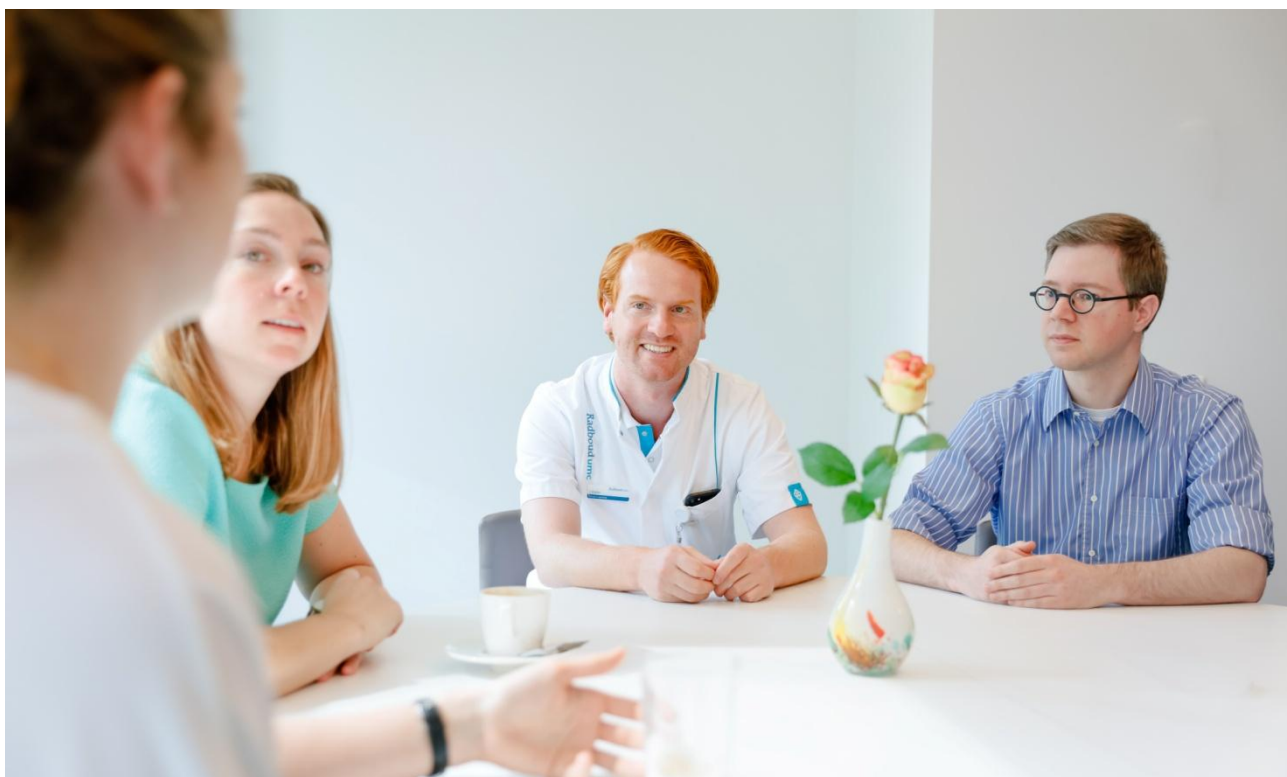


---

# Op de persoon gericht en innovatief opleiden in netwerken



Visiedocument 2018 – 2022

Medisch (specialistische) VervolgOpleidingen

---



Radboudumc

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1 De opleiding tot medisch specialist in het Radboudumc en OOR-ON op weg naar 2022</b>	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 2 De 6 uitgangspunten</b>	<b>6</b>
<b>Bijlage 1 Hoe staat het met uw opleiding?</b>	<b>7</b>
<b>Bijlage 2 Context</b>	<b>13</b>

## Voorwoord

Dit visiedocument is bedoeld als inspiratiebron voor alle AIOS, leden van de opleidingsclusters in alle betrokken ziekenhuizen, stakeholders op de werkplek bv afdelingshoofden en bedrijfsleiders, leden van de COC, onderwijskundigen en de Raden van Bestuur. Door samen ambitieuze doelen te stellen voor de opleiding tot medisch specialist en die als startpunt te gebruiken voor afspraken met elkaar, kunnen we de toekomst van de medisch-specialistische vervolgopleiding vormgeven. Doel is om goede toekomstbestendige medisch specialisten op te leiden en hiermee de zorg voor de patiënt van morgen te borgen en te blijven voldoen aan diens veranderende zorgvraag.

