

Wie wordt (plv) opleider?

Van ongeschreven regels naar gedeelde keuzes

Namens de LOCOG:

Hanneke Feitsma, opleider HagaZiekenhuis

Anneke Dijkman, plv opleider Reinier de Graaf Gasthuis



NOORDZEE

Leiden



UTRECHT

DEN HAAG

Zoetermeer

Waddinxveen

Gouda



Breda

Delft



Schoonhoven

Velle a.d. IJssel

Lek

Vlaardingen

Rotterdam

Ridderkerk

Hellevoetsluis

Spijkensisse

Zwijndrecht

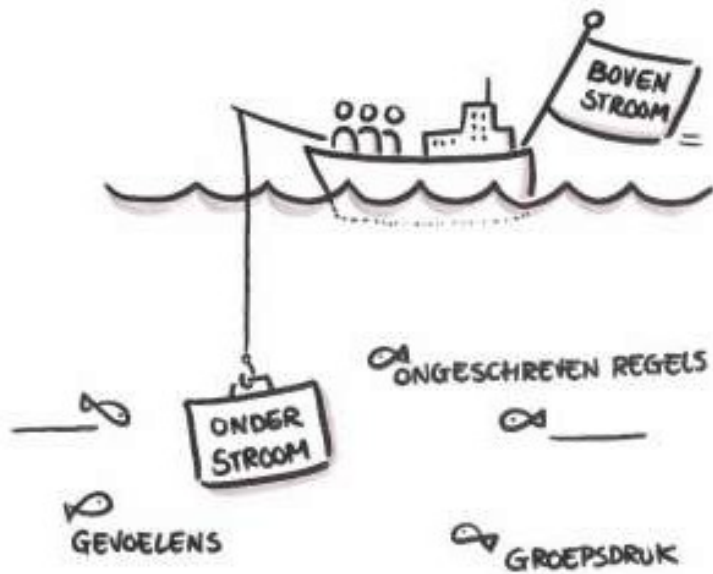
Haringvliet

GOEREE





Sept 2021



Een nieuwe (plv) opleider

- Hoe kiezen we nieuwe opleider?
- Heeft de aios rol in keuze?
- Wat is erover vastgelegd?
- Hoe lang ben je opleider?

- Kaderbesluit CGS (art. C7)
- Kwaliteitskader Medisch Specialistische Vervolgopleidingen FMS (art. 3.1.2)

randvoorwaarden

- Kaderbesluit/ kwaliteitskader FMS
- Aanvulling algemeen profiel
- Aios moet rol krijgen
- Transparant



April 2022 1^e concept ; profiel en leidraad opleiderswissel

Welke competenties en kenmerken zijn belangrijk voor een goede (plv) opleider

- Als persoon
- In samenwerking met aios en de opleidersgroep
- Als vertegenwoordiger naar buiten toe



- Een (plv) opleider is bij voorkeur geen vakgroepsvoorzitter ivm evt belangenverstremgeling.
- Een (plv) opleider wordt niet vanzelfsprekend opleider.





Procedure stappenplan (plv) opleiderswissel

1. coc informeren

2. Inventariseer binnen de vakgroep/staf wie eventueel geïnteresseerd is om de rol van (plv) opleider vervullen.

3. Betrek alle aios verbonden aan het ziekenhuis en de oud AIOS bij de opleiderswissel. Dit kan op meerdere manieren. Een voorbeeld is om hen, vertrouwelijk, een top 3 van hun voorkeur te laten maken.

4. De AIOS rapporteren hun voorkeurslijst/ kandidaten aan de vakgroepsvoorzitter/afdelingshoofd.

5. De vakgroepsvoorzitter/afdelingshoofd communiceert de uitkomsten van de AIOS met de kandidaten.

6. De vakgroepsvoorzitter/afdelingshoofd toetst aan de hand van het profiel genoemd in de "best practice opleiderswissel"

7. De kandidaten worden besproken in de vakgroepsvergadering. De vakgroep kiest uiteindelijk de kandidaat uit de voorkeurslijst van de AIOS.

8. COC geïnformeerd over beoogd kandidaat

9. COC toetst

10. De LOCOG zal toetsen of de AIOS betrokken zijn geweest bij een (plv) opleiderswissel.

11. COC informeert RvB met beoogd kandidaat



Procedure stappenplan (plv) opleiderswissel

1. coc informeren

2. **Inventariseer binnen de vakgroep/staf** wie eventueel **geïnteresseerd** is om de rol van (plv) opleider vervullen.
3. Betrek **alle aios** verbonden aan het ziekenhuis en **de oud AIOS** bij de opleiderswissel. Dit kan op meerdere manieren. Een voorbeeld is om hen, vertrouwelijk, **een top 3** van kandidaten te laten maken.
4. De AIOS rapporteren hun voorkeurslijst/ kandidaten aan de vakgroepsvoorzitter/afdelingshoofd.
5. De vakgroepsvoorzitter/afdelingshoofd communiceert **de uitkomsten van de AIOS met de kandidaten**.
6. De vakgroepsvoorzitter/afdelingshoofd toetst aan de hand van het profiel genoemd in de "best practice opleiderswissel
7. De kandidaten worden besproken in de vakgroepsvergadering. **De vakgroep kiest** uiteindelijk de kandidaat

uit de voorkeurslijst van de AIOS.

