



# **Project werken met opleidingsgroepen**

## **Rapportage**

Vastgesteld door SOON-bestuur d.d. 8 mei 2018



## Colofon

Opdrachtgever: SOON.

Datum rapportage: April 2018, t.b.v. bespreking door SOON-bestuur op 8 mei 2018.

Vastgesteld door SOON-bestuur d.d. 8 mei 2018

Redactie d.d. 25 juni 2018

Deze rapportage is tot stand gekomen onder leiding van de projectgroep Project Werken met Opleidingsgroepen (PWO2), als vervolg op Project Werving Opleiders en opleidingsplaatsen: Jan Lavrijssen, projectleider en voorzitter, vanuit Radboudumc, tevens docent KOO Raymond van de Walle, opleider Radboudumc

Contactpersonen opleidingsinstituten die meedachten:

Martin Smalbrugge, GERION VUMC

Anne van den Brink, VOSON Radboudumc

Saskia van Eck, LUMC

Met dank ook aan de deelnemende hoofdopleiders van de huidige opleidingsgroepen en Eveline Muller, Coördinator Cluster Opleiders en Cluster Instituten, SOON.

© SOON



## Inhoud

Voorwoord .....	4
1. Beschrijving van het project.....	5
Projectdoelstelling .....	5
Werkwijze.....	5
2. Samenvatting projectresultaten.....	7
3. Selectie en actuele stand van zaken opleidingsgroepen .....	12
4. Criteria werken met opleidingsgroepen.....	15
5. Competentieprofiel opleider en kenmerkende taken leden opleidingsgroep.....	18
Competentieprofiel opleider .....	18
Kenmerkende taken leden opleidingsgroep .....	20
6. Scholingsprogramma opleidingsgroepen .....	21
7. Belangrijkste conclusies en aanbevelingen .....	28
Bijlage: Document Kenmerkende taken leden opleidingsgroep .....	30

## Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het project Werken met opleidingsgroepen (PWO2), voortgekomen uit het eerdere Project Werving Opleiders en opleidingsplaatsen (SOON juli 2016, hier verder genoemd PWO1). Het betreft de doorontwikkeling van de daarin beschreven pilot 'Werken met opleidingsgroepen'.

In het eerste hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van het project en de werkwijze, als toelichting op het projectplan.

Hoofdstuk 2 geeft als samenvatting een overzicht van de realisatie van de projectopdracht, waarvan de onderdelen uitgewerkt zijn in de daaropvolgende hoofdstukken. Daarmee is hoofdstuk 2 ook een leeswijzer voor het rapport.

In hoofdstuk 7 zijn de conclusies en aanbevelingen voor de verdere uitrol van dit project beschreven, ter besluitvorming door het SOON-bestuur. Daarmee heeft dit rapport de status van advies, hetgeen ook telkens is gecommuniceerd. In het rapport zijn enkele beelden verwerkt uit presentaties van dit project, gelardeerd met quotes van opleiders en aios.



Voor dit gedeelte van de uitrol van het werken met opleidingsgroepen wil ik iedereen bedanken die daar een bijdrage aan heeft geleverd. Met name opleider Raymond van de Walle voor zijn immer enthousiaste inbreng vanuit de eerste pilotgroep die nog steeds doorloopt. De contactpersonen van de opleidingsinstituten dank ik voor hun reflectie op de plannen in twee vergaderingen. Eveline Muller dank ik voor de input ten aanzien van de scholingsplannen en de kosteninventarisaties. En *last but not least* alle opleiders en leden van de opleidingsgroep van de deelnemende opleidingsgroepen voor het enthousiasme waarmee ze met ons pionierden in deze nieuwe ontwikkeling.

Evenals in PWO1 was het enthousiasme voor werken met opleidingsgroepen groot. Dat is wederom een goede basis om de uitrol verder vorm te geven in een volgende fase.

Jan Lavrijsen,  
Utrecht, april 2018

## 1. Beschrijving van het project

Na de positieve ervaringen van het werken met opleidingsgroepen in drie pilots van het Project Werving Opleiders en opleidingsplaatsen (PWO1) werd door het SOON-bestuur medio 2016 besloten tot een verdere uitrol van het werken met opleidingsgroepen en is de projectopdracht voor dit vervolgproject geschreven (later genoemd Project Werken met Opleidingsgroepen (PWO2)). In dit hoofdstuk een beschrijving van de doelstelling en werkwijze. Daarbij is aangetekend dat in de projectopdracht soms ook de term 'opleidersgroepen' werd gebruikt. Vanaf de start van dit project is echter eenduidig de term 'opleidingsgroepen' gebruikt, inmiddels ook in de regelgeving CHVG opgenomen. Waar de basisbegrippen uit PWO1 niet zijn veranderd, worden ze hier niet meer herhaald, zodat dit project kan worden gezien als aanvulling op en in samenhang met de resultaten van PWO1.

### Projectdoelstelling

In 2018 is het werken met opleidingsgroepen een standaard werkwijze binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde.

Hiervoor zijn de volgende subdoelen opgesteld:

1. In 2017 tien nieuwe opleidingsgroepen starten en de huidige groepen continueren. Hierbij wordt gestreefd naar een verdeling van 2:2:1 over VOSON:GERION:LUMC. Tot januari 2018 ontvangen de opleidingsgroepen nog extra ondersteuning van de projectgroep vanuit SOON.
2. De benodigde training voor opleiders en leden van de opleidersgroep doorontwikkelen en zorgen dat deze vanaf januari 2018 opgenomen is in het SOON-programma Opleiden van Opleiders.
3. Vanaf januari 2018 is de werkwijze van het rekruteren, selecteren, opzetten en begeleiden van opleidingsgroepen verweven met de huidige werkwijze van de opleidingsinstituten en SOON. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn criteria aan de hand waarvan opleidingsplaatsen/opleiders geselecteerd kunnen worden voor opleidingsgroepen.

### Werkwijze

Er werd gekozen voor een kleinschalige aansturing van dit project: een projectleider (Jan Lavrijsen) en een opleider uit de nog doorlopende pilot (Raymond van de Walle). In praktijk werd alle input van opleiders, leden van de opleidingsgroep en contactpersonen van de opleidingsinstituten gebruikt. Jan Lavrijsen verzorgde in samenwerking met de contactpersonen van de opleidingsinstituten de selectie van nieuwe opleidingsgroepen. Voor de start van een opleidingsgroep werd een informatiepakket naar elke hoofdopleider gestuurd. Daarin stonden de essenties van de pilots uit PWO1 met praktische tips voor de start. Er werden drie vergaderingen

belegd met contactpersonen van de opleidingsinstituten (Anne van den Brink, Martin Smalbrugge en Saskia van Eck), op 13 juni 2017, 9 januari 2018 en 6 maart 2018.

Met alle opleiders werd een vergadering gehouden op 6 februari 2018, de eerste in de historie van de opleiding (zie bord).

	Werkconferentie Zaal 1.11
13:00 - 17:00	SOON Hoofdopleiders Opleidingsgroepen Zaal 2.1
13:00 - 14:30	Schola Medica Teamoverleg Schola Medica

### Communicatie, presentatie en PR

Door middel van verslagen en tussentijdse rapportages werden alle betrokkenen meegenomen in dit uiteindelijke resultaat, met telkens mogelijkheden op stukken te reageren of nieuwe ideeën in te brengen. De projectleider en opleider waren bereikbaar voor opleiders, waarbij de projectleider algemene vragen beantwoordde en de opleider met name praktische vragen. Ook tijdens de scholingsbijeenkomsten werden vragen beantwoord en de stand van zaken uitgewisseld.

