omgang met privacygevoelige informatie

- 5.1. Er zijn duidelijke regels over hoe het instituut omgaat met privacy gevoelige informatie die een aios in vertrouwen tijdens de terugkomdag met collega's en instituut-medewerkers deelt.
- 5.2. In het huidige opleidingsbeleid heeft de instituut-medewerker naast een begeleidende rol, vaak ook een beoordelende rol tijdens de ervaringrondes, intervisie- en supervisiebijeenkomsten. Dit beleid wordt geëvalueerd, waarna samen met het landelijke LOVAH bestuur gekeken wordt of aanpassing van dit beleid nodig is.

B) Transparante, toegankelijke en uniforme kaders voor potentieel onveilige opleidingssituaties

Disfunctioneren

6. Ieder instituut beschikt over één protocol dat wordt gehanteerd bij het constateren van een 'vermeend disfunctioneren' van aios, huisartsopleider, stagebegeleiders, promotoren, docenten of andere instituut-medewerkers:
 - De toon van dit protocol is ondersteunend met als doel 'het samen zoeken naar een oplossing'
 - De kenmerken van 'vermeend disfunctioneren' zijn zo duidelijk mogelijk omschreven.
 - In dit protocol wordt een tijdcontingent stappenplan, de betrokken personen, mogelijke begeleiding, (eind)verantwoordelijkheden, escalatiemogelijkheden en consequenties wanneer de situatie niet verbetert, beschreven.
 - Schaarste is nooit een reden om af te wijken van de in dit protocol beschreven consequenties

Onvoldoende beoordeling en 'no go' advies

7. Ieder instituut beschikt over een soortgelijk protocol zoals beschreven in punt 6 voor de volgende twee specifieke opleidingssituaties:
 - Het geven van een 'onvoldoende beoordeling' aan de aios.
 - Het geven van een 'no go' advies aan de aios.

Ontkoppeling

8. Ieder instituut beschikt over één protocol over het ontkoppelen van een aios met een huisartsopleider, stagebegeleider of promotor:
 - De toon van dit protocol is ondersteunend met als doel 'het samen zoeken naar een oplossing'
 - In dit protocol wordt een tijdcontingent stappenplan, de betrokken personen, mogelijke begeleiding, (eind)verantwoordelijkheden, escalatiemogelijkheden, consequenties wanneer de situatie niet verbetert en de consequenties van een ontkoppeling beschreven.
 - De verschillende redenen voor een ontkoppeling worden beschreven
 - Er is een mogelijkheid tot het aanvragen van een nagesprek door één van de betrokken personen (aios/huisartsopleider/instituut-medewerker). Dit nagesprek heeft dan een verplicht karakter voor alle betrokkenen.
 - De wachttijd tussen ontkoppeling en de koppeling met een nieuwe huisartsopleider, stagebegeleider of promotor wordt beschreven, daarin wordt minimaal opgenomen:
 - de periodieke begeleiding tijdens de wachttijd vanuit het instituut
 - de mogelijkheid van de aios in zijn eigen aios-opleidingsgroep te blijven
 - de verplichtingen richting instituut tijdens wachttijd
 - de verplichtingen en mogelijkheden voor vervangend werk/opdrachten
 - de CAO verplichtingen tijdens wachttijd
 - De aanvullende begeleiding door het instituut voor een goede herstart van de aios en huisartsopleider na de nieuwe koppeling wordt beschreven, daarin wordt ten minste opgenomen:
 - Minimaal één verplicht evaluatiegesprek tussen aios, huisartsopleider en instituut-medewerker binnen zes weken na herstart in de nieuwe praktijk
 - Schaarste is nooit een reden om af te wijken van de in dit protocol beschreven consequenties.

Aanvullende begeleiding

9. Bestaande mogelijkheden voor verplichte of vrijblijvende aanvullende begeleiding voor een aios met opleidingsproblemen staan in de onder punt 6, 7 en 8 genoemde protocollen beschreven.

BEST PRACTICES

De LOVAH heeft op alle instituten geïnformeerd naar het huidige beleid en de bestaande protocollen op het gebied van Veilig Opleiden. Deze variëren sterk per instituut. De LOVAH vindt dat de huisartsopleiding van het Radboudumc de afgelopen jaren een goed document heeft opgesteld: *'Werken aan een veilig opleidingsklimaat in de huisartsopleiding van het Radboudumc'*

De volgende actiepunten zijn hierin al volledig opgenomen: 2.3, 2.4 en 5.1

De volgende actiepunten zijn hierin al ten dele opgenomen: 2.5, 4.1, 4.2, 4.3, 6, 7, 8 en 9

Als bijlage bij dit actieplan vindt u dit document van het Radboudumc. Het afgelopen jaar hebben hierin reeds aanpassingen plaatsgevonden in een samenwerking tussen onder andere de Huisartsopleiding Radboudumc en de Werkgroep Veilig Opleiden. Wij sporen de HN aan om dit document als uitgangspunt voor nieuwe beleidsdocumenten te gebruiken.

ROL VOOR DE LOVAH

Op <https://www.lovah.nl/veilig-opleiden> is te zien welke stappen de LOVAH reeds heeft ondernomen om dit actieplan te verwerkelijken.

De LOVAH ziet voor zichzelf een actieve helpende rol bij de realisatie van de volgende actiepunten: 2.1, 2.4, 3.2, 3.3, 3.5, 5.2 en 9. Voor de overige actiepunten geldt dat de LOVAH altijd bereid is om mee te denken.

NAMENS LOVAH

Dit actieplan werd opgesteld door het LOVAH bestuur in samenwerking met alle LOVAH afdelingen en de Werkgroep 'Veilig Opleiden'.

Uiteraard zijn wij gaarne bereid dit actieplan mondeling toe te lichten.

Namens de LOVAH,

Koos ten Thije (algemeen bestuurslid)	aios LUMC
Ted Klein (penningmeester)	aios LUMC
Bastiaan van Nieuwenhuizen (vice-voorzitter)	aios VUMC
Thomas Bronsveld (PR)	aios UMCG, dependance Zwolle
Bart Duineveld (webmaster)	aios AMC
Els Willems (sponsoring)	aios Maastricht UMC, dependance Eindhoven
Eva van de Pol (secretaris)	aios Radboudumc
Yvet Benthem (voorzitter)	aios Radboudumc, dependance Eindhoven
Rick van den Doel (lid Wg Veilig Opleiden)	aios AMC
Agnes Thieme (lid Wg Veilig Opleiden)	aios AMC
Jannes Sipkens (lid Wg Veilig Opleiden)	aios UMCG
Irene Lanser (lid Wg Veilig Opleiden)	aios Erasmus MC

**Adres**

Landelijke Organisatie Van Aspirant Huisartsen
Postbus 19025
3501 DA Utrecht

E-mail

secretaris@lovah.nl

Web

www.lovah.nl
LinkedIn - LOVAH
Instagram - #LOVAH
Facebook - LOVAH

Kamer van Koophandel

No. 40478893

Copyright

© LOVAH
November 2018

Dit document is eigendom van de LOVAH. Overnemen van inhoud, geheel of gedeeltelijk is toegestaan mits met bronvermelding.