

# Richtlijn voortgangsgesprek in de medische vervolgopleiding

E. Driessen, G. Kenter, B. de Leede, J. Middeldorp, F. Scheele, S. van Luijk, Th.J. ten Cate

## Voorwoord

Deze Richtlijn is voor het In VIVO-project geschreven door dr. Erik Driessen, prof. dr. Gemma Kenter, drs. Beatrijs de Leede, dr. Annemiek Middeldorp, prof. dr. Fedde Scheele, dr. Scheltus van Luijk en prof. dr. Olle ten Cate. Daarnaast was het In VIVO kernteam van de Onderwijs- en Opleidingsregio (OOR) Leiden betrokken bij de totstandkoming van de Richtlijn: Prof. dr. H. Delemarre-van den Waal, dr. J. Huisse-ling, dr. J. Starreveld, dr. F. Rijcken, drs. I. van Luijk, drs. E. Hiemstra, drs. R. Klein, dr. J. Roukema.

## Status van de Richtlijn

De Richtlijn is gebaseerd op literatuuronderzoek, 'best practices' en ervaringen van de auteurs en heeft een adviserend karakter. Deze Richtlijn dient te zijner tijd – naar verwachting binnen vijf jaar – te worden herzien op basis van aanvullend onderzoek, ervaringen van gebruikers van de Richtlijn en op basis van bredere ervaring met de implementatie van de herziene opleidingsplannen medisch-specialistische vervolgopleidingen.

## Doel van de Richtlijn

Het voortgangsgesprek is een verplicht onderdeel van iedere medische vervolgopleiding. Deze Richtlijn is een hulpmiddel voor leden van opleidingsteams en artsen

in opleiding tot specialist (aios) om het voortgangsgesprek effectief te gebruiken als bewaking en ondersteuning van de voortgang van de aios in het leerproces.

De Richtlijn geeft aan hoe opleider en aios het voortgangsgesprek kunnen voorbereiden en voeren en gemaakte afspraken kunnen vastleggen en hoe het portfolio de aios en opleider hierbij kan ondersteunen.

Buiten het bestek van de Richtlijn valt de documentatie van de ontwikkeling en functioneren van de aios in het portfolio. Daarvoor verwijzen we naar de Richtlijn gebruik portfolio in de vervolgopleiding. Voor de beoordeling van de aios verwijzen we naar de Richtlijn interpretatie en gebruik van toetsresultaten in het portfolio.

## Inleiding

Het hoofddoel van het voortgangsgesprek is het coachen van het leren en functioneren van de aios in de opleiding. Om dit te bereiken kent het voortgangsgesprek de volgende drie hoofdingrediënten<sup>1</sup>:

- Dialoog tussen opleider\* en aios over de route, inhoud en snelheid van de opleiding en de begeleiding.
- Terugblik en reflectie op het leren en functioneren van de aios in de afgelopen periode.
- Het maken van een plan van aanpak voor de komende opleidingsperiode.

\* We spreken van opleider, maar het kan zijn dat ook de supervisor(s) van de aios in de afgelopen periode en/of de komende periode bij het gesprek aanwezig is/zijn. De (plaatsvervangend) opleider dient bij het gesprek aanwezig te zijn.

Het resultaat van het voortgangsgesprek wordt gevormd door vaststelling van de doelen voor de komende periode en afspraken over de wijze waarop die bereikt gaan worden. Daarnaast kunnen onderwerpen als de carrièreontwikkeling van de aios, het algemeen welbevinden en het combineren van werk en privéleven aan bod komen. Het voortgangsgesprek is dus niet alleen belangrijk voor het directe leren van de aios tijdens de opleiding, maar ook voor andere doelen, waaronder lange-termijndoelen.

### Frequentie en plaats binnen de opleiding

Het voortgangsgesprek is een verplicht onderdeel van de medische vervolgopleiding. De door het Kaderbesluit voorgeschreven frequentie is:

- in het eerste jaar: vier gesprekken,
- in het tweede en derde jaar: twee gesprekken per jaar,
- in het vierde jaar of hoger: één gesprek per jaar.

Het voeren van meer voortgangsgesprekken is uiteraard toegestaan. Er zijn opleiders die met alle aios iedere drie maanden een voortgangsgesprek voeren. Ook specifieke situaties kunnen vragen om deze grotere frequentie, bijvoorbeeld als er sprake is van disfunctioneren (zie later).

