

Beleidsplan COC Radboudumc 2019-2022



**Op de persoon gericht en innovatief
opleiden in netwerken**

Onze visie op medisch (specialistische)
vervolgopleidingen



Health Academy
Radboudumc

"van visie naar praktijk"



COC
centrale opleiding commissie

Inhoud

- Hoofdstuk 1: Inleiding en samenvatting
- Hoofdstuk 2: Uitgangspunten en activiteiten op basis van
 - Opleidingsvisie 2018-2022
 - Rapport Gezond en Veilig Opleiden 2018 - 2019
- Hoofdstuk 3: Ontwikkelingen in het zorg- en opleidingslandschap
- Hoofdstuk 4: Speerpunten en doelstellingen 2019-2020 in PDCA cyclus

Hoofdstuk 1 Inleiding en samenvatting

De visie van het Radboudumc op medische vervolgoopleidingen 2018-2022 is vastgelegd in het Opleidingsvisiedocument 'Op de persoon gericht en innovatief opleiden in netwerken'. De COC werkt in dit beleidsplan 2019-2022 uit hoe zij bijdraagt aan het in de praktijk brengen van deze visie. Uiteraard zijn hierin verweven en verwerkt de eisen en verplichtingen van de COC zoals vastgesteld door CGS en RGS en de taken van de COC zoals benoemd in het kwaliteitszorg document van Scherpbier (hoofdstuk 2).

Opleidingsvisie 2018-2022

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'. Wij nodigen u uit eerst onze meerjaren visie op de medisch (specialistische) vervolgopleiding te lezen getiteld "Op de persoon gericht en innovatief opleiden in netwerken".

Huidige ontwikkelingen

De iteratieve ontwikkelingen in het zorg- en opleidingslandschap en hun interactie worden nader beschreven in hoofdstuk 3 voor zover niet expliciet benoemd in hoofdstuk 2. Onderwerpen betreffen bijvoorbeeld:

- 1. 'Veilig en gezond opleiden in het radboudumc':** eind 2018 hebben wij een uitgebreide enquête gehouden onder aios en stafleden ter inventarisatie van werkdruk, arbeidstijden, dienst, overdracht, burnout(klachten) en seksuele intimidatie. Tevens hebben wij staf en aios gevraagd naar wat zijn de oorzaken van burnout en wat zijn potentiële oplossingen. Dit heeft geresulteerd in het rapport 'veilig en gezond opleiden in het radboudumc' en het speerpunt 'Duurzame inzetbaarheid aios Radboudumc' met praktische uitwerkingen voor 2019.
- 2. Transmuraal en interprofessioneel opleiden:** Samenwerking 1e en 2e lijn, netwerken, is speerpunt van het Radboudumc en de RHA. Interprofessioneel opleiden wordt pro-actief vorm gegeven middels een handleiding transmuraal opleiden en een nieuw ontwikkelde DOO.
- 3. Regionalisering van de opleiding.** Het OOR-ON karakteriseert zich door een krachtige, uiterst prettige samenwerking. In 2019 wordt de opleidingsvisie samen verder uitgewerkt. Hiermee wordt voorop gelopen in de voorbereiding om horizontaal (regionaal) visiteren mogelijk te maken, zoals in voorbereiding door CGS en RGS. Daarmee wordt de onderlinge afhankelijkheid en samenwerking binnen een opleidingscluster sterker benadrukt. Jaarlijks organiseert de ROC een OOR-ON opleidingsmiddag met gastsprekers en workshops voor aios, opleiders, onderwijskundige en bestuurders over een actueel onderwerp.
- 4. De bezuinigingen in het Opleidingsakkoord en veranderingen in de Radboudumc patientenzorg** waardoor enerzijds inhoudelijke ontwikkelingen binnen de opleidingen worden versterkt, maar soms ook gefrustreerd. De implicaties van vermindering van het aantal instroomplaatsen in het OOR-ON en het effect van veranderingen in het zorgportfolio en de discussie generalist - specialist op de MVO opleidingen zijn beschreven in 2 radboudbrede documenten. Twee radboudbrede commissies zijn actief, waarin ook COC leden zitting hebben.
- 5. Accreditatieproces van het Radboudumc door de Joint Commission International.** Deze stelt ook hoge aan patientveiligheid en daarmee specifieke eisen aan de (medische) vervolgoopleidingen. Het betreft hier m.n. het vastleggen van het competentieniveau met bijbehorend supervisieniveau, inwerkprogramma en de scholing van de opleidingsgroep. Door specialisme de ruimte te bieden dit in samenhang met Scherpbier 2.0 op maat te implementeren kan dit proces ondersteunend zijn bij de implementatie van de inhoudelijke ontwikkelingen.

Speerpunten en doelstellingen 2019-2020 in PDCA cyclus

In hoofdstuk 4 worden de speerpunten en doelstellingen voor 2019 benoemd en geprioriteerd, waarin ook de PDCA cyclus zichtbaar wordt. De focus voor 2019 is op duurzame inzetbaarheid AIOS, verdere voorbereiding en implementatie regionalisering OOR-ON en interprofessioneel opleiden. Uiteraard blijven ook de financieel-logistieke factoren en (het proces van) toewijzing instroomplaatsen hoog op de agenda staan.

