

Jaarplan 2022-2023

Samen zorgen wij voor de
huisarts van morgen



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Context	4
2.1. Meerjarenbeleidsplan	4
2.2. Huisartsenzorg	4
2.3. Coronaperiode	5
2.4. NIVEL-kwaliteitsmeting en GEAR-audit	5
2.5. Fusie Huisartsopleidingen	6
2.6. Amsterdam UMC	6
3. Strategische doelstellingen	7
3.1. Harmonisatie & Integratie	7
3.2. Curriculum	7
3.3. Innovatie	8
3.4. Toegankelijkheid & Inclusiviteit	8
3.5. Kwaliteit & Transparantie	9
3.6. Activiteit- & Mensgericht werken.....	9
4. Strategische risico's.....	10
Bijlage I. Concretisering strategische doelstellingen	11

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarplan van Huisartsopleiding Amsterdam UMC, locatie AMC 2022-2023. We hebben ervoor gekozen om een jaarplan op te stellen voor 2022 én 2023 omdat ons Meerjarenbeleidsplan is ontwikkeld voor de periode van 2017 tot 2022, maar het met het oog op de fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc (die volgens planning in 2024 wordt afgerond) niet opportuun is om een nieuw Meerjarenbeleidsplan te ontwikkelen. Dit jaarplan geeft richting aan de periode tussen ons vorige Meerjarenbeleidsplan en het Meerjarenbeleidsplan dat ontwikkeld zal worden voor de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding (vanaf 2024). De fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc krijgt momenteel steeds meer vorm. Ondanks dat hier (naast het uitvoeren van onze reguliere werkzaamheden) veel van onze tijd en aandacht naartoe gaat, is het ook belangrijk om onze koers voor de tussenliggende periode te bepalen. Juist omdat onze tijd schaars is concretiseren we in dit jaarplan onze strategie voor de komende twee jaar. Dit doen wij door een aantal strategische doelstellingen te formuleren en te omschrijven hoe wij concreet invulling willen gaan geven aan deze doelstellingen. Bij het bepalen van de resultaten die wij in 2022 en 2023 willen behalen hebben wij getracht continu de fusie in ons achterhoofd te houden zodat wij ook in de voorbereiding op en na de realisatie van één Amsterdamse Huisartsopleiding hier de vruchten nog van kunnen plukken.

Dit jaarplan kunt u nog niet volledig los zien van ons Meerjarenbeleidsplan 2017-2022. De in dit Meerjarenbeleidsplan geformuleerde succesfactoren blijven dan ook deels van kracht. Een deel van de door ons gekozen strategische doelstellingen voor 2022 en 2023 staan namelijk nog steeds in het teken van deze succesfactoren. Echter, de realiteit dwingt ons om verder te kijken. Zo is de huisartsenzorg volop in ontwikkeling en heeft de coronaperiode ons niet alleen nieuwe inzichten opgeleverd met betrekking tot hybride werken en opleiden, maar heeft deze periode ook geresulteerd in hoge ziekteverzuimcijfers. Tevens is eind 2021 het driejaarlijkse NIVEL-onderzoek uitgevoerd om te beoordelen wat (volgens aios) de kwaliteit van de Huisartsopleiding is. Ook de uitkomsten van dit onderzoek zijn betrokken bij het ontwikkelen van dit jaarplan. Er zijn landelijke ontwikkelingen (binnen ons samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland) waar wij ook lokaal in 2022 en 2023 mee aan de slag moeten gaan. Tenslotte zijn ook Amsterdam UMC en de afdeling Huisartsgeneeskunde volop in beweging, om deze reden zijn het strategisch perspectief 2021-2025 van Amsterdam UMC en het Meerjarenbeleidsplan van de afdeling Huisartsgeneeskunde als inspiratiebron gebruikt bij het opstellen van dit jaarplan.