Het voortgangsgesprek is een dialoog tussen de aios en de opleider over het leren en functioneren van de aios en over de opbouw van de opleiding, opleidingskansen en begeleiding die de opleidingsplek biedt. Naast het voortgangsgesprek zijn er nog twee andere gesprekken in het Kaderbesluit voorgeschreven:

- 1) Een introductie- of kennismakingsgesprek. In dit gesprek maken aios en opleider bij de aanvang van een stage

afspraken over de werkwijze en het leerplan op de betreffende stageplek.

- 2) Een gesprek gekoppeld aan een geschiktheidsbeoordeling. Hierbij beoordeelt de opleider of de aios de opleiding mag voortzetten. Een belangrijk verschil met het voortgangsgesprek is dat de geschiktheidsbeoordeling eenrichtingsverkeer is: de opleider beoordeelt de aios.

### Vorbereiding voortgangsgesprek

Zonder een voorbereiding is het niet goed mogelijk een effectief voortgangsgesprek te voeren. Essentieel voor een effectief gesprek is dat er in het portfolio voldoende informatie voor handen is over het leren en functioneren. Daarnaast draagt een agenda bij aan het welslagen van het voortgangsgesprek.

#### *Vorbereiding door de aios*

De aios bereidt twee weken voor het gesprek het voortgangsgesprek voor. Dit betekent het nalopen van de afspraken van het vorige voortgangsgesprek, het up to date maken van het portfolio en deze minimaal een week tevoren toesturen naar de opleider. De aios stelt een agenda op. Geschikte agendapunten zijn:

- Terugblik aan de hand van het portfolio (opleidingseisen: algemene en vakspecifieke competenties, verrichtingen, bekwaamheden; cursussen, opleiding, leefklimaat, afspraken en doelen uit het vorige gesprek).
- Formulieren en rapportages over afgelopen periode (KPB's, CAT's, Multi-source feedbackrapport).
- Analyse: wat zijn sterke en zwakke punten in het leren en functioneren?
- Opleidingseisen komende periode.
- Opleidingswensen en aandachtspunten voor de komende periode.

- Feedback voor de opleider en tips voor het opleidingsklimaat.
- Carrièreplanning.
- Analyse.

### *Vorbereiding door de opleider*

De opleider bereidt het voortgangsgesprek voor door:

- Het inplannen van het gesprek. Gezien de complexiteit van de agenda's van de meeste opleiders en aios is het aan te bevelen de voortgangsgesprekken ruim vooruit te plannen. De praktijk leert dat een uur tijd vrij roosteren in de meeste gevallen voldoende is. Het is belangrijk dat het gesprek in een rustige en voor de aios 'veilige' omgeving plaatsvindt.
- Het inwinnen van informatie bij andere betrokken informanten (zoals verpleging, OK-assistenten).
- Het doornemen van het portfolio. Het is aan te bevelen het portfolio leidend te laten zijn bij het voortgangsgesprek. Dan zal de aios gemotiveerd zijn aan het portfolio te werken. Portfolio's en voortgangsgesprekken zijn weinig effectief als het portfolio niet wordt gelezen door de opleider. Let bij het doornemen op:
  - *completeheid*: mist er informatie over bepaalde competenties,
  - *discrepanties*, bijvoorbeeld tussen zelfbeoordeling en werkplekbeoordelingen,
  - *aansluiting* tussen doelen en plannen, tussen het profiel van de aios en de mogelijkheden van de opleiding,
  - *voortgang* in competenties, verrichtingen en bekwaamheden en leerdoelen.
- Het toevoegen van specifieke agenda-punten.

### **Het voeren van een voortgangsgesprek**

Het voortgangsgesprek is in de eerste plaats een coachingsgesprek. De opleider kan vaak dezelfde gespreksvaardigheden gebruiken als bij patiëntcontacten, maar bij een voortgangsgesprek is een minder sturende rol effectiever. Stel daarom eerder vragen dan antwoorden en oplossingen te geven. Het voortgangsgesprek is vooral effectief als de aios door zelfinzicht tot ideeën over de eigen opleiding komt. De aios die actief zoekt naar informatie en naar feedback over het eigen functioneren heeft de eigen opleiding het best in de hand.