Voor de COC de taak AIOS, opleiders en leden van het opleidingsteam te ondersteunen bij de uitdagingen die aan de orde zijn, maar ook zelf verder door te professionaliseren bij het bieden van de benodigde ondersteuning. Dus niet alleen Scherpbier 2.0 voor de opleidingen maar ook voor de COC, RvB en RHA, waar zelfevaluatie van COC een onderdeel van vormt.

5. Organisatie Radboudumc en governance COC - RvB - RHA

Strategisch / tactisch beleid ontwikkelen is een continu en deels iteratief proces. Op basis van voortschrijdend inzicht en gevoed door actuele ontwikkelingen dient het beleid vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de medische vervolgopleidingen te worden bijgesteld.

Interne organisatie Radboudumc

Binnen de organisatie structuur van het Radboudumc zijn de afdelingen integraal verantwoordelijk voor alle kerntaken van het UMC. Dit is ook t.a.v. de (medische) vervolgopleidingen onverkort van toepassing. Op basis van het kaderbesluit hebben Raad van Bestuur en COC een formele verantwoordelijkheid waar het gaat om de kwaliteit van de opleidingen. De instelling dient de kaders te scheppen voor het realiseren van een goede opleiding.

Uiteraard werkt de COC in deze nauw samen met de Raad van Bestuur, de Radboudumc Health Academy en de opleidingsdirecteur MVO. Een ieders bijdrage, verantwoordelijkheid en doorzettingsmacht is vastgesteld in de governance.

Voor verdere informatie over de samenstelling, werkwijze, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de COC wordt verwezen naar het Reglement.

De COC van het Radboudumc behartigt op basis van de regelgeving van het kaderbesluit CGS ook de belangen van de opleidingen van de opleidingen mond-kaak en aangezichtschirurgie, orthodontie, klinische chemie, klinische fysica, ziekenhuis apothekers, gezondheidspsychologen en klinische psychologen. Daarnaast zijn in de COC ook de opleidingen huisartsgeneeskunde, oudergeneeskunde en sociale geneeskunde vertegenwoordigd.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten COC periode 2019-2022 - van visie naar praktijk

De COC baseert de activiteiten voor de komende periode op de zes uitgangspunten zoals geformuleerd in de opleidingsvisie. Deze uitgangspunten zijn:

1. Persoonsgericht opleiden
2. Werkpleklers staat centraal
3. Innovatief opleiden
4. AIOS is gelijkwaardige partner
5. Opleiden in saamhorigheid
6. De opleiding is van aantoonbaar hoge kwaliteit

Per uitgangspunten wordt hieronder uitgewerkt hoe de COC hieraan bijdraagt. Uiteraard zijn hierin verweven en verwerkt de eisen en verplichtingen van de COC zoals vastgesteld door CGS en RGS en de taken van de COC zoals benoemd in het kwaliteitszorg document van Scherpbier.

1. Persoonsgericht opleiden *individualiseren, profileren en flexibiliseren*

De COC draagt bij aan dit uitgangspunt door de volgende activiteiten.

- de COC ondersteunt/stimuleert AIOS en opleiders in realisatie van individualisering en flexibilisering, waarbij iedere aios een IOP heeft waarin naast verplichte items ook plaats en ruimte is voor ambitie, talent en wens van AIOS, gericht op diens toekomstige invulling van het vak.
- de COC is beschikbaar voor AIOS en opleiders die vragen hebben over het in praktijk brengen van individualiseren, profileren en flexibiliseren. De COC deelt best practices met opleiders en aios tijdens de plenaire COC vergaderingen.
- de COC bespreekt met opleiders de ontwikkelingen binnen het vakgebied, het zorgportfolio van de afdeling en hoe dit effect heeft op de betrokken opleiding. Tevens wordt gesproken met de opleiders over de (te verwachten) generalistische competenties van de medisch specialisten en hoe deze in de opleiding van aiossen worden geïntegreerd.
- De COC stimuleert het faciliteren van profilering door AIOS, onder meer door het (online) aanbieden van informatie over de OOR-ON profielen en voorbeelden van uitwerking.
- In het DOO programma van het Radboudumc/ OOR-ON is de workshop 'De self-directed learner' verplicht voor startende aios. Hierin staat centraal dat de AIOS zich bewust is dat het zijn eigen verantwoordelijkheid is om de opleiding vorm en inhoud te geven, om zelf 'in the lead' te zijn in afstemming met de opleider.

2. Werkpleklers staat centraal

De COC draagt bij aan dit uitgangspunt door de volgende activiteiten.

