

Jaarverslag 2022

Huisartsopleiding AMC



Samenvatting

We kijken met trots terug op 2022 waarin weer 97 aios hun opleiding succesvol hebben afgerond. Waar het eerste kwartaal nog in het teken stond van het hervatten van het fysieke onderwijs, is er in de rest van het jaar met name hard gewerkt aan het verder vorm geven van de fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc. Het belangrijkste resultaat is dat er een concept LOKOP is opgeleverd met daarin een beschrijving van de opleidingsdoelen, de onderwijskundige uitgangspunten en de structuur van de gefuseerde opleiding. Om ervoor te zorgen dat het nieuw ontwikkelde LOKOP goed aansluit bij het LOP (dat momenteel binnen HON gereviseerd wordt) zijn we ook bij dit proces nauw betrokken geweest. In het kader van de fusie zijn ook op andere gebieden belangrijke stappen gezet, zo zijn er verschillende mogelijke organisatiestructuren geschetst/onderzocht, is er veel energie gestoken in het onderzoeken van scenario's voor het huisvestingsvraagstuk en zijn er een aantal mooie initiatieven opgezet om verder toe te werken naar één team en identiteit (met als hoogtepunt onze tweede gezamenlijke Stafdag op 5 juli).

Met het oog op de fusie hebben wij besloten om voorlopig geen nieuw Meerjarenbeleidsplan te ontwikkelen, om toch richting te geven aan de tussenliggende periode hebben we in ons jaarplan 2022-2023 een aantal doelstellingen geformuleerd die we nog binnen de huidige opleiding/organisatie op willen pakken. Hieronder worden per thema de belangrijke resultaten samengevat.

- **Curriculum:**
 - Omdat het nieuwe curriculum volledig is ingevoerd is de overgang gemaakt naar een nieuwe werkwijze voor het onderhouden van het curriculum, de samenstelling en taakomschrijving van de curriculumcommissie is bijgesteld.
 - Er is een meer systematische werkwijze voor het evalueren van onderwijsmodules ontwikkeld. Voor ieder cohort wordt nu jaarlijks in een schema vastgelegd welke onderwijsmodules het komende jaar worden geëvalueerd.
 - De lokale Differentiatie Wetenschappelijk onderzoek “De Academische Proeftuin Huisartsgeneeskunde” is ontwikkeld, deze in 2023 als pilot van start gaan.
- **Innovatie:**
 - Er is een bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van landelijk onderwijs t.a.v. duurzaamheid, om dit onderwijs in 2023 aan te kunnen aanbieden is een start gemaakt met het implementatieplan.
 - Er is in jaar 3 een keuzemodule ontwikkeld t.a.v. brede gezondheidszorg concepten.
 - De pilot m.b.t. het inkopen van twee dagen PROclass (praktijkmanagement) onderwijs is geëvalueerd, bijgesteld en geborgd binnen het curriculum.
 - De planningstool voor de roostering van het instituutsonderwijs is in 2022 verder doorontwikkeld.
 - Er zijn voorbereidingen getroffen om in 2023 te starten met een pilot voor het gebruik van de koppeltool (MatchMaker) in het stagejaar.
- **Toegankelijkheid & Inclusiviteit:**
 - Het eerste deelproject gericht op het regionaal opleiden in de Kop van Noord-Holland is grotendeels afgerond, tweejaarlijks wordt een scholing driedaagse georganiseerd.
 - De Onderzoeksgroep en de werkgroep Diversiteit heeft een advies uitgebracht over drie te implementeren interventies om tot een inclusiever opleidingsklimaat te komen, de eerste interventie (bias-training) is door alle stafleden en een groot deel van de huisartsopleiders gevolgd en we zijn gestart met het uitrollen van de tweede training (by-stander-training).

- Om ervoor te zorgen dat medewerkers en aios weten waar zij een onveilige werk- of opleidings situatie kunnen melden is de informatie hierover geactualiseerd en meerdere malen onder de aandacht gebracht bij de verschillende doelgroepen.
- *Kwaliteit & Transparantie:*
 - Om beter zicht te kunnen houden op onze kwaliteitscyclus hebben we het afgelopen jaar alle onderdelen hiervan op papier gezet. Dit heeft ook inzicht gegeven in welke onderdelen van ons kwaliteitssysteem nog om aandacht vragen, met name t.a.v. de kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders en stageopleiders zijn stappen gezet.
 - N.a.v. de uitkomsten van de NIVEL-enquête is er extra aandacht te besteed aan de kwaliteitscyclus m.b.t. docentenevaluaties, er zijn onder andere nieuwe -digitale-evaluatieformulieren ontwikkeld.
 - Er is een start gemaakt met het controleren en actualiseren van alle informatie op Canvas en de website.
 - Er zijn voorbereidingen getroffen om begin 2023 de eerste aios-nieuwsbrief te versturen.
 - De GEAR audit heeft begin 2022 plaatsgevonden, er is in kaart gebracht welke uitkomsten zoveel prioriteit hebben dat ze nog binnen de huidige opleiding moeten worden opgepakt en welke adviezen meegenomen kunnen worden in het fusieproject.
 - In september 2022 verliep de erkenning van het opleidingsinstituut, de Huisartsopleiding wordt begin 2023 gevisiteerd, de voorbereidingen hiervoor zijn getroffen in 2022.
- *Activiteit- & Mensgericht werken:*
 - Op afdelingsniveau is het beleid m.b.t. hybride werken vastgesteld, in aanvulling hierop zijn er voor de medewerkers van de Huisartsopleiding aanvullende afspraken gemaakt.
 - Na de coronaperiode vroeg ook het weer terugkeren naar de werkvloer en het weer opbouwen van het teamgevoel en het werkplezier om aandacht, hiervoor zijn verschillende initiatieven opgezet en activiteiten georganiseerd.

Als we vooruitblikken op 2023 zal ook dit jaar grotendeels in het teken staan van het realiseren van één Amsterdamse Huisartsopleiding, de belangrijke mijlpalen hierin zijn het vaststellen van het definitieve LOKOP, het ontwikkelen van een gezamenlijk curriculum voor zowel aios als opleiders, het vaststellen van de organisatiestructuur (incl. het opstellen van een reorganisatieplan) en het ontwikkelen van een gezamenlijk kwaliteitssysteem en het toewerken naar een geharmoniseerde kwaliteitscyclus voor (stage)opleiders. In mei zal de stand van zaken worden opgemaakt en besloten worden op welk moment en op welke wijze de fusie gerealiseerd zal worden. Ondanks dat veel van onze tijd en aandacht besteed zal worden aan het fusietraject blijven de doelstellingen die we hebben geformuleerd in ons jaarplan ook in 2023 van kracht. Tevens spelen er op landelijk niveau een tweetal zaken waar we ook lokaal prioriteit aan zullen moeten geven in 2023. Ten eerste zijn er meer huisartsen nodig en daarvoor moeten meer huisartsen worden opgeleid, in de zomer van 2023 wordt hier een besluit over genomen maar hierop vooruitlopend dient al in kaart te worden gebracht welke acties nodig zijn om de opleidingscapaciteit op het instituut indien nodig uit te kunnen breiden. Ten tweede dienen er meer nieuwe aios geworven te worden (om de huidige en toekomstige opleidingscapaciteit te benutten) dit vraagt ook op lokaal om extra inspanningen. Er zijn een aantal ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het realiseren van onze doelstellingen in 2023, namelijk (1) de druk op onze begroting neemt in 2023 verder toe (2) de toenemende intensiteit van het fusietraject zorgt ervoor dat we bij alle voorgenomen verbeteracties kritisch moeten kijken naar wat een geschikt moment is om dit op te pakken en (3) het langdurig ziekteverzuim blijft ook in 2023 een punt van zorg.

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over 2022 van Huisartsopleiding Amsterdam UMC, locatie AMC. Na 2020 en 2021 stond ook het begin van 2022 nog deels in het teken van COVID-19. Onze medewerkers hebben hard gewerkt om het onderwijs aan aios (en opleiders) -ondanks de beperkingen die de pandemie ons oplegde- zo goed mogelijk te verzorgen en aios en opleiders de juiste ondersteuning te blijven bieden. Toen in het tweede kwartaal van 2022 de meeste maatregelen kwamen te vervallen zijn alle zeilen bijgezet om zo snel mogelijk het onderwijs (op een veilige manier) weer fysiek te kunnen aanbieden en elkaar eindelijk weer allemaal op locatie te kunnen ontmoeten.

Ook is in 2022 hard gewerkt aan het verder vorm geven van de fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc. Nadat in 2021 een stevige basis is gelegd door het neerzetten van de projectstructuur zijn de projectactiviteiten in 2022 verder geïntensiveerd. Alle deelprojecten zijn inmiddels opgestart en de eerste belangrijke resultaten zijn geboekt, zo is er bijvoorbeeld veel tijd en energie gestoken in het ontwikkelen van het Lokaal Opleidingsplan (LOKOP) voor de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding.

