

Huisartsopleiding AMC

# Jaarverslag

## 2020-2021



Datum: 17/01/2021

## Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over de periode van januari 2020 tot juni 2021. Deze periode is door de Coronapandemie een zeer enerverende periode geworden in de geschiedenis van de Huisartsopleiding. In deze periode vond daarnaast ook de bestuurlijke fusie van de afdelingen Huisartsgeneeskunde AMC en VUmc plaats. Ons toenmalig hoofd huisartsopleiding, Jettie Bont, werd benoemd tot hoofd van de gefuseerde afdeling en Judy van Es werd haar opvolger als hoofd Huisartsopleiding, locatie AMC. In deze roerige periode lag onze prioriteit bij het onderwijs aan aios en bij het ondersteunen van aios, opleiders en stafleden om het onderwijs mogelijk te maken én om in deze bizarre omstandigheden overeind te blijven. Wij zijn trots op de manier waarop dit ons gelukt is: in korte tijd heeft verreweg het meeste onderwijs online doorgang kunnen vinden en hebben we onze staf geschoold in het online onderwijs geven. Daarnaast hebben wij op allerlei manieren ingezet op de ondersteuning van aios, opleiders en stafleden om het hoofd te bieden aan de sterk veranderde en uitdagende omstandigheden. Door dit als prioriteit aan te merken hebben wij aan andere zaken, zoals de voorbereidende activiteiten m.b.t. de fusie van de huisartsopleidingen geweest (strategische doel 3), minder aandacht besteed. Desalniettemin kunnen we concluderen dat we het grootste deel van de plannen hebben weten te realiseren.

## Samenvatting

Voor het jaar 2020 hadden wij, als onderdeel van het Meerjarenbeleidsplan (MJB), vier strategische doelen opgesteld:

- I. Vervolg implementatie nieuw curriculum 'Aios in the lead'
- II. Implementatie van het plan 'Waardevol werken' (SF4)
- III. Succesvolle samenwerking met de Huisartsopleiding van VUmc
- IV. Essentiële landelijke thema's worden opgepakt

Ons eerste strategische doel betrof de ontwikkeling en implementatie van het nieuwe curriculum voor aios in jaar 2 en 3 (incl. de daarbij horende ondersteuning van staf en opleiders om aios maximaal te kunnen faciliteren). Inmiddels is al het onderwijs geschreven en is het curriculum succesvol geïmplementeerd in de hele opleiding. Ook zijn de docenten en de opleiders ondersteund bij hun taken, alhoewel het accent in de ondersteuning van docenten door de pandemie wel verschoven is naar het verzorgen van online onderwijs. Omdat door de uitval van medewerkers de evaluaties voornamelijk op eigen initiatief van de docenten hebben plaatsgevonden, is het meeste onderwijs wel bijgesteld op grond van die bevindingen maar ontbreekt het meer overkoepelende zicht op in hoeverre de gestelde doelen zijn behaald (bijv. of de aios zich daadwerkelijk meer in the lead voelt en de docenten en opleiders zich voldoende ondersteund voelden om dit te kunnen faciliteren).

Ons tweede strategische doel betrof het waardevol werken met daarbij veel aandacht voor de hoge werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en een plezierige werkomgeving. Ook aan dit strategische doel is veel aandacht besteed. De Coronapandemie heeft de werkdruk nog verder aangejaagd door zowel de uitval van collega's als door de vele nieuwe taken die op ons bord kwamen. De leidinggevenden waren daarom extra alert op signalen van een te hoge werkdruk en er is in deze periode ruimhartige omgesprongen met het aanstellen van vervanging. Ook is er zowel collectief als op individueel niveau veel gedaan aan de ontwikkeling van de staf. Collectief om de Coronapandemie zowel inhoudelijk als qua onderlinge betrokkenheid zo goed mogelijk door te komen en deels individueel door het opstarten van coaching trajecten. De werkzaamheden om tot een meer plezierige werkplek te komen zijn gestaakt omdat de meeste van ons vooral thuis hebben moeten werken. Dit thuiswerken is gefaciliteerd doordat men materialen van de Huisartsopleiding mocht lenen en het Amsterdam UMC bovendien een kleine vergoeding hiervoor heeft toegekend aan alle werknemers.

