

Addendum Format Regionale Opleidingsplannen



Mogelijk gemaakt door het Innovatiefonds:
Individualiseren door regionaliseren 'Durven, Denken, Doen'

Inhoudsopgave

Introductie addendum	3
Auteurs regionaal opleidingsplan en betrokkenheid aios.....	4
Regionale visie op opleiden.....	5
Achtergrond	5
Taken en verantwoordelijkheden cluster	6
Achtergrond	6
Overlegstructuur	7
Achtergrond	7
Vergaderstructuur Regionale Opleidingsvergaderingen.....	7
Optionele agendapunten van regionale opleidingsvergaderingen:.....	7
Algemene competenties en niet –klinische kerntaken	8
Achtergrond	8
Verkorting of verlengd traject.....	9
Achtergrond	9
Verkorting.....	9
Verlengd traject.....	9
Overdracht van aios en overnemen van EPA's	10
Achtergrond	10
Overdracht aios van ene naar andere instelling	10
Principeafspraken over EPA's tussen instellingen in het cluster.....	10
Werving, selectie en HR	11
Achtergrond	11
Werving en selectie	11
HR-processen.....	11
Overige HR-afspraken.....	12
Kwaliteit en cluster PDCA: Samenwerken aan kwaliteit	13
Achtergrond	13
Regionale aanpak m.b.t. de kwaliteit van de opleiding	13
Cluster PDCA.....	13
Welzijn AIOS	15
Achtergrond	15
Regionale aanpak welzijn AIOS	15
Bronnen / Verwijzingen.....	16

Introductie addendum

Met steun van het OORZON Innovatiefonds is er een format Regionale Opleidingsplannen opgesteld. Het is een gestandaardiseerde leidraad voor het maken van een regionaal opleidingsplan. De leidraad beschrijft uit welke onderdelen een regionaal opleidingsplan idealiter moet bestaan.

Bijgaand treft u een addendum aan met extra tekst en uitleg over bepaalde hoofdstukken van het format voor Regionale Opleidingsplannen. Het is bedoeld om clusters verdere ondersteuning te bieden bij het opstellen van hun regionale opleidingsplannen en bij het maken van regionale afspraken. Het addendum geeft suggesties voor onderwerpen die regionaal besproken en in het regionaal opleidingsplan beschreven worden, en voorziet daarnaast in een aantal voorbeeldteksten die naar wens kunnen worden aangepast.

Het uiteindelijke doel is stevige regionale samenwerking, vastgelegd in een helder vormgegeven 'opleidings-menukaart' waarmee een hoogstaand, efficiënt en op maat gesneden opleidingsplan voor elke aios mogelijk is. Met een goed regionaal plan op zak en goede afstemming tussen de opleidingspartners kunnen de kansen en mogelijkheden uit de regio ten volle worden benut voor een goede individuele opleiding voor elke aios.

Naast dit format biedt het Innovatiefonds, onderwijskundige begeleiding op maat aan clusters bij het verstevigen van hun regionale samenwerking. Indien ondersteuning gewenst is dan horen wij dat graag.

Namens het Projectteam Innovatiefonds,

Leden van het Onderwijskundig OORZON overleg

Contact: OORZON bureau

Email adres: info@oorzon.nl

Telefoonnummer: 043-3877577



Auteurs regionaal opleidingsplan en betrokkenheid aios

[Voorbeeldtekst]:

Een regionaal opleidingsplan is een gezamenlijk product van alle partners die bij de opleiding zijn betrokken, waarbij alle partijen een gelijkwaardige input hebben. Aios zijn betrokken bij de totstandkoming van het regionale opleidingsplan daar zij de belangrijkste doelgroep van het plan zijn. [Eventueel ingaan op gradaties / wijze van betrokkenheid: medeauteur, tegenlezer, gevraagd om te controleren op duidelijkheid en volledigheid etc.]

Zij dienen het plan als onderlegger te kunnen gebruiken voor hun individuele opleidingsplan. De tekst is daarom gericht op de aios en niet geschreven als een beleidsdocument. De bovengenoemde partnerziekenhuizen hebben het regionaal opleidingsplan opgesteld. [Daarbij benoemen van auteurs en een redactieadres.]

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

- Hoe ziet versiebeheer er uit?
- Waar en aan wie kunnen opmerkingen doorgegeven worden?
- Waar is de laatste versie van het opleidingsplan te vinden?