Het laatste Meerjarenbeleidplan van Huisartsopleiding AMC was ontwikkeld voor de periode van 2017 tot 2022. Met het oog op de fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc (die volgens planning in 2024 wordt afgerond) is begin dit jaar besloten dat het niet opportuun is om een nieuw Meerjarenbeleidplan te ontwikkelen. Om toch richting te geven aan de periode tussen ons vorige Meerjarenbeleidplan en het Meerjarenbeleidplan dat ontwikkeld zal worden voor de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding, is ervoor gekozen om wel een plan om te stellen voor 2022 en 2023. In dit jaarverslag rapporteren we over de stand van zaken van de in dit plan geformuleerde doelstellingen en blikken we kort vooruit op 2023.

Samenvattend kijk ik met trots terug op 2022, ik ben alle medewerkers, (stage)opleiders en aios ontzettend dankbaar voor hun inzet en flexibiliteit gedurende dit bijzondere jaar wat in het teken stond van het hervatten van het fysieke onderwijs en het toewerken naar een nieuwe (gezamenlijke) Amsterdamse Huisartsopleiding.

Judy van Es, hoofd Huisartsopleiding Amsterdam UMC, locatie AMC

N.B. Tevens verwijs ik u graag naar het jaarbeeld van de afdeling Huisartsgeneeskunde dat een beeld geeft van de doelstellingen, activiteiten en resultaten van alle secties binnen onze afdeling.

Inhoudsopgave

1. Profiel van de organisatie	6
1.1. Missie, visie en (strategische) doelstellingen.....	6
1.2. Kerncijfers	7
2. Resultaten	8
2.1. Harmonisatie & Integratie	8
2.2. Curriculum	10
2.3. Innovatie	11
2.4. Toegankelijkheid & Inclusiviteit	12
2.5. Kwaliteit & Transparantie	14
2.6. Activiteit- & Mensgericht werken.....	16
3. Vooruitblik 2023	18
Bijlage I. Concretisering doelstellingen jaarplan 2022-2023.....	20

1. Profiel van de organisatie

1.1. Missie, visie en (strategische) doelstellingen

1.1.1. MISSIE

Het is onze missie om huisartsen op te leiden die hun leven lang blijven leren met als doel goede huisartsenzorg, met toewijding en plezier.

1.1.2. VISIE

Omdat een goede huisarts blijft werken aan wat hij wel én niet weet en kan, ondersteunen wij aios hun eigen leerproces zelf aan te sturen met als doel een leven lang lerende huisarts op te leiden. Dat betekent dat wij hier in de opleiding op coachen en aios gedurende de opleiding ook toenemend de ruimte geven om het opleidingstraject zelf in te vullen.

1.1.3. (STRATEGISCHE) DOELSTELLINGEN

Zoals in het voorwoord reeds aangegeven hebben wij met het oog op de fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc ervoor gekozen om na de fusie pas weer een nieuw Meerjarenbeleidsplan (MJB) te ontwikkelen. Tot die tijd blijven de succesfactoren uit ons MJB voor de periode van 2017 tot 2022 van kracht, we blijven daarom sturen op de onderstaande resultaten:

- I. Een solide basiscurriculum met flexibiliteit en ruime keuzemogelijkheden.
- II. Een coachende en inspirerende onderwijsstijl.
- III. Aios, opleider en instituut werken optimaal samen.
- IV. We faciliteren en stimuleren onze opleiders en staf om zich verder te ontwikkelen.

Om richting te geven aan de periode tussen ons vorige MJB en het MJB dat ontwikkeld zal worden na de fusie hebben wij voor 2022 en 2023 de volgende zes doelstellingen geformuleerd:

1. We werken toe naar één gezamenlijke Amsterdamse Huisartsopleiding (*Harmonisatie & Integratie*).
2. We zorgen dat ons huidige curriculum geëvalueerd, bijgesteld en geborgd is (*Curriculum*).
3. We zetten ons in voor een toekomstgerichte en innovatieve Huisartsopleiding (*Innovatie*).
4. We dragen optimaal bij aan (een) toegankelijke, diverse en inclusieve opleiding, werkomgeving en huisartsenzorg (*Toegankelijkheid & Inclusiviteit*).
5. We streven naar continue aandacht voor kwaliteit en transparantie (*Kwaliteit & Transparantie*).
6. Het werk wordt door de juiste persoon, op de juiste plek en het juiste moment uitgevoerd (*Activiteit- & Mensgericht werken*).

1.2. Kerncijfers

In deze paragraaf zijn de kerncijfers van Huisartsopleiding AMC op 31/12 van het verslagjaar terug te vinden.

1.2.1. FORMATIE

	Fte
Management	7,86
Huisartsdocenten	15,73
Gedragswetenschappelijke docenten	12,21
Overig wetenschappelijk personeel	1,10
Ondersteunend personeel	17,32
Totaal	54,22

1.2.2. AIOS IN OPLEIDING IN 2022

	Aantal
Opleidingsjaar 1	111
Opleidingsjaar 2	85
Opleidingsjaar 3	107
Totaal	303

1.2.3. VOLTOOIING OPLEIDING IN 2022

	Aantal
Aantal aios	97

1.2.4. HUISARTSOPLEIDERS

	Aantal
Aantal opleiders	344
Aantal opleidingsplaatsen	241
Aantal opleidingslocaties	185
Nieuwe opleiders	14
Opleiders gestopt	16

1.2.5. STAGE-INRICHTINGEN

Soort	Aantal
Keuzestages CCZ	19
Keuzestages GGZ	19
Verplichte Klinische stage	25
Overige Keuzestages	4

2. Resultaten

In Bijlage I zijn deze doelstellingen uit ons jaarplan voor 2022 en 2023 geconcretiseerd. In het vervolg van dit jaarverslag rapporteren we over de stand van zaken wat betreft de realisatie van deze doelstellingen.

2.1. Harmonisatie & Integratie

We werken toe naar één gezamenlijke Amsterdamse Huisartsopleiding. Het streven is om het fusieproject in 2024 af te ronden, hiervoor zijn in 2022 al een aantal belangrijke stappen gezet.

2.1.6. DOELSTELLINGEN

Onze belangrijkste subdoelstellingen¹ op het gebied van ‘Harmonisatie & Integratie’ voor 2022 (en 2023) zijn:

1. Het **nieuwe gezamenlijke lokale opleidingsplan** is gereed tot op niveau van afzonderlijke onderdelen van het curriculum, implementatie is gepland en voorbereid.
2. De **organisatiestructuur**/aansturing van de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding is vormgegeven.
3. Er is duidelijkheid over de **huisvesting** van de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding.
4. We werken toe naar **één team** en identiteit.

2.1.7. RESULTATEN

Lokaal opleidingsplan

In 2022 is er door een deelprojectgroep en verschillende subgroepen hard gewerkt aan het vormgeven van het nieuwe gezamenlijke lokale opleidingsplan (LOKOP). Binnen dit deelproject kan er onderscheid gemaakt worden tussen drie belangrijke fases:

1. De ontwikkeling van het aios curriculum op hoofdlijnen, met als resultaat een beschrijving van de opleidingsdoelen, de onderwijskundige uitgangspunten, kenmerken van de instroom en de structuur van de opleiding.
2. De uitwerking van de verschillende onderdelen (thema's, lijnen, etc.) in het aios curriculum naar beleid en bijbehorende materialen.
3. De vertaling c.q. finetuning van het opleidingsplan naar implementatie.

Als eindproduct van fase 1 is inmiddels een concept LOKOP opgeleverd (waarin deze eerste onderdelen zijn uitgewerkt), in januari 2023 zijn nog een aantal zogenaamde ‘Spiegelsessies’ georganiseerd om medewerkers te informeren en te raadplegen. In de tussentijd zijn er reeds voorbereidingen voor de tweede fase getroffen zodat na het accorderen van het concept LOKOP alles in de startblokken staat om met de uitwerking van de verschillende onderdelen in het curriculum aan de slag te gaan.

Parallel hieraan wordt er binnen Huisartsopleiding Nederland gewerkt aan het reviseren van het Landelijk Opleidingsplan (LOP) om zo te komen tot een breed gedragen LOP dat onderwijskundig samenhangend en actueel is. We zijn nauw betrokken bij dit ‘co-creatieproces’, mede om ervoor te waken dat het nieuw ontwikkelde LOKOP goed aansluit op het gereviseerde LOP.

Organisatiestructuur

In de tweede helft van 2022 is er tevens een deelprojectgroep gestart die zich buigt over de organisatiestructuur van de nieuwe opleiding. Inmiddels zijn er een aantal uitgangspunten

¹ Voor het fusieproject is een separate projectstructuur opgezet en hierbinnen zijn verschillende deelprojecten opgestart. In dit jaarverslag zal -ondanks dat hier veel van onze tijd en energie naartoe is gegaan- niet uitvoerig op alle resultaten van deze deelprojecten worden ingegaan, we focussen ons op de belangrijkste subdoelstellingen.

geformuleerd en zijn op basis hiervan -vanuit verschillende invalshoeken- mogelijke organisatiestructuren geschetst. De sterktes en zwaktes van de schetsen zijn in kaart gebracht en op basis van deze resultaten wordt door de deelprojectgroep een advies geschreven zodat de besluitvorming hierover in het eerste kwartaal van 2023 kan plaatsvinden.