De opleidingsinstituten en opleiders werden op de hoogte gehouden via de periodieke nieuwsbrieven van SOON. Het project werd op 6 april 2018 aan de medewerkers van de opleidingsinstituten gepresenteerd tijdens de interstavedag. Op verzoek van VOSON werd op 19 april 2018 aldaar een plenaire presentatie met discussie verzorgd tijdens een afstemmingsdag voor opleiders, met als middagthema het werken in opleidingsgroepen. Bij de andere opleidingen waren eerder al de contouren van het werken van met opleidingsgroepen gepresenteerd vanuit PWO1. Overige PR over het huidige project kan plaatsvinden na besluitvorming door het SOON-bestuur. De projectleider heeft daarvoor een powerpointpresentatie beschikbaar. Opleider Raymond van de Walle verzorgde PR in het jaarbeeld 2016 van de VOSON:



Tijdens de laatste twee MMV-congressen werd het werken met opleidingsgroepen vanuit SOON gepresenteerd in meerdere symposia. In 2016 het volledige thema 'werken met opleidingsgroepen' en in 2017 als onderdeel van de presentatie over het SOON-programma Opleiden Opleiders (OO), bestaande uit de KaderOpleiden Opleiden (KOO) en het daarop volgende LevenLangLeren (3L). Op uitnodiging werd het thema in februari 2017 ook gepresenteerd voor de visitatoren van de RGS en werd in mei 2017 een plenaire lezing verzorgd tijdens het congres over de presentatie van de kwaliteitsplannen van de sociaal geneeskundige opleidingen (KOERS). Daar werd het project gepresenteerd in het kader van vernieuwingen binnen de opleidingen ouderengeneeskunde.

## 2. Samenvatting projectresultaten

### Toelichting

In deze notitie wordt de realisatie van de projectopdracht beschreven. In *cursief* staat de letterlijke tekst met betrekking tot de op te leveren resultaten uit het projectplan, met daarna de realisatie in dit project PWO2.

### Realisatie projectopdracht

*Ad 1: In 2017 tien nieuwe opleidingsgroepen starten en de huidige groepen continueren. Hierbij wordt gestreefd naar een verdeling van 2:2:1 over VOSON:GERION:LUMC. Tot januari 2018 ontvangen de opleidingsgroepen nog extra ondersteuning van de projectgroep vanuit SOON.*

#### Realisatie:

- IN 2017 zijn in samenwerking met de projectleider tien opleidingsgroepen geworven door opleidingsinstituten conform de beoogde verdeling 4-4-2. Twee groepen kozen ervoor om later te starten (maart 2018). In februari 2018 heeft één van die groepen na overleg met hoofd VOSON en projectleider besloten in maart 2018 niet te kunnen starten omdat men er nog niet klaar voor is (o.a. het niet kunnen leveren van plv opleider). Het hoofd opleiding koos ervoor om vooralsnog geen nieuwe groep in maart in te laten stromen. In februari 2018 gaf de opleider van de andere nog te starten groep aan dat zijn groep ook nog niet klaar is om in de beoogde omvang te kunnen starten. Daarover is i.o.m. hoofd GERION en projectleider afgesproken dat GERION een werkbezoek zal afleggen om te bepalen of alsnog gestart kan worden.
- In januari 2018 zijn alle nieuwe groepen tijdens een startmiddag incompany geschoold door de projectleider in samenwerking met een gedragswetenschap-docent van het betrokken opleidingsinstituut. Ook vond ondersteuning plaats vanuit de projectleider en opleider van de pilot.

*Ad 2. De benodigde training voor opleiders en leden van de opleidersgroep doorontwikkelen en zorgen dat deze vanaf januari 2018 opgenomen is in het SOON-programma Opleiden Opleiders.*

#### Realisatie:

- De training voor opleiders en leden van de opleidingsgroep is uitgewerkt in hoofdstuk 6. Er is een basistraining op locatie getest en vastgesteld als bruikbaar voor alle groepen.
- De inhoud is gebaseerd op het in PWO1 ontwikkelde en in dit project opgestelde document 'Kenmerkende taken van leden opleidingsgroep' en het aangepaste Competentieprofiel opleider, uitgewerkt in hoofdstuk 5.
- Een vervolg kan worden opgenomen in het SOON-programma Opleiden Opleiders, met een training in het 3L-traject en intervisie en themagericht onderwijs op afstemmingsdagen van

de opleidingsinstituten. Tijdens de KOO-modules zal het werken met opleidingsgroepen onder de aandacht worden gebracht wanneer het onderdeel van de module zich er voor leent.

*Ad 3: Werkwijze van het rekruteren, selecteren, opzetten en begeleiden van opleidingsgroepen verweven met de huidige werkwijze van de opleidingsinstituten en SOON. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn criteria aan de hand waarvan opleidingsplaatsen/opleiders geselecteerd kunnen worden voor opleidingsgroepen.*

**Realisatie:**

- De criteria zijn ontwikkeld op basis van de uitkomsten van PWO1, nieuwe regelgeving vanaf januari 2018 en de ervaringen in dit project. Ze zijn weergegeven in hoofdstuk 4.
- Werkwijze van rekruteren, selecteren, opzetten en begeleiden van opleidingsgroepen was in dit project een combinatie van opleidingsinstituten en SOON-projectleider PWO2. Daarbij werd het kwaliteitskader zoals ontwikkeld in PWO1 gehanteerd (a.d.h.v. vragenlijst en werkbezoek). Omdat inmiddels ook kwaliteitscriteria voor de leerwerk omgeving zijn ontwikkeld en er ook algemene kwaliteitscriteria voor opleiders en opleidingsplaatsen op andere wijze verzameld worden, kunnen instituten vanuit dit project alleen de aanvullende criteria verwerken die nog niet op andere wijze worden verzameld.

**Realisatie randvoorwaarden vanuit projectplan:**

*Het werken met opleidingsgroepen zal uitdrukkelijk ingezet worden naast de huidige werkwijze waarbij er een 1 op 1 relatie is tussen opleider en aios. Het project en de (concept)regelgeving voor de nieuwe werkwijze mag dan ook geen negatief effect hebben op de huidige situatie van het 1 op 1 opleiden.*

**Realisatie:**

- Het werken met opleidingsgroepen is ingezet naast de huidige werkwijze van 1 op 1 relatie tussen opleider en aios. Dit zal ook in het vervolg zo blijven, omdat niet elke setting geschikt is voor het werken met opleidingsgroepen.
- Nergens is gebleken dat het project een negatief effect zou hebben op de huidige situatie van het 1 op 1 opleiden van aios. Vanuit individuele opleidingssituaties werd geregeld gevraagd wanneer men mee zou kunnen doen met opleidingsgroepen.
- De nieuwe regelgeving 2018 heeft een beperking dat er slechts twee opleiders plaats hebben in een opleidingsgroep, zijnde de opleider van de opleidingsgroep en de plv opleider. Voor grotere vakgroepen met meer dan twee opleiders is dat een beperking m.b.t. de positie van de overige opleiders, hetgeen de stap naar opleidingsgroepen en de meerwaarde ervan kan beperken. Verkenning vanuit SOON bij RGS leverde op dat in de huidige regelgeving geen plaats is voor meer plv opleiders. We adviseren om de



regelgeving op dit punt aan te passen, zodat er in de context van het specialisme ouderengeneeskunde ruimte is voor meer dan twee (plv) opleiders.

- Het advies is om daarbij ook de rollen van opleider en leden van de opleidingsgroep mee te nemen ten aanzien van beoordelen. Ook daar lijkt de regelgeving meer van toepassing op de situatie bij medisch specialisten dan bij ouderengeneeskunde, waar elke opleider in het huidige protocol toetsen en beoordelen een eigenstandige verantwoordelijkheid heeft bij het beoordelen. Dit wordt meegenomen bij het advies tot nadere uitwerking en gaat spelen op het moment dat de erkenningen verleend worden.

*RGS heeft verklaard om tot 1 januari 2018 dispensatie te verlenen aan de opleiders die in het kader van dit project meerdere aios begeleiden, mits de benodigde gegevens aan de RGS worden aangeleverd.*

- Dit is tot heden gehanteerd. Tot erkenning van de opleidingsgroep door RGS is gerealiseerd, is continuering van deze afspraak het meest pragmatisch om aan de regelgeving te voldoen. Het advies is om vanuit de instituten de procedure voor aanvraag erkenning, en de timing ervan, in gang te zetten met de opleiders en RGS. Voorwaarde is dat vanuit elke groep een plv hoofd is voorgedragen die voldoet aan de criteria. Inmiddels hebben alle opleidingsgroepen een overzicht verstrekt met actuele samenstelling van de opleidingsgroep, inclusief plv opleider en expertise overige leden opleidingsgroep (met vermelding van kaderopleidingen).