In het vervolg van dit jaarplan zal de context waarbinnen dit jaarplan is ontwikkeld in meer detail uiteengezet worden. Vervolgens kunt u lezen op welke strategische doelstellingen wij ons in 2022 en 2023 gaan richten en hoe wij hier concreet vorm aan zullen gaan geven. Tenslotte wordt nog kort ingegaan op enkele risico's die ons kunnen belemmeren bij het behalen van deze doelstellingen.

2. Context

2.1. Meerjarenbeleidsplan

Dit jaarplan kunt u, zoals reeds aangegeven, nog niet volledig los zien van ons Meerjarenbeleidsplan 2017-2022. De belangrijkste doelstelling van dit Meerjarenbeleidplan was het implementeren van een nieuw curriculum met als motto 'Aios in the lead', er waren vier zogenaamde 'succesfactoren' geformuleerd die gezamenlijk bij moesten dragen aan de verwezenlijking hiervan:

1. Er is een solide curriculum met keuzeruimte en flexibiliteit;
2. De aios wordt gecoacht en geïnspireerd om zijn opleiding vorm te geven;
3. De opleidingsdriehoek van aios, opleider en instituut functioneert optimaal;
4. Door in te zetten op de ontwikkeling van staf en opleiders worden deze in staat gesteld de aios optimaal op te leiden en is de huisartsopleiding een prettige werkgever.

De implementatie van dit nieuwe curriculum is (volgens plan) in 2021 afgerond. Echter zijn er een aantal zaken die in 2022 en 2023 nog om aandacht vragen. Zo is bijvoorbeeld nog niet geëvalueerd in hoeverre aios voldoende keuzeruimte ervaren en of zij zich daadwerkelijk in staat voelen om zelf hun opleiding vorm te geven. Ook is het voor aios niet altijd volledig duidelijk wat zij kunnen verwachten van 'Aios in the lead'. Tevens heeft de implementatie van het nieuwe curriculum geresulteerd in complexe roosters, en dient er onderzocht te worden of er mogelijkheden zijn om de complexiteit te verminderen. Hierbij moet opgemerkt worden dat het dan enkel gaat om eenvoudige oplossingen (quick wins) omdat het met het oog op het fusietraject niet opportuun is om rigoureuze wijzigingen door te voeren. Hier is in 2021 al een eerste stap in gezet door de implementatie van een nieuwe planningstool, deze dient nog wel verder geoptimaliseerd te worden. Tenslotte zijn de verantwoordelijkheden m.b.t. onderwijsontwikkeling/de doorontwikkeling van het curriculum nog niet definitief belegd, de definitieve structuur moet nog vastgelegd worden.

De opleidingsdriehoek van aios, opleider en instituut is in 2021 verder verstevigd. Er valt echter nog wel winst te behalen in het betrekken van aios en opleiders bij beleidsontwikkeling en het terugkoppelen van de uitkomsten van evaluaties en raadplegingen. Ook met betrekking tot het werkklimaat binnen ons opleidingsinstituut zijn er nog enkele aandachtspunten, zo is 'het juiste werk op de juiste plek' één van de speerpunten voor 2022 en 2023. Ook het bieden van een veilig werk- en opleidingsklimaat is een thema waar we het komende jaar aandacht aan willen besteden.

2.2. Huisartsenzorg

Ook de ontwikkelingen in de huisartsenzorg dienen betrokken te worden bij het bepalen van onze doelstellingen voor 2022 en 2023. Net als andere onderdelen van de gezondheidszorg staat de huisartsenzorg onder druk door personeelstekorten. Tegelijkertijd wordt de eerstelijnszorg steeds belangrijker als gevolg van de verschuivingen van de tweedelijns- naar eerstelijnszorg. Het aantal huisartsen in de stad lijkt voldoende te zijn (al hebben sommige gezondheidscentra wel moeite met het werven van voldoende huisartsen). In specifieke regio's, zoals in ons opleidingsgebied in de Kop van Noord-Holland en de Flevopolder, is er echter echt een tekort aan huisartsen. We willen er als Huisartsopleiding aan bijdragen dat de huisartsenzorg voor iedereen toegankelijk is en blijft. Dit vertaalt zich in extra investeringen vanuit ons om het opgeleid worden in die regio's (of praktijkvormen) aantrekkelijker te maken voor aios. Ten aanzien van de toegankelijkheid van de huisartsenzorg is ook diversiteit en inclusiviteit een belangrijk thema waarin de Huisartsopleiding een verantwoordelijkheid heeft.