Het visiedocument geeft geen beschrijving van het stelsel of de bekostiging van de opleiding. Dit document bevat geen oplossingen voor de uitdagingen in de bedrijfsvoering, die ontstaan door veranderingen in de opleiding. In de bijlage hebben we de context geschetst waarin de verandering van de opleiding plaats vindt. Om onze ambities te kunnen realiseren zal rekening gehouden moeten worden met deze veranderende omgeving. Dit document is bedoeld om ondersteuning te bieden bij het ontwikkelen van scenario's en het maken van weloverwogen keuzes, opdat de opleiding wordt geborgd.

De commissie heeft zich gericht op het formuleren van ambities, verwachtingen en doelen voor de medisch-specialistische opleiding in 2022. De definitie van het doel is:

**Door persoonsgericht en innovatief opleiden, in netwerken, voor elke unieke AIOS de best passende opleiding te realiseren**

Ambities kun je alleen verwezenlijken door er echt voor te gaan. Dit document roept AIOS, opleiders, opleidingsgroepen, maar ook afdelingen en vakgroepen van alle ziekenhuizen in onze regio op tot actie. Samen kunnen we deze gezamenlijke ambitie waarmaken.

Wij hopen van harte dat onze inspanning u inspireert en dat u met veel 'opleidingsplezier' aan de slag gaat.

De commissie:

*Jacqueline de Graaf, opleidingsdirecteur Medische (specialistische) VervolgOpleidingen,*

*Frank van der Hoogen, vertegenwoordiging opleiders*

*Arjan Verhoeven, Fons Verstralen, Miranda Heijser, vertegenwoordiging bedrijfsleiders*

*Ewoud van Dijk en Martin Bucx, vertegenwoordiging bestuur stafconvent*

*Inge Grondman, Artin Domanian, Rob van der Pas, Rosalie Koot, vertegenwoordiging AIOS*

*Marieke de Visser, onderwijskundige*

*Nol Maessen, beleidsmedewerker MVO*

## 1. De opleiding tot medisch specialist in het Radboudumc en OOR-ON op weg naar 2022

### Toekomstbeeld en ambitie

Onze ambitie is het opleiden van goed gekwalificeerde, toekomstbestendige medisch specialisten die 'a significant impact on healthcare' hebben en die op basis van persoonlijk en medisch professioneel leiderschap in samenwerking met andere spelers in het veld inhoud kunnen geven aan de medisch specialistische zorg van de toekomst. Zij werken persoonsgericht en innovatief samen voor én met de patiënt.

### Wat zijn de kenmerken van de zorg van de toekomst waarvoor wij de AIOS opleiden?

Eén van de belangrijke kenmerken van de zorg van de toekomst is dat deze sterk **persoonsgericht** is. Kwaliteit van leven van elke unieke patiënt is daarbij het vertrek- en eindpunt. Daarin participeert de patiënt naar eigen behoefte en vermogen in het eigen behandelteam. Samen werken en samen beslissen is dagelijkse praktijk. De medisch specialist werkt **doelmatig, efficiënt en kostenbewust**. Niet alles wat kan moet. De zorg wordt afgestemd op de individuele patiënt.

De medisch specialist van de toekomst is daarmee onderdeel van een **netwerk** rondom de patiënt. Zorg wordt gepland rondom de patiënt, voor een deel fysiek en voor een deel virtueel waarbij de traditionele 1e, 2e en 3e lijnen gaan verdwijnen. Dit vraagt om **innovatie** in communicatie en om **interprofessioneel samenwerken**.