Ons derde strategische doel betrof de succesvolle samenwerking met de Huisartsopleiding van het VUmc in het kader van de fusie. Dit was een lastige opdracht omdat de kennismaking vrijwel geheel online heeft moeten plaatsvinden. Desalniettemin zijn er een aantal belangrijke stappen gezet, waarvan het opstarten van de vergaderingen met het gezamenlijke managementteam een belangrijke was. Daarnaast zijn deelprojecten (i.e. de thema's waarop geharmoniseerd moet worden) geïdentificeerd en zijn er op het gebied van HR en regelgeving al stappen gezet. Los van de opgestarte harmoniseringsprojecten is er ook op het gebied van inclusie, koppelingen en de deskundigheidsbevordering van stageopleiders al nauw samengewerkt. Daarnaast is gestart met een opzet tot regionaal opleiden, een belangrijk speerpunt in de fusie van de beide Huisartsopleidingen. Het gezamenlijk benaderen van (stage)opleiders en interprofessioneel opleiden is nog niet opgepakt.

Ons vierde strategische doel betrof landelijke ontwikkelingen waar wij in mee wilden gaan: het bevorderen van een veilige en kwalitatief goede leeromgeving voor aios (mede geïnitieerd door de

LOVAH) en beter onderwijs in praktijkmanagement en ondernemerschap. De hernieuwde aandacht voor het om en om spreekuur en het gezamenlijk invullen van de LeoH zijn twee interventies geweest om zowel de kwaliteit als de veiligheid van leeromgeving te bevorderen. Ook is er om de kwaliteit van de leeromgeving te bevorderen nu een VGB in de driehoek en is er ingezet op een laagdrempeliger toeleiding naar het CMO. Ons opleiderskwaliteitsbeleid hebben we nu goed in kaart en het HAO-team voert de startvisitaties uit voor nieuwe opleiders omdat deze taak vanuit de RGS naar de opleidingen is gedelegeerd. Het onderwijs in praktijkmanagement en ondernemerschap is sterk verbeterd door het inkopen van het, goed geëvalueerde, Profclass onderwijs en de wijze waarop het onderwijs nu is geïntegreerd in het curriculum.

## Inhoudsopgave

Inleiding .....	7
Onze strategische doelen voor 2020 .....	7
INK-model .....	8
Leeswijzer .....	8
Doel I - Vervolg implementatie nieuwe curriculum ‘Aios in the lead’ .....	9
Jaarplan .....	9
Strategie en beleid .....	9
Management .....	9
Gewenste Resultaten .....	10
Resultaten.....	11
Behaalde resultaten.....	11
Inzet strategie, beleid, middelen en processen.....	11
Doel II - Implementatie van het plan ‘Waardevol werken’ (SF4).....	12
Jaarplan .....	12
Strategie en beleid .....	12
Management .....	12
Gewenste Resultaten .....	13
Resultaten.....	14
Behaalde resultaten.....	14
Inzet strategie, beleid, middelen en processen.....	14
Doel III - Succesvolle samenwerking met Huisartsopleiding VUmc.....	15
Jaarplan .....	15
Strategie .....	15
Management .....	15
Gewenste resultaten .....	16
Resultaten.....	18
Behaalde resultaten.....	18
Inzet strategie, beleid, middelen en processen.....	18
Doel IV - Essentiële landelijke thema’s worden opgepakt .....	20
A. De opleidingspraktijk is een veilige en kwalitatief goede leeromgeving voor de aios .....	20
Jaarplan .....	20
Strategie .....	20
Management .....	20

Gewenste Resultaten .....	21
Resultaten.....	22
Behaalde resultaten.....	22
Inzet strategie, beleid, middelen en processen.....	23
B. Praktijkmanagement en ondernemerschap.....	24
Jaarplan .....	24
Strategie .....	24
Management .....	24
Gewenste Resultaten .....	24
Resultaten.....	25
Behaalde resultaten.....	25
Inzet strategie, beleid, middelen en processen.....	25
Bijlage I. A3 MJB 2017-2022 .....	26

## Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag over de periode van januari 2020 t/m juni 2021 van de Huisartsopleiding Amsterdam UMC, locatie AMC. Het bestaat uit het door (a) ons eerder opgestelde jaarplan voor 2020 aangevuld met (b) de stand van zaken van de realisatie van deze plannen in periode januari 2020-juni 2021; we hebben ons in verband met de Covid epidemie een wat langere realisatie periode gegund dan oorspronkelijk gepland. Het geheel laat u dus zien (1) wat onze belangrijkste doelstellingen voor 2020 waren, (2) hoe we deze doelen destijds wilden bereiken en (3) wat we, in de roerige periode van de pandemie, uiteindelijk bereikt hebben.

