

## DJS-visie: Opleiden

*‘Als medisch specialisten van de toekomst willen we de best passende zorg voor onze patiënten organiseren en daarom willen we dat onze opleiding ons hier zo optimaal mogelijk op voorbereidt binnen het veranderende zorglandschap.’*

Vastgesteld door het bestuur van De Jonge Specialist (DJS) op 21 december 2022 en goedgekeurd door de ledenraad op 15 maart 2023.

In dit document beschrijft De Jonge Specialist haar visie op opleiden. Deze visie dient als leidraad voor onze werkzaamheden en op deze visie zijn de prioriteiten binnen de beleidsportefeuille Opleiding gericht. Met ‘opleiding’ bedoelen wij alle erkende medische vervolgoopleidingen die opleiden tot het zijn van medisch specialist. We beschrijven in 4 thema’s de doelen die we willen bereiken, waarbij we in cursieve tekst aangeven welke activiteiten en projecten DJS doet om deze doelen te behalen.

### Thema A: Kwaliteit van de opleiding

#### Inhoud opleiding

- De opleiding biedt voldoende en complete blootstelling aan vereiste ziektebeelden inclusief bijbehorende praktische vaardigheden binnen het specialisme waarin de aios wordt opgeleid. Hierbij is er de mogelijkheid tot het behalen van de benodigde EPA’s (entrustable professional activities) binnen de OOR (opleidingsregio) zoals beschreven in het Landelijke Opleidingsplan (LOP).
  - *DJS heeft actief geparticipeerd in de landelijke werkgroep met de Federatie, NFU, NVZ, STZ die begin 2023 de “Visie Regionaal Opleiden” met bijbehorende handreiking heeft opgesteld. De visie en handreiking geven opleidingsinstellingen handvatten om samenwerkingsverbanden aan te gaan binnen de opleidingsregio, maar ook buiten de eigen opleidingsregio waardoor de aios in andere opleidingsinstellingen stages kan doen.*
  - *DJS neemt zitting als adviserend aios lid bij de Raad Opleiding van de Federatie Medisch Specialististen.*
- Als de individuele opleidingsdoelen niet binnen de eigen opleidingsregio kunnen worden gerealiseerd, wordt de aios in staat gesteld de gemiste blootstelling in een andere opleidingsinstelling op te doen.
- Het ultieme doel is dat de aios met diens individuele opleidingsplan volledige autonomie krijgt over de eigen opleiding en zelf de keus heeft waar (onderdelen van) de opleiding gevolgd wordt ten behoeve van het ontwikkelen tot de gewenste medisch specialist.
  - *In 2022 DJS heeft via de ledenraad een uitvraag gedaan naar topreferente zorg en de risico’s hiervan (onvoldoende en/of incomplete blootstelling aan vereiste ziektebeelden). Op dit moment worden geen grote risico’s gesignaleerd. Dit wordt blijvend gemonitord via de ledenraad en het GRAAV.*

#### Bedrijfsvoering

- Alle verplichte cursussen van een opleiding worden volledig vergoed vanuit het opleidingsbudget.

- *DJS denkt actief mee aan een nieuwe financieringsstructuur voor aios (SBOM: Stichting Beroepsopleiding Medisch Specialisten)*
- De leerdoelen en het leerproces van de aios zijn leidend en zo min mogelijk onderhevig aan de reguliere bedrijfsvoering van de opleidingsinstelling.
  - *Door DJS wordt periodiek aandacht gevraagd voor dit thema via de Gezond en veilig werken enquête met bijbehorende brandbrief aan en gesprekken met COC, RvB en AAV'en in de Nederlandse (opleiding)ziekenhuizen.*
  - *DJS houdt zich bezig met het in 2022 ontstane anios-tekort wat invloed heeft op de inzet in dienst van aios en is hierover in gesprek met Federatie Medisch Specialisten, Capaciteitsorgaan en De Geneeskundestudent.*
- Binnen elke opleiding dient structureel overleg tussen de vakgroep en aios (opleidingsvergadering) plaats te vinden ter bevordering van de kwaliteit van de opleiding en het werk- en opleidingsklimaat.
  - *Dit staat inmiddels vastgelegd in het Kaderbesluit (CGS) en er wordt op gecontroleerd tijdens visitaties door de RGS. Namens de LAD draagt DJS een aios voor die zitting neemt in het CGS en de maandelijkse CGS-vergaderingen bijwoont.*
- De verdeling van aios over opleidingsinstellingen moet gebaseerd worden op gewaarborgde opleidingscapaciteit, facilitaire ondersteuning en met voldoende blootstelling aan (poli)klinische werkzaamheden.
  - *DJS levert hiervoor input via BOLS. DJS monitort de systematiek van BOLS en stelt deze kritisch aan de kaak tijdens bestuurlijke overleggen. In 2023 zullen er periodieke gesprekken plaatsvinden tussen het BOLS en DJS om bovenstaande zo veel mogelijk te waarborgen.*
  - *DJS levert input via de Kamer Medisch Specialisten van het Capaciteitsorgaan (CO). Recent is door VWS aan het CO gevraagd om regionaal te ramen. DJS is zeer kritisch hierop, omdat het CO zich dan aan een zeer politiek vraagstuk gaat wagen en het de vraag is welke belangen voorop staan.*
- De aios wordt opgeleid in een opleidingsinstelling met roosters en dienstroosters die voldoen aan de huidige wet- en regelgeving en met goede arbeidsomstandigheden.
  - *De roostercheck is een tool ontwikkeld voor leden van De Jonge Specialist waarmee het persoonlijke rooster getoetst wordt aan de huidige cao en wet- en regelgeving.*
  - *Met de uitkomsten van de Nationale a(n)ios enquête Gezond en veilig werken van De Jonge Specialist wijst DJS werkgevers op hun rechten en plichten ten aanzien van een gezond en veilig werk- en opleidingsklimaat en gaat met hen hierover in gesprek (Raden van Bestuur, COC's, AAV'en). Tevens wordt dit besproken met relevante stakeholders zoals het CGS met als doel het te verwerken in Kaderbesluiten.*
  - *De projectgroep Gezond en Veilig Werkkaart is opgezet om bovenstaande in kaart te brengen voor de startende arts.*