- De COC bespreekt (minimaal in het jaarlijkse overleg) met de afzonderlijke opleidingen hoe opleidingsdoelen en patiëntenzorg op elkaar aansluiten en hoe deze aansluiting verbeterd kan worden.
- De COC agendeert bovenstaande ook jaarlijks in een plenaire COC vergadering met als doel goede voorbeelden uit te wisselen en elkaars gedachten te scherpen.
- De COC agendeert het onderwerp "Gezond en veilig opleiden" door de uitkomsten van de enquête van De Jonge Specialist en daaropvolgende eigen Radboudumc enquête (beide 2018) om te zetten in actiepunten en de uitvoering hiervan te monitoren. Dit is tevens Speerpunt Radboudumc 2019 - duurzame inzetbaarheid aios.
- De COC is vertegenwoordigd in de teams en werkgroepen in het Radboudumc en de regio rondom balans opleiding/bedrijfsvoering, taakherschikking, themadiscussie generalist versus subspecialist en effecten van verminderde AIOS instroom en opleidingsverkorting.
- De COC stimuleert afdelingen en opleiders om AIOS te laten deelnemen aan projecten die op de afdeling lopen, om te stimuleren dat AIOS ook hun niet medisch-inhoudelijke competenties kunnen ontwikkelen op de werkplek. Ook afdelingsoverstijgend stimuleert de COC AIOS om deel te nemen aan ziekenhuisbrede initiatieven gericht op het behalen van niet-medisch competenties, danwel verdere profilering in een van de OOR-ON profielen.

- De COC stimuleert (onder meer via de onderwijskundig aandachtsvelders) afdelingen in het realiseren dat de werkzaamheden van de AIOS aansluiten op diens bekwaamheidsniveau.
- De COC organiseert docentprofessionalisering en scholing AIOS door op maat 'de EPA cursus' aan te bieden, wanneer de betrokken opleiding overgaat tot introductie van het nieuwe opleidingsplan met EPA's.
- De COC heeft een autorisatieformulier ontworpen waarin de bekwaamheidsniveaus uitgedrukt in benodigde superviseniveau generiek beschreven staan, waarna de betrokken opleiders en aios een nader specialisme specifiek hebben uitgewerkt afhankelijk van de specifieke context.
- De COC beheert het solidariteitsfonds zwangerschapsverlof voor de inzet van ANIOS gedurende uitval door zwangerschapsverlof.

3. Innovatief opleiden

De COC draagt bij aan dit uitgangspunt door de volgende activiteiten.

- Via het Innovatiefonds stelt de COC elk jaar een bedrag beschikbaar om projecten gericht op innovatie van de opleiding te stimuleren. Afdelingen (aios, opleiders, onderwijskundigen) kunnen een projectvoorstel indienen om voor financiering in aanmerking te komen.
- In de plenaire COC wordt tijdens elke bijeenkomst minimaal 1 innovatieproject gepresenteerd zodat afdelingen leren van elkaars innovaties en deze kunnen overnemen.
- De COC stimuleert afdelingen om opleidingsinnovaties in onderlinge samenwerking uit te voeren.
- De COC stimuleert deelname van opleiders en AIOS aan landelijke werkgroepen en congressen op het gebied van opleidingsinnovatie, onder meer door het bekend maken van bijeenkomsten en vacatures.
- De COC bewaakt met opleider en aios dat alle aios kennis, kunde en vaardigheden verwerft in de 4 OOR-ON thema's daar deze noodzakelijk zijn voor het toekomstig functioneren als medisch specialist. De 4 thema's zijn onderwijs en opleiden, kwaliteit en veiligheid, wetenschap en bestuur/management.
- De COC bewaakt dat alle AIOS kennis, kunde en vaardigheid verwerft in ouderenzorg en doelmatigheid hetgeen door CGS verplicht is gesteld.
- in samenwerking met de ROC wordt gewerkt aan een visiedocument transmuraal opleiden en DOO interprofessioneel opleiden.
- De COC stelt informatie beschikbaar aan AIOS en opleiders hoe actuele maatschappelijke thema's en de 4 OOR ON thema's (onderwijs, kwaliteit/veiligheid, wetenschap en bestuur/management) een plek kunnen krijgen in de opleiding.

4. AIOS is gelijkwaardige partner

De COC draagt bij aan dit uitgangspunt door de volgende activiteiten.

- De COC stimuleert en bewaakt een veilig opleidingsklimaat, onder meer door het aanbieden van EFFECT en D-RECT en het stimuleren en bewaken dat de afdelingen de resultaten omzetten in verbeteracties waar nodig.
- De COC en de Arts Assistenten Vereniging Radboud (AAVR) werken nauw samen, zodat belang en positie van AIOS gewaarborgd zijn in (beleids-)keuzes die worden gemaakt.
- AIOS zijn lid van het bestuur van de COC en maken deel uit van elke commissie in het Radboudumc die zich bezighoudt met opleiden.
- De COC is voor AIOS en leden opleidingsgroep laagdrempelig, bij voorkeur preventief, beschikbaar voor bemiddeling, advisering bij (dreigende) conflicten.
- De COC stimuleert deelname van AIOS in afdelingsspecifieke overlegorganen alwaar beleidsbeslissingen worden genomen evenals deelname aan ziekenhuisbrede commissies, waarmee de aios zijn talenten en ambities kan profileren en belangrijke niet-medische competenties kan verwerven. De commissies kunnen gebruik maken van de innovatieve, jonge geest en spirit en ideeën van de aios.