De huisartsenzorg innoveert in een razendsnel tempo. Mede als gevolg van de coronacrisis worden innovaties zoals beeldbellen, langere spreekuren, e-consulten -die voor de coronacrisis moeizaam geïmplementeerd werden- steeds breder ingezet. Ook andere initiatieven (zoals op het gebied van duurzaamheid) volgens elkaar in rap tempo op en dienen geïntegreerd te worden in de Huisartsopleiding. Maar ook de veranderde vraag van patiënten (o.a. zorg op maat), de druk op andere sectoren van de zorg (waardoor de huisarts moeite heeft met het doorverwijzen van zijn patiënten), de patiënt als drager van zijn eigen metingen en observaties en een generatie artsen die op een andere manier invulling wil geven aan de werk-privé balans zijn thema's waar we als Huisartsopleiding op in moeten spelen zonder de kernwaarden van het vak -generalistisch, continu, persoonsgericht en gezamenlijk- uit het oog te verliezen.

2.3. Coronaperiode

De afgelopen twee jaar hebben we met zijn allen hard gewerkt en gedaan wat mogelijk was om de coronaperiode zo goed mogelijk door te komen. De coronaperiode heeft het thuiswerken en het hybride werken (en opleiden) meer genormaliseerd. Aan de ene kant ervaren werknemers thuiswerken als prettiger en effectiever en zijn ze digitaal handiger geworden maar aan de andere kant wordt aangegeven dat het persoonlijk contact soms ook wordt gemist. Deze nieuwe inzichten uit de coronatijd dienen te worden vertaald in een model waarbij het juiste werk op de juiste plek en op het juiste moment kan worden gedaan. Dit vraagt om aandacht voor de manier van werken op locatie, thuiswerken maar ook voor het samenwerken in een team/teamvorming.

Verder hebben in 2021 verschillende personele wisselingen plaatsgevonden, als gevolg van de coronaperiode verliep het kennismaken en inwerken in sommige gevallen moeizamer, ook hier dienen we de komende periode oog voor te hebben. Tenslotte hebben we in de coronaperiode te maken gehad met hogere ziekteverzuimcijfers (zowel kort- als langdurig verzuim). Omdat we eigenrisicodrager zijn heeft dit ook consequenties voor onze -al steeds krappere wordende- begroting, aangezien de verwachting is dat dit ook in 2022 en 2023 nog speelt is dit ook één van de zaken waar we aandacht aan moeten besteden. Andere factoren die maken dat onze begroting steeds minder ruim wordt zijn de verhoogde afdracht aan ons samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland (o.a. doordat de NZa de Huisartsopleidingen relatief gekort heeft) en een aios budget dat niet volledig meegroeit met de stijging van (met name) de personeelskosten als gevolg van de gehanteerde indexatiecijfers en het aantal aios dat voortijdig stopt met de opleiding. In 2020 en 2021 konden we dat nog opvangen omdat in de coronaperiode aan sommige posten/activiteiten minder uitgegeven werd maar in 2022 en 2023 zal dit naar alle waarschijnlijkheid niet het geval zijn.

2.4. NIVEL-kwaliteitsmeting en GEAR-audit

Eens in de drie à vier jaar voert het NIVEL in opdracht van de SBOH een kwaliteitsmeting uit met behulp van een enquête die wordt uitgezet onder aios. Dit onderzoek beschrijft de kwaliteit van de Huisartsopleiding zoals beoordeeld door de huidige groep aios. Eind 2021 heeft dit onderzoek weer plaatsgevonden¹ en de resultaten zijn inmiddels bekend. Een groot deel van de uitkomsten zal meegenomen worden in het fusieproject (o.a. bij het vormgeven van het nieuwe lokale opleidingsplan en curriculum) maar er zijn ook een aantal zaken die urgenter van aard zijn en/of met een kleinschalige interventie op korte termijn verbeterd kunnen worden, deze punten zullen opgenomen worden in dit jaarplan. Volgend op de NIVEL-enquête worden ook de audits van het landelijk kwaliteitssysteem GEAR uitgevoerd. Onze huisartsopleiding is eind januari 2022 geaudit en we wachten op het moment dat dit jaarplan is opgesteld nog op de officiële rapportage. Op grond