*De Kaderopleiding Opleiden (KOO) wordt momenteel (januari 2017) herzien. Vooralsnog wordt daarbij vanuit gegaan dat een eventuele uitbreiding van de KOO vanwege het werken met opleidingsgroepen wordt gedaan buiten de bestaande modules om.*

- Dit project maakt duidelijk dat dit inderdaad m.b.t. trainingen buiten de KOO om kan, zoals verwoord in het scholingsplan. De daadwerkelijke training voor opleiders die werken met opleidingsgroepen wordt immers opgenomen in het 3L-traject. In de KOO zal het werken met opleidingsgroepen wel genoemd worden bij bepaalde onderdelen, met name in module C en D. Er is per module een overzicht ontwikkeld aan welke extra taken aandacht besteed kan worden voor geval met opleidingsgroepen wordt gewerkt. Bij aanpassing van module C en D wordt dat op dit moment al meegenomen.

*De incompany training voor leden van de opleidingsgroep zal in 2017 nog worden verzorgd vanuit de projectgroep. Wel moet de overdracht naar verankering binnen het SOON-programma Opleiden Opleiders vorm gegeven moeten worden zodat deze training vanaf januari 2018 onder dit programma doorgaat.*

- In het scholingsplan (hoofdstuk 6) is weergegeven hoe de inbedding in het SOON-programma Opleiden Opleiders kan worden vormgegeven. De vraag aan het SOON-bestuur is om hierover een besluit te nemen, zodat met de opleiders een tweede incompany training najaar 2018/ begin 2019 kan worden afgesproken voor de leden van de opleidingsgroepen die in 2017 zijn gestart. Tevens kan dan voor de nieuwe groepen 2018-2019 een eerste training worden gepland conform het voorgestelde model. Voor de eerste pilotgroep in 's-Hertogenbosch kan dan een derde training gepland worden aan de hand van een gerichte leervraag.
- Voor opleiders kan de 3L-bijeenkomst van 5 oktober 2018 al ingevuld worden met een deelsessie gericht op de competentie voor opleiders van opleidingsgroepen.
- Voor de opleidingsinstituten betekent het dat ze de inrichting van de afstemmingsdagen kunnen aanpassen als er meer opleidingsgroepen komen.

*Ook andere beroepsgroepen (met name AVG) hebben interesse in het werken met opleidingsgroepen. Het huidige project focust op de opleiding tot SO. Waar wenselijk kan informatie worden uitgewisseld met AVG. Aangezien verschillende onderdelen van het programma Opleiden Opleiders zowel voor SO als AVG worden ingezet, zal apart overleg nodig zijn voor opname van deze werkwijze in het programma Opleiden Opleiders. De programmaleider OO is hierbij in de lead.*

- Dit is met programmaleider OO besproken en wordt bij herziening van modules meegenomen, met name concreet i.s.m. de AVG-docent in module D in het voorjaar 2018. Op 26-4-2018 is daarover overlegd met Anja Hilgers die de revisie ter hand neemt. Bij genoemde presentaties van dit project tijdens het MMV-congres 2016 (en kort tijdens MMV-congres 2017) en op het symposium sociaal geneeskundigen, werd belangstelling vanuit met name AVG en sociaal geneeskundigen geuit. Bij presentatie voor opleiders LUMC van PWO1 namen ook huisartsdocenten deel. Overige PR kan afgestemd worden met de projectleider en is ook opgenomen in de aanbevelingen.

*Het eerdere project over het werken met opleidinggroepen was gekoppeld aan het project om middels een stevigere selectieprocedure tot betere en vooral stabielere opleidingsplaatsen te komen. De onderzochte werkwijze van selecteren, inclusief de daarvoor opgezette werkbezoeken, is geen onderdeel van dit vervolgproject. Wel kunnen de onderzochte selectiecriteria gebruikt worden als indicatie voor de selectie. Hiervoor zal in samenspraak met de projectleider een kortere versie van de criteria worden opgesteld en beschikbaar gesteld worden aan de instituten. Zodra de RGS en CGS meer duidelijkheid kunnen verschaffen over hoe zij na medio 2018 omgaan met het erkennen van opleiders en opleidingsplaatsen, zal bekeken worden of de selectie van opleidingsplaatsen toch anders wordt vorm gegeven.*

- In dit project zijn verkorte criteria ontwikkeld voor opleidingsgroepen, in samenhang met de nieuwe regelgeving en de kwaliteitscriteria uit PWO1. Een eerdere, uitgebreidere uitwerking van kwaliteitscriteria werd op advies van de contactpersonen van de opleidingsinstituten vereenvoudigd tot de huidige set, beschreven in hoofdstuk 4. Het kwaliteitssysteem achter de criteria voor goede opleidingsplaatsen en opleiders ligt bij de opleidingsinstituten. De uitvoering ervan zal o.a. samenhangen met de (nieuwe) visie van RGS op kwaliteitsborging van opleiders en opleidingsinrichtingen, inclusief de positie van opleidingsinstituten. Omdat inmiddels, in samenhang met PWO1, ook kwaliteitscriteria voor de leerwerk omgeving zijn ontwikkeld en zicht op kwaliteit ook via andere wegen wordt verkregen, zal de uitvoering ook daarmee samenhangen.
- Daarbij past ook het advies om de leerwerkplannen aan te passen aan de optie om met opleidingsgroepen te werken.

*Voor het werven van opleidingsplaatsen speelt het netwerk van het opleidingsinstituut een grote rol. Dit geldt voor de huidige situatie van het 1 op 1 opleiden, maar ook voor opleidingsgroepen. Vooralsnog wordt dan ook beoogd om het werven en selecteren van opleidingsgroepen na 2017 bij de instituten te beleggen. Zij zullen dan ook met de criteria zoals gesteld onder subdoel 3 tzt aan de slag moeten. Vanuit SOON zal in ieder geval de incompany training beschikbaar gesteld moeten worden.*

- Deze werkwijze is gevolgd, in samenwerking met de contactpersonen van de opleidingsinstituten en de projectleider. Dit gold zowel m.b.t. het werven en selecteren, alsmede voor de samenwerking met gedragswetenschap-docenten van de instituten in de scholingen van de groepen.

### 3. Selectie en actuele stand van zaken opleidingsgroepen

Over de selectie is al de nodige informatie beschreven in de voortgangsrapportage aan het bestuur d.d. 7 november 2017. Hierbij de essenties:

- Van de in PWO1 gestarte drie pilots m.b.t. werken met opleidingsgroepen zijn er twee vanwege lokale omstandigheden (vermeld op 7 november) gestopt voorafgaand aan dit nieuwe project. Het project in 's-Hertogenbosch liep succesvol door in dit project, met actieve betrokkenheid van de opleider in alle activiteiten van dit project.
- De voordracht van de kandidaten is per instituut verschillend ingevuld (gekozen door het hoofd opleiding dan wel inventarisatie belangstelling onder opleiders). De vragenlijst die vanuit PWO was gebruikt, kon door de instituten aangepast worden aan de hand van gegevens die reeds door het instituut via andere wegen wordt verzameld, zoals evaluaties, leerwerkplannen, kwaliteitssysteem. Zodat zo min mogelijk dubbele gegevens uitgevraagd worden.
- Er zijn conform projectplan **tien geschikte opleidingsgroepen geselecteerd** aan de hand van de voorbereidingen door de instelling, beoordelingen van ingevulde vragenlijsten en een werkbezoek van projectleider met de contactpersoon van de opleiding.
- Er zijn **twee aangemelde opleidingsgroepen afgewezen**. Redenen waren: onvoldoende meerwaarde van beoogde expertise, te kleine groep met nog nauwelijks kwaliteitsbeleid, gebrekkige voorbereiding, te weinig visie en profilering beoogd opleider, prioriteit bij nog te lopen visietraject met management met onduidelijke afloop positionering artsen.
- Twee groepen konden vanwege lokale omstandigheden niet starten in 2017 en kozen voor uitstel. Begin 2018 gaven die instellingen aan nog niet te kunnen starten in maart, waarvan één geen plv opleider heeft en de andere instelling minder leden van de opleidingsgroep kan leveren dan beoogd bij het werkbezoek. Daar vindt een nieuw werkbezoek vanuit GERION plaats, waarna uitsluitel volgt.
- Met de nog doorlopende pilot in 's-Hertogenbosch zijn er anno april 2018 dus **negen opleidingsgroepen actief**, hieronder genoemd:

#### GERION

1. Naarden, Zorggroep Vivium
2. Groningen, Zorggroep Groningen
3. Groningen/Zuidlaren, Dignis-Lentis

#### VOSON

4. Weert, Land van Horne
5. Bennekom, Opella
6. Terborg, Azora
7. 's-Hertogenbosch, Van Neynsel

## LUMC

8. Delft, Pieter van Foreest

9. Rotterdam, Aafje

- Alle groepen hebben inmiddels de samenstelling van hun opleidingsgroep in een overzicht weergegeven, inclusief plv opleider, leden van de opleidingsgroep, kaderopleidingen en expertise voor de aios.
- Voorafgaand aan de start zijn alle opleidingsgroepen geïnformeerd over het werken met opleidingsgroepen, zoals beschreven in de werkwijze en de voortgangsrapportage. Een geactualiseerde versie is beschikbaar voor de opleidingsgroepen in diverse fasen van ontwikkeling.
- In alle bijeenkomsten en uit contacten met opleiders en co-opleiders blijkt nog immer enthousiasme voor het meer gezamenlijk opleiden en te werken aan een goed opleidingsklimaat. Het in de pilot ervaren delegeren van 50% van de tijd van de opleider lijkt in de eerste pilot in Den Bosch nog steeds van kracht en geeft richting aan de andere praktijken. Het coachen van leden van de opleidingsgroep door de opleider blijkt een belangrijke nieuwe dimensie te zijn als met opleidingsgroepen wordt gewerkt. De rol van andere SO's in de opleiding wordt formeler en explicieter, met ook oordelen daarover van de opleider. Dit is een aandachtspunt tijdens de scholingen.
- Er zijn met betrekking tot het werken in praktijk geen knelpunten gemeld en de uitgangspunten voor kwaliteit uit PWO1 blijven overeind, zoals feit dat de opleider leergesprekken blijft houden en de leden van de opleidingsgroep m.n. vakinhoudelijke werkbegeleidings-gesprekken. Wel zien we een spanningsveld in de nieuwe regelgeving m.b.t. opleidingsgroepen, die rechtstreeks uit de medisch specialistenwereld lijkt overgenomen en niet overal van toepassing is op onze opleidingspraktijk. Dit betreft met name de onduidelijkheid over de positionering van meer opleiders buiten de opleider van de opleidingsgroep en plv opleider. Dit zou grotere instellingen met meer opleiders kunnen belemmeren om de erkenning als opleidingsgroep aan te vragen, dan wel de groep te moeten splitsen in meer opleidingsgroepen.
- Daarmee samenhangend tekent zich ook een spanningsveld af in de nieuwe regelgeving ten aanzien van de rol van overige opleiders (buiten de opleider van de opleidingsgroep) ten aanzien van beoordelen. De huidige formulering ad 5.b.2 van het CHVG Kaderbesluit '*...laat de opleider zich informeren door leden van de opleidingsgroep betreffende het toetsen en beoordelen van de aios'* lijkt in tegenspraak met de huidige eigenstandige verantwoordelijkheid van overige opleiders in het beoordelen van aios (gekoppeld aan de scholing om dat goed te kunnen). Als de regelgeving zich beperkt tot de opleider van de opleidingsgroep is de positie en verantwoordelijkheid van diverse opleiders in de groep onduidelijk. Dit gaat spelen na de erkenning als opleidingsgroep. Om onduidelijkheden en spanningsveld tussen praktijk en regelgeving te voorkomen doen we aanbevelingen in hoofdstuk 7 om alle mogelijkheden te benutten de regelgeving 2019 aan te passen aan de huidige praktijk met mogelijkheid van

meer opleiders. Die ook allen leergesprekken blijven houden en aios beoordelen, met verrijking van input van overige leden van de opleidingsgroep. Dit laatste werd poëtisch verwoord door een opleider:

“Het is een verrijking van de bron waar de aios aan kan laven”

- Dat aios daarvan profiteren wordt geïllustreerd door recente uitspraken van een aios uit de langstlopende opleidingsgroep:

*“Je leert meerdere wegen naar Rome kennen. Iedere SO lost op een andere manier dingen op en door dit te zien, verbreed je je blik”*

*“Iedere SO heeft zo zijn eigen expertisegebied. De opleidingsgroep maakt de drempel kleiner om kennis te halen bij andere SO's. Een lid van een opleidingsgroep draagt hier ook aan bij”*

*“Het creëert een goed leerklimaat, iedereen is gemotiveerd om de aios iets te leren”*

## 4. Criteria werken met opleidingsgroepen

### Toelichting

In de projectopdracht PWO2 staat dat de in PWO1 ontwikkelde 'steverige selectieprocedure om tot betere en vooral stabielere opleidingsplaatsen te komen', geen onderdeel is van PWO2. Wel kunnen de in PWO1 onderzochte selectiecriteria gebruikt worden als indicatie voor selectie en dat hiervoor in samenspraak met de projectleider een kortere versie van de criteria wordt opgesteld. Bij de selectie van opleidingsgroepen werd gebruik gemaakt van het in PWO1 ontwikkelde kwaliteitskader voor opleiders, opleidingsplaatsen en opleidingsgroepen (drie pilots). Dat was de basis om criteria voor de verschillende opleidingsrollen verder te ontwikkelen in PWO2 voor verdere uitrol in 2018.

Een eerste versie van criteria is aan opleiders gemaaild op 20 december 2017 en besproken in overleg met contactpersonen instituten op 9 januari 2018. In die versie was met name de term 'opleider' en 'leden van de opleidingsgroep' nader beschreven. In de uiteindelijke versie is ook de nieuwe regelgeving 2018 betrokken, waaronder plaatsvervangend (plv) opleider, en zijn criteria verder vereenvoudigd. Met als achtergrond dat diverse eerder genoemde criteria afgeleid kunnen worden uit de nu genoemde hoofdcriteria. De criteria zijn in de vergadering van de hoofdopleiders op 6 februari 2018 besproken ter aanvulling en de uiteindelijke versie is vastgesteld in de vergadering van 6 maart 2018 met de contactpersonen van de instituten. Daarbij is de aanvankelijke eis 'vier SO's met minimaal twee vakinhoudelijke kaderartsen/opleidingen' vervangen door 'vier SO's met bij voorkeur minimaal één vakinhoudelijke kaderarts'. Sturing met meer ruimte dus.

### Terminologie

In overleg met RGS over het project PWO1 (waaronder ook het werken met opleidingsgroepen viel) werd de projectgroep uitgedaagd om ook passende terminologie te ontwikkelen. Inmiddels zijn in 2018 in de regelgeving de volgende termen genoemd: 'Opleider van de opleidingsgroep', 'plaatsvervangend opleider' (afgekort als plv opleider) en 'leden van de opleidingsgroep'

Zoals reeds vermeld, kent het CHVG Kaderbesluit 2018 voor opleidingsgroepen slechts twee opleiders, zijnde de opleider van de opleidingsgroep en de plv opleider. Daarbij spreekt art. C5e van 'De plv opleider'. Dat vinden wij te beperkt, zeker voor grote opleidingsgroepen met meer dan twee opleiders die als opleidingsgroep zouden kunnen fungeren. Over de status van overige opleiders in de opleidingsgroep vindt dan ook overleg plaats met de CGS, met als insteek om meer (plv) opleiders mogelijk te maken in aanpassing van de regelgeving. Inmiddels hebben alle opleidingsgroepen hun samenstelling doorgegeven, inclusief een beoogd plv opleider. De overzichtlijsten kunnen per instituut doorgegeven worden en inmiddels zijn de eerste erkenningen in gang gezet.