Regionale visie op opleiden

Achtergrond

De randvoorwaarden voor samenwerken omvat onder andere de wil om op gelijkwaardige basis, een gezamenlijke visie en doelstelling te hebben over veilig en hoogwaardig opleiden.

Voor het helder opstellen van de regionale visie kunnen verschillende stappen worden ondernomen.

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

- Start met een beschrijving van het doel van opleiden en de randvoorwaarden voor een optimale opleiding. Deze vormen de regionale visie op opleiden. Voorbeelden van elementen die daarin gebruikt kunnen worden:
 - De opleiding is gericht op het verwerven van algemene en specialisme gebonden competenties volgens de CanMEDS rollen;
 - Het doel van de opleiding is de aios te laten ontwikkelen tot het niveau van een beginnend medisch specialist;
 - De aios leert het professionele handelen zoveel mogelijk te baseren op evidence-based medicine;
 - Naast het opleiden tot medisch professional, worden ook overstijgende kwaliteiten gevraagd aan de arts van de toekomst: medisch leiderschap, doelmatigheid van zorg, patiëntveiligheid en ouderenzorg. Deze kwaliteiten komen dus aan de orde in de opleiding;
 - De opleiding is niet 'klaar' aan de eindstreep, de aios wordt opgeleid voor een leven lang leren;
 - Als regio sluiten we aan bij het visiedocument Medisch Specialist 2025 (zie voor verwijzing onderaan dit document bij bronnen).

n.b. Een aantal van deze punten zijn een vereiste van de RGS en zijn wellicht al goed beschreven in het landelijk opleidingsplan, verwijs waar mogelijk.

- Vertaal vervolgens de meer algemene opvattingen over opleiden naar specifieke visie-aspecten voor het specialisme. In veel landelijke opleidingsplannen wordt een visie op de opleiding genoemd. Zo heeft kindergeneeskunde bijvoorbeeld als uitgangspunt: *De zorgbehoefte van het zieke kind is leidend voor de opleiding van de kinderarts van straks.* En orthopedie: *Het is van belang dat de aios orthopedie in zijn opleiding geen operaties leert, maar leert opereren, dat wil zeggen leert om het geleerde toe te passen in nieuwe situaties of op nieuwe onderwerpen.*
- Licht de visie op het regionale aspect toe (extra informatie in de het document 'Regionalisering van de medisch specialistische opleidingen').

[Voorbeeld tekst]:

De opleiding tot [xxxx] is een regionale opleiding. Het regionale aspect van de opleiding bevat twee kernelementen:

- De aios wordt in de gelegenheid gesteld zijn opleiding te volgen in verschillende instellingen in de regio.
- opleiders en opleidingsteams van de verschillende instellingen werken samen om de opleiding te faciliteren en de kwaliteit te borgen.
- Licht de stage-indeling toe, met een uitleg hoe deze indeling zich verhoudt tot de regionale visie op opleiden. Hoe vullen de verschillende ziekenhuizen elkaar aan? Zijn er specifieke zaken te leren in specifieke ziekenhuizen? Waarom is deze keuze van de verdeling gemaakt?

Taken en verantwoordelijkheden cluster

Achtergrond

De taken en verantwoordelijkheden moeten voortkomen uit de dialoog tussen de betrokkenen; afhankelijk van de aard, duur en intensiteit van de samenwerking binnen het cluster.

[Voorbeeld tekst]:

De opleiding tot [medisch specialisme] wordt uitgevoerd door de gehele staf [naam vakgroep] per ziekenhuis (i.e. de opleidingsgroep). De opleiders zijn eindverantwoordelijk voor de organisatie van de opleiding binnen hun ziekenhuis. Voor de algemene taken en verantwoordelijkheden t.a.v. de opleiding wordt verwezen naar de laatste versie van het Kaderbesluit en het Specifiek Besluit [naam vakgroep] van de CGS.