Huisvesting

Het afgelopen jaar is veel tijd en energie gestoken in het onderzoeken van scenario's voor het huisvestingsvraagstuk voor de gefuseerde opleiding. Dit heeft helaas nog geen concrete oplossing opgeleverd. Wel is inmiddels duidelijk dat op korte termijn (t/m 2024) er geen zicht is op gezamenlijke huisvesting en dat hoogstwaarschijnlijk de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding in eerste instantie op twee locaties gehuisvest zal zijn. Op afdelingsniveau zijn er in 2022 wel grote stappen gezet op het gebied van huisvesting. De secties onderzoek en het academisch Huisartsennetwerk zijn van de VUmc zijde locatie AMC verhuisd nadat er een opknopbeurt heeft plaatsgevonden om ruimte te bieden aan onze nieuwe collega's.

Eén team en identiteit

In 2022 zijn een aantal mooie initiatieven opgezet om verder toe te werken naar één team en identiteit. Het hoogtepunt hiervan was onze tweede gezamenlijke Stafdag op 5 juli. Daarnaast is ook door deelprojectgroep Communicatie veel werk verzet, zo is in 2022 ieder kwartaal een FusieFlits verstuurd (met daarin de belangrijkste updates over het fusietraject) en is er een FusieSite ontwikkeld met niet alleen informatie over de achtergronden en voortgang van de fusie maar ook een Digitale Coffee Corner om collega's weer een beetje beter te leren kennen. Ook heeft in 2022 twee keer een FusieMonitor plaatsgevonden, met behulp van deze enquête onder medewerkers wordt in beeld gebracht wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Tevens wordt er steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een dagje mee te kijken met docenten aan de andere kant van de Amstel en dit zorgt ervoor dat de (spreekwoordelijke) overkant van de Amstel weer een stukje dichterbij komt.

Terugblik - Stafdag 5 juli

Op 5 juli vond onze tweede gezamenlijke Stafdag plaats. Dit was in alle opzichten een zeer geslaagde dag. De Stafdag kende een zeer gevarieerd programma, van inhoudelijke workshops over het opleiden tot workshops over schilderen en storytelling. De opbrengst van de Stafdag is groot en zeer divers: van een FusieCafé tot het opnieuw leven inblazen van het plan om mee te kijken met collega's aan de andere kant van de Amstel.



2.2. Curriculum

In 2021 is de implementatie van ons nieuwe curriculum afgerond. Voor 2022 en 2023 is ons doel om dit curriculum te borgen en waar nodig te evalueren en bij te stellen.

2.2.1. DOELSTELLINGEN

Onze belangrijkste subdoelstellingen met betrekking tot het curriculum voor 2022 (en 2023) zijn:

1. Het huidige **curriculum is geëvalueerd** en waar het quick wins betreft bijgesteld.
2. Er is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om het **rooster minder complex** te maken en eventuele quick wins zijn doorgevoerd.
3. De **voorbereidingstijd** in verhouding tot het contactonderwijs is geëvalueerd en heeft waar mogelijk tot aanpassingen geleid.
4. De (structuur voor) doorontwikkeling van het huidige curriculum is geborgd/de samenstelling van de **curriculumcommissie** is vastgesteld.
5. De **differentiatie wetenschappelijk onderzoek** is een samenwerkingsproject tussen de sectie Research, het Academisch Huisartsennetwerk (AHNA) en de Huisartsopleiding
6. De **stage wetenschappelijk onderzoek** in jaar 2 wordt door de sectie Research beter onder de aandacht van aios gebracht.

2.2.2. RESULTATEN

Curriculumcommissie

Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs en toezien dat -waar nodig- onderwijs gereviseerd of nieuw ontwikkeld wordt, is een verantwoordelijkheid van onze curriculumcommissie. Nu volledige invoering van het nieuwe curriculum is bereikt, kon in 2022 de overgang worden gemaakt naar een minder intensieve werkwijze die past bij regulier onderhoud c.q. actualisatie van het curriculum. Hiervoor is de samenstelling en taakomschrijving van de curriculumcommissie bijgesteld, deze nieuwe werkwijze is inmiddels succesvol geïmplementeerd.

Onderwijsevaluaties

We hebben een meer systematische werkwijze voor het evalueren van onderwijsmodules ontwikkeld. Voor ieder cohort wordt nu jaarlijks in een schema vastgelegd welke onderwijsmodules het komende jaar worden geëvalueerd. De uitkomsten worden gedeeld met de curriculumcommissie (voor bijstelling van het onderwijs waar nodig), de teamleiders van de 3 onderwijsjaren (om zicht te houden op de inzet en workload van docenten) en het Onderwijskundig Team (ter beoordeling of aanpassingen in deskundigheidsbevorderingsactiviteiten nodig zijn).

Complexiteit roosters & verhouding voorbereidingstijd en contactonderwijs

Bij het opstellen van het jaarplan 2022-2023 zijn de uitkomsten van de NIVEL-enquête onder aios (die eind 2021 is afgenomen) en de eerste terugkoppeling n.a.v. de GEAR-audit (die begin 2022 heeft plaatsgevonden) als input gebruikt. Dit heeft onder andere geleid tot de doelstelling om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het rooster minder complex te maken. Dit onderzoek heeft inmiddels plaatsgevonden en de uitkomst hiervan is dat er weinig mogelijkheden/quick-wins zijn om dit te realiseren, de geleerde lessen hierin zullen wel betrokken worden bij het ontwerpen van het curriculum voor de gefuseerde opleiding. Een andere doelstelling die n.a.v. de NIVEL-enquête en GEAR-audit is opgenomen in ons jaarplan betreft het evalueren van de voorbereidingstijd in verhouding tot het contactonderwijs. Onder begeleiding van het Onderwijskundig Team hebben zijn er in 2022 enkele werksessies geweest die specifiek hierop waren gericht, in het eerste kwartaal van 2023 zal worden bekeken of alle aanpassingen zijn gerealiseerd.

Differentiatie wetenschappelijk onderzoek

In 2022 is de lokale Differentiatie Wetenschappelijk onderzoek “De Academische Proeftuin Huisartsgeneeskunde” ontwikkeld die vanaf september 2023 als pilot van start zal gaan. Docenten en onderzoekers gaan aios begeleiden om vanuit een eigen onderzoeksvraag zelf een onderzoek op te zetten en uit te voeren.

Overige resultaten

We hebben het verbeterplan in jaar 3 gereviseerd zodat het beter aansluit bij de leerbehoefte van aios. De informatievoorziening is aangepast (beknopter en overzichtelijker) en het document is gelijk geschikt voor accreditatie (waarmee het verslag komt te vervallen). Het eindproduct van het verbeterplan is nu een presentatie tijdens een symposium. Het Aios-Co model wordt aangepast omdat het coschap huisartsgeneeskunde van 5 naar 9 weken gaat per mei 2023. Hiervoor zijn in 2022 de verschillende scenario's uitgewerkt en gecommuniceerd naar opleiders via de plenaire sessies tijdens een Paralleldag en in de nieuwsbrief aan opleiders. De eerste opleiders en aios die vanaf mei 2023 gaan starten met het 9-weken durende coschap worden hiervoor in februari 2023 benaderd.

2.3. Innovatie

De huisartsenzorg innoveert in een razendsnel tempo. Een aantal ontwikkelingen hebben we (vooruitlopend op de ontwikkeling van het curriculum voor de gefuseerde opleiding) in 2022 al in ons huidige curriculum geïntegreerd. Naast het aan het curriculum toevoegen van (ver)nieuw(d) onderwijs hebben we in 2022 ook een aantal stappen gezet in het vernieuwen/innoveren van onze werkprocessen.

2.3.1. DOELSTELLINGEN

Voor 2022 (en 2023) hebben we de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

1. Het landelijk ontwikkelde onderwijs t.a.v. **duurzaamheid** is geïmplementeerd.
2. De plek voor het gedachtegoed in het curriculum m.b.t. **brede gezondheidszorg concepten** (zoals krachtige basiszorg en positieve gezondheidszorg) is verder verkend.
3. Het onderwerp **digitale consultvoering** is toegevoegd aan het curriculum voor aios en de mogelijkheden voor het toevoegen van onderwijs over **digitaal (multidisciplinair) overleg** zijn onderzocht.
4. Het **praktijkmanagementonderwijs** heeft een sterkere positie in ons curriculum gekregen
5. De mogelijkheden tot het verzorgen van **discipline overstijgend onderwijs** zijn verder onderzocht en waar mogelijk geïmplementeerd.
6. We hebben een sterke en goed geïntegreerde Onderzoeksgroep van Onderwijs en Opleiding (OVO) die **onderzoek** doet naar innovaties binnen de Huisartsopleiding.
7. De pilot voor het gebruik van de **koppeltool in het stagejaar** is succesvol afgerond.
8. De **planningstool** die in ontwikkeling is voor de roostering van het onderwijs wordt verder ontwikkeld
9. We hebben de kansen en bedreigingen m.b.t. het geven **van onlineonderwijs** in kaart gebracht en waar nog relevant vóór de fusie het onderwijs hierop aangepast.