5. Opleiden in saamhorigheid binnen het OOR-ON netwerk

De COC draagt bij aan dit uitgangspunt door de volgende activiteiten.

- De COC is laagdrempelig bereikbaar voor alle vragen die een relatie hebben met opleiden. De COC heeft korte lijnen met alle betrokkenen in het UMC om daar waar nodig snel en (in)formeel te kunnen handelen.

- De COC stimuleert het regionaal samenwerken tussen opleidingen in het OOR-ON opleidingscluster, waarbij oa zorgportfolio's in de diverse ziekenhuis in acht worden genomen om het regionale opleidingsplan op te stellen en mee te nemen in de vertaling naar het IOP.
- de ROC/COC stimuleert het regionaal vaststellen in ieder opleidingscluster van afspraken mbt korting, individualisering, verplichte cursussen/DOO's etc.
- de COC en ROC hebben een regionaal onderwijskundig netwerk (ONWK) die actief betrokken zijn bij het opzetten van DOO en het voorzien in onderwijskundige expertise in opleidingsclusters.
- In de COC vergadering participeren onderwijskundigen. Iedere opleiding heeft een specifieke onderwijskundige aandachtsvelder. Zij zijn behulpzaam bij het maken van het opleidingsplan, het geven van workshops, het uitwerken van EFFECT, het bespreken van D'RECT etc.
- De COC onderhoudt nauw contact met de andere opleidingsziekenhuizen in de regio OOR ON. De voorzitter van de ROC heeft zitting in het (dagelijks) bestuur van de COC. Hij overlegt, stemt af en werkt met hen samen om in gezamenlijkheid zo goed mogelijk opleidingen te kunnen bieden in de regio.
- De COC ontwikkelt met de andere ziekenhuizen in de OOR ON een visie op het intensiveren van de samenwerking op het gebied van opleiden, die dient om toekomstige keuzes aan te kunnen toetsen. (ROC commissie uitwerking implementatie opleidingsvisie binnen OOR-ON).
- De COC agendeert en stimuleert samenwerking tussen de eerste- en tweedelijnsopleidingen, onder meer door dit onderwerp regelmatig te agenderen in de plenaire COC vergadering.

6. De opleiding is van aantoonbaar hoge kwaliteit

De COC draagt bij aan dit uitgangspunt door de volgende activiteiten.

- De COC bewaakt en bevordert pro-actief de kwaliteit van de (medische) vervolgoopleidingen en heeft daarvoor minimaal één keer per jaar een gesprek genaamd 'het COC rondje' met alle individuele opleidingen. Het gesprek vindt plaats tussen 2 COC leden + ambtelijk secretaris met een afvaardiging van de AIOS gedurende 45 minuten, waarna de opleider en plv opleider aansluiten voor gezamenlijke voortzetting (45 minuten). Er volgt een schriftelijk verslag van het gesprek met actiepunten en prioritering. Het gesprek over de opleiding vindt plaats aan de hand van de rapportages van de PDCA kwaliteitscyclus. Input hierbij vormen: notulen opleidingsvergaderingen, rapportage D-RECT / EFFECT, proefvisaties, erkenningen, rapportages erkenningen. Deze producten zijn zichtbaar in het [Dashboard](#) van de link COC.
- Bij signalen die de COC bereiken over ontwikkelingen die de kwaliteit van de opleiding negatief beïnvloeden, neemt de COC contact op met betreffende opleiding om de situatie te bespreken en, indien van toepassing, te ondersteunen. Eea wordt op schrift gezet met prioritering en SMART geformuleerd advies. COC borgt eventuele signalering naar RvB, RvT en RGS.
- Vanuit de Radboudumc Health Academy wordt organisatorische, logistieke en onderwijskundige ondersteuning geboden aan de afdelingen door het secretariaat COC/OOR ON en de onderwijskundigen. Ieder specialisme heeft een onderwijskundig aandachtsvelder.
- De COC hanteert een PDCA cyclus om het eigen functioneren te monitoren en verbeteren.
- Minimaal 1x per jaar staat de kwaliteit van de opleiding prominent op de agenda van het Q-gesprek van het afdelingshoofd + bedrijfsleider met de RvB. De COC voorziet de RvB van de goede en verbeterpunten / aandachtspunten van de opleiding
- de onderwijskundige aandachtsvelder sluit minimaal twee keer per jaar, zonodig en op verzoek vaker, aan bij de opleidingsvergaderingen.
- de COC heeft vastgesteld aan welke eisen en verplichtingen de (plv) opleiders en het opleidingsteam moeten voldoen oa in het kader van docentprofessionalisering.
- De COC voorziet het Instituut voor Kwaliteit en Veiligheid (IWKV) van input mbt kwaliteit van de MVO. op basis van risicovol auditen, kan het IWKV desgewenst een audit organiseren.
- De COC bereidt samen met andere betrokkenen de instellingsvisite RGS (november 2019) voor, om de eigen kwaliteitszorg te laten toetsen door externe peers. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om de opleidingsoverstijgende zaken te bestendigen danwel te verbeteren.