### Wat zijn de kenmerken van de opleiding in de OOR-ON en Radboudumc

Bovenstaande ontwikkelingen in de zorg vragen om persoonsgericht opleiden binnen interprofessionele netwerken met specifieke aandacht voor innovatie. Persoonsgericht opleiden betekent dat ambities en talenten van unieke AIOS worden gefaciliteerd middels **individualisering en profilering**. AIOS worden gestimuleerd om vanuit eigen regie en leiderschap persoonlijke leerpaden vorm en inhoud te geven en ook productief bij te dragen aan innovaties in onderwijs, onderzoek en patiëntenzorg.

De AIOS wordt uiteraard opgeleid tot **medisch expert**. Daarnaast besteden wij expliciet aandacht aan de andere competenties die de ontwikkelingen in de zorg vragen op het gebied van management, kwaliteit en veiligheid, onderwijs, onderzoek en maatschappelijke thema's als ouderenzorg en doelmatigheid. De ruime aandacht voor **interprofessioneel en transmuraal opleiden en leren innoveren**, zorgt dat de AIOS blijvend kan bijdragen aan veranderende behoeftes in de patiëntenzorg. De OOR-ON heeft daartoe onder meer 4 OOR-ON profielen en een integraal discipline overstijgend onderwijs programma ontwikkeld. In de opleiding wordt daarmee de basis gelegd voor een proces van **life long learning**.

Onontbeerlijk en voorwaardelijk voor de realisatie van persoonsgericht opleiden is een opleidingsklimaat waarin open en eerlijk wordt gecommuniceerd, initiatief en leren wordt gestimuleerd en opleiders laagdrempelig beschikbaar zijn. Ons adagium is dat de AIOS **geen passant maar partner** zijn. Gelijkwaardig partnerschap wordt mede gestimuleerd en geïmplementeerd doordat van alle betrokkenen in het opleiden van AIOS wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen, ruimte geven, tijd voor elkaar hebben, elkaar steunen, elkaar aanspreken én vertrouwen, heldere afspraken maken en die ook nakomen. Dat kenmerkt het opleidingsklimaat in het Radboudumc en de OOR-ON.

Wij willen AIOS opleiden die klaar zijn voor de praktijkvoering van de medisch specialist. Dit betekent dat **leren op de werkplek** centraal staat, binnen een setting waar ook de medisch specialisten hun werkzaamheden verrichten. Dit betekent ook dat AIOS betrokken worden en medeverantwoordelijkheid dragen (afhankelijk van de fase van hun opleiding) bij alle aspecten van de praktijkvoering.

Tot slot, opleiden doen wij met elkaar in de OOR-ON. De OOR-ON opleidingsclusters spannen zich in om samen voor iedere individuele AIOS de best mogelijke opleiding te faciliteren. Iedere opleiding voldoet aan onze hoge kwaliteitseisen, waarbij **persoonsgericht en innovatief opleiden centraal staat in een open, gelijkwaardige cultuur en opleidingsklimaat.**

## **2. De 6 uitgangspunten**

Om bovenstaande ambitie waar te maken onderscheiden wij 6 uitgangspunten

- 1. Persoonsgericht opleiden.**
- 2. Werkplekleren staat centraal.**
- 3. Innovatief opleiden.**
- 4. AIOS is gelijkwaardige partner.**
- 5. Opleiden in saamhorigheid binnen het OOR-ON netwerk.**
- 6. De opleiding is van aantoonbaar hoge kwaliteit.**

In de bijlage is ieder uitgangspunt uitgewerkt middels een korte inleiding en de doelstellingen voor 2022, gevolgd door explorerende, prikkelende vragen. U wordt uitgedaagd om voor uw eigen opleiding te bepalen 'wat gaat er goed en wat moet er beter'.

Wij wensen u veel succes bij het persoonsgericht en innovatief opleiden in een netwerk waar op basis van gelijkwaardig partnerschap met professioneel plezier wordt opgeleid.