2.3.2. RESULTATEN

Duurzaamheidsonderwijs

Door meerdere docenten wordt een bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van landelijk onderwijs t.a.v. duurzaamheid. Om dit onderwijs in 2023 aan aios te kunnen aanbieden is reeds een start gemaakt met het implementatieplan, zo is er ruimte gecreëerd in de roosters en kan het ontwikkelde onderwijs gepilot worden in het keuzeonderwijs.

Onderwijs t.a.v. brede gezondheidszorg concepten

Aios in jaar 1 kennis met brede gezondheidszorgconcepten en ook in het onderwijs over SOLK wordt dit thema verder verkend. In jaar 3 is dit jaar een keuzemodule ontwikkeld die gegeven wordt door twee docenten die hierin getraind zijn en hun kennis ook delen met andere docenten. Het formuleren van een geïntegreerde visie op de plek van deze concepten in het curriculum wordt opgepakt bij het ontwikkelen van het LOKOP voor de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding.

Praktijkmanagementonderwijs

In 2022 is de pilot m.b.t. het inkopen van twee dagen PROclass (praktijkmanagement) onderwijs meerdere malen geëvalueerd en het onderwijs is aan de hand van de uitkomsten hiervan bijgesteld en geborgd binnen het curriculum. Ook verloopt de integratie van dit onderwijs met Medisch Leiderschap naar wens, zo zijn er bijvoorbeeld twee bijeenkomsten over leiderschap die niet goed geëvalueerd zijn, vervangen door een workshop waar jonge, enthousiaste praktijkhouders in gesprek gaan met aios.

Discipline overstijgend onderwijs (DOO)

Het is helaas na de Coronaperiode nog niet gelukt om samenwerking zoals deze bestond (twee keer per jaar DOO voor aios uit jaar 3 met aios interne geneeskunde) weer op te pakken. De oorzaak hiervan is dat gelijktijdige roostering van het onderwijs erg lastig blijkt te zijn, het is dus ook de vraag of deze doelstelling in 2023 wel gerealiseerd kan worden.

Onderzoek naar innovaties

Met het motto 'Leren over leren in het huisartsgeneeskundig opleidingscontinuüm' richt de groep Onderzoek van Onderwijs & Opleiden zich op wetenschappelijk onderwijskundig onderzoek naar het onderwijs en opleiden van huisartsen. De opdracht is het doen van onderwijskundig onderzoek naar innovaties die aansluiten bij de ontwikkelingen in de huisartsgeneeskunde en de ambities van de huisartsopleidingen in Nederland, en die van Amsterdam UMC in het bijzonder. Ook in 2022 was de groep een inspiratie en kennisbron opleiders/docenten en aios. De onderzoeksgroep produceerde in 2022 tien originele wetenschappelijke publicaties en vier opiniërende bijdragen in peer-reviewed tijdschriften. Eén van de promovendi, Chris Rietmeijer, verdedigde in 2022 zijn proefschrift. Naast de presentatie van onderzoeksbevindingen op internationale congressen, werden die ook gebruikt voor nascholingen van docenten en opleiders, en geïncorporeerd in het LOKOP en LOP. Verder werd vanuit de groep in 2022 de 'Amsterdam Methodology Club' opgericht, een initiatief om onderzoek van onderwijsgroepen van Amsterdam UMC bijeen te brengen. In een landelijke samenwerking met onderzoeksgroepen van de andere Nederlandse huisartsopleidingen werd gewerkt aan het opstellen van een nationale agenda voor 'Onderzoek naar leren en opleiden in de huisartsgeneeskunde', met als doel meer impact te creëren door landelijke samenwerking.

Vernieuwde werkprocessen

De planningstool voor de roostering van het instituutsonderwijs is in 2022 verder doorontwikkeld, de laatste versie is eind december geëvalueerd en op basis van de uitkomsten van deze evaluatie worden begin 2023 nog een aantal verbeteringen doorgevoerd. Het plan was om halverwege 2022 te starten met een pilot voor het gebruik van de koppeltool (MatchMaker) in het stagejaar (deze koppeltool is al eerder succesvol in gebruik genomen in de huisartsstages). Omdat de benodigde aanpassingen in Family niet op tijd zijn doorgevoerd zal deze pilot echter pas in 2023 opgestart worden, de andere voorbereidingen hiervoor zijn al wel getroffen.

2.4. Toegankelijkheid & Inclusiviteit

We willen als Huisartsopleiding eraan bijdragen dat de huisartsenzorg voor iedereen toegankelijk is en blijft. Omdat er (binnen ons opleidingsgebied) momenteel met name een tekort is aan huisartsen in de Kop van Noord-Holland en de Flevopolder richten we ons in 2022 en 2023 op deze regio's. Ten aanzien van de toegankelijkheid van de huisartsenzorg is ook diversiteit en inclusiviteit een

belangrijk aspect waarin de Huisartsopleiding een verantwoordelijkheid heeft. We hebben in 2022 meerdere activiteiten ondernomen die bijdragen aan een inclusief opleidings- én werkklimaat. Een ander thema waar we in 2022 aandacht aan hebben besteed is het veilige werk- en opleidingsklimaat.

2.4.1. DOELSTELLINGEN

Voor 2022 (en 2023) hebben we de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

1. De pilot m.b.t. het opleiden van aios in de **Kop van Noord-Holland** is afgerond en er is inzichtelijk gemaakt wat deze pilot heeft opgeleverd.
2. We hebben verkend welke mogelijkheden er zijn om vanuit de Huisartsopleiding bij te dragen aan het aantrekkelijker maken van het werken in de **Flevopolder**.
3. De Onderzoeksgroep van Onderwijs en Opleiding heeft n.a.v. het onderzoek naar de ontwikkeling en implementatie van een **innovatie voor een inclusieve huisartsopleiding** een advies uitgebracht over de te implementeren interventies.
4. De door ons **geselecteerde interventies** t.b.v. een inclusievere opleiding zijn geïmplementeerd.
5. Medewerkers en aios weten waar zij een **onveilige werk- of opleidingssituatie** kunnen melden.
6. Het thema **veiligheid** op de werkvloer en in de opleiding wordt regelmatig onder de aandacht gebracht bij medewerkers en aios.

2.4.2. RESULTATEN

Regionaal opleiden

Samen met de Huisartsopleiding van het VUmc en de Huisartsen Kring Noord-Holland kijken we wat we vanuit de Huisartsopleidingen kunnen doen aan het nijpende huisartsentekort in de Kop van Noord-Holland. We doen dit door (samen met de opleiders) aios kennis te laten maken met de regio en de opleidingscapaciteit uit te breiden, met het idee dat meer aios na de opleiding zich in de Kop van Noord-Holland zullen vestigen. Dit project bestaat uit drie deelprojecten, namelijk:

1. Het ontwikkelen van regionale scholingsinitiatieven;
2. Het vergroten en goed benutten opleidingscapaciteit van huisartspraktijken;
3. Het vergroten en goed benutten opleidingscapaciteit van tweedelijns stages.

Het eerste deelproject is grotendeels afgerond, tweejaarlijks wordt een scholing driedaagse 'Razende Bol' georganiseerd, dit deelproject zal begin 2023 met alle betrokken partijen worden geëvalueerd. Het tweede deelproject is ook gestart, meer opleidingsplekken zijn gevuld met derdejaars aios maar dit vraagt in een aantal gevallen nog wel om extra aandacht/begeleiding (in het geval van startende opleiders). Het derde deelproject is nog niet gestart, dit staat op de planning voor 2023.

Een andere doelstelling uit ons jaarplan 2022-2023 is om te verkennen welke mogelijkheden er zijn om vanuit de Huisartsopleiding bij te dragen aan het aantrekkelijker maken van het werken in de Flevopolder, hierover zijn nog geen gesprekken gevoerd, hopelijk lukt dat in 2023.

Terugblik - Razende Bol scholingsdagen op 2,3 en 4 november

In november heeft de 3-daagse scholing 'de Razende Bol' in de Kop van Noord-Holland voor de tweede keer plaatsgevonden. Alle eerste- en derdejaars aios die momenteel in de Kop werken waren uitgenodigd om deze scholing te volgen. De Razende Bol dagen werden voor de derde keer georganiseerd. Het heeft tot doel aios kennis te laten maken met de mooie kanten van de Kop van Noord-Holland, de inwoners, de natuur, de huisartspraktijken en de mogelijkheden die er zijn om als huisarts te wonen en werken. Dit keer was het onderwerp van de 3-daagse 'de toekomstbestendige praktijk'.