## Criteria om te kunnen starten met opleidingsgroep

### Toelichting

De criteria zijn op eerste plaats gebaseerd op het in PWO1 ontwikkelde kwaliteitskader voor nieuwe opleiders en opleidingsplaatsen. De criteria voor opleiders komen specifiek uit het hoofdstuk 'Gevolgen voor opleiders' in het rapport PWO 2016. Die zijn daar beschrijvend verwoord, met koppeling aan competenties en extra/bijzondere taken. Vanaf 2017 zijn ze aangescherpt met de ervaringen in de uitrol van acht nieuwe opleidingsgroepen. Vooraf aan de criteria wordt een algemene beschrijving gegeven wat we zoeken. Daarna zijn de criteria toegespitst op opleider, plv opleider, leden van de opleidingsgroep en instellingen. Het eindoordeel is gebaseerd op het geheel, in samenhang met elkaar. Daarbij kan het kwaliteitskader van de opleidingsinstituten uit PWO1 gehanteerd worden.

### Wat zoeken we?

Kwalitatief goed functionerende opleiders en opleidingsinrichtingen met (in 2018 conform regelgeving) twee opleiders, waarvan één KOO-gecertificeerde opleider en een plv opleider. Met een groep gemotiveerde leden van de opleidingsgroep met aanvullende expertise, zoveel mogelijk gekoppeld aan (afgeronde) kaderopleidingen.

Vanuit het zicht op kwaliteit vanuit het opleidingsinstituut en een actuele beoordeling van de situatie, is er een vertrouwen dat er een goede basis aanwezig is voor het werken met een opleidingsgroep. En dat dit, voor zover te overzien, gewaarborgd kan blijven in de nabije toekomst. Speciaal wordt gekeken naar stabiliteit, bijdrage aan kwaliteit en leren (ook van elkaar) en relatie met bestuur en management. Indien meer gecertificeerde opleiders beschikbaar zijn, zoeken we een opleider met leiderschapskwaliteiten die voldoende in de lead is om het hele proces aan te sturen en daarover goed te communiceren naar binnen en naar buiten. Dit profiel kan al voor de start gecommuniceerd worden, zodat opleiders kunnen zien of daaraan voldaan kan worden.

### Opleider in opleidingsgroep

De opleider geeft conform regelgeving leiding aan de opleidingsgroep en is aanspreekpunt voor het opleidingsinstituut, de opleidingsgroep en het management ten aanzien van de implementatie van het werken met een opleidingsgroep. De opleider is verantwoordelijk voor samenstelling, planning en organisatie binnen de opleidingsgroep en stemt de scholingen af met betrokkenen.

#### Criteria:

1. Voldoet aan de criteria voor opleider in de opleidingsgroep conform Kaderbesluit CHVG (C.5.b/c).
2. Heeft de KOO van SOON succesvol afgerond (obligaat basiscriterium).
3. Straalt enthousiasme voor opleiden uit, evenals voor het gaan werken met een opleidingsgroep.



4. Laat blijken systematisch en doelgericht te werken aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren, maar dit ook te kunnen verbreden tot het functioneren van de opleidingsgroep (zie aangevulde noot in competentieprofiel opleider ad 5.2).
5. Is bereid en geschikt om een bijdrage te leveren aan in- en externe profilering van het opleiderschap en de opleidingsgroep.

### **Plaatsvervangend opleider**

Conform het Kaderbesluit heeft elke opleidingsgroep een plv opleider. Deze is erkend als opleider en voldoet aan de volgende criteria:

1. Voldoet aan de criteria voor plv opleider in de opleidingsgroep conform Kaderbesluit CHVG (C.5.d).
2. Neemt binnen 2 jaar na erkenning deel aan de KOO of heeft deze succesvol afgerond.
3. Straalt enthousiasme voor opleiden uit, evenals voor het (gaan) werken in opleidingsgroepen.

### **Criteria leden opleidingsgroep**

Definitie in rapport PWO, juli 2016: leden van de opleidingsgroep zijn SO's die met enige regelmaat een rol hebben in de opleiding van aios. Over die rol zijn afspraken gemaakt met betrekking tot inzet, begeleiding en scholing. De opleider stelt op grond van hun expertise en beschikbaarheid het opleidingsteam rondom een aios samen, rekening houdend met diens IOP.

#### **Criteria:**

1. Voldoen aan de eisen voor leden opleidingsgroep in het Kaderbesluit (C5.e.2).
2. Gemotiveerd om een bijdrage aan de opleiding van aios te leveren.
3. Bereidheid daarin te leren, scholingen te volgen aan de hand van de kenmerkende taken leden opleidingsgroep en zich toetsbaar op te stellen naar opleider, collega's en opleidingsinstituut/SOON.
4. Heeft expertise die van meerwaarde is voor de opleiding van aios, bij voorkeur gekoppeld aan kaderopleidingen (afgerond, volgend of bereidheid die te volgen).

### **Criteria opleidingsinrichting**

1. Voldoet aan criteria voor opleidingsinrichting en opleidingsgroepen (C.5.e, C7) uit het Kaderbesluit en de kwaliteitseisen van de opleiding.
2. Heeft een stabiel artsenteam en stabiele organisatie met minimaal vier SO's waarvan bij voorkeur een vakinhoudelijke kaderarts, adequaat ondersteund met een goede infrastructuur voor opleiden (conform opleidingseisen en kwaliteitskader SOON).

## 5. Competentieprofiel opleider en kenmerkende taken leden opleidingsgroep

### Competentieprofiel opleider

Een van de vragen aan dit project is of het Competentieprofiel van de opleider aangepast moet worden als met opleidingsgroepen wordt gewerkt. Vanuit PWO1 is over de nieuwe rol van opleiders met betrekking tot het werken met opleidingsgroepen geconcludeerd dat het competentieprofiel Opleider in essentie niet aangepast hoeft te worden. Wel is geadviseerd om in het competentieprofiel ad 5.2 een extra noot te plaatsen in geval met opleidingsgroepen gewerkt wordt:

*5.2: Werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren.\**

\* in geval van werken met opleidingsgroepen verbreed tot het totale functioneren van de opleidingsgroep

In dit project wordt ingestemd met deze keuze. Hieronder het totaaloverzicht van het huidige compacte competentieprofiel, met de aanpassing in blauw:

### De opleider:

#### Handelen als expert

Is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de specialist.

#### 1. Agogisch handelen

- 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat
- 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios
- 1.3 kan omgaan met diversiteit

#### 2. Didactisch handelen

- 2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek
- 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van zijn opleiding
- 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang

#### 3. Samenwerken

- 3.1 past samenwerkingsvaardigheden doelgericht toe
- 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios

#### 4. Organisatie

- 4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden
- 4.2 handelt volgens de relevante wet- en regelgeving
- 4.3 creëert binnen zijn organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios

#### 5. Professionaliteit

- 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie
- 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren\*  
\* in geval van werken met opleidingsgroepen verbreed tot het totale functioneren van de opleidingsgroep
- 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
- 5.4 handelt conform geldende ethische gedrags- en omgangsregels

---

Van belang is daarbij te wijzen op onze conclusie in PWO1 dat meeste aanpassingen m.b.t. het werken met opleidingsgroepen een verbijzondering of extra dimensie van taken betreft, zoals:

- Neerzetten en uitdragen van een visie op opleiden met de groep
- Voorbereiden en samenstellen van de opleidingsgroep
- Vastleggen werkwijze opleidingsgroep
- Delegeren van taken
- Feedback geven aan leden opleidingsgroep, feedback ontvangen
- Creëren draagvlak in artsenteam en organisatie
- Borgen voorwaarden, bewaken uitvoering afspraken over begeleiding
- Voorlichting geven over praktische consequenties
- Jaarplanning maken van activiteiten en scholing
- Voorbereiden en organiseren van scholingen opleidingsgroep
- Presenteren van opleidingsgroep naar binnen en buiten (Maatschappelijk handelen)
- Bijdragen aan wervingsactiviteiten aios
- Inzetten van rolmodellen
- Expliciteren en uitdragen opleidingsaanbod
- Betrekken opleiders bij toetsen en beoordelen
- Informatie overdragen van en naar de opleiding
- Regelmatig evalueren functioneren opleidingsgroep, vanuit verbeterpunten kwaliteitsverbetering laten zien



### **Kenmerkende taken leden opleidingsgroep**

In PWO1 is een document ontwikkeld met de thema's en kenmerkende taken van leden van opleidingsgroepen. Het document is als geplastificeerde kaart verstrekt aan alle leden van de opleidingsgroep en toegepast in dit project, als basis voor het eerste scholingsprogramma. Telkens werd de mogelijkheid gegeven zaken aan te vullen of aan te passen.