Vanuit regionaal oogpunt heeft een (plv.) opleider de volgende verantwoordelijkheden in eigen instelling:

1. Organisatie van de stages die binnen de opleiding worden aangeboden, inclusief de daarbij behorende begeleiding en toetsing.
2. Het faciliteren en monitoren van het elektronisch portfolio.
3. Het organiseren van regionaal en lokaal cursorisch onderwijs o.b.v. een landelijke blauwdruk.
4. Het faciliteren van het deelnemen van de aios aan de verplichte cursussen en het cursorisch onderwijs zoals vastgesteld door [naam gremium].
5. Het ontwikkelen, uitvoeren en monitoren van de verdiepings- en profileringsstages in de eigen kliniek.
6. Het participeren in de kwaliteitscyclus van de opleiding binnen het cluster OOR-ZON en van de lokale Centrale Opleidingscommissie (COC).
7. Het faciliteren van deelname van aios aan de regionale refereer- en nascholingsdagen.
8. Het tijdig signaleren en communiceren van stagnaties / potenties in ontwikkelingen van aios.
9. Naleven van afspraken rondom docentprofessionalisering.
10. Etc.

Binnen het regionaal cluster zijn de (plv) opleiders verantwoordelijk voor:

1. Afstemmen van stages en opleidingsonderdelen zodat de opleiding een logisch geheel is en de aios kan voldoen aan de eisen in het landelijk opleidingsplan.
2. Afstemmen van organisatorische zaken zoals logistiek, detacheringen, in- en doorstroom.
3. Sparringpartner voor elkaar zijn om per instelling kwaliteitsverbeteringen door te voeren.
4. Vormgeven en invullen van het regionaal onderwijsaanbod voor de opleiding.
5. Het begeleiden van de aios en het monitoren van de ontwikkelingen.
6. Het continu verbeteren van de opleiding middels een PDCA-cyclus.
7. Etc.

Binnen het regionaal cluster zijn de aios verantwoordelijk voor:

1. Actieve inbreng tijdens clustervergaderingen.
2. Het up-to-date houden van eigen RGS-schema.
3. Eigen professioneel handelen in het kader van eerder afgegeven EPA's.
4. Etc.

Overlegstructuur

Achtergrond

De instellingen binnen de regio hebben elkaar nodig om samen een volledige opleiding te kunnen bieden. Hiervoor is het noodzakelijk dat er met enige regelmaat regionaal opleidingsoverleg plaatsvindt tussen opleiders en aios vertegenwoordiging uit klinieken binnen het cluster. Hieronder staat daarover meer informatie.

Vergaderstructuur Regionale Opleidingsvergaderingen

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]: Beschrijf onder dit kopje:

- **Genodigden:** Alle opleiders / deelopleiders binnen het cluster, aios vertegenwoordiging uit alle klinieken.
- **Frequentie:** Advies minimaal 4 tot 6 keer per jaar afhankelijk van de mate waarin er onderling wordt uitgewisseld.
- **Locatie:** In overleg nader te bepalen. Bij voorkeur roulerend.
- **Rollen:** Afspraken voorzitterschap, secretaris e.d. , bijvoorbeeld roulerend.

Optionele agendapunten van regionale opleidingsvergaderingen:

[Voorbeeldtekst]:

- **Regionale PDCA:** Overzicht en bespreken verbeterpunten / speerpunten op clusterniveau (inclusief actie en besluitenlijst)
- **Kwaliteitsinstrumenten:** Delen en bespreken resultaten D-rect, MCTQ, interne- en externe opleidingsvisitaties etc.
- **Inhoud opleiding regionaal:** Structurele evaluatie inhoud Regionaal Opleidingsplan.
- **Landelijk ontwikkelingen:** Voor betreffende specialisme (IRT Landelijk Opleidingsplan)
- **In- en doorstroom:** Afspraken rondom in- en doorstroom van aios (verdeelmiddel, logistiek etc.).
- **Werving en selectie:** Regionale afstemming over het gewenste profiel en een gezamenlijke wervings- en selectieprocedure.
- **Regionaal onderwijs:** Afstemming over inhoud en vorm van gezamenlijke regionale onderwijs momenten.
- **Voortgang aios:** Bespreken van de (bekwaamheden / competentie) ontwikkeling van individuele aios op basis van portfolio en leertrajecten afstemmen.
- **Opleiding voor aios:** afstemming opleidingsschema's aiossen, over diensten buiten kantoortijden, differentiatie- en profielstages aiossen
- **Profilering:** Afspraken maken over het opleiden in overkoepelende profielen / rolspecialisaties / thema's / etalage-stages.
- **Exitgesprekken:** Delen en bespreken uitkomsten van exit-interview/enquête over de kwaliteit van de gehele opleiding, waaronder het opleidingsklimaat.
- **OOG-bespreking & Bekwaamverklaringen:** Afstemmen bekwaamverklaringen (zie hoofdstuk 'Overdracht van aios en overnemen van EPA's').