# Bijlage 1 Hoe staat het met uw opleiding?

Per uitgangspunt worden in deze bijlage de context geschetst, de doelstellingen en de vragen benoemd die u kunnen ondersteunen om de uitgangspunten toe te passen op uw eigen opleiding.

## Uitgangspunt 1 Persoonsgericht opleiden.

*Individualiseren, profileren en flexibiliseren*

### Context

Uw wetenschappelijke vereniging / concilium heeft een landelijk opleidingsplan vastgesteld, dat in het opleidingscluster is vertaald naar een regionaal opleidingsplan en vervolgens naar de context van uw kliniek in een lokaal opleidingsplan - inclusief EPA's. Iedere AIOS maakt op basis van het regionale en lokale opleidingsplan een individueel opleidingsplan, waarin ook ambities en talenten van AIOS worden opgenomen, waarmee individualisering en flexibilisering vorm en inhoud krijgen.

### Doelstellingen

- Iedere AIOS heeft een individueel opleidingsplan (IOP) waarvoor de AIOS zelf verantwoordelijk is. Individuele leerbehoeften van AIOS en diens gewenste mate van profilering zijn hierin opgenomen. In het portfolio zijn leerdoelen opgenomen inclusief bewijsmateriaal t.a.v. bereiken van de leerdoelen.
- Het opleidingsschema van de individuele AIOS wordt afgestemd op het IOP in samenspraak met opleider en het opleidingscluster, zodat gewenste en benodigde exposure voor de AIOS gerealiseerd kan worden in die instelling waarin het zorgaanbod hierop aansluit.
- In het IOP is ook opgenomen wat het doel van AIOS is m.b.t. werkplek in de toekomst. Het is duidelijk welke specifieke / generieke competenties de AIOS hiervoor moet verwerven.
- Het IOP dient tijdig te worden besproken en vastgesteld om realisatie mogelijk te maken.

### Explorerende vragen

- Hoe stimuleert u de AIOS om een IOP vorm te geven en hoe ondersteunt u hen hierbij?
- Waar gaan de AIOS die u opleidt tot medisch specialist werken (UMC, NVZ/STZ instelling, categoriaal ziekenhuis, ZBC, snijvlak 1<sup>e</sup>-2<sup>e</sup>lijn)?
- Zijn de benodigde competenties voor het functioneren als medisch specialist binnen uw vakgebied afhankelijk van de context waarin de AIOS gaat werken?
- Wordt in het IOP en in het opleidingsschema van de AIOS rekening gehouden met de wens van de AIOS in welke context hij later wil (gaan)werken?
- Zijn er binnen uw vakgebied ideeën t.a.v. de generalistische medisch specialist, gericht op generieke zorg competenties/activiteiten waarvan u vindt dat alle AIOS cq. medisch specialisten binnen uw vakgebied deze moeten beheersen?

## **Uitgangspunt 2**

### **Werkplekieren staat centraal.**

*Inclusief het medeverantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit en continuïteit van de geleverde zorg.*

#### **Context**

AIOS leveren in het kader van hun leerproces een bijdrage aan de patiëntenzorg. Op basis van een reële planning wordt deze bijdrage aan patiëntenzorg afgestemd op de voor de AIOS benodigde exposure in het kader van individuele leerdoelen en bekwaamheidsniveau. De zorg is voortdurend in beweging en daarmee ook het 'beroepsprofiel' van de medisch specialist. Daarbij staat de vraag centraal: Hoe kunnen we de huidige AIOS opleiden om goed aan te sluiten bij de zorgvraag in 2030? (Document FMS Medisch specialist 2025).

#### **Doelstellingen**

- De inzet van de AIOS in de patiëntenzorg (oftewel bedrijfsvoering) wordt afgestemd op de netto beschikbare AIOS-capaciteit.
- Bij het opstellen van het individuele opleidingsplan en het inplannen van de verschillende opleidingsonderdelen, stages worden instellings- en of afdelingsmogelijkheden meegewogen.
- De AIOS draagt in het licht van zijn leerproces mede verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van de geleverde zorg, passend bij het bekwaamheidsniveau.
- Betrek de AIOS als partner in patiëntenzorg overstijgende activiteiten en beleidsbeslissingen.