In de vergaderingen met opleiders en contactpersonen opleidingsinstituten werd geconcludeerd dat het document 'Kenmerkende taken leden opleidingsgroep' voldoet. Het enige advies is om bij thema 2 ad 1. (leerstijlgericht begeleiden) de term 'leerstijl' aan te vullen met 'en leervoorkeurgericht begeleiden'.

Het document is opgenomen als bijlage bij deze rapportage en kan als basis gebruikt worden voor het verder ontwikkelen van het scholingsprogramma.

## 6. Scholingsprogramma opleidingsgroepen

Een belangrijk onderdeel van de projectopdracht was de doorontwikkeling van de benodigde training voor opleiders en leden van de opleidingsgroep, met opname in het SOON-programma Opleiden Opleiders. Tot januari 2018 is de incompany training nog geborgd door PWO2 en hebben alle acht nieuwe opleidingsgroepen een eerste scholingsmiddag gehad. In de nog lopende pilot in 's-Hertogenbosch heeft medio 2017 een tweede scholingsmiddag plaatsgevonden.

In dit hoofdstuk worden de contouren van de scholingsopzet weergegeven voor leden opleidingsgroep, aanpassing van de KOO voor opleiders en vervolg in het traject LevenLangLeren (3L). De input is gekomen vanuit de opleidingsgroepen na de scholingen, het overleg met de contactpersonen van de instituten het overleg met de opleiders, afstemming met de programmaleider Opleiden Opleiders en de docent van Module D. Op basis van het besproken voorstel vanuit het overleg met de opleiders is een kostenplaatje gemaakt voor scholing van lopende opleidingsgroepen en tien nieuwe opleidingsgroepen in de komende twee jaar.

We adviseren in 2020 te evalueren om de verdere uitrol van scholing te bepalen. Daarbij kan ook duidelijk worden in welke mate opleiders in staat zijn om een jaarlijks scholingsmoment ter plaatse zelf vorm te geven aan de hand van de leerbehoefte op dat moment, en welke ondersteuning daarbij nog nodig is.

### Scholing leden opleidingsgroepen

#### **Inhoud**

Vanuit de huidige ervaringen kunnen we als inhoudelijke leidraad de kenmerkende taken voor leden van de opleidingsgroep en het eerste scholingsprogramma adviseren, rondom de thema's: algemene informatie werken in opleidingsgroepen, feedback geven, monitoren leerproces met KPB, terugblik en vooruitblik. Deze eerste scholingen op locatie zijn beproefd en blijken qua thema's te voldoen. Enkele quotes van deelnemers:

*“Veel geleerd; goed programma; kan ermee aan de slag; leuk om het in deze setting te doen;  
past bij het meer samen doen; heel nuttig; als cadeautje ervaren;  
informatie is van belang als je er weinig van weet”*

De kenmerkende taken voor leden van opleidingsgroepen kunnen gehanteerd blijven als leidraad voor de inhoud, in afstemming vooraf met de opleider over actuele leerbehoefte en voorbereiding (casuïstiek, eigen materiaal). Daarmee kunnen de groepen kiezen uit de onderdelen waar behoefte aan is. De basis wordt betrokken uit KOO, aangepast waar nodig. Zo is bijvoorbeeld denkbaar dat bij een disfunctionerende aiOS ieders rol bij toetsing en beoordeling behandeld wordt.

### **Opzet scholing leden van de opleidingsgroep**

Op basis van alle input komen we tot het volgende voorstel:

- Voor nieuwe opleidingsgroepen een *incompany startbijeenkomst* van een dagdeel. Dit kan op de locatie van de opleidingsgroep of in de regio voor twee opleidingsgroepen tegelijk (zoals in Groningen gedaan, mede om pragmatische redenen). Het doel is om daarmee de basis te leggen voor het gezamenlijke opleidingsklimaat, de kaders voor opleiden en werken met opleidingsgroepen, en de eerste kennis en vaardigheden om te starten (feedback geven, KPB). Een uitgewerkt programma met voorbereiding en aansturing is daarvoor beschikbaar (hoofdlijnen programma).
- In het aanbod vanuit SOON een tweede incompany scholing, naar het model van de tweede training in de langstlopende pilot. Dat betreft met name de thema's toepassing opbrengst programma, feedback geven in praktijk, inzetten KPB, aanzetten tot reflectie, feedback geven aan elkaar, bijdragen aan leerklimaat en afstemming opleider en leden van de opleidingsgroep. Daarvoor is ook een format en powerpoint-presentatie beschikbaar.
- Voor nieuwe leden van de opleidingsgroep die later instromen en degenen die de incompany training gemist hebben *twee keer per jaar een mogelijkheid bieden om aan te sluiten bij een centrale basistraining*. Dit kan op basis van de (aangepaste) inhoud van de startmodule KOO (bv. feedback geven, KPB-oefenen, consultatiegesprek). Daarmee kan qua theorie en vaardigheid de achterstand ingehaald worden.
- Evenals bij opleiders stellen we voor een competentiescan voor leden van de opleidingsgroep te ontwikkelen o.b.v. de kenmerkende taken leden opleidingsgroep; als uitgangspunt voor IOP van leden opleidingsgroep en dialoog met opleider over leertraject.

Voor het vervolg:

- In het algemeen is er een voorkeur voor *twee keer per jaar* scholen van opleidingsgroepen:
  - 1 dagdeel incompany/in regio georganiseerd door de opleider in afstemming met SOON adhv kenmerkende taken leden opleidingsgroep, keuzes uit reeds ontwikkelde programma's, en behoefte van de groep.
  - 1 dagdeel vrij in te vullen vanuit ander regionaal of landelijk aanbod, waarmee onderdelen van de kenmerkende taken leden opleidingsgroep naar keuze geschoold kunnen worden, bijvoorbeeld:
    - op het opleidingsinstituut (evt gekoppeld aan thema's op afstemmingsdagen);
    - scholingen voor begeleiding co-assistenten;
    - cursussen van andere aanbieders (bv. teach the teacher van OOR, masterclass coachen eigen opleidingsgroep (zie vb.: [http://www.detweedepraktijk.nl/Coachen\\_van\\_de\\_eigen\\_opleidingsgroep](http://www.detweedepraktijk.nl/Coachen_van_de_eigen_opleidingsgroep));
    - passende onderwijscongressen (vb. MMV-congres, NVMO);
    - landelijk aanbod van SOON (thematisch, losse modules).