Strategieën om feedbackgedrag te stimuleren zijn:

- *Zorgen voor een veilige leeromgeving*. Erkennen van zwakheden moet niet bestraft maar juist beloond worden. Maak de aios duidelijk dat deze zich nog in een leersituatie bevindt en dus nog niet perfect hoeft te functioneren. Start het gesprek met vragen naar het algemene welbevinden van de aios, zodat deze op zijn gemak wordt gesteld en interesse in de eigen persoon ervaart. Bovendien kan het algemene welbevinden een grote invloed op het functioneren van de aios hebben.
- *Stimuleren tot concrete observaties*. De meeste mensen hebben de neiging om in algemene termen over hun eigen of andermans functioneren te praten. De volgende vragen kunnen bijdragen aan een concreter gesprek: Wat heb je gedaan? Wat ging goed cq verkeerd? Hoe heb je dit opgelost? Welk effect had dit?
- *Stimuleren tot het gebruiken van de informatie in het portfolio*. Vragen die hierbij kunnen helpen zijn: Welke informatie in het portfolio ondersteunt dit? Welke informatie in het portfolio is hiermee in tegenspraak?
- *Stimuleren tot verbreding van het perspectief*. Vragen kunnen zijn: Wat wil-

de jij bereiken? Wat denk je dat de patiënt/collega/verpleegkundige wilden? Wat dacht je toen? Wat denk je dat de anderen dachten? Wat deed jij? Wat deden de anderen? Welke emoties ervoer je? Welke emoties ervoeren de anderen?

Vragen die reflectie kunnen stimuleren kunnen gericht zijn op:

- *Doelen*: Wat wilde je bereiken? Was je succesvol? Wat beschouw je als succesvol? Waarom is dit doel belangrijk?
- *Werkwijze/strategie*: Welke werkwijze/strategieën gebruikte je om het doel te bereiken? Waarom deze? Wat was effectief en wat niet? Zou deze werkwijze/strategie in een andere situatie anders werken?
- *Ethische reflectie*: Denk je dat anderen (patiënten, collega's, verpleegkundigen) tevreden zijn met het resultaat? Wat zijn hun primaire belangen?
- *Confrontatie met discrepanties*: Ik lees in het portfolio dat je tevreden bent met je ontwikkeling, maar al pratende vertelt je gezicht een ander verhaal. Je beoordeelt jezelf op deze competentie hoger/lager dan je collega's je beoordeelden. Hoe denk je dat dit komt? Je doelen sluiten niet aan bij de verbeterpunten die uit het portfolio naar voren komen. Je hebt niet gewerkt aan wat je de vorige keer vertelde te gaan doen.
- Het leggen van *verbanden*: Welke overeenkomsten en verschillen herken je tussen deze situatie en andere situaties? Wanneer gebeurt dit vaker? Herken je een patroon? Herken je de feedback en zie je overeenkomsten met je sterkte-zwakke analyse?

Start het gesprek met het gezamenlijk vaststellen van de definitieve agenda. Bekijk ook of meer langetermijnonderwerpen, bijvoorbeeld carrièreplanning, besproken dienen te worden.

Het maakt uit of voortgangsgesprekken gevoerd worden met aios met weinig ervaring of met een ervaren ouderejaars aios. Bij de jonge aios zal het gesprek vaak meer gestructureerd moeten verlopen en zich moeten toespitsen op concrete en praktische punten van het opleidingstraject. Het voortgangsgesprek met een ervaren aios zal een meer collegiaal en holistisch karakter hebben waarbij meer zal worden gereflecteerd op de kaders van professionaliteit en goede vakuitoefening en het functioneren van de aios daarbinnen.

### Afsluiting

Voor het leren is het belangrijk dat er duidelijke doelen voor de komende periode worden afgesproken. Doelgericht werken is een van de belangrijkste pijlers van het leren op de werkplek. Leidend zijn:

- De opleidingseisen en de mogelijkheden van de stageplek in de komende periode.
- De analyse uit het portfolio en voortgangsgesprek. Waaraan dient extra aandacht te worden besteed?
- Opleidingswensen van de aios (extra's, verdieping).

De aios legt de doelen en plan van aanpak vast op papier en laat dit accorderen door de opleider.\* Doelen kunnen onderdeel uitmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan en moeten worden opgenomen in het portfolio, zodat ze weer leidend kunnen zijn bij het volgende voortgangsgesprek.