#### **Explorerende vragen**

- De dagelijkse activiteiten in patiëntenzorg op de werkplek zijn een belangrijk leermiddel. Hoe zorgt u dat de zorgtaken optimaal worden benut om van te leren?
- Hoe zorgt u dat de AIOS de individuele leerdoelen kan behalen?
- Hoe zorgt u samen met AIOS voor een optimale afstemming tussen individuele leerdoelen en de medeverantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van zorg?
- Wat doet u om de AIOS te begeleiden in de groei naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor (delen van) de geleverde zorg?
- Hoe zorgt u dat een AIOS na het behalen van bekwaamheidsniveau 4 (EPA) daadwerkelijk zelfstandig mag werken op dat onderdeel, zodat supervisors ontlast worden en AIOS verantwoordelijkheid neemt?



# Uitgangspunt 3

## Innovatief opleiden.

*o.a. opleiden in OOR-ON-thema's en maatschappelijke thema's en leren innoveren*

### Context

De OOR-ON heeft 4 thema's vastgesteld waarover de AIOS kennis, kunde en vaardigheden moeten verwerven daar deze noodzakelijk zijn voor het toekomstig functioneren van medisch specialisten in de dagelijkse praktijk. De 4 thema's zijn: onderwijs, kwaliteit/veiligheid, wetenschap, bestuur/management.

Door het College Geneeskundige Specialismen (CGS) is verplicht gesteld dat in het opleidingsplan wordt benoemd hoe aandacht wordt besteed aan twee maatschappelijk relevante thema's te weten ouderenzorg en doelmatigheid. Tevens worden de AIOS opgeleid in andere relevant maatschappelijke thema's die voorwaardelijk zijn voor het opleiden van toekomstbestendige medisch specialisten. Dit betreft oa medisch leiderschap, interprofessioneel samenwerken, innovatie, generalist-specialist dilemma, persoongerichte zorg, preventie&gezondheid.

### Doelstellingen

- Elke AIOS in de OOR ON heeft basis kennis, -kunde en -vaardigheden verworven in actuele maatschappelijke thema's en de 4 OOR-ON thema's. Dit is zichtbaar en opgenomen in het IOP.
- In de regionale en lokale opleidingsplannen is opgenomen hoe uw AIOS competenties verwerven in de 4 OOR-ON thema's en de thema's ouderenzorg en doelmatigheid.
- AIOS die ruimte hebben binnen hun ontwikkeling tot specialist, krijgen in samenspraak met hun opleider de mogelijkheid om te profileren. Daarbij staat praktijkleren, ondersteund door evt. scholing, centraal.
- Individualisering/profilering en maatschappelijke thema's worden geïntegreerd in de dagelijkse praktijk en expliciet besproken tijdens de voortgangsgesprekken.
- Elke AIOS denkt mee over, initieert en levert een bijdrage aan innovaties in de zorg.

### Explorerende vragen

- Bevat uw regionale/lokale opleidingsplan leeractiviteiten (bv op de werkplek, middels onderwijs) die eraan bijdragen dat de AIOS competenties ontwikkelt en leert innoveren binnen de 4 OOR-ON thema's en de CGS thema's doelmatigheid en ouderenzorg?
- Hoe biedt u de mogelijkheid voor verdere ontwikkeling van de AIOS binnen een profiel of als expert bijvoorbeeld binnen een van de 4 OOR-ON thema's?
- Hoe en wanneer bespreekt u met de AIOS de mogelijkheid en behoefte om zich te profileren in een thema?
- Welke werkplekactiviteiten/afdelingstaken bieden de AIOS kansen en gelegenheid om zich te verdiepen in bovenstaande thema's, zodat de leeractiviteiten van de AIOS ook ten goede komen aan de afdeling/het ziekenhuis?
- Hoe volgt en borgt u de ontwikkeling van de AIOS in een profiel?
- Biedt u expliciet ruimte aan AIOS om zich toe te leggen op dergelijke thema's in de dagelijkse praktijk?
- Hoe betreft u actief AIOS in beleid(-sbeslissingen) omtrent de genoemde thema's binnen uw afdeling?

