

OP ZOEK NAAR ERKENNING

Opleiders en instituten werken nu samen aan nieuwe huisartsen

Huisartsenopleiders hebben bij de opleidingsinstituten lang naar erkenning gezocht als serieuze gesprekspartner. Er is inmiddels een structureel samenwerkingsverband opgezet. Maar de instituten zouden zich meer moeten openstellen voor nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen opdat de opleiding van huisartsen aan kwaliteit kan winnen.

JOS DIRVEN

De Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) zet zich ervoor in dat de door persoonlijk idealisme gedreven opleiders worden gehoord. De opleiders willen 'huisarts van de toekomst' zijn en 'mee-veranderen'. Het LHOV-beleid is erop gericht de 1500 opleiders als groep een volwaardige onderhandelingspositie met de instituten te geven.

De opleiders hebben lange tijd geen initiatieven genomen tot samenwerking. Tevens hebben ze in het verleden de erkenning van instituten als volwaardige partner gemist. Dit heeft geleid tot een 'Big Brother'-gevoel.

Dit lijkt nu allemaal anders te worden. Een archaïsche houding met plan-

matig denken stond veranderingen in de weg. Er is onvoldoende ruimte geweest voor de feedback van opleiders. De competenties van de opleiders zijn voor de LHOV het uitgangspunt voor een model dat nu ook oog heeft voor samenwerking, organisatie en maatschappelijke ontwikkelingen. De instituten hebben dit recentelijk ook signaleerd. Zij gaan de opleiders steeds meer zien als gelijkwaardige partners. De opleiders hebben het initiatief genomen tot de oprichting van een nieuw structureel samenwerkingsverband van opleiders en instituten. Dit initiatief, SOHON, wordt nu door beide partijen voluit omarmd. De ondersteu-

gezet naar een accrediteringsbeleid. In de loop van de tijd hebben de acht opleidingsinstituten een substantieel curriculum neergezet. Dit curriculum is zonder de inbreng van opleiders tot stand gekomen. Opleiders zijn gedreven huisartsen die zich inzetten om toekomstige collega's het vak te leren. Ze beginnen meestal als pioniers, maar zijn zelf ook leergierig. Vaak exploiteren zij hun huisartsenpraktijk als een eigen zelfstandig productiebedrijfje. Dit gebeurt steeds vaker in groepen en onder één dak.

De praktijkorganisatie en de onderlinge samenwerking verschillen per huisarts. Kenmerkend is een hoge graad van

Opleiders beginnen als pioniers maar zijn zelf ook leergierig

ning en opleiding van opleiders moet verder worden ontwikkeld. De opleider als 'professionele coach' verdient een structurele training. Zo kunnen het professionele imago en de carrièrekansen van opleiders worden verbeterd. De mogelijkheid van een kaderopleiding voor opleiders moet worden uitgezocht. Het aanleggen van certificeringscriteria voor de kwaliteit van de opleidingspraktijk verdient meer aandacht. In de toekomst willen opleiders en instituten hun krachten bundelen en meer samenwerken.

PIONIERS

De metafoor van de 'huisarts van de toekomst' is een huisarts die heeft geleerd om beter en sneller in te spelen op maatschappelijke veranderingen.

Tot het begin van de jaren zeventig kon een basisarts zich direct als huisarts vestigen. Daarna was hiervoor een diploma van de huisartsenopleiding vereist. Hiermee werden de eerste stappen

efficiëntie. De opleider maakt een kwaliteitsslag. Naast de dagelijkse praktijkvoering als medisch expert en zelfstandig manager is de opleidersfunctie een serieuze klus die extra tijd en geld kost. Inpassing van de aios in de werkomgeving vergt flexibiliteit. De onkosten om een extra spreekkamer te bouwen en in te richten waren altijd voor rekening van de opleider.

Het aantal opleiders is in dertig jaar uitgegroeid van ongeveer 100 tot circa 1500. Deze toename hangt samen met het idealisme bij de opleiders. De LHOV wil de inzet bij deze groeiende groep gelijkgestemde professionals benutten om van de opleiders een serieuze *countervailing power* naast de instituten te maken.