Algemene competenties en niet –klinische kerntaken

Achtergrond

Belangrijk onderdeel van de opleiding is de verwerving van algemene competenties. Als kapstok voor de verwerving van algemene competenties wordt gewerkt met de CanBetter Competenties. In het kader hiervan worden 4 thema's onderscheiden:

- Patiëntveiligheid;
- Medisch Leiderschap;
- Doelmatigheid van zorg;
- Ouderenzorg.

Binnen deze 4 thema's worden 3 kennisniveaus onderscheiden:

1. BASIS: Richt zich op alle aios; om hun dagelijkse werk goed te kunnen uitvoeren hebben álle dokters de kennis en vaardigheden nodig die gepaard gaan met het betreffende thema.
2. VERVOLG: Richt zich op ouderejaars aios of aios die hun capaciteiten op het gebied van het thema verder willen ontwikkelen.
3. TALENT: Richt zich op de getalenteerde aios en op de aios die zich nog meer in het betreffende thema willen verdiepen.

Meer informatie hierover te vinden in het document van CanMEDS naar Canbetter (zie voor verwijzing onderaan dit document bij bronnen).

Daarnaast worden aios opgeleid in niet-klinische kerntaken zoals:

- Wetenschap;
- Medisch leiderschap;
- Onderwijs.

In de lokale opleidingsplannen wordt uitgebreid beschreven hoe er binnen de instellingen aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van algemene competenties en niet-klinische kerntaken. In de regionale opleidingsplannen dient kort te worden beschreven welke specifieke aandacht deze thema's krijgen op regionaal niveau.

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

- Hoe krijgen de volgende algemene competenties vorm in de regionale opleiding?
 - Patiëntveiligheid
 - Medisch Leiderschap
 - Doelmatigheid van zorg (= beschreven)
 - Ouderenzorg
- Welke specifieke aandacht krijgen deze thema's op regionaal niveau?
- Welke opleidingsmogelijkheden zijn hiervoor voor aios?

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

- Hoe krijgen de volgende niet-klinische kerntaken vorm in de regionale opleiding?
 - Wetenschap;
 - Medisch leiderschap;
 - Onderwijs.
- Welke specifieke aandacht krijgen deze thema's op regionaal niveau?
- Welke opleidingsmogelijkheden zijn hiervoor voor aios?

Verkorting of verlengd traject

Achtergrond

Als clusterpartners leiden wij aios op. Elke aios heeft hierin zijn eigen ervaring, leerdoelen en leertempo. Het is mogelijk om de duur van de opleiding af te stemmen op de individuele aios. Dit betekent dat de aios centraal staat en afstemming tussen opleiders noodzakelijk is.

Verkorting

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

Beschrijf in het regionaal plan de uitgangspunten die gelden indien er sprake is van verkorting van de opleiding.

Denk hierbij aan:

1. Is er sprake van vaste verkortingsmomenten bijv. na een x-periode werkzaam te zijn geweest als anios;
2. Met welke opleider(s) vindt hierover afstemming plaats? Wie is hierin eindoordeelend opleider;
3. Wat dient de aios aan bewijslast / onderbouwing aan te leveren dat een mogelijke verkorting legitimeert.

Verlengd traject

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

Beschrijf in het regionaal plan de stappen die ondernomen worden indien gaandeweg het opleidingstraject sprake is van problemen in het ontwikkelingstraject van een aios.

Denk hierbij aan:

1. Met welke opleider(s) vindt afstemming plaats;
2. Wat is de inhoud van deze afstemming;
 - a. Bespreken goede- en verbeterpunten van de aios
 - b. Commitment tussen opleiders op de verbeterpunten en de wijze hoe deze verbeterpunten in grote lijnen aangepakt dienen te worden
 - c. Afspraken over voortgangsmonitoring van de aios
3. Het inzetten van het lokaal beleid rondom disfunctionerende aios;
4. Wanneer is er sprake van intensief begeleidingstraject en de wijze hoe dit traject vorm krijgt (incl. mogelijke consequenties rondom impact, invulling en duur van de opleiding).