¹ 44,21% van de aangeschreven aios (locatie AMC) heeft gerespondeerd.

van onze eigen bevindingen tijdens het voorbereiden van de audit, de auditgesprekken zelf en de eerste, mondelinge terugkoppeling van de auditcommissie hebben we wel reeds een aantal verbeterpunten (quick wins) geïdentificeerd.

2.5. Fusie Huisartsopleidingen

In juni 2018 zijn het AMC en VUmc bestuurlijk gefuseerd tot Amsterdam UMC. In het kader van deze fusie moeten de Huisartsopleiding AMC en de Huisartsopleiding VUmc ook fuseren tot één gezamenlijke Amsterdamse Huisartsopleiding. Hiervoor is in augustus 2021 een project opgestart, de doelstelling van dit project is om de fusie tussen de beide Huisartsopleidingen in 2024 af te ronden. Het jaar 2021 is met name gebruikt om de projectstructuur neer te zetten en de verschillende deelprojecten op te starten, daarnaast zijn er al belangrijke stappen richting integratie en harmonisatie gezet. In 2022 en 2023 zullen de activiteiten binnen het fusieproject verder geïntensiveerd worden. Het ontwikkelen van een nieuw lokaal opleidingsplan (gebaseerd op de laatste inzichten en in lijn met landelijke ontwikkelingen) zal daarin een voorname plaats innemen. Ook de organisatiestructuur/aansturing van de nieuwe opleiding en de huisvesting zullen om aandacht vragen. Daarnaast dient er ook voldoende ruimte te zijn voor kennismaking en uitwisseling (bijvoorbeeld door de organisatie van gezamenlijke Stafdagen).

Zoals eerder vermeld is het bij het bepalen van de andere (niet direct fusie gerelateerde) resultaten die wij in 2022 en 2023 willen behalen van belang om wel continu de fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc in ons achterhoofd te houden zodat wij ook in de voorbereiding op en na de realisatie van één Amsterdamse Huisartsopleiding nog de vruchten van deze activiteiten kunnen plukken.

2.6. Amsterdam UMC

Begin 2020 zijn de missie, ambitie, kernwaarden en kernkwaliteiten van Amsterdam UMC bepaald. Parallel hieraan is doorgewerkt aan de Meerjarenstrategie 2021-2025. Dit meerjarenperspectief bestaat uit 17 strategische doelstellingen die zijn verbonden aan drie verhaallijnen:

1. Wij zijn zorgzaam voor onze patiënten, studenten, collega's, voor de maatschappij en voor de wereld.
2. Data en digitalisering maken wat wij doen steeds beter.
3. Alleen samen met beide universiteiten, partners, de regio en in teams, kunnen wij Amsterdam UMC zijn.

Aan alle afdelingen is gevraagd om binnen elke verhaallijn minstens één doelstelling te kiezen om mee aan de slag te gaan. De afdeling Huisartsgeneeskunde heeft op basis hiervan de volgende strategische doelstellingen geformuleerd:

1. Succesvolle harmonisatie en integratie van de voormalige afdelingen Huisartsgeneeskunde AMC en VUmc tot één afdeling Huisartsgeneeskunde Amsterdam UMC.
2. Diversiteit en inclusiviteit binnen onze groep medewerkers, in de opleidingen en het onderwijs.
3. We ontwikkelen, dragen bij en implementeren innovatieve initiatieven in de zorg, onderwijs, onderzoek en opleiding.
4. We sluiten met onze activiteiten aan bij de ontwikkelingen in de regio op het gebied van zorg, onderzoek en onderwijs.