Diversiteit & Inclusie

De Onderzoeksgroep van Onderwijs & Opleiden en de werkgroep Diversiteit hebben in 2022 n.a.v. het onderzoek naar de ontwikkeling en implementatie van een innovatie voor een inclusieve Huisartsopleiding een advies uitgebracht over drie te implementeren interventies om tot een inclusiever opleidingsklimaat te komen. De eerste interventie is een programma voor deskundigheidsbevordering van staf en opleiders, en bestaat uit twee trainingen: de eerste training (Bias-training) is nu door alle stafleden en een groot deel van de huisartsopleiders gevolgd. Vanaf het najaar van 2022 zijn we gestart met het uitrollen van de tweede training, dit is de Bystander-training. Voor 2023 staan nog twee andere interventies op het programma.

Veilig werken en opleiden

Om ervoor te zorgen dat medewerkers en aios weten waar zij een onveilige werk- of opleidingssituatie kunnen melden is in 2022 de informatie op de website en Canvas geactualiseerd. Ook is dit thema meerdere malen onder de aandacht gebracht in Stafoverleggen, tevens is dit onderwerp standaard opgenomen in de introductie voor aios (in alle drie de onderwijsjaren).

2.5. Kwaliteit & Transparantie

We streven als Huisartsopleiding naar continue aandacht voor kwaliteit en transparantie, in 2022 hebben we een aantal acties ondernomen om onze interne kwaliteitscyclus verder te verbeteren.

2.5.1. DOELSTELLINGEN

Voor 2022 (en 2023) hebben we de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

1. De door ons ontwikkelde **kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders** is vertaald in concrete werkprocessen en geborgd binnen ons kwaliteitssysteem.
2. **De kwaliteitscyclus voor stageopleiders** is beschreven en afgestemd met de kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders.
3. De **kwaliteitscyclus** waarbij docenten zich door aios laten evalueren (en de resultaten hiervan met hun teamleiders bespreken) is weer actief opgepakt.

4. Er is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om aios en opleiders meer te **betrekken bij de ontwikkeling van beleid/onderwijs** en een weloverwogen selectie hieruit is geïmplementeerd.
5. De reeds bestaande **communicatiekanalen** worden nadrukkelijker onder de aandacht gebracht bij aios en opleiders.
6. De **vindbaarheid van informatie**, beleid en werkprocessen voor aios en opleiders is -indien nodig- verbeterd (quick wins).

2.5.2. RESULTATEN

Kwaliteitscyclus

Om beter zicht te kunnen houden op onze kwaliteitscyclus hebben we het afgelopen jaar alle onderdelen hiervan (ingedeeld o.b.v. de GEAR domeinen) op papier gezet en per onderdeel omschreven (1) wat de procedure is, (2) wat de organisatorische structuur is en (3) welke middelen hierbij gebruikt worden. Dit heeft ook inzicht gegeven in welke onderdelen van ons kwaliteitssysteem nog om aandacht vragen. Met name t.a.v. de kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders en stageopleiders zijn stappen gezet. Deze cycli zijn nog concreter geworden met als doel om opleiders optimaal feedback en feedforward te kunnen geven om zo de kwaliteit verder te verbeteren. In aanvulling hierop gaven de uitkomsten van de NIVEL-enquête aanleiding om extra aandacht te besteden aan de kwaliteitscyclus m.b.t. docentenevaluaties. De afspraak is gemaakt dat docenten zich minstens twee keer per jaar laten evalueren door aios (en/of opleiders). De uitkomsten van de evaluaties worden gedeeld met de leidinggevenden en worden als input gebruikt voor het jaargesprek. In het tweede kwartaal van 2022 zijn nieuwe -digitale- evaluatieformulieren ontwikkeld t.b.v. de docentevaluaties, deze kunnen m.b.v. een QR-code gedeeld worden met aios en opleiders. Ook maakt deze nieuwe opzet het mogelijk om de uitkomsten gemakkelijker (zowel op individueel als geaggregeerd niveau) te vergelijken.

Communicatie en informatie

In 2022 is een start gemaakt met het controleren en actualiseren van alle informatie op Canvas en de website, dit dient in 2023 nog afgerond te worden en ook vraagt dit nog om een helder werkproces om ervoor te zorgen dat de informatie ook up-to-date blijft. Om de communicatie richting aios te verbeteren is in 2022 (in overleg met de lokale LOVAH) het idee ontstaan om een aios-nieuwsbrief te gaan versturen, de voorbereidingen hiervoor zijn inmiddels getroffen en het streven is om de eerste nieuwsbrief in het tweede kwartaal van 2023 te versturen.

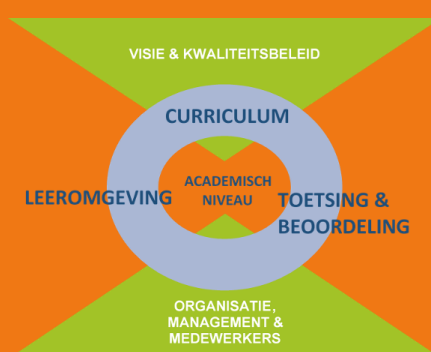
GEAR-audit en RGS visitatie

Begin 2022 heeft de GEAR (Gecombineerde Evaluatie- en AuditRonde) audit plaatsgevonden. Dit is het landelijk kwaliteitsinstrument van de acht huisartsopleidingen in Nederland waarmee zij werken aan de bevordering van de kwaliteit van de opleidingen en de onderlinge samenwerking.

In september 2022 verliep de erkenning van het opleidingsinstituut, om deze reden wordt de Huisartsopleiding begin 2023 gevisiteerd door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). Deze commissie toetst periodiek of opleidingen aan de regels voldoen, als opleidingsinstituten aan de gestelde eisen voldoen, dan worden zij als zodanig erkend door de RGS. De voorbereidingen voor deze visitatie zijn ook grotendeels getroffen in 2022.

Terugblik - GEAR audit op 25 en 26 januari

Begin dit jaar vond de GEAR audit plaats, het auditteam heeft gedurende deze twee dagen gesprekken gevoerd met aios, opleiders, docenten en leden van het MT. Als voorbereiding is door het instituut een zelfevaluatie uitgevoerd en een reflectieverslag opgesteld. De uitkomsten van de audit zijn door het MT bekeken en vervolgens is een onderscheid gemaakt tussen zaken die zoveel prioriteit hebben dat ze nog binnen de huidige opleiding/organisatie moeten worden opgepakt (deze punten zijn al grotendeels verwerkt in ons jaarplan 2022-2023) en adviezen die meegenomen kunnen worden in het fusieproject. Ook heeft aan het einde van 2022 (toen de GEAR audit op alle instituten was afgerond) een landelijke kwaliteitsbijeenkomst plaatsgevonden om te inventariseren welke punten op de landelijke verbeteragenda komen.



2.6. Activiteit- & Mensgericht werken

De coronatijd heeft nieuwe inzichten opgeleverd ten aanzien van de plek en het moment waarop het werk wordt uitgevoerd. Ook is het voor het werkplezier van belang dat werkzaamheden bij de juiste persoon zijn belegd (en aansluiten bij de talenten en behoeften van een medewerker). Om deze reden hebben we in 2022 ook aandacht besteed aan het activiteit- en mensgericht werken.

2.6.1. DOELSTELLINGEN

Voor 2022 (en 2023) hebben we de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

1. Het op afdelingsniveau ontwikkelde beleid m.b.t. **hybride werken** is vertaald naar de Huisartsopleiding waarbij het werk op de juiste plek en op het juiste moment kan worden uitgevoerd (maar er ook aandacht is voor teamvorming).
2. We kijken (met name bij nieuwe vacatures) kritisch of **werkzaamheden bij de juiste personen** zijn belegd.

2.6.2. RESULTATEN

In 2022 is op afdelingsniveau het beleid m.b.t. hybride werken vastgesteld, in aanvulling hierop zijn er voor de medewerkers van de Huisartsopleiding enkele aanvullende afspraken gemaakt en verder worden de individuele afspraken nu standaard besproken en geëvalueerd in het jaargesprek tussen medewerker en leidinggevende. Ook is eind 2022 de afdeling (met het oog op de fusie/verhuizing van de andere secties binnen de afdeling Huisartsgeneeskunde) opnieuw ingericht om het hybride- en flexibel werken op locatie beter te ondersteunen. Na de coronaperiode vroeg ook het weer terugkeren naar de werkvloer en het weer opbouwen van het teamgevoel en het werkplezier om aandacht, hier is door de teamleiders van de verschillende teams veel tijd en aandacht aan besteed en er zijn verschillende initiatieven opgezet en activiteiten georganiseerd (met als hoogtepunt het

kerstfeest wat eindelijk weer fysiek kon plaatsvinden). Ook hebben we in 2022 weer een aantal fijne nieuwe collega's mogen verwelkomen, een belangrijk resultaat hiervan is bijvoorbeeld dat het HAO-team weer op volle sterkte is en met veel plezier aan het werk is.