Hoofdstuk 3 Huidige ontwikkelingen

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen in het zorg- en opleidingslandschap en hun interactie nader beschreven voor zover niet expliciet benoemd in hoofdstuk 2.

1. veilig en gezond opleiden in het Radboudumc: eind 2018 is in het Radboudumc een uitgebreide enquête gehouden onder aios en stafleden ter inventarisatie van werkdruk, arbeidstijden, burnoutklachten en seksuele intimidatie. Tevens is staf en aios gevraagd naar de oorzaken van burnout en de potentiële oplossingen. Dit heeft geresulteerd in het rapport 'veilig en gezond opleiden in het Radboudumc'. Op basis van dit rapport heeft het Radboudumc 'Duurzame inzetbaarheid van AIOS gekozen als speerpunt op het gebied van opleiden voor 2019.

2. De bezuinigingen in het Opleidingsakkoord versterken enerzijds inhoudelijke ontwikkelingen binnen de opleidingen, maar werken soms ook frustrerend. Op basis van de ramingen van het capaciteitsorgaan zal de komende jaren een krimp van de instroomplaats vinden. Dit zal samen met de beoogde versnelling van de opleiding een daling van de opleidingscapaciteit tot ruim 15% kunnen veroorzaken. Daarnaast kunnen verschuivingen in het zorgaanbod tussen UMC en perifere ziekenhuizen aanleiding zijn tot een vermindering van de opleidingscapaciteit in het UMC. Keuze- of differentiatiesstages kunnen een positief effect op de capaciteit hebben.

3. Het Radboudumc is JCI geaccrediteerd. Dit stelt specifieke eisen aan de (medische) vervolgoopleidingen. Het betreft hier mn. het vastleggen van het bekwaamheidsniveau met bijbehorend supervisieniveau, inwerkprogramma en de scholing van de opleidingsgroep. Door specialismen de ruimte te bieden deze eisen in samenhang met Scherpbier 2.0 op maat te implementeren kunnen beide perspectieven elkaar versterken bij de implementatie van de inhoudelijke ontwikkelingen.

4. Regionalisering van de opleiding. De OOR-ON karakteriseert zich door een krachtige samenwerking. In 2019 wordt de opleidingsvisie samen verder uitgewerkt. Hiermee wordt voorop gelopen in de voorbereiding om horizontaal (regionaal) visiteren mogelijk te maken, zoals in voorbereiding door CGS en RGS. Daarmee wordt de onderlinge afhankelijkheid binnen een opleidingscluster sterker benadrukt. Jaarlijks organiseert de ROC een opleidingsmiddag met gastsprekers en workshops voor aios, opleiders, onderwijskundige en bestuurders over een actueel onderwerp.

5. Samenwerking 1e en 2e lijn, netwerken, is speerpunt van het Radboudumc en de RHA. Interprofessioneel opleiden wordt pro-actief vorm gegeven middels een handleiding transmuraal opleiden en een nieuw ontwikkelde DOO.

6. Bedrijfsvoering

De individualisering, versnelling en krimpende instroom vragen om het aanpassen van de bedrijfsvoering zodat deze minder afhankelijk wordt van de AIOS. Hierbij dient de werklast van de opleidingsgroep nadrukkelijk bewaakt te worden. Gezien het belang van de AIOS om in toenemende mate zelfstandig te functioneren in het verlenen van hoogwaardige complexe zorg is inzet in de productie op basis van hun leerdoelen gewenst en noodzakelijk. Het vinden van een juiste balans vraagt om een goede dialoog tussen AIOS, opleidingsgroep, afdelingshoofd en bedrijfsleider. Inzet van andere professionals, zoals PA, VS of Ziekenhuisarts zijn daarbij opties.

7. Beschikbaarheidsbijdrage

De aanvraag en realisatie van de beschikbaarheidsbijdrage vraagt een nauwkeurige registratie van het opleidingsschema van AIOS. De individualisering van opleidingen vergroot het aantal mutaties en vraagt om nog meer aandacht voor de registratie. Afdelingen dienen dit met goede procedures te ondervangen. AIOS en opleider hebben daarin met MijnRGS een belangrijke rol. Ook de registratie in het Personeels informatiesysteem en de registratie van de roosters middels bv. Harmony dient consequent te worden doorgevoerd. Ook voor AIOS die op basis van detachering in het Radboudumc

in opleiding zijn. Verder wordt middels het AIOS Volg en Matching Systeem (AVMS) data verzameld.