Het jaarplan voor 2020 was onderdeel van ons Meerjarenbeleidsplan 2017-2022 (MJB). De bijbehorende A3, ingericht volgens het INK-model, hebben we als bijlage toegevoegd ([zie bijlage 1](#)). Ons MJB is gebaseerd op vier zogenaamde succesfactoren (zie afbeelding 1) die gezamenlijk bijdragen aan de verwezenlijking van ons nieuwe curriculum ‘Aios in the lead’.

Afbeelding 1: Succesfactoren MJB 2017-2022



De eerste twee strategische doelen voor 2020 stonden in het teken van deze vier succesfactoren. Tegelijkertijd vroeg de realiteit ons verder te kijken dan naar het door ons in 2017 opgestelde MJB. De fusie met de Huisartsopleiding van het VUmc kwam dichterbij. Het zal u niet verbazen dat een succesvolle samenwerking met de Huisartsopleiding van het VUmc daarom ook één van onze strategische doelen was voor 2020. Daarnaast vroeg ook de landelijke samenwerking lokaal om acties. Ons vierde strategische doel had dan ook betrekking op de lokale uitwerking van dit landelijke beleid.

## Onze strategische doelen voor 2020

Voor 2020 waren de volgende vier strategische doelen geformuleerd:

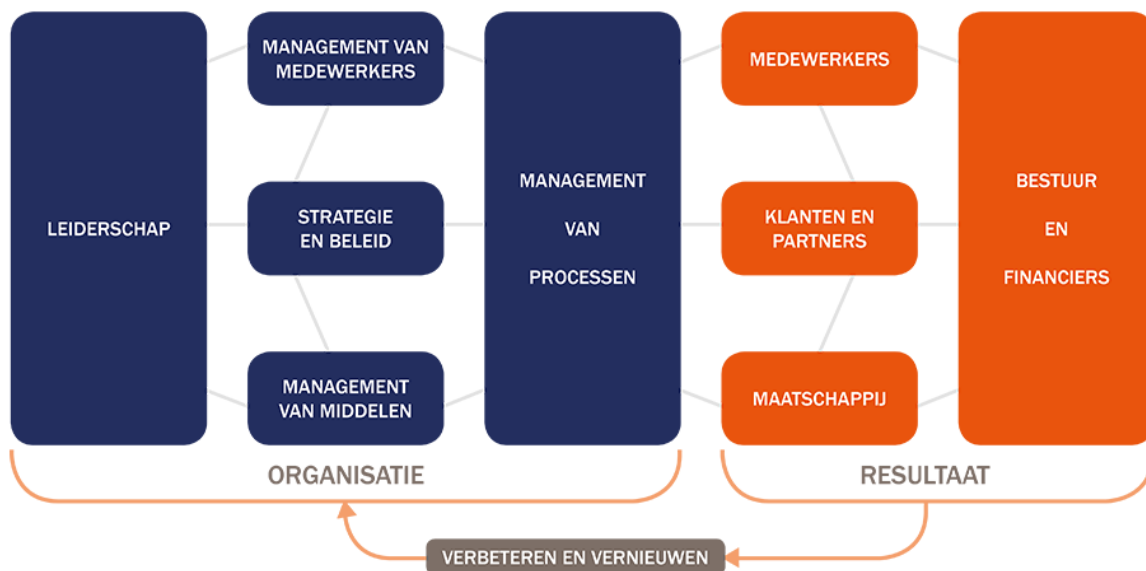
- I. Vervolg implementatie nieuw curriculum ‘Aios in the lead’
- II. Implementatie van het plan ‘Waardevol werken’ (SF4)

- III. Succesvolle samenwerking met de Huisartsopleiding van VUmc
- IV. Essentiële landelijke thema's worden opgepakt

### INK-model

Bij het uitwerken van deze strategische doelen in het vervolg van dit document is, net als voor ons MJB, gebruik gemaakt van het INK-managementmodel (zie afbeelding 2). Dit model bestaat uit twee delen: De linkerkant (donkerblauw) betreft de maatregelen die je in je organisatie treft om je doel te bereiken. De rechterkant (oranje) betreft de resultaten die je hiermee wilt bereiken. In onze uitwerking van het INK-model verstaan we onder “medewerkers” onze staf en de opleiders en beschouwen we de aios als onze klanten. De invulling van het veld leiderschap zien wij als meer overkoepelend en stabiel over de gehele looptijd van het MJB en is daarom niet in het jaarplan (en dus in het jaarverslag) opgenomen. Wel hebben we, ondanks dat ook dit de lange termijn betreft, resultaten op maatschappelijk niveau opgenomen in het jaarplan en -verslag. Dit omdat we het als onderwijsinstelling uitermate belangrijk vinden steeds voor ogen te houden wat we op maatschappelijke niveau willen bereiken. Meer informatie over het INK- model is te raadplegen via [www.ink.nl/model](http://www.ink.nl/model).