Overdracht van aios en overnemen van EPA's

Achtergrond

Doordat de aios in meerdere ziekenhuizen de opleiding doorlopen, is een overdracht in de mate van bekwaamheid van groot belang in de ontwikkeling van de aios.

Overdracht aios van ene naar andere instelling

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

Het regionale cluster vindt het belangrijk om een warme overdracht (bijvoorbeeld telefonisch) te houden als een aios van de ene instelling naar de andere gaat.

- In het eindgesprek met de aios wordt samen een gespreksverslag gemaakt voor overdracht van:
 - Voortgang in ontwikkeling (algemeen);
 - Voortgang op niet-klinische competenties + leerdoelen (ook: welke DOO's gevolgd);
 - Voortgang op EPA's + leerdoelen waaraan aios momenteel werkt:
 - Welke EPA's al behaald?
 - Welk supervisieniveau heeft de aios op nog niet behaalde EPA's + wat moet een aios nog leren om de nog niet behaalde EPA's te kunnen behalen?
 - Vertrouwenscriteria t.a.v. EPA's (het 'onderbuik gevoel': competenties & klinisch redeneren, nauwgezetheid & geloofwaardigheid, oprechtheid, en inzicht in eigen beperkingen & geneigdheid om hulp te vragen)
 - Zijn er (onderzoeks)projecten die de aios nog moet afronden?
 - Leerstijl, aandachtspunten en ontwikkelwensen van de aios (bijvoorbeeld: hoe proactief in verzamelen bewijsmateriaal t.b.v. EPA's, welke wijze van feedback ontvangen sluit beste aan, wensen ten aanzien van profilering/differentiatie, welke en hoeveel korting is besproken en in welke stages valt die korting?);
 - Aandachtspunten qua wijze van begeleiding (eventuele sociale aspecten die invloed hebben op werk/opleiding, balans werk-privé, wens voor parttime werken, risico op overbelasting/ burn-out).
- Gespreksverslag opnemen in portfolio
- Bespreken gespreksverslag in (bijvoorbeeld telefonisch) contact met nieuwe opleider

Principeafspraken over EPA's tussen instellingen in het cluster

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

Denk hierbij aan de volgende vragen / aandachtspunten:

- Welke EPA's men in welke stages / opleidingsonderdelen en in welke instellingen kan behalen;
- Hoe om te gaan met EPA's die slechts in één instelling behaald kunnen worden. Wat is dan wel / niet haalbaar binnen een andere instelling omtrent deze EPA.
- Welke bewijslijst dient een aios aan te leveren voor het bekwaam verklaren van een EPA. Het is wenselijk als hier in grote lijnen eenduidigheid over is.
- Hoe wordt omgegaan met verkregen EPA's in instelling A bij overdracht naar instelling B?
 - Rechtstreeks overnemen?
 - Overgangsperiode? (vanwege verschil in materialen / technologie / technieken tussen instelling A en B?)

Uitgangspunt: Bij bekwaam verklaren van een EPA op niveau 4 is inbegrepen dat de aios in staat is om eigen grenzen aan te geven én in te schatten wat hij wel / niet zelfstandig kan uitvoeren.

- Wat gebeurt er met aiosen die een bepaalde EPA niet hebben kunnen behalen in de daarvoor bestemde stage?

Werving, selectie en HR

Achtergrond

Het regionale uitgangspunt is dat er sprake is van detacheren als een aios tot en met 1 jaar werkzaam gaat zijn in een ander ziekenhuis. Gaat een aios langer dan 1 jaar zijn opleiding volgen in een ander ziekenhuis dan is er sprake van een in- uit dienst constructie.

Werving en selectie

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

Beschrijf in het regionaal plan de wijze hoe het proces van werving en selectie er uit ziet.

Denk hierbij aan:

- Opstellen vacaturetekst
 - Wie? Rol reeds aangenomen aios?
 - Welk soort profiel is gewenst? (betekenis promotie?)
- Sollicitatieprocedure
 - Samenstelling commissie
 - Rol aios, HRM?
 - Wel / niet gebruik maken van assessment

Beschrijf ook in het regionaal plan hoe de verdeling differentiatiestages tot stand komt.

- Welke procedure wordt gehanteerd voor het kunnen lopen van differentiatiestages?
- Hoe wordt omgegaan met externe kandidaten (kandidaten die buiten de regio worden opgeleid maar een deel van de opleiding in OOR ZON wil volgen)?

