

De Huisartsopleiding van het AMC leidt op tot toegewijde huisartsen, die in hun diversiteit, de zorg voor patiënten in de volle breedte aankunnen en gaan voor kwaliteit; nu en in de toekomst!

Vanuit de visie dat een goede huisarts blijft werken aan wat hij wel én niet weet en kan, zetten wij *aios* in the lead met als resultaat een leven lang lerende huisarts.

De vier succesfactoren gaan ons daar bij helpen.

# MJB-plan 2017-2022

## *Aios in the lead*



### Succes Factoren

Solide curriculum én flexibiliteit/keuze



Coachen en inspireren

Ontwikkeling staf en opleiders

### 1. Leiderschap

- Ontwikkeling aios staat voorop
- Vonken, niet vinken
- Coachen en inspireren
- Persoonlijk leiderschap voor aios, staf en opleiders
- Iedereen is rolmodel

### 3. Management Staf en Opleiders

- Training staf in onderwijsvormen LOKOP en algemene didactische competenties (SF1, SF4)
- Training in stimuleren intrinsieke motivatie en opstellen IOP (coachen en inspireren) (SF1, SF2)
- Training voor opleiders en SBers om aios te begeleiden bij sterkte/zwakte analyse (assessment) (SF1)
- Men krijgt feedback op rolmoderschap (RoPAsDO/ Romat) (SF2)
- Training in dubbelrol coach en beoordelaar (SF3)
- Docenten, opleiders en/of aios volgen en geven waar mogelijk en relevant ,samen onderwijs (SF4)
- Ieder stafd lid krijgt de mogelijkheid om eigen wensen en leerbehoeften te onderzoeken (in relatie tot functie) (SF4)
- Staf wordt zoveel mogelijk ingezet op basis van expertise, talenten, affiniteit en wensen (SF4)

### 2. Strategie

- Upgrade VGB tot koersbepalend momenten in driehoek (SF1)
- In het LOKOP wordt expliciet gemaakt hoe keuzemogelijkheden worden ingebouwd. (SF1)
- Innovatieve onderwijsvormen worden ontwikkeld en uitgetoetst (SF1)
- Behoud van solide basis (SF1)
- Opleiders en docenten als rolmodel (SF2)
- Zorg voor goede vaardigheden in coachen en inspireren (SF2)
- Inspireer gedurende de gehele opleiding en start met intensieve introductieperiode (SF2)
- Versterk de opleidingsdriehoek aios - opleider- Sber (SF3)
- Beperk de hoeveelheid eisen tot de noodzakelijkste en handhaaf deze strikt en denk daarbij om privacy issues (SF3)
- Meer aandacht voor de kwaliteit van de training en begeleiding van opleiders (SF3)
- Er is balans tussen wensen staf, opleiders en instituut (SF4)
- Transparantie over wensen, verantwoordelijkheden en groeimogelijkheden (SF4)
- Continuïteit in scholing (SF4)
- Samen leren, samen doceren (SF4)

### 4. Management middelen

Er worden voldoende middelen vrijgemaakt voor:

- Implementatie LOKOP (SF1-SF3)
- Een intensieve introductieperiode voor aios (SF2)
- Individuele ontwikkelingstrajecten voor de staf en het is gespecificeerd wat het minimale deskundigheidsbudget is per persoon (SF4)

### 5. Management processen

- Implementatie LOKOP (SF1-SF3)
- Staf en Opleiders worden meegenomen in implementatie LOKOP (SF1-SF3)
- VGB's ingeroosterd op koersbepalende momenten (SF1)
- Invoering gezamenlijk VGB (SF3)
- Het rooster van staf en aios wordt aangepast om flexibiliteit en keuzevrijheid mogelijk te maken. (SF1)
- Jaarplanning deskundigheidsbevordering wordt aangepast op de benodigde competenties. (SF1)
- Paralleldagen worden in onderlinge samenhang gepland zodat er meer continuïteit ontstaat in het onderwijs (SF3)
- Overbodige regels afgeschaft (SF3)

### 7. Staf en Opleiders

- Staf ervaart ruimte om onderwijs op maat aan te kunnen bieden (SF1)
- Opleiders ervaren dat het onderwijs voor de aios aansluit bij de praktijk en bij de leerbehoefte van de aios (SF1)
- Staf voelt zich bekwaam in het coachen en inspireren van aios (SF2)
- Opleiders en docenten ervaren een gedegen onderwijsprogramma zonder overlappend onderwijs, dat hen ondersteunt in de begeleiding van hun aios (SF3)
- De opleider en SBers ervaren een teamgevoel in de begeleiding van de aios (SF3)
- Docenten en Opleiders ervaren ruimte en ondersteuning om hun ambities waar te maken (SF4)
- Docenten zijn didactisch onderlegd (SF4)
- Docenten en opleiders ervaren weinig regeldruk (F3)

### 6. Aios

- Aios vinden de Intensieve introductieperiode met hun eigen mission statement van toegevoegde waarde voor het uitzetten van hun koers (SF1)
- Aios ervaren het VGB als koersbepalend moment om inzicht te krijgen in krachten en hiaten en om het gewenste eindniveau te bereiken (SF1, SF3)
- Aios gebruiken (de keuzeruimte in het) instituutsonderwijs om hun leerbehoefte vanuit de praktijk te ondersteunen (SF1)

### 6. Aios –vervolg

- Aios zien hun docenten en opleiders als (positief) rolmodel (SF2)
- Aios ervaren hun docenten als inspirerend (SF2)
- Aios hebben 1x per jaar is een VGB waarin zowel de Sber als de opleider "live" aanwezig waren (en bij AIOtho promotor) (SF3)
- Aios voelen zich ondersteund en veilig binnen de driehoek (SF3)
- Aios ervaren autonomie en geen regeldruk (F3)

### 8. Maatschappij

- Afgestudeerde huisartsen zijn in staat het vak naar professionele normen uit te oefenen en geven "het leven lang leren" vorm (SF1-SF3)
- Er zijn voldoende huisartsen gespecialiseerd in beleid, onderzoek, onderwijs en andere kaderfuncties (SF1-SF3)
- Huisartsen nemen deel aan maatschappelijk debat (SF1-SF3)
- Wetenschappelijke publicaties op het gebied van onderwijs (o.a zelf regulerend leren) (SF1-SF3)

### 9. Bestuur en financiers

- Bovenstaande veranderingen worden budgetneutraal doorgevoerd (SBOH, AMC) (SF1-SF4)

Organisatie

Resultaat

Verbeteren en vernieuwen