Afbeelding 2: INK-model



### Leeswijzer

Zoals reeds aangegeven is dit jaarverslag opgebouwd uit het jaarplan 2020 (volgens het INK model) aangevuld met per strategische doel (a) de daadwerkelijk gerealiseerde resultaten en (b) de inzet die we hebben geleverd om deze resultaten te bereiken. Om de aanvullingen op het jaarverslag snel te kunnen herkennen, staat deze informatie in een **blauw** vlak.



## Doel I - Vervolg implementatie nieuwe curriculum 'Aios in the lead'

### Jaarplan

In 2017 en 2018 zijn de voorbereidingen getroffen voor een nieuw curriculum zoals beschreven in ons [lokaal opleidingsplan](#). Op 1 maart 2019 is de eerste groep eerstejaars aios van start gegaan met dit nieuwe curriculum. Op 1 maart 2020 volgt het tweede jaar en 1 september 2020 volgen ook de derdejaars aios dit nieuwe curriculum. Ons eerste strategische doel is dan ook de verdere implementatie van dit nieuwe curriculum met als motto 'Aios in the lead'. De verwachting is dat dit in 2021 volledig is gerealiseerd. In 2020 willen we de hieronder beschreven stappen zetten.

### Strategie en beleid

De realisatie van dit doel betekent dat in 2020:

- Het nieuwe curriculum verder geïmplementeerd en bijgesteld wordt op basis van evaluaties en haalbaarheid.
- Er een plan wordt gemaakt voor onderwijsontwikkeling in het derde jaar waarin rekening wordt gehouden met de werkdruk van onderwijsontwikkelaars (zie ook Strategisch doel II).
- Er beleid wordt geformuleerd over de verantwoordelijkheden m.b.t. onderwijsontwikkeling en kwaliteitsbewaking in het nieuwe curriculum waarbij het opleidersperspectief en de afstemming met de praktijk gewaarborgd zijn.

### Management

Hieronder wordt voor dit strategische doel uiteengezet:

1. Hoe we onze **staf en opleiders** willen ondersteunen bij de implementatie en ontwikkeling van het nieuwe curriculum.
2. Welke **middelen** er beschikbaar zijn om deze doelen te realiseren.
3. Welke (werk)**processen** we willen inzetten om deze doelen te realiseren.

### STAF EN OPLEIDERS

#### Staf:

- Docenten worden verder getraind om zelfregulerend leren te stimuleren (on the job en meer gezamenlijk gericht op curriculum ontwikkeling en uitvoering).
  - Onderwijsontwikkelaars worden didactisch ondersteund bij het schrijven van het nieuwe curriculum en krijgen daar ook voldoende uren voor.
  - Er is een projectgroep actief voor het verbeteren van en de doorontwikkelingen van het e-portfolio ter ondersteuning van het zelfregulerend leren.
- De onderwijskundige die tijdelijk is ingezet om de implementatie van het curriculum te ondersteunen, krijgt verlenging van haar aanstelling zodat ze heel 2020 beschikbaar is.
- Pilot koppelingstool- voeden van landelijk hoe die eruit moet zien.

#### Opleiders:

- Opleiders krijgen op de Paralleldag verdere training om aios te coachen bij het zelfregulerend leren.

### MIDDELEN

Voor het ontwerpen en implementeren van het nieuwe curriculum is extra budget beschikbaar gesteld waarbinnen we deze ontwikkelingen vorm kunnen geven. Tevens is er in de reguliere begroting ruimte gemaakt voor de verlenging van de inzet van de onderwijskundige die tijdelijk is aangesteld om de implementatie te begeleiden.