HR-processen

[Voorbeeldtekst]:

Procedure detacheringen

Om de detacheringen zo soepel mogelijk te laten verlopen is de afspraak dat het uitlenende ziekenhuis de detacheeerovereenkomst opstelt en hierin actief contact opneemt met het inlenende ziekenhuis.

Mochten er gedurende detacheeerperiode zaken voorvallen als ziekte, zwangerschap, parttime werken dan dienen de opleiders met elkaar te bespreken wat dit betekent voor de looptijd van de opleiding en daarmee de detacheringsovereenkomst (denk aan verlenging, verkorting).

Indien er sprake is van een wijziging zal de detacheeerovereenkomst hierop aangepast dienen te worden. De opleiders dragen er zorg voor dat dit binnen de ziekenhuizen met de juiste personen wordt afgestemd.

Voor de aios geldt te allen tijde dat het opleiding schema overeenkomt met de werkelijke situatie. Geen aanpassingen in het RGS betekent dat de HR-afdelingen van de verschillende ziekenhuizen geen aanpassingen kunnen verrichten in de arbeids- dan wel detacheeerovereenkomsten. Het RGS schema is leidend hierin.

De contactpersonen per ziekenhuis zijn hieronder weergegeven.

Ziekenhuis	Naam	E-mailadres
MUMC+	Marie-José Konigs	mj.konigs@mumc.nl
VieCuri	Shirley Lampe	slampe@viecurie.nl
Elkerliek	Ger Janssen	hrservices@elkerliek.nl
Zuyderland	Sandra Reijntjes	s.reijntjes@zuyderland.nl medischeopleidingen@zuyderland.nl
Catharina Ziekenhuis	Sylvia Staps	sylvia.staps@catharinaziekenhuis.nl
Máxima Medisch Centrum	Geen specifieke naam	hrservicedesk@mmc.nl

Verplichte cursussen

In de lokale opleidingsplannen van ieder ziekenhuis staat weergegeven welke verplichte scholingen de aios dient te doorlopen om in het betreffende ziekenhuis te mogen werken. De aios is verantwoordelijk om te voldoen aan de verplichte scholingen en hier met de opleider overeenstemming over te vinden. Bij een detachering van een relatief korte duur is het gewenst om pragmatisch om te gaan met verplichte scholingen.

De scholingen waar in ieder geval over gesproken moet worden, betreffen:

- Bekwaamheid en kennis van EPD-systeem
- ABCDE-cursus
- BLS / ALS
- Infectiepreventie
- Scholing antistolling
- BHV
- Informatiebeveiliging
-

Naast deze verplichte scholingen organiseert ieder ziekenhuis binnen de OOR ZON introductiedagen. Ook hierbij geldt dat in het geval van een relatief korte stage (tot 3 maanden) de aios en opleider overleg plegen om te bepalen of de aanwezigheid van de aios bij een of meerdere introductiedagen gewenst dan wel noodzakelijk is. De opleider houdt hierbij rekening met het beleid van het ziekenhuis.

Overige HR-afspraken

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]:

- Welke afspraken gelden voor een zwangere aios?
 - Tot wanneer diensten?
 - Vervanging?
- Welke regionale afspraken gelden er voor het draaien van diensten?

Uitgangspunt: De aios kan bijdragen aan de continuïteit van de reguliere zorg, waaronder ANW-diensten, maar het opleidingsschema en leerdoelen zijn leidend. Bij onverhoopte situaties die aanpassingen van inzet van de aios vereisen, kan het opleidingsschema in goed overleg (tijdelijk) wijzigen. Voorwaarden zijn wel dat de leerdoelen gehandhaafd blijven en dat er geen sprake is van inzet uitsluitend om bedrijfsmatige redenen of andere oneigenlijke inzet.

Kwaliteit en cluster PDCA: Samenwerken aan kwaliteit

Achtergrond

Een regionale opleiding vereist een regionaal systeem waarbij de opleiders in de diverse instellingen samen de kwaliteit van de opleiding bewaken en verbeteren. Overeenstemming dient te worden bereikt over de kwaliteitsbeoordeling van de opleiding, waarbij o.a. wordt beschreven;

- De regionale aanpak m.b.t. de kwaliteit van de opleiding;
- Welke kwaliteitscycli worden aangehouden in de regio;
- Transparantie en afstemming kwaliteitscycli;
- Bespreken consequenties aan kwaliteitsmonitoring.

