

Leergesprekken huisartsopleiders

Frequentie, duur en aanwijzingen m.b.t. vorm/inhoud

HUISARTSOPLEIDING AMSTERDAM UMC

Versie: Mei 2024

Inleiding

Conform het Kwaliteitskader van het CGS (cluster 1) voert de huisartsopleider leergesprekken met de aios, deze leergesprekken vormen een essentieel onderdeel van het leren in de praktijk. Het doel van de leergesprekken is om te reflecteren op wat gedaan of gebeurd is. Het leergesprek is een belangrijk onderwerp binnen het onderwijsprogramma voor huisartsopleiders (Leergangen en Paralleldagen). Binnen dit onderwijsprogramma krijgen huisartsopleiders verschillende materialen en handvaten aangereikt die gebruikt kunnen worden bij het voeren van de leergesprekken. In dit document zijn de aanwijzingen betreffende de frequentie, duur en vorm/inhoud van de leergesprekken tussen de aios en huisartsopleider vastgelegd.

1. Frequentie en duur

In principe voeren de aios en huisartsopleider op iedere praktijkdag van de aios (dus minimaal drie keer per week) een leergesprek. Deze leergesprekken duren gemiddeld een uur. Aan het begin van de eerste opleidingsperiode in de huisartsenpraktijk (gedurende de eerste 2-3 maanden) is het tevens toegestaan dat er tweemaal per praktijkdag een leergesprek van een halfuur wordt gevoerd.

2. Vorm en inhoud

In leergesprekken heeft de huisartsopleider de rol als coach. Hij vraagt door, vat samen en probeert de aios te stimuleren om waar mogelijk zelf tot oplossingen te komen. Ook houdt hij de aios de spiegel voor door deze feedback te geven op zijn/haar denken en handelen. Als coach stimuleert hij de aios om deze feedback om te zetten in concrete leerdoelen. Uiteraard zullen er ook leergesprekken zijn waarin de huisartsopleider informatie geeft en kennis overdraagt.

De aios is verantwoordelijk voor de leeragenda (ook de huisartsopleider kan hier indien wenselijk/nodig sturing aan geven). Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie type leergesprekken:

- persoonsgericht leergesprek
- taakgericht leergesprek
- procesgericht leergesprek

De drie type leergesprekken kunnen apart, maar ook samen in een gesprek aan de orde komen.

Binnen de verschillende type leergesprekken dient gebruikt te worden gemaakt van:

- [Het competentieprofiel van de huisarts](#);
- [De 10 opleidingsthema's en bijbehorende kenmerkende beroepsactiviteiten \(KBA's\)](#);
- [Het overzicht van vaardigheden per ICPC-categorie](#).

2.1. Persoonsgericht leergesprek

In het persoonsgericht leergesprek staat de aios en zijn beleving centraal. Hierbij gaat het niet om het medisch handelen of over 'goed of fout' maar om de houding, emoties, normen en waarden van de aios in een bepaalde situatie. Een element van dit leergesprek is vaak het exploreren van de

emoties van de aios in contact met de patiënt (bijvoorbeeld betrokkenheid, irritatie, opluchting). Vragen die hierbij aan de orde kunnen komen, zijn:

- Wat vind jij een lastige patiënt?
- Waarom vind je deze patiënt lastig?
- Wat doet het met jou?
- Gaat het specifiek om deze patiënt of heb je meer patiënten waar je moeite mee hebt?

In eerste instantie vindt reflectie plaats over de situatie c.q. patiënt en over de reden waarom de aios er moeite mee heeft. Pas als de analyse helder is, kan de huisartsopleider de aios coachen in het zoeken naar oplossingen. Vragen zijn hier bijvoorbeeld:

- Welke oplossingen kun je bedenken om beter met zo'n patiënt om te gaan?
- Welke oplossing spreekt jou het meeste aan?
- Wat ga je de volgende keer doen als deze patiënt(en) bij je komen?

Om te evalueren of deze oplossing ook werkt, maken de huisartsopleider en aios een afspraak wanneer zij op dit onderwerp terugkomen.

2.2. Taakgericht leergesprek

Bij het taakgerichte leergesprek staat het medisch handelen centraal. Onderwerpen die hierin worden besproken zijn o.a. het handelen als huisarts, de diagnose, de medicatie, maar ook de arts-patiëntcommunicatie, consultvoering en bejegening kunnen onderwerp van gesprek zijn. De kern is het reflecteren op het feitelijk handelen van de aios. Er kan bijvoorbeeld een discussie ontstaan over juistheid van beleid of over de manier waarop een onderzoek moet worden uitgevoerd. In het begin zal in het taakgerichte leergesprek met name het spreekuur geëvalueerd worden, later ook een casusbespreking waarbij de aios inhoudelijke vragen heeft over problemen van/met de patiënt. Een zeer praktisch instrument om de aios concrete feedback te geven op zijn consult is de MAAS 2.0, welke gebruikt kan worden om feedback te geven op een opname van een consult.

