

## **Procedure intern begeleidingstraject voor de minder functionerende aios in RONA**

**3 december 2023:** dr. N. Kalkers, dr. B. van Geel, dr. A. Kloek, prof. dr. H.W. Berendse, drs. A.M. Dijkstra

### **Waarom een intern begeleidingstraject?**

Gaandeweg het opleidingstraject kan een opleidingsgroep binnen RONA signaleren dat er problemen zijn in het ontwikkelingstraject van een aios. De groei stagneert, bepaalde competenties blijven achter; er komen signalen vanuit de organisatie over het minder functioneren van de aios.

RONA vindt het belangrijk om signalen van minder functioneren vroegtijdig te herkennen en naar een oplossing toe te werken in een intern begeleidingstraject<sup>1</sup>. Op deze manier kan een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT)<sup>2</sup> of voortijdige beëindiging van de opleiding hopelijk worden voorkomen.

## **Het intern begeleidingstraject RONA**

Het intern begeleidingstraject bij RONA kent 5 stappen. Bij de start van een intern begeleidingstraject neemt de lokale opleider contact op met de oordelend opleider. Samen spreken ze af wie de stappen in het intern begeleidingstraject met de aios doorloopt.

### *Tips*

Van belang is dat betrokkenen (de betreffende aios, mede aios, of leden van de opleidingsgroep) op de hoogte zijn van het feit dat zij zich desgewenst kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon binnen de afdeling of de vertrouwenspersoon van de kliniek. (Zie RONA website: rona.amsterdam -> inloggen met eigen inloggegevens -> mijnrona -> mijn RONA onderwerpen -> lokale informatie per kliniek-> vertrouwenspersoon).

Ook is er regelgeving in het geval er verschil van inzicht is tussen aios en opleider. Komen aios en opleider er samen niet uit, dan kan de Centrale Opleidingscommissie bemiddelen. Pas als dit niet tot een oplossing leidt, wendt de aios zich tot de RGS ([zie geschillenprocedure RGS](#)).

### **Stappen**

#### **1 Niet pluis gevoel (h)erkennen en feedback ophalen**

- a. Herkennen en erkennen dat de ontwikkeling stagneert bij de aios.
- b. Bij de leden van de opleidingsgroep zo concreet mogelijke feedback ophalen:

- Wat gaat er niet goed?
- Waar zitten de knelpunten?
- Voorbeelden uit de praktijk
- Welke verbetermogelijkheden zijn er?

## 2 Voorbereiding gesprek aios

Vorbereiding is essentieel!

- a. Doel van het gesprek:
  - Aios laten inzien dat er zorgen zijn
  - Aios laten herkennen en erkennen van het probleem
- b. Vervolgens kan er pas een stap gemaakt worden naar het bespreken van oplossingen en acties.

## 3 Gesprek met aios

Aandachtspunten

- Wees helder over het doel van het gesprek.
- Benoem je zorgen. Begin NIET met de formulering: 'hoe vind je het zelf gaan?'
- Licht het probleem toe, noem concrete voorbeelden.
- Probeer met de aios oorzaken van het probleem te definiëren en verbeterafspraken te formuleren. Waak ervoor dat je zelf niet de oplossingen aandraagt.
- Indien het probleem van de aios locatie gebonden lijkt te zijn, biedt RONA de mogelijkheid de opleiding voort te zetten in een andere RONA kliniek\*.
- De aios schrijft het verbeterplan.
- De aios en opleider beoordelen gezamenlijk of dit verbeterplan voldoet.
- Indien wenselijk kan een onderwijskundige helpen om leerdoelen en acties zo concreet mogelijk te maken.
- Plan een vervolgesprek.
- Leg afspraken schriftelijk vast en neem ze op in het portfolio.
- De aios verwerkt verbeterpunten in het IOP.

In het verbeterplan worden de volgende punten beschreven:

- a. Op welke leerdoelen en competenties moet de aios zich verbeteren?
- b. Hoe worden deze doelen behaald/ welke verbeteringen zijn noodzakelijk?
- c. Planning: binnen welke tijd moeten deze doelen gehaald zijn?
- d. Welke hulp/ondersteuning kan de opleider/lid opleidingsgroep bieden om de doelen te bereiken?
- e. Welke toetsinstrumenten worden ingezet (inclusief frequentie)?

**\* In geval van voortzetten opleiding in een andere RONA-kliniek:**

Mocht voortzetting van de opleiding niet realistisch blijken in de opleidingsinstelling, dan kan worden besproken of de aios de opleiding (of een deel daarvan) in een van de andere opleidingsinstellingen binnen RONA kan voortzetten.

Dit gebeurt volgens onderstaande stappen:

1. In overleg met de aios en RONA-opleiders wordt bepaald welke kliniek het meest geschikt is om de opleiding voort te zetten.
2. Er vindt een persoonlijke overdracht plaats, in aanwezigheid van aios en beide opleiders (die van huidige en die van toekomstige opleidingskliniek).
3. Er wordt afgesproken of de duur van de overplaatsing voor de resterende opleidingstijd zal gelden of dat het een tijdelijke situatie is.
4. De COC van de kliniek waar aios werkzaam was wordt ingelicht.

#### **4 Monitoring voortgang verbeteracties**

- a. Gedurende het verbetertraject werkt de aios aan verbeterpunten en krijgt daarbij extra begeleiding. Daarnaast zijn er evaluatiemomenten afgesproken.
- b. De opleider of lid opleidingsgroep evalueert de voortgang conform de gemaakte afspraken.
- c. De voortgang (voldoende of onvoldoende) wordt vastgelegd. Het verslag komt in het portfolio.

#### **5 Afronding van dit traject**

1. De aios heeft zich verbeterd: de opleiding kan worden vervolgd. Dit wordt gedeeld met de opleidingsgroep en - indien van toepassing - met de andere RONA-opleiders.
2. De aios heeft zich niet verbeterd: Als er geen verbetering is opgetreden start je een geïntensiveerd begeleidingstraject (GBT) in je eigen ziekenhuis <sup>2</sup>.

#### **Referenties:**

<sup>1</sup> [MMV waaier 2015, hoofdstuk over intern begeleidingstraject](#)

<sup>2</sup> [KNMG flyer; Het geïntensiveerde begeleidingstraject \(GBT\)](#)