Een regionaal kwaliteitssysteem is belangrijk aangezien in de toekomst opleidingsvisitaties meer regionaal zullen worden georganiseerd. Onderstaande is een combinatie van voorbeeldteksten die naar wens kunnen worden aangevuld en aangepast en suggesties welke onderdelen er verwerkt kunnen worden in het regionale opleidingsplan.

Regionale aanpak m.b.t. de kwaliteit van de opleiding

[Voorbeeld tekst]:

De deelnemende ziekenhuizen binnen de OORZON dragen samen zorg voor de kwaliteit van de gehele opleiding. Zij zien toe op een continue kwaliteitsverbetering van de opleiding.

Iedere opleidingsinstelling is verantwoordelijk voor het instellen, onderhouden en uitvoeren van een kwaliteitscyclus. Het cyclisch systeem van kwaliteitsbeoordeling (PDCA) zal leiden tot daadwerkelijke verbeteracties. In het lokale opleidingsplan van alle deelnemende instellingen is een hoofdstuk opgenomen over kwaliteit en kwaliteitsbewaking in de opleiding. De uitkomsten van de kwaliteitsmetingen worden besproken door de aios en de opleidersgroep. Verbeterpunten worden in een PDCA opgenomen. De (DB) COC's van de deelnemende instellingen zijn op de hoogte van de kwaliteitsuitkomsten en PDCA-documenten op instellingsniveau. De COC's zijn het overleg- en adviesorgaan voor de medische vervolgopleidingen en hebben tot doel het borgen van de randvoorwaarden voor kwalitatief goede opleidingen door onder andere de ontwikkelingen en het beleid inzake de interne kwaliteitszorg van de opleidingen te bewaken en te bevorderen. Voor uitgebreidere informatie over de kwaliteitszorgplannen en de betrokken actoren (volgens Scherpbier 2.0) van de instellingen wordt verwezen naar [de bijlage / lokale opleidingsplan].

De belangrijkste uitkomsten van de kwaliteitsinstrumenten op instellingsniveau worden gedeeld met de regionale-opleidersgroep en met de regionale aios vertegenwoordigers, om te leren van elkaar en te komen tot een regionale PDCA om de opleidingen te blijven verbeteren. Daarbij past een vaste en overzichtelijke overlegstructuur.

Cluster PDCA

[Suggestie voor te beschrijven onderdelen]. Beschrijf onder dit kopje:

- Op welke manier instellings PDCA's worden gedeeld;
 - Hoe de cluster-PDCA eruit ziet;
 - Hoe onderwerpen op de cluster PDCA terecht komen;
- Voorbeelden:
- Regionaliseren onderwijs
 - Welzijn aios op regionaal niveau (mogelijkheden intervisie)
 - Voorbereidingen regionale visitatie
 - Enz.
- Hoe de monitoring van de cluster PDCA plaatsvindt.

De volgende stappen doorlopen we per verbeterpunt:

PLAN

Huidige situatie - aanleiding

- Wat is het probleem? Geef aan welke aspecten in aanmerking komen voor verbetering.
- Waarom is het een probleem?

Gewenste situatie

- Wat willen we bereiken?
- Wat is de gewenste situatie?

Resultaat

- Inventariseren mogelijke oplossingen.
- Kies de meest geschikte oplossing.
- Benoem resultaten. Geef aan wat we willen bereiken en in welke mate we dit willen bereiken.



Aan de hand van de **SMART-criteria** controleren we of het doel voldoende expliciet is beschreven.

DO

- Wie doet wat wanneer? Resultaat verantwoordelijken
- Voer de geplande verbetering uit

CHECK

- Monitor de uitvoering van het verbeterplan
- Meet of de verbetering het gewenste resultaat heeft tijdens vooraf vast gestelde evaluatiemomenten.

ACT(UALIZE)

Implementeer de geplande verbetering of pas het verbeterplan aan.