Een valkuil in het taakgerichte leergesprek is dat de huisartsopleider zich voornamelijk als deskundige c.q. docent opstelt. De aios zal graag direct antwoorden op zijn vragen willen hebben, maar hij zal meer leren van reflectie, zelf nadenken en daarna de kennis krijgen van de huisartsopleider. Een coachende houding in het taakgerichte leergesprek is zeer belangrijk. Vragen, die hierbij gebruikt kunnen worden zijn:

- Wat is de reden, dat je deze medicatie voorschrijft?
- Wat zou je nog meer kunnen voorschrijven?
- Stel je zou een zelfstandige week hebben, wat zou je dan doen?
- Waar zou je dat op kunnen zoeken?
- Wat was de hulpvraag van deze patiënt?

Twee bijzondere vormen van taakgerichte leergesprekken zijn de consultatie en de themabespreking.

CONSULTATIE

Wanneer de aios een urgente vraag heeft tijdens een patiëntencontact moet hij direct bij de huisartsopleider terecht kunnen. Over de wijze waarop dit gaat, moeten goede afspraken gemaakt worden met elkaar zowel op praktisch vlak als op inhoudelijk vlak (op welke wijze, wanneer?).

THEMABESPREKING

In dit leergesprek wordt een bepaald thema uitgediept na een voorbereiding door de aios en/of huisartsopleider. Dit kan naar aanleiding zijn van een praktijkopdracht van module of lijn onderwijs, een NHG-standaard of wanneer de aios en huisartsopleider vaststellen dat de aios nog te weinig inzicht heeft in een bepaald aspect.

Naast deze twee vormen van een taakgericht leergesprek zijn er nog:

- consultbespreking: het uitdiepen van een bepaald consult (evt. met behulp van video/audio opname)
- casusbespreking: het integraal bespreken van een casus, het betreft dan alle episodes, voorgeschiedenis, specialistenbevindingen, etc.
- leergesprek in het kader van het instituutsonderwijs
- observatie van de aios door de huisartsopleider (of andersom) en het daarbij behorende leergesprek
- oefenen van medische vaardigheden

2.3. Procesgericht leergesprek

Het belangrijkste doel van een procesgericht leergesprek is dat de huisartsopleider zich open stelt voor feedback en nog beter wordt als opleider. Het procesgerichte leergesprek kijkt terug op de afgelopen periode. Hierin wordt aandacht besteed aan de onderlinge samenwerking tussen huisartsopleider en aios, de begeleiding door de huisartsopleider en het leerklimaat in de praktijk. Omdat het taakgerichte deel, zeker in het begin, veelal in de leergesprekken aan de orde zal komen, is het van belang om in het procesgerichte leergesprek juist aandacht te besteden aan de randvoorwaarden voor het leerproces met name over de onderlinge samenwerking tussen huisartsopleider en aios. Daarnaast kan de samenwerking met de assistentes en overige collega's en de organisatie van de praktijk ook aan de orde komen. Het procesgerichte leergesprek heeft als doel om op een gestructureerde wijze de kwaliteit te verbeteren van:

- het leerproces van de aios.
- de leeromgeving van de aios
- de kwaliteit van de huisartsopleider (en van de aios)

Omdat een huisarts zelden alleen werkt is de evaluatie van de onderlinge samenwerking van groot belang. Het kan zowel voor de huisartsopleider als voor de aios al een leerpunt op zich zijn om dit openlijk met elkaar te kunnen bespreken. Als je er moeite mee hebt om de samenwerking (op een gestructureerde wijze) te analyseren, b.v. omdat je bang bent hierdoor een conflict te krijgen of omdat je het moeilijk vindt om knelpunten in de samenwerking concreet te benoemen, gebruik de volgende tips:

- Laat de aios voorafgaand aan het procesgerichte leergesprek 3 aspecten van de samenwerking met de huisartsopleider bedenken die goed gaan en 3 ter verbetering. Zie verder onder voorbereiding.
- Geef vervolgens zelf ook 3 dingen aan die goed gaan en 3 ter verbetering in jouw samenwerking met de aios. Je krijgt nu een lijstje met 6 goede punten en 6 verbeterpunten. Maak een analyse, wat gaat er precies goed en waarom; wat zijn de verbeterpunten en waarom gaat dit minder goed. Bepaal samen op ten minste 1 verbeterpunt een actiepoint en maak een plan van aanpak.

In een procesgericht leergesprek geeft de aios aan wat hij/zij in de afgelopen periode (bijvoorbeeld 2-3 maanden) goed vindt gaan in de samenwerking, de begeleiding van de huisartsopleider en de

organisatie. En hij/zij geeft aan waar hij/zij tegenaan loopt of welke punten ter verbetering en/of ontwikkeling hij/zij ziet. De huisartsopleider geeft zelf ook aan wat goed gaat in de samenwerking en wat verbeterd of ontwikkeld kan worden. De huisartsopleider vraagt door en nodigt de aios uit om met zijn/haar feedback en verbeterpunten te komen. Veel aios en ook huisartsopleiders zullen dit lastig vinden. De huisartsopleider stimuleert de aios om in eerste instantie zelf oplossingen te vinden voor eventuele knelpunten, maar mag in tweede instantie ook zelf met suggesties komen. Onderwerpen, die aan de orde komen in het procesgericht leergesprek zijn o.a.:

- Kwaliteit en kwantiteit van de leergesprekken
- De rol van aios en huisartsopleider in deze leergesprekken
- Kwaliteit en kwantiteit van de feedback van huisartsopleider en aios

Een procesgerichte leergesprek wordt afgesloten met concrete afspraken.