Terugblik - Kerstfeest 16 december

Op 16 december kon eindelijk weer ons jaarlijkse kerstfeest plaatsvinden. Met als dresscode 'Glitter, Sparkle, Twinkle and Shine!' sloten we gezamenlijk 2022 af.



3. Vooruitblik 2023

In 2023 zetten we verdere stappen in het realiseren van één Amsterdamse Huisartsopleiding (vooralsnog op twee locaties). Een aantal belangrijke mijlpalen hierin zijn:

- Het vaststellen van het definitieve LOKOP;
- Het ontwikkelen van een gezamenlijk curriculum voor zowel aios als opleiders en het maken van een plan van aanpak voor de transitiefase (incl. de benodigde deskundigheidsbevordering voor stafleden);
- Het vaststellen van de organisatiestructuur van de gefuseerde organisatie en het opstellen van een reorganisatieplan (incl. het specificeren van het functiehuis);
- Het opzetten van een gezamenlijke ICT-infrastructuur;
- Het ontwikkelen van een gezamenlijk kwaliteitssysteem en het toewerken naar een geharmoniseerde kwaliteitscyclus voor (stage)opleiders;
- Het maken van een (logistiek) plan om in 2024 één opleiding vanuit twee locaties te verzorgen;
- Het harmoniseren van regelgeving, beleid en (ondersteunende) werkprocessen;
- Het ontwikkelen van een plan van aanpak voor de gezamenlijke selectie (en plaatsing) van aios.

In mei zal de stand van zaken worden opgemaakt en zal de stuurgroep besluiten op welk moment in 2024 en op welke wijze (organisatorisch en/of inhoudelijk) de fusie gerealiseerd zal worden. Omdat het moment tot de daadwerkelijke fusie steeds dichterbij komt wordt de communicatie richting alle belanghebbenden (staf, aios, (stage)opleiders en andere externe partners) ook steeds belangrijk, ook dit is dus een belangrijk aandachtspunt voor 2023.

Ondanks dat 2023 dus grotendeels in het teken zal staan van het fusietraject blijven de doelstellingen die we hebben geformuleerd in ons jaarplan voor 2022 en 2023 van kracht, we blijven ons inzetten om (voor zover dit nog niet is gerealiseerd) de benodigde verbeteringen in onze huidige organisatie/opleiding door te voeren. Hierbij wordt wel steeds de transitie naar de nieuwe organisatie in het achterhoofd gehouden zodat wij ook in de voorbereiding op en na de realisatie van één Amsterdamse Huisartsopleiding nog de vruchten van deze activiteiten kunnen plukken.

Landelijk spelen tevens een tweetal zaken waar we ook lokaal prioriteit aan zullen moeten geven in 2023, namelijk:

- Er zijn meer huisartsen nodig en daarvoor moeten meer huisartsen worden opgeleid. Het Capaciteitsorgaan heeft geadviseerd om het aantal aios aanzienlijk te verhogen van 921 in 2023 naar 1190 in 2024. In de zomer van 2023 wordt hier een definitief besluit over genomen maar hierop vooruitlopend dient al in kaart te worden gebracht welke acties nodig zijn om de opleidingscapaciteit op het instituut indien nodig uit te kunnen breiden.
- Om de huidige en toekomstige opleidingscapaciteit te benutten dienen er meer nieuwe aios geworven te worden, zowel landelijk als lokaal vraagt dit om inspanning om - het belang en de aantrekkelijke kanten van- het huisartsenvak onder de aandacht brengen.

Er zijn een aantal ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het realiseren van onze doelstellingen in 2023, namelijk:

- De druk op onze begroting neemt in 2023 verder toe, onze begroting wordt onder andere krappere omdat er minder aios in opleiding zijn waarvoor we een vergoeding ontvangen en omdat de indexatie van de vergoeding per aios achterloopt op de huidige (hoge) inflatiecijfers. Dit maakt dat we steeds kritischer moeten kijken naar onze uitgaven en steeds vaker de keuze moeten maken om iets niet te doen omdat hier financieel geen

ruimte voor is. Ook zorgt dit ervoor dat er keuzes gemaakt moeten worden t.a.v. de docenteninzet en dat vacatures die ontstaan vanwege vertrekkende medewerkers niet automatisch opgevuld kunnen worden.

- De toenemende intensiviteit van het fusietraject zorgt ervoor dat we bij alle voorgenomen verbeteracties kritisch moeten kijken naar wat een geschikt moment is om dit op te pakken, er dient telkens een afweging te worden gemaakt tussen de urgentie en de benodigde (tijds)investering om zo te bepalen of deze acties nog opgepakt moeten worden binnen de huidige organisatie/opleiding of dat deze een plek moeten krijgen binnen het fusietraject. Ook zorgt dit voor een verhoogde werkdruk voor een groep medewerkers omdat er niet voor alle fusie-gerelateerde taken extra uren vrij te maken zijn. Ook brengt de fusie een bepaalde mate van onzekerheid met zich mee die voor sommige stafleden van invloed is op het werkplezier.
- Niet alleen de fusie en de begrotingskrapte hebben invloed op de personele capaciteit maar ook langdurig ziekteverzuim blijft in 2023 een punt van zorg. Tevens vertaalt het tekort aan huisartsen zich ook naar het invullen van vacatures voor huisartsdocenten omdat er steeds minder animo is voor deze vacatures.

Bijlage I. Concretisering doelstellingen jaarplan 2022-2023

#	Subdoelstelling	Resultaten/activiteiten	Periode	Verantwoordelijk	Betrokken	Project
Harmonisatie & Integratie						
1	Het nieuwe gezamenlijke lokale opleidingsplan is gereed tot op niveau van afzonderlijke onderdelen van het curriculum, implementatie is gepland en voorbereid	- Er is een lokaal opleidingsplan met daarin omschreven de: <ul style="list-style-type: none"> • Probleemstelling en behoeftepeiling • Leerbehoeften en -doelen • Concrete leerdoelen en onderwijskundige uitgangspunten • Inrichting van de opleiding • De onderdelen van het curriculum • Het toetsbeleid en -programma 	Q1 2022 t/m Q2 2023	Curriculumcoördinator	Deelprojectgroep LOKOP	Ja
2	De organisatiestructuur van de nieuwe opleiding is vormgegeven	- Er is een omschrijving van: <ul style="list-style-type: none"> • De organisatiestructuur (het organogram) • Het functiehuis/ de personele structuur • Het besturingsmodel • De taken en bevoegdheden in de aansturing van de organisatie 	Q3 2022 t/m Q2 2023	Hoofd	Deelprojectgroep Organisatiestructuur	Ja
3	Er is duidelijkheid over de huisvesting van de nieuwe opleiding	- Er is een plan voor de Huisvesting van de Huisartsopleiding(en) voor: <ul style="list-style-type: none"> • De korte termijn (tot 2024) • De lange termijn (vanaf 2024) 	Q1 2022 t/m Q4 2022	Hoofd	Deelprojectgroep Huisvesting Divisie Afdeling Huisvesting	Ja
4	We werken toe naar één team en identiteit	- Er is een structuur opgezet die het voor medewerkers mogelijk maakt om kennis te maken en mee te kijken met collega's die werkzaam zijn op de andere locatie - Er vindt jaarlijks een gezamenlijke Stafdag plaats - Er is een platform/structuur opgezet voor het uitwisselen van relevante informatie m.b.t. de fusie (SharePoint site en FusieFlits) - Bij het opstarten van nieuwe projecten wordt gekeken in hoeverre dit gezamenlijk kan worden opgepakt/ is er een sterke voorkeur voor het gezamenlijke aanpak - Vacatures worden afgestemd met de andere locatie en worden gedeeld met alle medewerkers - Bij vacatures voor MT-leden zit er ook altijd een medewerker van de andere locatie in de sollicitatiecommissie	Q2 2022 t/m Q3 2023	Hoofd	Adjunct-hoofd Teamleiders Deelprojectgroep Communicatie Stafdagen Commissie	Ja
Curriculum						