Welzijn AIOS

Achtergrond

Binnen de OORZON regio vinden we het van groot belang dat AIOS worden opgeleid in een veilig en stimulerend werk- en leerklimaat om optimaal te kunnen leren en presteren. Een opleidingsklimaat waarin AIOS met plezier, productief en vitaal hun werk kunnen doen, en waar aandacht is voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Daarom bieden alle OORZON ziekenhuizen een rijk pallet aan welzijnsinitiatieven aan, waaronder coaching en intervisie. Daarnaast is er in alle OORZON ziekenhuizen aandacht voor sociale veiligheid en zijn er specifieke vertrouwenspersonen voor AIOS aangesteld waar AIOS terecht kunnen bij ongewenst gedrag, een onveilig opleidingsklimaat, of problemen of geschillen die ze in vertrouwelijkheid willen bespreken. Het is van belang om dit in het regionaal opleidingsplan te benoemen middels bijvoorbeeld onderstaande voorbeeldtekst die naar wens kan worden aangepast en aangevuld.

Regionale aanpak welzijn AIOS

[Voorbeeld tekst]:

Binnen de opleiding is aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, waaronder het verkrijgen van zelfinzicht en het aanleren van effectieve zelfreflectie ten behoeve van de professionele en persoonlijke groei.

AIOS en opleiders hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de omgang met werk gerelateerde problematiek. Aandacht van AIOS en opleiders voor factoren die een bijdrage kunnen leveren aan het creëren van een gezond en duurzaam werkklimaat is noodzakelijk.

Iedere AIOS heeft een door hem/haar gekozen **mentor**: een staflid waarmee de AIOS een vertrouwens- en geen beoordelingsrelatie heeft. In de voortgangsgesprekken is ook aandacht voor het persoonlijk welbevinden van de AIOS. Daarnaast wordt in het cluster OOR-ZON / in de OORZON ziekenhuizen maandelijks **intervisie** aan de AIOS in het MUMC geboden. Hierbij komen inzicht in persoonlijke kenmerken en valkuilen van de AIOS aan bod, maar vooral hoe de AIOS zijn eigen potentieel optimaal kan benutten voor zijn professionele en persoonlijke groei gedurende de opleiding en daarna.

Binnen de OORZON vinden wij het van belang dat iedereen gezond, vitaal en met plezier zijn werk kan doen. Een rijk pallet aan welzijnsinitiatieven wordt in de diverse huizen van OORZON aangeboden vanuit de Leerhuizen. Zo wordt er in alle OORZON ziekenhuizen vanuit de Leerhuizen coaching trajecten aangeboden en zijn er regionale afspraken gemaakt over kwaliteit en overnemen van trajecten om continuïteit te borgen. Ook wordt intervisie, leerinterventies zoals trainingen, workshops en mindfulness volop aangeboden. Bij (dreigende) verstoring van het welbevinden wordt in goed overleg tussen AIOS en opleider een persoonlijk begeleidingstraject opgezet. Daarnaast is er ook aandacht voor sociale veiligheid. In elk OORZON ziekenhuis zijn er vertrouwenspersonen beschikbaar voor AIOS om vertrouwelijk mee te spreken bij vragen, conflicten, of problemen tijdens de opleiding, en/of bij ongewenste omgangsvormen. Meer informatie is te vinden op de OORZON website en op intranet van de diverse huizen.

In het cluster OOR-ZON staat het thema duurzame inzetbaarheid van AIOS vast op de agenda van zowel de lokale als de regionale opleidingscommissie en wordt ook besproken in de opleidingsvergaderingen van staf en AIOS samen in de clusterziekenhuizen.

Bronnen / Verwijzingen

- Van CanMEDS naar CanBetter. Geraadpleegd van:
https://www.medischevervolgopleidingen.nl/sites/default/files/VanCanMEDSnaarCanBetter_2015.pdf
- Scherpbier 2.0. Geraadpleegd van:
<https://www.knmg.nl/opleiding-herregistratie-carriere/cgs/themas-projecten/scherpbier-2.0.htm>
- Medisch Specialist 2025. Geraadpleegd van:
<https://www.demedischspecialist.nl/sites/default/files/Visiedocument%20Medisch%20Specialist%202025-DEF.pdf>
- Regionalisering van de medisch specialistische opleidingen. Geraadpleegd van:
<https://www.medischevervolgopleidingen.nl/sites/default/files/region1.pdf>
- DoelmatigheidWizard. Geraadpleegd van:
<http://doelmatigheidswizard.bewustzijnsproject.nl/>
- Visiedocument Regionaal Opleiden van:
Landelijke werkgroep 'Visie op regionaal opleiden'. DJS, NFU, FMS, NVZ, STZ (juni 2022)