BIG BROTHER

De opleidingsinstituten hebben zich inmiddels met succes ontwikkeld tot omvangrijke kennisgenererende centra op het gebied van kwaliteit en onderwijs. De opleider wordt in de toekomst steeds

DE FOTO IS HELAAS NIET BESCHIKBAAR VOOR INTERNET

Opleiders ondervonden te weinig erkenning voor hun kwaliteiten: organiseren, samenwerken en inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.

meer getoetst op zijn vaardigheden en kennis. Dit gebeurt door hetzelfde instituut. Daarnaast is hij ook nog 'partner' van het instituut. De opleider ervaarde deze mega-organisatie vroeger als een 'Big Brother'. Indertijd is met de opleiders nooit structureel overleg gepleegd over de gekozen vaardigheden en de vormen van kennisoverdracht. De instituten bepaalden hun beleid hierin geheel onafhankelijk. Dat menig opleidende huisarts zich hierdoor in een underdogpositie gemanoevreerd voelde, is begrijpelijk. Opleiders ondervonden te weinig erkenning voor en stimulering van de kwaliteiten van hun professioneel handelen. Deze kwaliteiten betreffen vooral organiseren, samenwerken en inspelen

op maatschappelijke ontwikkelingen. Instituten dreigen in een rolconflict te geraken als zij eenzijdig een norm voor kwaliteit gaan aanleggen en de toetsprocedures van hun 'partners in de opleiding' ook nog gaan bepalen. De LHOV vindt dit incorrect en onwenselijk. De LHOV en de instituten hebben middels het nieuwe samenwerkingsverband SOHON de mogelijkheid om hier samen uit te komen.

ARCHAÏSCH DENKEN

De Nederlandse huisartsenopleiding mag zich erop beroepen dat zij al in een vroeg stadium gedragswetenschappers heeft binnengehaald. Op de instituten zou meer ruimte kunnen worden gemaakt

voor ontwikkelingsdenken, waarbij ook rekening wordt gehouden met wensen van opleiders en dus met maatschappelijke veranderingen. Gedragswetenschap is belangrijk bij communicatief handelen, maar niet genoeg om de overige competenties van de 'huisarts van de toekomst' te dekken. Opleiders die al langer dan vijf jaar hun aiOS coachen, vragen om meer tools om de extra competenties te ontwikkelen.

De LHOV en de instituten gaan er samen van uit, dat de Nederlandse opleiding incompleet is als niet alle zeven kerncompetenties worden geïmplementeerd. Dit zijn: medisch handelen, communicatie, kennis en wetenschap, professionaliteit, samenwerking, organisatie en maatschappelijk handelen.

De RCPSC (Royal College of Physicians and Surgeons of Canada) maakt sinds 1996 furore met dit zogeheten 'competentie-framework'. Het model is ontwikkeld door CANMEDS (Canadian Medical Education Directives for Specialists) en geldt voor alle specialisten en huisartsen in Canada. Alle medisch-specialistenopleidingen in Nederland hebben dit model als gemeenschappelijke basis geadopteerd. De LHOV ziet hierin kansen voor samenwerking met de opleidingsinstituten, maar ook met alle medische specialismen in Nederland. Overleg hierover vindt al plaats. De LHOV onderscheidt nog een achtste competentie: reflectie. Reflectie is nodig om nieuwe ontwikkelingen en wensen te signaleren en te taxeren. Daarop kan de invulling van de andere competenties voor opleiders worden afgestemd.

DRIEHOEKSVERHOUDING

De band tussen instituut, individuele opleider en aiOS is vrij hecht. Maar het is ook een driehoeksverhouding, waarbij moeten worden gewaakt voor ambiguïteit. Het nieuwe structurele overleg (SOHON), dat tussen instituten en opleiders is gevormd, zal nieuwe kansen en nieuwe denkwegen gaan bieden.

Er wordt op papier veel waarde toegekend aan de verantwoordelijkheid van de opleider voor de begeleiding van de aiOS. Gedeelde verantwoordelijkheden voor het afleveren van de 'huisarts van de toekomst' moeten binnen SOHON steeds beter hun bestek gaan krijgen. De LHOV heeft constructief overleg met de SBOH over de randvoorwaarden van financiële en zakelijke belangen van >>

<< het werkgeverschap, cao-afspraken, honorering, urennormering (relatie met de SBOH) en de rol als faciliterende praktijk (patiëntenstroom, productie).

Binnen het nieuwe SOHON-bestuur zullen de vertegenwoordigers van LHOV en instituten op paritaire wijze participeren. Dit is de eerste mogelijkheid na dertig jaar, waarbij beide het beleid voor de opleiding van de huisarts van de toe-

DE FOTO IS HELAAS
NIET BESCHIKBAAR
VOOR INTERNET

*Een gedegen opleiding
voor
de coachende opleider*

komst zullen gaan bepalen.