\* In jaar 1 moet tevens het formulier 'driemaandelijkse voortgangsgesprekken' door de opleider worden ingevuld en door de aios worden ondertekend.

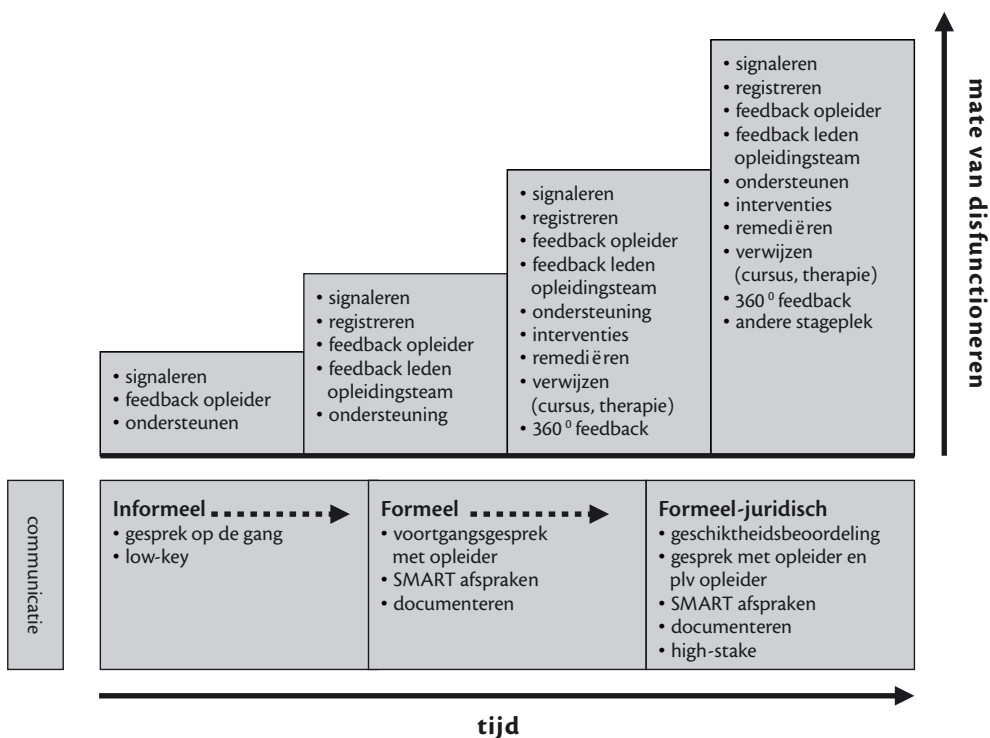
Doelen zijn uiteraard vooral effectief als zowel de opleider als de aios zich eraan committeert. De opleider moet stimuleren dat de doelen concreet zijn en dat er ook een plan van aanpak is voor het bereiken ervan. Een hulpmiddel is SMART: vooral doelen die **S**pecifiek, **M**eerbaar, **A**ceptabel, **R**ealistisch en **T**ijdgebonden zijn hebben kans van slagen.

### Het voortgangsgesprek bij de disfunctionerende aios

Wanneer de opleider twijfelt aan de geschiktheid van de aios in een bepaalde fase van de opleiding is het belangrijk aanvullende informatie te verzamelen om beter zicht te krijgen op mogelijke problematiek. Dit kan door tussentijds met de aios zelf te spreken, bij leden van het oplei-

dingsteam te informeren of andere acties te ondernemen. Dergelijke acties moeten afhankelijk zijn van de ernst en het verloop van het disfunctioneren (zie Figuur 1). Op basis van de verkregen informatie kunnen remediërende activiteiten worden afgesproken met de aios.

In principe kan de agenda van het voortgangsgesprek gevolgd worden. Het gesprek met een disfunctionerende aios zal zich echter meer focussen op de voortgang van de aios en op de reflectie op het functioneren. Zie voor verdere stappen Figuur 1. Om ontwikkelingsgerichte en remediërende gesprekken in een voor de aios maximaal veilige sfeer te brengen kan een mentor naar keuze van de aios ingezet worden. De opleider focust daarbij op de beoordelende rol.



Figuur 1. Samenvatting informatiebronnen bij de minder goed functionerende aios.