- Hoewel de opleiders een voorkeur hadden voor een jaarlijks aanbod van incompany scholing vanuit SOON, is in overleg met de contactpersonen van instituten ook naar de haalbaarheid gekeken. Daar is uiteindelijk het voorstel uitgekomen om na het aanbod van twee incompany scholingen het vervolg afhankelijk te maken van een gerichte leervraag. Daarmee kan ook beoordeeld worden of de leervraag op andere wijze te beantwoorden is dan via een incompany training. Na het reguliere aanbod van twee scholingen is het vervolg op maat, aan de hand van de leerbehoefte en vraag, op initiatief van de opleider.
- Er is een voorkeur om de incompany training verplicht te stellen. Daar is ieders bijdrage aan een gezamenlijk leerklimaat en elkaar aan het werk zien immers belangrijk.
- De vraag is om voor de scholingen accreditatie aan te vragen.
- De tweede scholing per jaar bij voorkeur niet verplicht, met eigen invulling aan de hand van leerbehoefte, competentiescan en advies opleider. Bij teveel verplichting schatten opleiders in dat leden van de opleidingsgroep gaan afhaken. Aangegeven is dat men ervan uitgaat dat leden van de opleidingsgroep voldoende gemotiveerd zijn om zich te scholen, met accreditatie. Bij onvoldoende groei van competentie kunnen opleiders ook een tweede scholingsmoment verplicht stellen, gekoppeld aan desbetreffende competenties waar verbetering nodig is.
- In totaal betekent dit **acht tot tien uur** scholing per jaar voor leden van de opleidingsgroep, waarvan vier uur incompany met eigen groep verplicht.
- De pilot in Den Bosch blijft voorloper van het testen van nieuwe scholingsprogramma's. Na het draaien en evt. bijstellen van eerste programma's worden deze toegevoegd aan de basisset waar andere groepen uit kunnen kiezen. We adviseren na twee jaar een evaluatie voor het bepalen voor de verdere uitrol en inschatting van de leerbehoefte op dat moment.

De voorgestelde vorm is dus een combinatie is van een jaarlijks scholingsmoment *binnen* de eigen groep (waarvan twee in het reguliere aanbod van SOON) met *één* moment *buiten* de groep.

Voordeel van scholing in de eigen groep is dat gezamenlijk gewerkt wordt aan een gemeenschappelijk leerklimaat, bespreking van wat goed gaat en beter kan, en men elkaar aan het werk kan zien. Het wordt ook als voordeel gezien om het andere deel buiten de eigen groep te scholen, omdat het verfrissend is om uit te wisselen met anderen en eigen cultuur en normen te toetsen. Ook zijn daarmee individuele keuzes en accenten mogelijk.

## Scholing opleiders in relatie tot KOO en 3L (Leven Lang Leren)

### Inhoud

Het aangepaste competentieprofiel voor opleiders is de leidraad voor de inhoud. Met als belangrijkste aanpassing het systematisch en doelgericht werken aan verbetering van het totale functioneren van de opleidingsgroep.

### Opzet

Van belang is het uitgangspunt dat opleiders pas na het behalen van het KOO-certificaat kunnen starten als opleider van een opleidingsgroep en dat niet alle opleiders met opleidingsgroepen gaan werken. Vanuit dat gegeven is de huidige gedachte dat in de modules van de KOO de inhoud niet veel aangepast hoeft te worden, omdat de focus blijft liggen op relatie opleider-aios en het leerproces daarbij. Per module kan wel aan de extra c.q. verbijzonderde taken van opleiders aandacht besteed worden in geval men met opleidingsgroepen werkt.

In module D kan de meeste aandacht daarvoor ingebouwd worden bij de thema's samenwerking en opleidingsklimaat. De dimensie feedback geven/ontvangen/coaching van collega's en omgaan met conflicten zouden dan extra aandacht kunnen krijgen in die module. Ook in de lopende pilot blijkt coaching en feedback aan/van collega's een belangrijk speerpunt van aandacht. In module B is dat m.n. op de aios gericht. In module D kan het dan aan de orde komen in het kader van de formele samenwerking in opleidingsgroepen. Bij de afsluiting van Module D kan de doorgroei naar leiding geven aan een opleidingsgroep aan de orde komen in het IOP van de opleider, als brug van KOO naar het 3L-traject (vb. t.a.v. het thema leiderschap). Bij de a.s. herziening van de module kan dit meegenomen worden.

Daarmee wordt in alle modules het werken met opleidingsgroepen als een van de (nieuwe) contexten genoemd, maar worden de vaardigheden die bij het opleiderschap en plv opleiderschap bij opleidingsgroepen horen pas getraind als het aan de orde is; dus in **het traject 3L** en tijdens **afstemmingsdagen op instituten**. Daar wordt dan de stap van opleiderschap naar leiderschap over een opleidingsgroep dan verder vormgegeven en ondersteund. Vanuit 3L met name in de vorm van trainingen en thematische onderwerpen, vanuit afstemmingsdagen bij de instituten met name leerprocesbegeleiding/coaching (mentoraat), intervisie, en uitwisseling casuïstiek. In groepjes opleiders en plv opleiders die daadwerkelijk werken met opleidingsgroepen. Daarbij wordt belangrijk gevonden dat de relatie mentor van het instituut en opleider centraal blijft staan (dus niet met leden van de opleidingsgroep). Bij het opleiden van meerdere aios per opleider zal dat complexer zijn m.b.t. organisatie van contacten op afstemmingsdagen. Het organiseren en borgen van intervisiemogelijkheden is de verantwoordelijkheid van de instituten. We bevelen aan dat instituten de invulling van afstemmingsdagen met opleiders en de rol van intervisie daarin verder ontwikkelen. Zeker ook voor het geval dat opleiders meer dan één aios hebben. Opleidingsinstituten kunnen overwegen leden van de opleidingsgroep ook uit te nodigen voor



passende onderdelen/thema's van afstemmingsdagen (zoals vermeld bij het facultatieve aanbod voor leden van de opleidingsgroep).

De focus blijft op de opleider gericht, zodat die voldoende ondersteund wordt om feedback geven aan en coaching van leden van de opleidingsgroep in praktijk vorm te geven. Want dat blijkt de belangrijkste nieuwe dimensie te zijn, maar van daaruit bijvoorbeeld ook het beoordelen van functioneren van leden van de opleidingsgroepen beslissingen over al dan niet voortzetten van diens inzet.

Als de thematische scholingen vanuit SOON vaste vormen hebben aangenomen, kunnen die evt. ook door instituten worden aangeboden.

In de **ontwikkeling van het 3L-traject** kan in de beoogde opties onderhoud, verdieping, verbreding en vernieuwing in elke optie een focus op opleiders meegenomen worden, vb door het inbouwen van deelsessies met opleiders. In de 3L-bijeenkomst van 23 maart 2018 zijn de opleiders al bij elkaar gezet (met oefeningen casus leden van de opleidingsgroep) en tijdens de volgende 3L-bijeenkomst van 5 oktober 2018 kan de scholing voor opleiders al ingebouwd worden.

In de opzet van de scholing houden we rekening met **tien nieuwe opleidingsgroepen** (verdeling 4-4-2) per jaar in de komende twee jaar.

### **Evaluatie en optie voor de toekomst**

In 2020 zou mede aan de hand van het aanbod van opleidingsgroepen(gekoppeld aan kwaliteitseisen, passende regelgeving), en de behoefte om op meer plaatsen meer op te leiden (gerelateerd aan aanbod van aios) een nieuwe schatting van het aantal groepen gemaakt kunnen worden met een evaluatie van de opzet voor vervolg.

Een streven zou kunnen zijn om opleiders via het 3L-traject bekwaam te maken om na twee jaar zelf een keer per jaar op locatie de scholing van de groep uit te kunnen voeren. Met beschikbare theoretische pakketten van SOON en ondersteuning van opleiders in aanbod van twee keer per jaar training in 3L (binnen het thema Onderhoud en thema Vernieuwing & Verbreding). In de komende twee jaar kan via de pioniersgroepen in 3L duidelijk worden wat daarvoor nodig is. Daarnaast kan SOON een of twee keer per jaar het centrale trainingsaanbod voor leden van de opleidingsgroep continueren.