8. Solidariteitsfonds zwangerschapsverlof

Om de toename van de werklust van de aanwezige AIOS gedurende de afwezigheid van AIOS i.v.m. zwangerschapsverlof te beperken is een solidariteitsfonds zwangerschapsverlof ingericht. Uit dit fonds worden ANIOS gefinancierd die gedurende de afwezigheid worden ingezet. Het fonds dat wordt gevuld vanuit de beschikbaarheidsbijdrage is sinds 2012 ingesteld en voorziet duidelijk in een behoefte.

9. Knelpuntenfonds

In lijn met bovenstaande is in bespreking om een fonds in te richten om afdelingen waar de werklust van de AIOS door omstandigheden te hoog oploopt tijdelijk ter overbrugging te ondersteunen met de inzet van ANIOS. In geval afdelingen niet zelf in staat zijn dit te financieren zou een beroep op het knelpuntenfonds gedaan kunnen worden.

10. Onderwijs en Opleidingsregio Oost Nederland (OOR ON) en regionale Opleidingscommissie (ROC OOR ON)

Het Radboudumc vormt samen met ziekenhuis Rijnstate, Canisius Wilhelmina Ziekenhuis, Jeroen Bosch Ziekenhuis, Sint Maartens Kliniek, Elisabeth-Tweesteden ziekenhuis en het Slingeland ziekenhuis de OOR ON. Deze regionale instellingen geven samen met het Radboudumc vorm en inhoud aan het onderwijs en opleiden in de initiële geneeskunde opleiding en de MVO. Ten behoeve van de medische vervolgoopleidingen is er binnen de Onderwijs en Opleidingsregio Oost Nederland (OOR ON) een apart samenwerkingreglement opgesteld waarin het functioneren van de OOR ON is vastgelegd.

Naast een plenaire vergadering met daarin vertegenwoordigers van de Raden van Bestuur en de voorzitters van de COC is er een regionale Opleidingscommissie (ROC OOR ON)

In de ROC OOR ON worden overstijgende onderwerpen besproken en afgestemd. De ROC initieert ontwikkelingen en adviseert de plenaire vergadering. Actuele onderwerpen zijn interprofessioneel opleiden, OOR-ON visie opleiden, gezond en veilig opleiden. In de ROC komen ook de financieel/logistieke aspecten aan de orde.

11. Vergoedingen AIOS

Hiervoor is beleid afgesproken door de ROC en geaccordeerd door de plenaire OOR-ON.

12. Leergang Medisch leiderschap

Binnen het Radboudumc hebben 12 AIOS vanuit verschillende specialisme met een Hotspot subsidie een Leergang Medisch leiderschap ontwikkeld en doorlopen. De resultaten van de evaluatie zijn gedeeld met de organisatie en de opgedane kennis en het cursusmateriaal zijn geupdate waarbij nu jaarlijks de Leergang wordt aangeboden. Daarnaast zal nieuw discipline overstijgend onderwijs (DOO) Medisch Leiderschap worden ontwikkeld om alle AIOS in staat te stellen kennis te nemen van de basale principes van medisch leiderschap.

13. Docent Professionalisering

In het kader van de JCI accreditatie van het Radboudumc heeft de COC het document 'Scholing van opleiders en supervisors AIOS' opgesteld in samenspraak met alle opleiders in de plenaire COC.

Opleiders en plv opleiders

Wanneer er sprake is van wisseling van (plv)opleiders spreekt de COC met de nieuw voorgestelde kandidaat en bespreekt het CV waarbij specifieke aandacht voor docentprofessionaliseringsactiviteiten. De COC maakt afspraken (op schrift) indien extra scholing gewenst is en communiceert dit ook met de RvB. De COC heeft tevens een handleiding 'inwerkprogramma nieuwe opleiders' gemaakt ter verwelcoming en facilitering van de nieuwe opleiders hetgeen in het welkomsgesprek wordt doorgenomen. Daarnaast heeft de COC voor de (nieuwe) (plv) opleiders de taken en verantwoordelijkheden bij elkaar gezet. Deze worden ook besproken tijdens het welkomsgesprek .

Supervisors lid opleidingsteam

Alle supervisors dwz alle stafleden betrokken bij het opleiden van aios moeten ook verplicht cursus volgen ihkv docentprofessionalisering, zoals verwoord in het document 'Scholing van opleiders en supervisors AIOS'.

De verantwoordelijkheid voor het volgen van docentprofessionaliseringsactiviteiten ligt uiteraard primair bij de opleider/supervisor zelf. De supervisors hebben jaargesprek met het afdelingshoofd waarbij in het LMS systeem de gevolgde nascholingsactiviteiten worden gecheckt. De betrokken individuele opleider tesamen met het afdelingshoofd monitoren de docentprofessionaliseringsactiviteiten van de supervisors. De onderwijskundige aandachtsvelder van betrokken opleiding stimuleert het volgen van docentprofessionaliseringsactiviteiten. De onderwijskundige kan -op verzoek- ook nascholingsactiviteiten verzorgen voor de staf van de afdeling. Vanuit het secretariaat COC en in de (plenaire) COC vergaderingen worden regionale en landelijke nascholingsactiviteiten continu onder de aandacht gebracht.