# **Uitgangspunt 4**

## **AIOS is gelijkwaardige partner.**

*In een stimulerend en open opleidingsklimaat*

### **Context**

Onontbeerlijk en voorwaardelijk voor de realisatie van persoonsgericht opleiden is een open, eerlijk, stimulerend en laagdrempelig, niet –hiërarchisch, gelijkwaardig opleidingsklimaat. Ons adagium is dat de AIOS geen passant maar gelijkwaardig partner zijn.

### **Doelstellingen**

- AIOS worden opgeleid in de drie Radboud kernwaarden te weten ‘betrokken zijn’, ‘excelleren’ en ‘samenwerken’.
- Gelijkwaardig partnership wordt mede gerealiseerd doordat van alle betrokkenen in het opleiden van AIOS wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen, ruimte geven, tijd voor elkaar hebben en elkaar steunen, elkaar aanspreken én elkaar vertrouwen, heldere afspraken maken en die ook nakomen.
- In de OOR-ON, het opleidingsteam en -cluster en tussen zorgprofessionals is sprake van een cultuur waarin men elkaar aanspreekt op verantwoordelijkheid, kwaliteit, doelmatigheid en gedrag.

### **Explorerende vragen:**

- Worden de AIOS betrokken bij de beleidsontwikkeling van de afdeling? Zijn ze aanwezig of vertegenwoordigt in het stafoverleg, managementteam, projectgroepen, etc?
- Is de (mede)verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van de afdeling afgestemd op de fase waarin de AIOS in opleiding is?
- Wordt bij knelpunten in de bedrijfsvoering een evenwichtige afweging gemaakt tussen het opleidingsbelang en het afdelingsbelang? Hoe wordt dit geborgd?

# **Uitgangspunt 5**

## **Opleiden in saamhorigheid binnen het OOR-ON netwerk.**

### **Context**

Opleiden gebeurt in samenwerking; tussen mensen onderling en tussen organisaties onderling. AIOS werken samen binnen de instelling waar zij worden opgeleid en nemen en krijgen daar verantwoordelijkheid zodat zij zich partner kunnen voelen in plaats van passant. Daarnaast worden AIOS gestimuleerd om hun leerdoelen te behalen in de instellingen in de regio en eventueel daarbuiten die daartoe optimaal gelegenheid geven. Op die manier ontstaat een persoonsgerichte opleiding. De OOR ON clusters spannen zich in om samen voor AIOS de best mogelijke opleiding te faciliteren.

### **Doelstellingen**

- AIOS is partner en geen passant. De AIOS is als partner betrokken bij alle aspecten van de afdeling en het ziekenhuis waarbij ook medisch specialisten zijn betrokken. De AIOS krijgt en neemt verantwoordelijkheid als partner, passend bij de fase van de opleiding.
- In het OOR-ON netwerk worden de zorgportfolio's van betrokken afdelingen van alle ziekenhuizen naast elkaar gelegd om te bepalen waar AIOS welke leerdoelen kunnen halen.
- U heeft een regionaal en lokaal opleidingsplan dat is afgestemd in het OOR-ON opleidingscluster.
- Tussen de OOR-ON partners zijn op schrift afspraken gemaakt in het regionaal opleidingsplan, (onder meer hoe individualisering vorm wordt geven, verkorting in het kader van het opleidingsakkoord, wat de verplichte cursussen zijn en welke DOOs uit het OOR-ON DOO programma verplicht zijn)

### **Explorerende vragen**

- Biedt het zorgaanbod van uw afdeling voldoende exposure voor AIOS waarmee hij zijn generieke en individuele leerdoelen kan behalen?
- Hoe stimuleert u AIOS om samen te werken en zich op te stellen als partner, bijv. bij ziekenhuisbrede ontwikkelingen?
- Is dit onderwerp van gesprek in de regio?  
Indien de afdeling onvoldoende exposure biedt, wordt dit opgelost in de regio? In hoeverre worden opleidingsaspecten meegenomen bij het maken van portfolio keuzes?
- Heeft u met uw OOR-ON partners afspraken gemaakt mbt. hoeveel verkorting waar wordt verkregen, hoe individualisering vorm krijgt, wat de verplichte cursussen zijn in het regionale opleidingsplan en welke DOOs gevolgd moeten worden?