Jaarverslag 2022 - Huisartsopleiding AMC

5	Het huidige curriculum is geëvalueerd en waar het quick wins betreft bijgesteld	<p>- Het nieuwe curriculum (als geheel) is geëvalueerd , de uitkomsten zijn geanalyseerd en er is zicht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punten die bijgesteld dienen te worden in het huidige curriculum (incl. een plan van aanpak) • Punten die meegenomen dienen te worden bij het ontwerpen van het nieuwe lokale opleidingsplan en curriculum <p>- De onderwijsbeoordelingen (per module) zijn weer hervat</p> <p>- Het is voor aios duidelijker wat zij kunnen verwachten bij 'Aios in the lead' door hier (op Canvas) een helderder beeld van te schetsen</p> <p>- De Maas-Globaal 2.0 is in gebruik genomen</p> <p>- Het verbeterplan in jaar 3 is gereviseerd en sluit beter aan bij de leerbehoefte van aios</p> <p>- Er is een plan van aanpak voor het aanpassen van het Aios-Co model in 2023 i.v.m. de veranderingen die worden doorgevoerd in het coschap</p> <p>- Het om en om spreekuur is opnieuw bij opleiders en aios onder de aandacht gebracht (tijdens de OC/OC-op-maat)</p> <p>- De rol van opleiders en studiebegeleiders bij het formuleren van leerdoelen en opstellen van een plan van aanpak hierop is opnieuw onder de aandacht gebracht (in het HAO-onderwijs en tijdens staftrainingen)</p>	Q1 2022 t/m Q2 2023	Curriculumcoördinator	Kwaliteitscoördinator Evaluatieteam Curriculumcommissie Onderwijskundig Team Teamleiders Docenten	Ja
6	Er is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om het rooster minder complex te maken en eventuele quick wins zijn doorgevoerd	<p>- Eventuele quick wins om het huidige rooster minder complex te maken zijn geïnventariseerd en waar mogelijk geïmplementeerd</p> <p>- Er is in kaart gebracht welke factoren het rooster complex maken zodat dit meegenomen kan worden in de ontwikkeling van het lokale opleidingsplan voor de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding</p>	Q2 2022 t/m Q4 2022	Adjunct-hoofd	Teamleiders Curriculumcoördinator Planners	Nee
7	De voorbereidingstijd in verhouding tot het contactonderwijs is geëvalueerd en heeft waar mogelijk tot aanpassingen geleid	<p>- Er is onderzocht wat docenten nodig hebben om aios aan te spreken op voorbereiding</p> <p>- In samenwerking tussen docenten en het Onderwijskundig Team is het eigen onderwijs gescand op de verhouding tussen voorbereidingstijd en de duur van het contactonderwijs en zijn aanpassingen in de voorbereiding doorgevoerd</p>	Q2 2022 t/m Q4 2022	Curriculumcoördinator	Kwaliteitscoördinator Evaluatieteam Curriculumcommissie Onderwijskundig Team Teamleiders Docenten	Nee
8	De (structuur voor) doorontwikkeling van het huidige curriculum is	<p>- De structuur van de curriculumcommissie is vastgesteld</p> <p>- De werkwijze van de curriculumcommissie is vastgesteld zodat er regie wordt gehouden op alle initiatieven voor</p>	Q1 t/m Q2 2022	Curriculumcoördinator	Curriculumcommissie Onderwijskundig Team Teamleiders	Nee

Jaarverslag 2022 - Huisartsopleiding AMC

	geborgd/de samenstelling van de curriculumcommissie is vastgesteld	bijstellingen en er sprake is van besluitvorming vanuit het (samenhangend) geheel - Er zijn duidelijke kaders voor de inzet van gastdocenten in het curriculum				
9	De differentiatie wetenschappelijk onderzoek is een samenwerkingsproject tussen de sectie Research, het Academisch Huisartsennetwerk (AHNA) en de Huisartsopleiding	- Er is een project opgestart (incl. projectplan) met de sectie Research en het Academisch Huisartsennetwerk t.b.v. de differentiatie wetenschappelijk onderzoek - Er is een vast aanspreekpunt voor deze differentiatie	Q2 2022 t/m Q4 2022	Hoofd	Programmahouder EBM Sectie AHNA Sectie Research	Ja
10	De stage wetenschappelijk onderzoek in jaar 2 wordt door de sectie Research beter onder de aandacht van aios gebracht	- De behoefte aan aanbod voor wetenschappelijk onderzoek is gepeild onder aios - De informatie over de stage wetenschappelijk onderzoek in jaar 2 is geüpdatet en met aios gedeeld	Q2 2022 t/m Q3 2022	Hoofd	Programmahouder EBM Teamleider jaar 2	Nee
Innovatie						
11	Het landelijk ontwikkelde onderwijs t.a.v. duurzaamheid is geïmplementeerd	- Er is door ons een bijdrage geleverd aan het landelijk ontwikkelde onderwijs t.a.v. duurzaamheid - Er is een plan gemaakt voor de implementatie van dit onderwijs in ons lokale curriculum	Q4 2022 t/m Q4 2023	Curriculumcoördinator	Landelijke projectgroep Specifieke docenten Curriculumcommissie	Ja
12	De plek voor het gedachtegoed in het curriculum m.b.t. brede gezondheidszorg concepten (zoals krachtige basiszorg en positieve gezondheidszorg) is verder verkend	- Twee docenten hebben een (train-de-trainer) opleiding gevolgd met betrekking tot positieve gezondheid - Er is een keuzevak ontwikkeld m.b.t. brede gezondheidszorg concepten - Er is een visie ontwikkeld op het integreren van onderwijs over brede gezondheidszorg concepten in het nieuwe curriculum	Q2 2022 t/m Q3 2022	Curriculumcoördinator	Specifieke docenten Curriculumcommissie	Nee
13	Het onderwerp digitale consultvoering is toegevoegd aan het curriculum voor aios en de mogelijkheden tot het toevoegen van onderwijs over digitaal (multidisciplinair) overleg zijn onderzocht	- De plaats, omvang en inbedding van digitale consultvoering in het curriculum is vastgesteld - Het onderwijs m.b.t. digitale consultvoering is geïmplementeerd en geëvalueerd	Q3 2022 t/m Q1 2023	Curriculumcoördinator	Specifieke docenten Curriculumcommissie	Nee
14	Het praktijkmanagement onderwijs heeft een sterkere	- De pilot m.b.t. het inkopen van twee dagen PROclass onderwijs is geëvalueerd en wanneer nodig uitgebreid	Q2 2022 t/m Q4 2022	Curriculumcoördinator	Specifieke docenten Curriculumcommissie	Nee

Jaarverslag 2022 - Huisartsopleiding AMC

	positie in ons curriculum gekregen	- Het aanbieden van PROclass onderwijs is geborgd in het curriculum				
15	De mogelijkheden tot het verzorgen van discipline overstijgend onderwijs zijn onderzocht en waar mogelijk geïmplementeerd	- De mogelijkheden tot het organiseren van/aansluiten bij discipline overstijgend onderwijs binnen Amsterdam UMC zijn verkend en waar mogelijk is er een plan van aanpak ontwikkeld om dit onderwijs te integreren in het curriculum - Er is een visie ontwikkeld op het integreren van discipline overstijgend onderwijs in het nieuwe LOKOP/curriculum	Q3 2022 t/m Q1 2023	Curriculumcoördinator	Specifieke docenten Curriculumcommissie	Nee
16	We hebben een sterke en goed geïntegreerde OvO die onderzoek doet naar innovaties	- Er heeft een bijeenkomst plaatsgevonden waar de mogelijkheden om de uitwisseling/kruisbestuiving tussen de onderzoeksgroep en het onderwijs te bevorderen zijn onderzocht en er is een plan van aanpak opgesteld om enkele van deze ideeën in uitvoering te brengen - Er is een start gemaakt met de implementatie	Q2 2022 t/m Q2 2023	Hoofd	Onderzoeksgroep van Onderwijs en Onderzoek	Nee
17	De pilot voor het gebruik van de koppeltool in het stagejaar is succesvol afgerond	- De pilot voor het gebruik van de koppeltool in het stagejaar is afgerond - De pilot voor het gebruik van de koppeltool in het stagejaar is geëvalueerd (resulteert dit inderdaad in een minder arbeidsintensief werkproces en meer regie voor aios in de keuze van een opleidingsplek)	Q3 2022 t/m Q1 2023	Teamleider jaar 2	Landelijke projectgroep Stageplanner	Ja
18	De planningstool die in ontwikkeling is voor de roostering van het onderwijs wordt verder ontwikkeld	- De planningstool is op zo'n manier verder ontwikkeld dat deze volledig in de roosterbehoefte voldoet en zorgt voor een minder arbeidsintensief en foutgevoelig werkproces	Q1 2022 t/m Q4 2023	Adjunct-hoofd	Planners Teamleiders	Ja
19	We hebben de kansen en bedreigingen m.b.t. het geven van onlineonderwijs in kaart gebracht en waar nog relevant vóór de fusie het onderwijs hierop aangepast	- Er is in kaart gebracht welke voorwaardelijkheden er zijn m.b.t. het geven van onlineonderwijs (aan aios en opleiders) - De kansen en bedreigingen t.a.v. het geven van onlineonderwijs zijn onderzocht - Er is een plan van aanpak voor het integreren van onlineonderwijs in het curriculum	Q3 2022 t/m Q2 2023	Curriculumcoördinator	Onderwijskundig Team HAO-team	Nee
Toegankelijkheid & Inclusiviteit						
20	De pilot m.b.t. het opleiden van aios in de Kop van Noord-Holland is afgerond en er is inzichtelijk gemaakt wat deze pilot heeft opgeleverd	- Organiseren jaarlijkse scholings 3-daagse 'de Razende Bol' (kennismaking en verbinding met regio en mede-aios) is vast aanbod, gefaciliteerd door HKN. - Inhoudelijke scholing (bijv. 4-jaarlijks), georganiseerd voor en door aios, opleiders en andere zorgprofessionals	Q1 2022 t/m Q3 2023	Teamleider HAO-team	Hoofd Teamleider jaar 2 Projectgroep Regionaal opleiden (ook VUmc, opleiders en HKN)	Ja