## PROCESSEN

- Bijstellen en verder implementeren (jaar 2 en 3) van de nieuwe onderwijsevaluatiemethode (passend bij 'Aios in the lead').
- Systematisch meningen en ervaringen peilen van docenten.
- Systematisch bijstellen van het onderwijs op basis van de feedback en evaluaties van aios docenten.
- Onderwijsontwikkeling in jaar 3.
- Bijstellen onderwijs jaar 1 op basis van de eerste ontvangen feedback en evaluatie van behaalde doelen.
- Uitvoeren onderwijs in jaar 2 conform het nieuwe curriculum (maart 2020).
- Uitvoeren onderwijs jaar 3 conform het nieuw curriculum (september 2020).
- Verduidelijken en communiceren van verantwoordelijkheden onderwijsontwikkeling en kwaliteitsbewaking

## Gewenste Resultaten

Hieronder wordt uiteengezet welke resultaten we vanuit het perspectief van respectievelijk de staf, opleiders, aios, en bestuurders voor dit doel willen behalen in 2020. Ook de beoogde resultaten op maatschappelijk niveau zijn beschreven, waarbij we de kanttekening maken dat dit altijd lange termijn resultaten zijn en dat deze dus niet eind 2020 gerealiseerd zijn.

### STAF:

- Alle docenten zijn gestart met het nieuwe curriculum.
- De docenten voelen zich toenemend in staat om aios te coachen in zelfregulerend leren.
- Het is duidelijk voor de staf hoe de verantwoordelijkheden m.b.t. onderwijsontwikkeling en kwaliteitsbewaking belegd zijn.
- Docenten krijgen adequate feedback op het onderwijs.

### OPLEIDERS:

- (Stage) opleiders voelen zich toenemend in staat om de aios te coachen in het zelfregulerend leren.

### AIOS:

- Aios jaar 1 en jaar 2 volgen het nieuwe curriculum.
- Een deel van de aios in jaar 3 volgt het nieuwe curriculum (september en december cohort).
- Aios laten toenemend medisch leiderschap / zelfregulerende leervaardigheden zien.
- Aios voelen zich door het curriculum, de (stage)opleiders en docenten ondersteund om hun leren meer zelf te kunnen reguleren.

### MAATSCHAPPIJ:

- De afgestudeerde huisartsen geven het "leven lang leren" vorm, met als uiteindelijk doel de zorg te (blijven) verbeteren.

### FINANCIERS/BESTUUR:

- Het Amsterdam UMC - locatie AMC (afdeling, divisie en RvB en COC) is tevreden over het curriculum van de aios. Het nieuwe curriculum voldoet aan de eisen van de RGS en de kwaliteitsdoelstellingen van GEAR (Huisartsopleiding Nederland).

## Resultaten

### Behaalde resultaten

In de periode t/m juni 2021 is het volgende gerealiseerd:

- Het curriculum 'Aios in the lead' is volgens plan zowel in jaar 2 als jaar 3 (vanaf september 2020) geïmplementeerd.
- We hebben niet goed in kaart in hoeverre aios meer regulerende vaardigheden laten zien en of ze zich hier ondersteund in voelen. Ditzelfde geldt m.b.t. tot de docenten en opleiders: wij weten niet of zij zich meer gesteund en competent voelen in het begeleiden van aios in the lead. Dit komt doordat er weinig reguliere onderwijsbeoordelingen hebben plaatsgevonden (zie Strategie, beleid, middelen en processen).
- In verband met Corona zijn we ons onderwijs geheel online gaan geven. Dit is wel geëvalueerd onder zowel aios, opleiders als docenten en op grond daarvan bijgesteld. De staf voelt zich ondersteund in het online werken.
- De verantwoordelijkheden t.a.v. de onderwijsbeoordelingen zijn belegd.
- De verantwoordelijkheden m.b.t. onderwijsontwikkeling zijn nog niet definitief belegd. Vanwege Corona en een nieuwe voorzitter van de curriculumcommissie is besloten de definitieve structuur nog niet vast te stellen; er is de afgelopen periode gewerkt met jaarvertegenwoordiging in de curriculumcommissie.

### Inzet strategie, beleid, middelen en processen

- Docenten uit jaar 3 hebben extra uren gekregen om onderwijs te ontwikkelen. Ook is een extra docent ingezet.
- Onderwijsbeoordelingen ter verbetering van het onderwijs hebben vanwege uitval onder de evaluatiestaf voornamelijk op initiatief van de docenten zelf plaatsgevonden. Op grond daarvan zijn wel de nodige bijstellingen gedaan. Vanwege Corona is afgezien van de implementatie van het nieuwe evaluatiesysteem in jaar 2 en ook in jaar 1 zijn de evaluaties volgende deze methode tijdelijk stopgezet.
- In 2020 heeft geen staftraining of Paralleldag plaatsgevonden die speciaal gericht was om de competenties van opleiders en docenten 'Aios in the lead' te bevorderen. Wel zijn de OC op maat bijeenkomsten en de PGG's voortgezet en is op die manier in ieder geval aan de versteviging van de driehoek gewerkt. Er is daarbij niet geëvalueerd of opleiders en docenten zich groeiend competent voelden in het begeleiden van de aios.
- Zowel het e-portfolio als de koppelingstool zijn landelijke projecten (geworden) waaraan wij onze bijdrage hebben geleverd. Voor de koppelingstool geldt dat wij meewerken aan de landelijke pilot.