#### Structureel doorontwikkelen

- Binnen elke opleiding is aandacht, opleidingstijd en ruimte voor nieuwe thema's, zoals samen beslissen, technologische innovatie, leefstijlinterventie, duurzaamheid en discipline overstijgend onderwijs.
  - *DJS is actief betrokken bij het Project Opleiden 2025 van de Federatie Medisch Specialisten waarin specifieke producten worden ontwikkeld om aios in staat te stellen met nieuwe thema's in hun eigen opleiding aan de slag te laten gaan.*
  - *Handreiking 'groen, groener, groenst' van DJS uit 2021.*

### Thema B: Veilig opleidingsklimaat

- Elke aios dient te werken en opgeleid te worden in een veilig opleidingsklimaat.
  - o *DJS doet inventarisatie middels de jaarlijkse GVW-enquête en gaat in gesprek hierover op themadagen, belangrijke congressen (MMV) en met stakeholders zoals de Federatie en AAV'en.*
- Een veilig opleidingsklimaat dient onderdeel te zijn van de landelijke opleidingsplannen en dus van voortgangsgesprekken tussen aios en opleider.
- Voortgangsgesprekken behoren structurele en constructieve feedback door de opleider te omvatten gericht op groei en het individuele leerproces van de aios.
- In elke zorginstelling waar aios werkzaam zijn dient een laagdrempelige, onafhankelijke meldstructuur aanwezig te zijn voor meldingen over een onveilig opleidings- of werkklimaat.
  - o *Het DJS-project Anoniem Meldpunt richt zich op het ontwikkelen van een anoniem en veilig meldpunt voor onder andere situaties met betrekking tot onveilige opleidings- of werkklimaten.*
- Er is landelijk bij de relevante gremia aandacht, bewustzijn en structurele agendering dat een veilig opleidingsklimaat essentieel is voor optimale kwaliteit van de medische vervolgopleidingen.
- Er is een landelijke richtlijn of handreiking over de inhoud en determinanten van een veilig opleidingsklimaat.
  - o *DJS neemt deel in de projectwerkgroep Veilig Opleiden van de Federatie Medisch Specialisten. In deze werkgroep wordt door opleiders en aios samen het thema veilig opleiden besproken. De werkgroep heeft zich tot doel gesteld in 2023 landelijke aandacht te vragen voor het onderwerp en een handreiking of tools te ontwikkelen waarmee elke vakgroep aan de slag kan met het thema veilig opleidingsklimaat. Daarnaast zal ook aandacht worden besteed aan wat te doen als er wel een geschil is ontstaan.*

### Thema C: Individueel opleiden

- Alle aios hebben bij de start van hun opleiding een gesprek om het individuele opleidingsplan te maken. Hierin wordt rekening gehouden met de ervaring van de aios en de individuele carrièrewensen. Aios die een vooropleiding moeten doen, kunnen in samenspraak met hun opleider de opleidingsinstelling voor de vooropleiding zelf kiezen.
  - o *DJS schreef in 2022 samen met de Federatie een statement over de vrije keuze van de vooropleiding.*
- Tenminste jaarlijks wordt het individuele opleidingsplan geëvalueerd en zo nodig aangevuld, passend bij de richting waarin de aios zich binnen de opleiding wil ontwikkelen (fasegerichte taken).
- In het individueel opleidingsplan is ook plaats voor de niet-klinische kerntaken, zoals wetenschap, management, onderwijs en innovatie. De aios dient de gelegenheid te krijgen om niet-klinische EPA's binnen de opleidingsuren te kunnen behalen.
- De aios krijgt de beschikbaarheidsbijdrage als opleidingsbudget om zo zelf de opleiding vorm te kunnen geven en autonomie over de eigen opleiding te verkrijgen. Zo worden ziekenhuizen optimaal gemotiveerd opleidingen met de hoogst mogelijke kwaliteit aan te bieden.
  - o *DJS en de Federatie laten een verkennend onderzoek uitvoeren naar een alternatief financieringsmodel voor de opleidingen. Aanleiding is de wens dat opleiders en aios*

*meer op de inhoud en de kwaliteit van opleiding (i.p.v. bedrijfsvoering) kunnen sturen*

#### **Thema D: Loopbaanbegeleiding en coaching**

- Vanuit elke opleiding of zorginstelling moet het volgen van minimaal eenmaal één loopbaanbegeleidingstraject of coachtraject gefaciliteerd worden, gericht op de persoonlijke vragen en wensen van de aios.
  - *DJS ondersteunt en promoot het project Challenge & Support. Challenge & Support geeft aios de mogelijkheid om vanuit opleidingsbudget door een goede coach tijdens hun opleiding gecoacht te worden.*
  - *DJS is partner van Zin in Zorg. Bij deze beweging wordt onder andere aandacht gevraagd voor het mentorsysteem.*
- In voortgangsgesprekken met de opleider dient voorbereiding op de arbeidsmarkt besproken te worden.