Tijdens de jaarlijkse gespreksronde van de COC met de individuele opleiders staat structureel 'docentprofessionalisering' op de agenda, waarbij de COC monitort wat de stand van zaken is tav docentprofessionaliseringsactiviteiten van opleiders en supervisors.

14. Discipline Overstijgend Onderwijs

De Regionale Opleidingscommissie (ROC) waarin alle OOR-ON instellingen zijn vertegenwoordigd middels decanen/voorzitters COC heeft in 2018 een evaluatie uitgevoerd van het DOO. Vervolgens is een enquête gehouden onder zowel AIOS als (apart) opleiders/regionale opleidingsteams waarin de resultaten van de evaluatie zijn meegenomen. Geinventariseerd is wat de behoeftes zijn van de individuele opleidingen, wat zij vinden wat verplicht gesteld moet worden voor alle aios en aan welke onderwijs/cursus zij met name behoefte hebben vanuit hun eigen opleiding (facultatief dan wel verplicht). Vervolgens is er een regionaal DOO vastgesteld en besproken en geaccordeerd door de plenaire OOR-ON (bestuurders alle instellingen). Met elkaar is vastgesteld dat iedere AIOS 1x per jaar DOO volgt. Alle afdelingen in het radboudumc krijgen van de COC vouchers voor al hun AIOS, waarmee de AIOS het DOO kunnen betalen.

Presentie van AIOS bij DOO: uit boven benoemde DOO enquête is gebleken dat AIOS en opleidingsteams zeker gemotiveerd zijn voor DOO en opleidingsprofielen. Er is echter sprake van grote variatie tussen de verschillende specialismen dwz bij sommige specialismen zijn er diverse cursussen landelijk verplicht gesteld waardoor het overbodig/niet gewenst is dat aios de cursus volgen van ons DOO Programma. Ook is de praktijk 'weerbarstig' - hoewel de motivatie zeker aanwezig is, kiezen de AIOS frequent de prioriteit bij de patientenzorg en nemen niet de tijd/ruimte voor de opleiding. Ook bij het opleidingsteam ligt de verantwoordelijkheid om de AIOS hiervoor de tijd en de ruimte te bieden en dit goed te monitoren en organiseren. Tijdens de jaarlijkse gespreksronde van de COC met de individuele opleiders en AIOS staat structureel 'DOO' op de agenda, waarbij de COC monitort wat de stand van zaken is tav DOO en profiel activiteiten van AIOS.

15. Wetenschappelijk onderzoek

Wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke vorming behoren tot de kerntaken van het Radboudumc. Het Radboudumc is op dit punt een onderdeel van de Radboud Universiteit. In de medische vervolgoopleidingen worden de AIOS actief en passief betrokken bij de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek en is de wetenschappelijke vorming een integraal onderdeel van het opleidingsprogramma. AIOS worden gestimuleerd en gefaciliteerd om (promotie)onderzoek te verrichten.

De jaarlijkse verantwoording is in de vorm van het jaarverslag aan het College van Bestuur van de Radboud universiteit.

Hoofdstuk 4 Speerpunten en doelstellingen 2019-2020 in PDCA cyclus

1. Duurzame inzetbaarheid AIOS

Doel:

Opleidingsteams en aios hebben zicht op duurzame inzetbaarheid AIOS binnen de eigen afdeling en hebben de duurzame inzetbaarheid verbeterd.

Werkwijze:

- Opleidingsteams maken een SMART plan van aanpak voor 2019-2020 om burnoutklachten te verminderen en voeren dit plan uit in 2019-2020.
- Op opleidingsoverstijgend niveau worden aan D-RECT enkele vragen toegevoegd die ook zijn gesteld in de initiële enquête. Hiermee krijgen de afdeling en de COC zicht op de effecten van de aanpak.
- In 2020 worden in de plenaire COC best practices gedeeld.
- De COC bespreekt in 2019 het rapport 'veilig en gezond opleiden' met betrokkenen waaronder HR, bedrijfsartsen, vertrouwenspersonen met als doel om te komen tot een multidisciplinaire benadering en plan van aanpak.
- Aangezien de meeste AIOS worden opgeleid in een regional cluster, is in 2019 "veilig en gezond opleiden" het thema van de OOR-ON opleidingsmiddag. Tijdens deze middag stellen betrokkenen vast welke generieke acties er ingezet kunnen /moeten worden om burnoutklachten te verminderen.

Check:

- In 2019-2020 voeren afdelingen hun plan van aanpak uit en monitoren het effect via hun PDCA cyclus.
- Eind 2020 rapporteert de COC aan de hand van de evaluatie middels COC-gespreksronde en D'RECT over verbeteracties en effecten op burnout (-klachten).

2. Transmuraal en intra- interprofessioneel opleiden in netwerken

Doel:

Elke aios wordt zo opgeleid dat hij/zij kan (samen-)werken met andere zorgprofessionals in diverse contexten.