## **Uitgangspunt 6**

# **De opleiding is van aantoonbaar hoge kwaliteit.**

*Een gezamenlijke verantwoordelijkheid*

### **Context**

Afdelingen van het Radboudumc zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de (medische) vervolgopleidingen op hun afdeling en richten hiertoe een kwaliteitscyclus (PDCA) in. Opleiders, plaatsvervangend opleiders, leden van de opleidingsgroep en AIOS zijn aangehaakt bij deze reguliere kwaliteitscyclus van het specialisme. De Centrale Opleidingscommissie (COC) van het Radboudumc heeft een bewakende en stimulerende taak en bevordert innovatie in de opleidingen. Via onderstaande link kunt u in de notitie 'In- en externe kwaliteitszorg (medische) vervolgopleidingen' de verschillende instrumenten met nadere toelichting en de overlegmomenten terugvinden.

H:\IWOOCOC-OORON\Kwaliteit\Toolbox interne kwaliteitscyclus

### **Doelstellingen**

- De afdeling heeft een uitgewerkt kwaliteitsplan voor de opleiding, in de vorm van een PDCA cyclus waarbij de verbeterpunten, verbeteracties en evaluaties zijn opgenomen.
- De afdeling heeft binnen het kwaliteitsplan minimaal 3 verbeterpunten geprioriteerd. Deze prioriteiten zijn nader uitgewerkt en voorzien van concrete verbeteracties en tijdsdoelstellingen.
- De afdeling zet kwaliteitsinstrumenten in (bijvoorbeeld D-RECT, EFFECT, uitkomsten van de opleidingsvergaderingen en gespreksronde COC) en gebruikt de uitkomsten aantoonbaar om de kwaliteit van de opleiding te bevorderen (bijvoorbeeld in de vorm van verbeterplannen).
- De afdeling communiceert de uitkomsten van de kwaliteitsinstrumenten met de in het kwaliteitsplan aangeduide personen binnen de afdeling.
- Minimaal 1 keer per jaar staat de kwaliteit van de opleiding prominent op de agenda van het Q- gesprek met de Raad van Bestuur.

### **Explorerende vragen**

- Heeft u een PDCA cyclus voor de kwaliteitsbewaking en bevordering van de opleiding?
- Is er een link met de PDCA cyclus van de afdeling in zijn geheel?
- Is er draagvlak voor de geformuleerde verbeterpunten in de PDCA cyclus?
- Lukt het de verbeterpunten op te pakken en af te ronden volgens de planning?
- Beantwoorden de gebruikte kwaliteitsinstrumenten de vragen die u heeft?

## Bijlage 2 Context

Onze ambitie met betrekking tot opleiden van toekomstbestendige medisch specialisten moet worden waargemaakt in een tijd waarin grote veranderingen in het zorglandschap plaatsvinden mede op basis van (im)materiële bezuinigingen en tevens modernisering van de opleiding van (medisch) specialisten.