Omdat de Huisartsopleiding onderdeel is van de afdeling Huisartsgeneeskunde zullen deze doelstellingen uiteraard ook geïntegreerd worden in dit jaarplan voor 2022 en 2023.

3. Strategische doelstellingen

Voor 2022 en 2023 zijn de volgende zes strategische 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*)

In het vervolg van dit jaarplan worden deze strategische doelstellingen geconcretiseerd en vertaald in subdoelstellingen. In bijlage I is per subdoelstelling aangegeven wat de gewenste resultaten/activiteiten zijn in 2022 en 2023 en wie er hiervoor verantwoordelijk/betrokken zijn.

3.1. Harmonisatie & Integratie

We werken toe naar één gezamenlijke Amsterdamse Huisartsopleiding. Het fusieproject dient in 2024 afgerond te worden. Hiervoor is in 2021 reeds een separate projectstructuur opgezet en hierbinnen zijn verschillende deelprojecten opgestart. In dit jaarplan zal -ondanks dat hier veel van onze tijd en energie naartoe zal gaan- niet uitvoerig op alle activiteiten van deze deelprojecten worden ingegaan, we focussen ons op de belangrijkste subdoelstellingen voor 2022 en 2023, dit 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

3.2. Curriculum

De implementatie van ons nieuwe curriculum is in 2021 afgerond. We zorgen ervoor dat dit curriculum geëvalueerd, bijgesteld en geborgd is. Er zijn een aantal zaken die nog om aandacht vragen, wij richten ons in 2022 en 2023 op de volgende subdoelstellingen:

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

3.3. Innovatie

De huisartsenzorg innoveert in een razendsnel tempo, we zetten ons daarom in voor een toekomstgerichte en innovatieve Huisartsopleiding. Hier zal met name aandacht aan worden besteed bij het ontwikkelen van het lokale opleiding en curriculum voor de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding. Er zijn echter een aantal ontwikkelingen die we al in het huidige curriculum willen integreren, om deze reden zijn de volgende subdoelstellingen voor 2022 en 2023 geformuleerd:

11. Het landelijk ontwikkelde onderwijs t.a.v. **duurzaamheid** is geïmplementeerd
12. De plek voor het gedachtegoed in het curriculum m.b.t. **brede gezondheidszorg concepten** (zoals krachtige basiszorg en positieve gezondheidszorg) is verder verkend
13. 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
14. Het **praktijkmanagementonderwijs** heeft een sterkere positie in ons curriculum gekregen
15. De mogelijkheden tot het verzorgen van **discipline overstijgend onderwijs** zijn verder onderzocht en waar mogelijk geïmplementeerd
16. We hebben een sterke en goed geïntegreerde Onderzoeksgroep van Onderwijs en Opleiding (OvO) die **onderzoek** doet naar innovaties binnen de Huisartsopleiding

Naast het aan het curriculum toevoegen van (ver)nieuw(d) onderwijs n.a.v. innovaties in de huisartsenzorg blijven we ook onze werkprocessen vernieuwen/innoveren, dit leidt tot de volgende subdoelstellingen in 2022 en 2023:

17. De pilot voor het gebruik van de **koppeltool in het stagejaar** is succesvol afgerond
18. De **planningstool** die in ontwikkeling is voor de roostering van het onderwijs wordt verder ontwikkeld
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

3.4. Toegankelijkheid & Inclusiviteit

We dragen optimaal bij aan (een) toegankelijke, diverse en inclusieve opleiding, werkomgeving en huisartsenzorg. Net als andere onderdelen van de gezondheidszorg staat de huisartsenzorg onder druk door personeelstekorten. We willen er als Huisartsopleiding aan bijdragen dat de huisartsenzorg voor iedereen toegankelijk is en blijft. Dit vertaalt zich in extra investeringen vanuit ons om het opgeleid worden in die regio's (of praktijkvormen) waar sprake is van een huisartsentekort aantrekkelijker te maken voor aios. 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 de volgende subdoelstellingen:

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
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**

Ten aanzien van de toegankelijkheid van de huisartsenzorg is ook diversiteit en inclusiviteit een belangrijk aspect waarin de Huisartsopleiding een verantwoordelijkheid heeft. Om een inclusief opleidings- én werkklimaat te realiseren hebben we de volgende subdoelstellingen geformuleerd:

22. 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

23. De door ons **geselecteerde interventies** t.b.v. een inclusievere opleiding zijn geïmplementeerd

Het realiseren van een veilig werk- en opleidingsklimaat is een ander thema wat deels aan deze strategische doelstelling gerelateerd is, de subdoelstellingen voor dit thema in 2022 en 2023 zijn:

24. Medewerkers en aios weten waar zij een **onveilige werk- of opleidingssituatie** kunnen melden
25. Het thema **veiligheid** op de werkvloer en in de opleiding wordt regelmatig onder de aandacht gebracht bij medewerkers en aios

3.5. Kwaliteit & Transparantie

We streven als Huisartsopleiding naar continue aandacht voor kwaliteit. Onze aandachtspunten voor 2022 en 2023 hebben geresulteerd in de volgende subdoelstellingen:

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

Ook met betrekking tot transparantie (en communicatie) hebben wij enkele subdoelstellingen geformuleerd voor 2022 en 2023:

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
30. De reeds bestaande **communicatiekanalen** worden nadrukkelijker onder de aandacht gebracht bij aios en opleiders
31. De **vindbaarheid van informatie**, beleid en werkprocessen voor aios en opleiders is -indien nodig- verbeterd (quick wins)

3.6. Activiteit- & Mensgericht werken

De coronatijd heeft nieuwe inzichten opgeleverd ten aanzien van de plek en het moment waarop het werk wordt uitgevoerd. Verder is het voor het werkplezier van belang dat werkzaamheden bij de juiste persoon zijn belegd (en aansluiten bij de talenten, capaciteiten en behoeften van een medewerker). In 2022 en 2023 gaan we met de volgende subdoelstellingen aan de slag:

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)
33. We kijken (met name bij nieuwe vacatures) kritisch of **werkzaamheden bij de juiste personen** zijn belegd

4. Strategische risico's

Voor 2022 en 2023 staan in onderstaande tabel de belangrijkste risico's weergegeven voor de strategische doelstellingen van Huisartsopleiding Amsterdam UMC, locatie AMC.

Strategisch risico	Toelichting
Personele capaciteit	<p>De personele capaciteit vormt om meerdere redenen een risico voor de verwezenlijking van de strategische doelstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mede als gevolg van de coronaperiode hebben we te maken met hogere ziekteverzuimcijfers (zowel kort- als langdurig verzuim) • Onder andere de krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat bepaalde vacatures lastig op te vullen zijn en de werving soms lang duurt • Het fusietraject vraagt (binnen de reguliere contracturen) veel tijd en aandacht van een aantal medewerkers • Medewerkers ervaren reeds een hoge werkdruk en hebben weinig ruimte om nieuwe zaken op te pakken
Samenwerking	<p>Voor het realiseren van een aantal subdoelstellingen zijn we in grote mate afhankelijk van externen/samenwerkingspartners, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor de implementatie van landelijk ontwikkeld onderwijs (Huisartsopleiding Nederland en andere instituten) • Voor het vormgeven van hybride werken (van de mogelijkheden/kaders van Amsterdam UMC) • Voor het creëren van duidelijkheid over de (inrichting van de) huisvesting van de nieuwe Amsterdamse Huisartsopleiding (van de divisie en afdeling Huisvesting)
Krappe begroting	<p>Ook een steeds krapper wordende begroting vormt een bedreiging voor onze strategische doelstellingen omdat er weinig investeringsruimte is, er zijn een aantal risico's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indien er meer aios stoppen dan verwacht zullen de inkomsten ook lager uitvallen dan begroot • We zijn eigenrisicodrager en daarom niet verzekerd tegen (langdurig) ziekteverzuim
Covid-19	<p>De gevolgen van Covid-19 vormen risico's voor de strategische doelstellingen als gevolg van aanhoudende overbelasting door werkdruk alsmede door thuiswerken (negatieve impact op integratie, binding met werk/collega's, verantwoordelijkheid en betrokkenheid)</p>
Fusie	<p>De fusie vormt niet alleen een risico omdat het van invloed is op de personele capaciteit maar ook omdat dit het gevoel van urgentie voor het verwezenlijken van de andere strategische doelstellingen kan verkleinen (de neiging kan ontstaan om zaken door te schuiven na de fusie)</p>