Op de volgende pagina is het totale scholingsprogramma visueel weergegeven

## Schematische weergave scholingstraject

Na twee jaar evaluatie en bepalen vervolg



Basistraining incompany (dagdeel)  
Of landelijke basistraining voor wie het gemist heeft / nieuw instroomt



Selectie en erkenning opleidingsgroep

## 7. Belangrijkste conclusies en aanbevelingen

### Conclusies:

- Evenals in PWO1 is de conclusie dat het werken met opleidingsgroepen een meerwaarde heeft voor de opleiding mits de geschiktheid goed wordt beoordeeld en geborgd; dan is ook in dit project een win-win situatie gebleken voor alle betrokkenen.
- Het Kaderbesluit dat in januari 2018 van kracht is geworden voorziet weliswaar in het werken met opleidingsgroepen, maar is nog niet aangepast aan de situatie binnen het specialisme ouderengeneeskunde, met name in opleidingsinrichtingen waar meer dan twee opleiders zijn. Ook lijkt de eigenstandige verantwoordelijkheid en rol van overige opleiders met betrekking tot het beoordelen van aiOS nog niet meegenomen. Dit verschil met de situatie van medisch specialisten kan een spanningsveld opleveren met de huidige praktijk en positie van SO-opleiders die geen opleider zijn. Dit kan een drempel zijn om erkenning voor een opleidingsgroep aan te vragen en dat zou juist voor grotere instellingen een meerwaarde kunnen zijn.
- Met het in PWO1 opgeleverde kwaliteitskader voor opleidingsplaatsen en de in dit project opgeleverde criteria voor het werken met opleidingsgroepen kunnen opleidingsinrichtingen opleidingsgroepen selecteren. Het heeft in 2017 tot tien nieuwe groepen geleid, waarvan acht konden starten in september.
- Het document 'Kenmerkende taken leden opleidingsgroep' voldoet en kan als basis gebruikt worden voor de ontwikkeling van scholingsprogramma's.
- Het Competentieprofiel opleider behoeft alleen aangepast te worden m.b.t. toevoeging van een noot bij competentie 5.2, voor het geval met opleidingsgroepen wordt gewerkt.
- De contouren voor een scholingsprogramma zijn ontwikkeld, waarvan de eerste scholingen hun waarde hebben bewezen. Een voorstel voor een vervolg in de komende twee jaar is beschreven, met onderliggend onderwijsmateriaal en ervaren docenten ter beschikking. Het coachen en beoordelen van leden van de opleidingsgroep door de opleider is daarbij een belangrijke nieuwe dimensie.
- Er is in het veld, ook buiten de ouderengeneeskunde, behoefte aan meer informatie over het werken met opleidingsgroepen. Daarin kan na dit project voorzien worden, met eventueel ook presentaties en (aangepaste) rapportage.

### Aanbevelingen:

- Invloed uitoefenen op regelgeving om mogelijkheid van meer dan twee (plv) opleiders een plaats te geven in opleidingsgroepen.
- Daarbij ook ieders eigenstandige rol en verantwoordelijkheid met betrekking tot de leergesprekken en beoordelingen meenemen, overeenkomstig het huidige protocol toetsen en beoordelen (en daaraan gekoppelde scholing in de KOO). Afhankelijk van de aanpassingsmogelijkheden in de regelgeving nader uitwerken wat de

verantwoordelijkheden en daaraan gekoppelde rollen zijn van opleider, plv opleider en overige opleiders. Daarna kan de scholing voor opleiders aangepast worden (KOO-module C).

- Vaststellen criteria werken met opleidingsgroepen (hoofdstuk 4).
- Vaststellen document 'Kenmerkende taken leden opleidingsgroep' en aangepast Competentieprofiel Opleider (hoofdstuk 5).
- Besluiten over de contouren scholingsprogramma zoals weergegeven in hoofdstuk 6, met opdracht nadere uitvoering en uitwerking toekomstige programma's vanuit het programma Opleiden Opleiders. Daarbij ook voor leden opleidingsgroep accreditatie regelen. Na besluitvorming door het SOON-bestuur kan met de opleiders een tweede incompany training najaar 2018/ begin 2019 worden afgesproken voor de leden van de opleidingsgroepen die in 2017 zijn gestart. Tevens kan dan voor de nieuwe groepen 2018 een eerste training worden gepland en voor de langstlopende eerste pilotgroep in 's-Hertogenbosch een derde training aan de hand van een gerichte leervraag. Voor opleiders kan de 3L-bijeenkomst van 5 oktober 2018 al ingevuld worden met een deelsessie gericht op de competentie voor opleiders.
- Vanaf 2018 kunnen dan nieuwe opleidingsgroepen geworven en geschoold worden, met onderlinge afspraken over de beoogde aantallen. In de plannen is rekening gehouden met tien per jaar.
- Vanuit eerste ervaringen met erkenning opleidingsgroepen eventuele knelpunten verzamelen en oplossen, ook van belang voor werving van en communicatie naar toekomstige kandidaten.
- Besluiten in welke vorm de organisatorische borging van kwaliteit van opleidingsgroepen het beste kan plaatsvinden, ook in verhouding SOON en opleidingsinstituten.
- Aanvullend op de in dit rapport genoemde PR kan verdere voorlichting verzorgd worden, voor o.a. opleiders tijdens afstemmingsdagen instituten, andere opleidingen, RGS/CGS en symposia en congressen. Tevens kan over deze vernieuwing publicatie overwogen worden, bijvoorbeeld in Medisch Contact.

JL/1-5-2018

Bijlage: Document Kenmerkende taken leden opleidingsgroep

## Kenmerkende taken leden opleidingsgroep

THEMA		KENMERKENDE TAKEN LID OPLEIDINGSGROEP
<b>1. Toepassen basisprincipes opleiden</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Volgen en sturen leerproces</li> <li>2. Werken conform de regels van opleiden</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Toont motivatie voor het vak van opleiden</li> <li>b. Draagt het belang van opleiden uit</li> <li>c. Draagt bij aan het creëren van condities waaronder een aios op de werkplek kan leren</li> <li>d. Volgt het leerproces van de aios via directe observatie en feedback</li> <li>e. Biedt zoveel leerhulp als nodig is om de aios zoveel mogelijk zelfstandig te laten leren</li> <li>f. Handelt volgens de wet- en regelgeving van de opleiding</li> </ol>
<b>2. Begeleiden op de leerwerkplek</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leerstijl/-voorkeurgericht begeleiden</li> <li>2. Feedback geven en ontvangen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Past principes van leerstijl/-voorkeurgericht begeleiden toe</li> <li>b. Zet feedback effectief in bij het leren en kan feedback ontvangen</li> <li>c. Signaleert ineffectief leergedrag en maakt dit bespreekbaar</li> <li>d. Realiseert op de werkplek gerichte leeractiviteiten voor de aios</li> <li>e. Benut voorkomende werkzaamheden in de patiëntenzorg voor het opleiden</li> </ol>
<b>3. Coachen op competenties</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stimuleren tot reflecteren</li> <li>2. Stimuleren tot zelfsturing</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Ondersteunt bij het formuleren van haalbare leerdoelen en bijbehorend plan van aanpak</li> <li>b. Past principes en methoden toe om de aios te stimuleren tot reflecteren</li> <li>c. Bevordert dat aios verantwoordelijk wordt en blijft voor zijn/haar eigen leerproces</li> </ol>
<b>4. Toetsen en beoordelen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Volgen en sturen leerproces door toetsen en beoordelen</li> <li>2. Educatief toetsen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Verzamelt relevante informatie over de voortgang van het leerproces, ten behoeve van de beoordeling van de aios door de opleider</li> <li>b. Zorgt voor een effectieve en vertrouwelijke informatieoverdracht over het functioneren van de aios</li> <li>c. Kan gericht educatieve toetsen inzetten om feedback te geven op de mate van competentiebeheersing van de aios</li> <li>d. Adviseert de opleider over de voortgang van het leerproces van de aios</li> </ol>
<b>5. Organiseren, samenwerken en professionaliteit</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opleidingsklimaat beïnvloeden</li> <li>2. Hanteren van conflicten</li> <li>3. Leerzaam maken van eigen rolgedrag</li> <li>4. Blijven leren</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat</li> <li>b. Draagt actief en constructief bij aan de kwaliteit van de opleiding</li> <li>c. Informeert de opleider tijdig bij (dreigende) problemen en conflicten rond het leren en opleiden als deze het leren van de aios belemmeren</li> <li>d. Maakt eigen rolgedrag leerzaam voor het leerproces van de aios</li> <li>e. Heeft een actieve leerhouding en blijft zich ontwikkelen als co-opleider</li> </ol>