Jaarverslag 2022 - Huisartsopleiding AMC

		<ul style="list-style-type: none"> - Er is een concreet plan op het gebied van opleiders onderwijs in de regio - Opleidingsplekken worden gevuld met bij voorkeur 3e jaars aios - Aios zijn goed geïnformeerd en specifieke aanvraag voor Kop van NH is gegroeid - Nieuwe stageplaatsen in de Kop van Noord-Holland - Aios zijn geïnformeerd en bij getoonde interesse doen we ons best de aios op deze stageplaatsen te koppelen 				
21	We hebben verkend welke mogelijkheden er zijn om vanuit de Huisartsopleiding bij te dragen aan het aantrekkelijker maken van het werken in de Flevopolder	<ul style="list-style-type: none"> - De mogelijkheden zijn geëxploreerd - Actiepunten zijn geformuleerd - Project/werkgroep is ingesteld - Aan de hand van de ervaringen in de Kop van Noord-Holland is, in overleg met de betrokken partijen, een plan gemaakt om opgeleid te worden in de Flevopolder aantrekkelijker te maken 	Q3 2022 t/m Q3 2023	Teamleider HAO-team	Hoofd	Ja
22	De OvO heeft n.a.v. het onderzoek naar de ontwikkeling en implementatie van een innovatie voor een inclusieve huisartsopleiding een advies uitgebracht over de te implementeren interventies	<ul style="list-style-type: none"> - Het onderzoek van de OvO is afgerond - De OvO heeft een advies uitgebracht t.a.v. de te implementeren interventies - Er zijn na aanleiding van het onderzoek van de OvO een aantal interventies geselecteerd t.b.v. een inclusievere opleiding - Er is een pilot/project gestart voor het implementeren van deze interventies 	Q1 t/m Q2 2022	Hoofd	Onderzoeksgroep	Ja
23	De door ons geselecteerde interventies t.b.v. een inclusievere opleiding zijn geïmplementeerd		Q3 2022 t/m Q4 2023	Curriculumcoördinator	Onderzoeksgroep Werkgroep diversiteit Curriculumcommissie Onderwijskundig Team Teamleiders	Ja
24	Medewerkers en aios weten waar zij een onveilige werk- of opleidingssituatie kunnen melden	<ul style="list-style-type: none"> - De informatie over het melden van een onveilige situatie op Canvas en de website is gecontroleerd op actualiteit 	Q1 t/m Q4 2022	Adjunct-hoofd	Teamleiders Docenten	Nee
25	Het thema veiligheid wordt regelmatig onder de aandacht gebracht bij medewerkers en aios	<ul style="list-style-type: none"> - Het onderwerp veiligheid is minimaal twee keer geagendeerd voor het Stafoverleg/teamoverleg - Het onderwerp veiligheid is minimaal twee keer geagendeerd voor onderwijsbijeenkomsten voor aios 	Q1 t/m Q4 2022	Adjunct-hoofd Curriculumcoördinator	Teamleiders Docenten Curriculumcommissie	Nee
Kwaliteit & Transparantie						

Jaarverslag 2022 - Huisartsopleiding AMC

26	De door ons ontwikkelde kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders is vertaald in concrete werkprocessen en geborgd binnen ons kwaliteitssysteem	<ul style="list-style-type: none"> - De kwaliteitscyclus voor opleiders is geïntegreerd in het kwaliteitssysteem van de Huisartsopleiding - Er is onderzocht waarom de ontwikkelde kwaliteitsinstrumenten nog niet structureel gebruikt worden en er is een plan ontwikkeld om dit te verbeteren 	Q2 2022 t/m Q4 2023	Teamleider HAO-team	HAO-team Kwaliteitscoördinator	Ja
27	De kwaliteitscyclus voor stageopleiders is beschreven en afgestemd met de kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders	- De vanuit de RGS verplichte tweejarige kwaliteitscyclus voor externe stages is ontwikkeld i.o.m. de kwaliteitscoördinator en afgestemd met de teamleider HAO-team. Integratie van de kwaliteitscyclus volgt hier aansluitend op.	Q2 2022 t/m Q4 2022	Teamleider jaar 2	Stagekwaliteitscommissie Teamleider HAO-team Kwaliteitscoördinator	Nee
28	De kwaliteitscyclus waarbij docenten zich door aios laten evalueren (en de resultaten hiervan met hun teamleiders bespreken) is weer actief opgepakt	<ul style="list-style-type: none"> - De uitkomsten van het NIVEL-onderzoek zijn verder geduid door gesprekken met aios en docenten hierover te voeren - De kwaliteitscyclus waarbij docenten zich door aios laten evalueren en de resultaten hiervan met hun teamleiders bespreken (in ieder geval in de jaargesprekken) is weer actief opgepakt 	Q1 2022 t/m Q4 2022	Kwaliteitscoördinator	Teamleiders Onderwijskundig Team	Nee
29	Er is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om aios en opleiders meer te betrekken bij de ontwikkeling van beleid/onderwijs en een weloverwogen selectie hieruit is geïmplementeerd	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn gesprekken geweest met aios en opleiders om hiertoe ideeën te genereren - Het idee om een nieuwsbrief voor aios te initiëren is onderzocht op (vermoede) effectiviteit en haalbaarheid - Een deel van deze ideeën zijn geïmplementeerd 	Q2 2022 t/m Q1 2023	Kwaliteitscoördinator	Teamleiders Curriculumcoördinator	Nee
30	De reeds bestaande communicatiekanalen worden nadrukkelijker onder de aandacht gebracht bij aios en opleiders	<ul style="list-style-type: none"> - Bekendheid notulen aios-overleggen is vergroot, aios weten bij wie ze kunnen reageren, TL's en docenten praten aios bij over keuzes t.a.v. aanpassingen in het onderwijs, relevante ontwikkelingen voor opleiders worden gecommuniceerd in de opleidersnieuwsbrief - Vooruitlopend op het Alumnibeleid dat ontwikkeld dient te worden in het fusieproject is er een plan van aanpak van hoe we tot die tijd het contact met alumni niet verliezen 	Q3 2022 t/m Q2 2023	Kwaliteitscoördinator	Teamleiders Curriculumcoördinator	Nee
31	De vindbaarheid van informatie, beleid en werkprocessen voor aios en opleiders is -indien nodig- verbeterd (quick wins)	<ul style="list-style-type: none"> - De Wegwijzer op Canvas is gecontroleerd op actualiteit en waar nodig bijgewerkt - De informatie op de website is gecontroleerd op actualiteit en waar nodig bijgewerkt - Er zijn duidelijke afspraken gemaakt met het secretariaat m.b.t. documenten- en versiebeheer 	Q1 2022 t/m Q2 2023	Adjunct-hoofd	Secretariaat	Nee

Jaarverslag 2022 - Huisartsopleiding AMC

		- In het bijzonder de informatie over de procedure bij ontkoppelingen is geactualiseerd				
Activiteit- & Mensgericht werken						
32	Het op afdelingsniveau ontwikkelde beleid m.b.t. hybride werken is vertaald naar de Huisartsopleiding waarbij het werk op de juiste plek en op het juiste moment kan worden uitgevoerd (maar er ook aandacht is voor teamvorming)	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn duidelijke afspraken gemaakt m.b.t. hybride werken - Medewerkers voelen zich zowel thuis als op locatie voldoende gefaciliteerd in het hybride werken - Teamleiders hebben geïnventariseerd wat er nodig is om het teamgevoel te behouden 	Q1 2022 t/m Q4 2023	Adjunct hoofd	Projectgroep afdeling Teamleiders	Ja
33	We kijken kritisch of werkzaamheden bij de juiste personen zijn belegd	<ul style="list-style-type: none"> - Er is samen met het secretariaat kritisch gekeken naar welke taken van MT-leden/docenten eventueel door ondersteuners overgenomen kunnen worden - Bij alle nieuwe vacatures is kritisch gekeken in hoeverre de werkzaamheden aansluiten bij het gevraagde profiel/niveau - In alle jaargesprekken is besproken in hoeverre werkzaamheden bij de juiste persoon zijn belegd 	Q1 t/m Q4 2022	Adjunct-hoofd	Teamleiders	Nee
		<ul style="list-style-type: none"> - Er is een medewerkerstevredenheid onderzoek uitgevoerd waarin ook is gevraagd in hoeverre medewerkers vinden dat hun werkzaamheden aansluiten bij hun talenten, capaciteiten en behoeften 	Q3 2022	Kwaliteitscoördinator	Adjunct-hoofd	Nee