Werkwijze:

- De COC presenteert samen met de ROC de handreiking 'transmuraal opleiden in OOR-ON' in de plenaire COC eind 2019.
- De COC stelt (mogelijk via bovenstaand document) een toolbox beschikbaar met voorbeelden op welke wijze transmuraal opleiden in de praktijk op de werkvloer vorm en inhoud kan worden gegeven.
- In 2020 brengen de individuele opleidingsteams en aios in kaart op welke wijze transmuraal en interprofessioneel opleiden in de praktijk worden gebracht en -indien van toepassing- wordt een plan van aanpak geschreven hoe dit te verbeteren.
- Eind 2019 vindt de pilot-DOO transmuraal opleiden plaats
In 2019/2020 maken opleiders en AIOS intra-, interprofessioneel opleiden binnen hun eigen vakgebied en binnen relevante centra zichtbaar, waarbij expliciet doelen in vorm en inhoud worden benoemd.

Check:

- In 2020/2021 evalueert de COC de voortgang middels het toevoegen van enkele vragen aan D-RECT.
- In 2020 evalueert de COC de pilot-DOO en stelt deze bij, waarna deze in overleg zal worden opgenomen in het DOO programma.
- De COC bewaakt het opzetten en realiseren van transmuraal en intra-, interprofessioneel opleiden in netwerken in de PDCA cyclus met de individuele opleidingen, zoals ook opgenomen in de PDCA cyclus 2019-2020.

3. Aios als gelijkwaardige partner

Doel:

In 2020 heeft elke aios de gelegenheid om zich via zijn/haar talenten en ambities te profileren en vakoverstijgende niet-medische competenties te verwerven.

Werkwijze:

- In 2020 participeren AIOS in alle afdelingsspecifieke overlegorganen waar beleidsbeslissingen worden genomen of in een ziekenhuisbrede commissie.
- In 2020 participeren AIOS in alle commissies met relevantie voor opleiding en/of patientenzorg.

Check:

- De COC vraagt opleidingen in 2019-2020 expliciet naar het plan van aanpak en de uitkomst ervan (o.a. via gespreksronde COC).

4. Vindbaarheid en zichtbaarheid COC

Doel:

AIOS en opleiders in het Radboudumc kennen de rol van de COC, weten de COC te vinden voor opleidingsgerelateerde zaken in brede zin en nemen deel aan initiatieven vanuit de COC.

Werkwijze:

- De AIOS in de COC versterken de relatie met overige AIOS door aan iedere AIOS groep van alle individuele opleidingen 1 contactpersoon vanuit de COC aios toe te wijzen. Deze aandachtsvelder neemt pro-actief, laagdrempelig, contact op met de toegewezen AIOS groep om sterke punten en zorgpunten te horen. Hierbij benoemt de aandachtsvelder ook wat de COC kan betekenen voor de AIOS, de opleiders en de opleiding.
- de AAVR versterkt de relatie met de AIOS door meer gebruik te maken van persoonlijke uitnodiging, te inventariseren wat nodig is om AIOS naar de AAVR vergadering te laten komen.
- Het dagelijks bestuur van de COC heeft een gesprek met iedere nieuw te benoemen (plv) opleider. In dit gesprek worden besproken: het doel en nut van de COC, op welke wijze de COC kan bijdragen aan de veiligheid en kwaliteit van de opleiding, de verantwoordelijkheid van de COC.
- de website van de COC is zeer laagdrempelig te vinden binnen de website van het Radboudumc. Er is overleg met een communicatie deskundige om website effectief, informatief en wervend in te richten.
- De gespreksrondes COC worden gevoerd op de afdelingen en niet op de RHA.
- Meerwaarde van de plenaire COC vergadering wordt verbeterd oa door specifieke thema's interactief te bespreken en het uitnodigen van gastsprekers.

Check:

- In de COC bestuursvergadering wordt de opvolging van bovenstaande acties expliciet geagendeerd
- Bovenstaande acties worden geevalueerd door een evaluatie werkwijze COC onder stakeholders in 2020.

5. Opleidingsvisie OOR-ON - Regionaal opleiden

Doel:

Er is een breed gedeelde visie op opleiden in de OOR-ON. Deze draagt bij aan het (opzetten en) verder implementeren van regionaal opleiden en visiteren.

Werkwijze:

- Een OOR-brede commissie van opleiders en aios komt bijeen om de inhoudelijke meerwaarde van regionaal opleiden en het opleiden in netwerken te expliciteren.
- Een bredere OOR-ON commissie inclusief beleidsmakers, bestuurders en bedrijfsleiders stelt vast wat de kaders en voorwaarden inclusief bevorderende en belemmerende factoren zijn voor regionaal opleiden, waarna een plan van aanpak wordt gemaakt.

Check:

- begin 2020 is de OOR-ON visie mbt regionaal opleiden vastgesteld en gepubliceerd,*
- eind 2020 zijn de OOR-ON opleidingsclusters klaar voor regionaal visiteren*