### **Vergrijzing, multimorbiditeit en polyfarmacie: de patiënt verandert**

De zorgvraag vanuit de patiënt verandert doordat we steeds ouder worden als gevolg waarvan er sprake is van steeds meer patiënten met multimorbiditeit en polyfarmacie, hetgeen vraagt om generalistische zorg competenties van de medisch specialist. Er is echter juist sprake van verregaande superspecialisatie binnen vele vakgebieden, waardoor fragmentatie van zorg rondom de patiënt plaatsvindt. Er is momenteel een beweging gaande in de zorg waarbij er enerzijds verschuiving van zorg tussen 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup>, en 3<sup>e</sup> lijn plaatsvindt en anderzijds taakherschikking binnen het takenpakket. Binnen alle ziekenhuizen en binnen vele afdelingen speelt momenteel het proces van 'keuzes maken': wat is het medisch inhoudelijke zorgportfolio van het ziekenhuis cq de afdeling in relatie tot de maatschappelijke thema's als preventie, ouderenzorg, doelmatigheid, integratieve zorg, functiegerichte zorg, etc. Ook binnen de OOR-ON vindt hierover afstemming plaats.

### **Individualisering, profilering en flexibilisering: de AIOS verandert**

De kernwoorden voor de veranderingen in de vervolgoopleidingen zijn

- *Individualisering en flexibilisering*, waarbij iedere AIOS een individueel opleidingsplan heeft waarin naast verplichte items binnen het Individuele OpleidingsPlan (IOP) ook plaats en ruimte is voor ambitie, talent en wens van AIOS, gericht op diens toekomstige invulling van het vak.
- *Entrustable Professional Activities (EPA's)*: het toekennen van verantwoordelijkheid aan AIOS voor bepaalde activiteiten, uitgedrukt in bekwaamheidsniveau/supervisioniveau.
- *Maatschappelijke thema's*: Inhoud van de opleiding is gericht op de toekomstbestendige medisch specialist met onder andere verplichte maatschappelijk thema's als ouderenzorg en doelmatigheid. Daarnaast is er aandacht voor andere maatschappelijke thema's zoals welke generalistische zorg competenties dient de medisch specialist te bezitten, medisch leiderschap binnen en buiten de eigen werkplek, management, interprofessioneel samenwerken, zorg in netwerken, innovatie, preventie, etc.

### **Minder AIOS, minder geld, minder opleidingstijd: de context verandert**

Op basis van het opleidingsakkoord is er sprake van verminderde instroom van AIOS, gemiddeld 6 maanden versnelling van de opleiding en een korting op de staffelbedragen. Dit, in samenhang met de verdere individualisering van de opleiding, geeft een grote (im)materiële bezuiniging. De participatie van de AIOS in de patiëntenzorg en daarmee diens inzetbaarheid en beschikbaarheid zal structureel fors verminderen. Uit het deelproject 'bedrijfsvoering' van het project Realisatie Individualisering Opleiding (RIO) blijkt dat het, afhankelijk van het specialisme en de instelling, gaat om tot wel 40% minder AIOS capaciteit. Daarnaast vinden er ook nog bezuinigingen plaats in de zorg zelf.

Bovenstaande heeft reeds geleid tot bedrijfsvoeringvraagstukken op vele afdelingen. Het vinden van een oplossing voor knelpunten is cruciaal voor het realiseren van een goede opleiding, inclusief voldoende ruimte voor individualisering van de opleiding EN kwaliteit en continuïteit in de patiëntenzorg

### ***De grote uitdaging***

De uitdaging voor de (medisch specialistische) vervolgopleidingen ligt in het anticiperen op de veranderingen in de maatschappij en daarmee in de zorg en het integreren daarvan in het opleiden zowel in vorm als inhoud. Het Radboudumc en haar OOR-ON partners willen medisch specialisten opleiden die daarvoor zijn toegerust EN optimale kwaliteit van de patiëntenzorg 24x7 waarborgen, ook met minder tijd en middelen. De AIOS wordt opgeleid middels expositie en deelname aan de patiëntenzorg, op de polikliniek, in de dienst, op de afdeling, op de OK etc. – afgestemd op de individuele leerdoelen - waarbij de AIOS verantwoordelijkheid wordt toegekend voor deze patiëntenzorg afhankelijk van zijn bekwaamheidsniveau. Naast de patiëntenzorg worden ook de overige competenties benodigd voor het zelfstandig functioneren van een medisch specialist in de praktijk getraind en dito verantwoordelijkheid toegekend. De AIOS wordt opgeleid voor de zorg van de toekomst.