8. COC geïnformeerd over beoogd kandidaat

9. COC toetst

10. De LOCOG zal toetsen of de AIOS betrokken zijn geweest bij een (plv) opleiderswissel.

11. COC informeert RvB met beoogt kandidaat

Roept vragen op; discussie

- Eerst staf of eerst de aios
- Aios geven “Top 3”
- Delen van ranking aios met kandidaten



Potentiele risico's



- wanneer aangedragen specialisten bij de aios niet hun voorkeur hebben
- schade en gezichtsverlies bij stafleden (ranking met "top 3")
- aios minder tevreden met rol als nummer 3 van top 3 gekozen wordt
- geschikte stafleden ,die dat zelf niet zien en zich niet aanbieden
- Populariteit kan rol spelen bij ranking aios
- scheve belasting van stafleden, onmogelijke taakverdelingen binnen vakgroepen.

aanpassingen



Benoemingscie:

- afdelingshoofd, de zittende (plv) opleider(s), een externe opleider (van een andere afdeling binnen het LUMC), de AIOS-vertegenwoordiger en de opleidingsondersteuner

Parallel:

- inventariseer binnen gehele staf. anoniem
- Vraag aios en oud aios/ jonge klaren laatste 2 jaar om 3 potentiële kandidaten. (evt in volgorde)

Toetsen en matchen door benoemingscie

De (plv) opleider wordt elke 5 jaar geëvalueerd. Het advies is een maximale duur van 10 jaar, < 5 jaar lijkt niet opportuun



Verhaal uit de praktijk

Anneke Dijkman, plv opleider Reinier de Graaf Gasthuis

Tussentijdse erkenningsaanvraag
plaatsvervangend opleider

REGISTRATIECOMMISSIE
GENEESKUNDIG
SPECIALISTEN

knmg

PLAATSVERVANGEND OPLEIDER GYNAECOLOGIE

Naam en voorletters:

A.Dijkman

Titel:

drs.

Man/Vrouw:

vrouw



Traject plaatsvervangend opleiderswissel Gynaecologie en Obstetrie

- Begin januari 2025 is kenbaar gemaakt binnen de vakgroep dat er een wens is voor wissel van het plaatsvervangend opleiderschap in het najaar 2025.
- COC is op de hoogte gesteld van de procedure middels mail
- Twee vakgroepleden hebben zich kandidaat gesteld, aan de hand van profiel en competenties zijn beide kandidaten geschikt geacht.
- Feedback over de twee kandidaten is gevraagd aan de AIOS, door de vakgroepvoorzitter.
- De vakgroepvoorzitter heeft feedback ontvangen van de assistenten (feedback is als groep gegeven)
- de feedback is gegeven door 11 AIOS (ook oud aios) en 3 anios. Er zijn geen redflags voor beide kandidaten. De feedback is persoonlijk met de kandidaten besproken door de vakgroepvoorzitter.
- Tijdens de beleidsdaging mei is de uitkomst van de feedback van de assistenten besproken: geen red flags. Tijdens de vergadering is in goed overleg besloten dat Anneke Dijkman de nieuwe plaatsvervangend opleider wordt.
- De assistenten zijn geïnformeerd over de uitslag per mail en bij de opleidingsvergadering.
- Door de opleider is de COC per mail op de hoogte gebracht van de beoogde kandidaat in juni 2025
- Aanvraag opleiderswissel in juli via RGS
- Akkoord RGS per 5 sept

Van locog via coc naar roc

- Roc breed document

Regeling



Profiel (plaatsvervangend) opleider / leidraad opleiderswissel

Auteur	Roderick Schmitz, voorzitter COC
Afdeling	Centrale Opleidingscommissie
Autorisatie door	COC
Bestemd voor	Opleidingsgroepen inclusief aios
Status / Versie	0.91
Geldig tot	CONCEPT
Gerelateerde documenten / evt. wet- en regelgeving	Reglement Centrale OpleidingsCommissie Governancecode RvB en COC
Vindplaats bronbestand / Aantal en vindplaats hardcopies	Serviceloket van de COC



zenya

Inschrijven Profiel en leidraad (plaatsvervangend) opleiders aios (Versie 1)



☆ FAVORIET

↔ DELEN

💬 OPMERKING PLAATSEN

🖨️ AFDRUKKEN

📄 DETAILS

⋮ MEER

Titel

Profiel (plaatsvervangend) opleider/leidraad opleiderswissel

Inleiding

Introductie

Dit document dient als leidraad hoe te handelen bij een opleiderswissel, waarbij het belangrijk is te streven naar inspraak van en draagvlak vanuit zowel AIOS als de overige leden van de opleidingsgroep. De leidraad is nadrukkelijk bedoeld als handreiking om verder in te vullen, met ruimte voor en passend bij de specifieke situatie in een vakgroep. De aanleiding voor de wissel, de omvang van de groep, de termijn waarop de wissel dient plaats te vinden zijn voorbeelden van factoren die hierin mee kunnen spelen.

Het implementeren van deze nieuwe leidraad en het daarmee verder optimaliseren van het proces bij (plv) opleiderswissels vraagt tijd. We zullen met elkaar ervaring op moeten doen hoe dit uitpakt in de praktijk. Vanuit het COC Bestuur, als portefeuillehouder en contactpersonen zien we onze rol vooral als die van sparringpartner voor de betrokkenen bij een dergelijk proces. Indien gewenst, kunnen we op verzoek ook als procesbegeleider worden betrokken.

Transparant

Aios een rol

handreiking; aanpassen aan lokale situatie

implementatie en optimalisatie kost tijd; ervaring opdoen in de praktijk

Van ongeschreven regels naar gedeelde keuzes:

- Hoe doen andere clusters dit?