Bijlage I. Concretisering strategische doelstellingen

#	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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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						
5	Het huidige curriculum is geëvalueerd en waar het quick wins betreft bijgesteld	<ul style="list-style-type: none"> - Het nieuwe curriculum (als geheel) is geëvalueerd, de uitkomsten zijn geanalyseerd en er is zicht op: <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 - De onderwijsbeoordelingen (per module) zijn weer hervat - Het is voor aios duidelijker wat zij kunnen verwachten bij 'Aios in the lead' door hier (op Canvas) een helderder beeld van te schetsen - De Maas-Globaal 2.0 is in gebruik genomen - Het verbeterplan in jaar 3 is gereviseerd en sluit beter aan bij de leerbehoefte van aios - 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 - Het om en om spreekuur is opnieuw bij opleiders en aios onder de aandacht gebracht (tijdens de OC/OC-op-maat) - 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) 	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	<ul style="list-style-type: none"> - Eventuele quick wins om het huidige rooster minder complex te maken zijn geïnventariseerd en waar mogelijk geïmplementeerd - 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 	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	<ul style="list-style-type: none"> - Er is onderzocht wat docenten nodig hebben om aios aan te spreken op voorbereiding - In samenwerking tussen docenten en het Onderwijskundig Team is het eigen onderwijs gescand op de verhouding tussen voorbereidingstijd en de duur van het contactonderwijs 	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	<ul style="list-style-type: none"> - De structuur van de curriculumcommissie is vastgesteld - De werkwijze van de curriculumcommissie is vastgesteld zodat er regie wordt gehouden op alle initiatieven voor 	Q1 t/m Q2 2022	Curriculumcoördinator	Curriculumcommissie Onderwijskundig Team Teamleiders	Nee

	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 positie in ons curriculum gekregen	- De pilot m.b.t. het inkopen van twee dagen PROFclass onderwijs is geëvalueerd en wanneer nodig uitgebreid - Het aanbieden van PROFclass onderwijs is geborgd in het curriculum	Q2 2022 t/m Q4 2022	Curriculumcoördinator	Specifieke docenten Curriculumcommissie	Nee

15	De mogelijkheden tot het verzorgen van discipline overstijgend onderwijs zijn onderzocht en waar mogelijk geïmplementeerd	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Er is een concreet plan op het gebied van opleiders onderwijs in de regio - Opleidingsplekken worden gevuld met bij voorkeur 3e jaars aios 	Q1 2022 t/m Q3 2023	Teamleider HAO-team	Hoofd Teamleider jaar 2 Projectgroep Regionaal opleiden (ook VUmc, opleiders en HKN)	Ja

		<ul style="list-style-type: none"> - 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						
26	De door ons ontwikkelde kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders is vertaald in concrete werkprocessen en geborgd binnen ons kwaliteitsstelsel	<ul style="list-style-type: none"> - De kwaliteitscyclus voor opleiders is geïntegreerd in het kwaliteitsstelsel 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	- 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	- 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	- 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)	- 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 - In het bijzonder de informatie over de procedure bij ontkoppelingen is geactualiseerd	Q1 2022 t/m Q2 2023	Adjunct-hoofd	Secretariaat	Nee
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	- 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

	plek en op het juiste moment kan worden uitgevoerd (maar er ook aandacht is voor teamvorming)					
33	We kijken kritisch of werkzaamheden bij de juiste personen zijn belegd	- 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
		- 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