De werkgroepen voor onderwijs, kwaliteit en organisatie worden binnen SOHON centraal aangestuurd om acht instituten met opleiders en aios te bedienen. Bestuur en werkgroepen gaan samen zoeken naar een formulering van domeinen van verantwoordelijkheden en de implementatie daarvan.

HAPSNAP-GEHALTE

De opleiders ervaren te weinig structurele ondersteuning en begeleiding om de functie van echte coach te kunnen uitoefenen. De competenties zijn welis-

waar gedefinieerd in het profiel van de 'opleider als coach', maar de structurele leerweg om deze competenties meester te worden, is nog niet beschikbaar. De competentietrainingen, Beekbergencursussen en masterclasses die nu worden gegeven, vormen een goede aanloop tot een serieuze structurele opleiding. Door te veel 'hapsnap' cursussen zijn echte opleiderskwaliteiten echter nog niet te verwerven.

Vele opleiders snakken naar een structureel, doorlopend, inhoudelijk kader, waarbij meer competentievaardigheden kunnen worden verworven. Het in maart 2006 verschenen rapport 'Project vernieuwing huisartsopleiding' is een eerste aanzet van instituten in de goede richting. Hierin staat een profielomschrijving van de opleider: hij vervult een voorbeeldfunctie van huisarts-geneeskundig handelen, beschikt over toetsbare en didactische bekwaamheid, geeft blijk van actieve betrokkenheid en stimuleert kennis en vaardigheden van de aios, past geschikte communicatieve technieken toe, speelt een heldere rol bij het beoordelen van de aios.

Eigenlijk worden hier de criteria genoemd voor een volwaardige coachfunctie, maar de implementatie is niet uitgewerkt. De opleider als coach vereist derhalve een gedegen opleiding. Volgens de LHOV moeten de mogelijkheden van een kaderopleiding voor opleiders daarom serieus worden onderzocht. Een zekere vorm van certificering van opleiders is daarna pas goed mogelijk en gewenst. Pas dan is er ook meer carrièreperspectief te verwachten. Tevens kan een kaderopleiding het professionele imago van de opleiders versterken.

VEREENDE KRACHTEN

De LHOV heeft zich geschaard achter het recente LHV-beleid voor de toekomst. Dit gaat over vier speerpunten: marktwerking, preventieactiviteiten, toegankelijkheid en disease management. De implementatie van deze nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen leidt voor de 'huisarts van de toekomst' in relatief korte tijd tot nieuwe essentiële taakgebieden. Hierbij biedt het 'competentiemodel' mogelijkheden. Met de ontwikkeling van vereende krachten binnen SOHON kunnen volgens de LHOV de oude denkbeelden en erfenissen van unilateraal beleid van de instituten worden beslecht. De LHOV en instituten hebben gekozen voor meer samenwer-

SAMENVATTING

- De Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) vertegenwoordigt de opleiders om als volwaardige gesprekspartner mee te denken over de opleiding van de 'huisarts van de toekomst'. De opleiders willen samen met de instituten werken aan implementatie van de competenties organisatie, samenwerking en maatschappelijk handelen.
- De opleiders zijn bezig met de oprichting van een nieuw samenwerkingsverband van opleiders en instituten: SOHON. Zowel opleiders als instituten omarmen dit initiatief. Hiermee kunnen de krachten beter worden gebundeld.
- De opleider als 'professionele coach' verdient een structurele training om het professionele imago en de carrièrekansen van opleiders te verbeteren.

king. De LHOV wil de achterban beter leren kennen. De mate van tevredenheid en kwaliteitsontwikkeling moet objectiever worden gestaafd. Er komt een landelijk tevredenheidsonderzoek voor de opleiders. Op het Lustrumsymposium in november 2007 worden de resultaten gepresenteerd. Certificering van opleiders en opleidingspraktijken, en kwaliteitsverbetering in de vorm van een kaderopleiding zullen worden ontwikkeld. Er komt jaarlijks een landelijke ronde langs de instituten. Er is een nieuwsbrief voor 1200 leden. De 'huisarts van de toekomst' wil graag inspelen op maatschappelijke veranderingen en verandert daarmee de toekomst voor de huisarts. ■

drs. J.A.M. Dirven,
huisartsopleider, lid dagelijks bestuur LHOV

Correspondentieadres: jamdirv@knmg.nl;
cc: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling gemeld.

De site van de Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging is te vinden via www.medischcontact.nl/dezeweek.