## Doel II - Implementatie van het plan 'Waardevol werken' (SF4)

### Jaarplan

De eerste drie succesfactoren van het MJB zijn met de implementatie van het nieuwe curriculum opgepakt. De vierde succesfactor 'de ontwikkeling van docenten en opleiders' hebben we uitgesteld. In 2019 is het plan 'Waardevol werken' opgesteld waarin de plannen van SF4 zijn uitgewerkt. De implementatie van 'Waardevol werken' loopt van 2019 tot 2022. Hieronder staan de plannen die voor 2020 op de rol stonden beschreven.

### Strategie en beleid

De realisatie van dit doel betekent voor 2020 dat:

- Er actief aandacht wordt besteed aan regulering van de werkdruk.
- We persoonlijke ontwikkeling stimuleren als belangrijke bron van werkplezier en veerkracht onder werknemers.
- De fysieke werkomgeving zo is ingericht dat deze waar mogelijk bijdraagt aan het werkplezier en zorgt dat ieder zijn/haar goed functie kan uitoefenen.

### Management

Hieronder wordt voor dit strategische doel uiteengezet:

1. Hoe we onze **staf en opleiders** willen managen.
2. Welke **middelen** er beschikbaar zijn om deze doelen te realiseren.
3. Welke (werk)**processen** we willen inzetten om deze doelen te realiseren.

### STAF EN OPLEIDERS

#### Staf:

- De leidinggevenden agenderen regelmatig werkdruk en ondersteunen waar nodig de regulering hiervan.
- Staf wordt gestimuleerd om eigen bijdrage aan team- en/of organisatiedoel zichtbaar te maken, feedback te vergaren (d.m.v. multi-source-feedback (MSF)), persoonlijke ontwikkeldoelen te benoemen, bespreekt begeleidings- en ontwikkelwensen en toont inzicht in behaalde resultaten tijdens jaar- en ontwikkelgesprekken.
- Een deel van de staf krijgt een nieuwe werkplek.

#### Opleiders:

- Opleiders worden gestimuleerd om eigen ontwikkelwensen zichtbaar te maken op grond van feedback van collega's, staf en aios en inzicht te krijgen in behaalde doelen tijdens de Procesgerichte Gesprekken (PGG's).

### MIDDELEN

Voor de deskundigheidsbevordering van de staf is een apart budget gereserveerd. Ook de herinrichting van de werkplekken wordt gefinancierd uit een eigen budget. Het HAO-team wordt weer op originele sterkte gebracht; De totale formatie van het HAO-team blijft gelijk.

### PROCESSEN

- Monitoren van werkdruk tijdens team overleggen en jaargesprekken door leidinggevenden.
- Structureel inzetten op het verbeteren van werkprocessen, kwaliteit en beleid binnen HAO-team met o.a. tot doel werkdruk.

- Vragen en geven van feedback in het kader van 360 graden feedback als standaard voorbereiding van een jaargesprek.
- Werkplekverhuizing vindt plaats volgens verhuisplan.

### Gewenste Resultaten

Hieronder wordt uiteengezet welke concrete resultaten we vanuit het perspectief van respectievelijk de staf, opleiders, aios en bestuurders voor dit doel willen behalen in 2020. Ook de beoogde resultaten op maatschappelijk niveau zijn beschreven, waarbij we de kanttekening maken dat dit altijd lange termijn resultaten zijn en dat deze dus niet eind 2020 gerealiseerd zijn.

#### STAF:

- Staf voelt zich in staat om hun eigen werk goed uit te voeren.
- Het ziekteverzuim van de staf wordt minder.
- Staf vraagt collega's om 360 graden feedback ter voorbereiding op het jaargesprek.
- Staf voelt zich in staat de eigen ontwikkeling vorm te geven, mede op grond van feedback van collega's.

#### OPLEIDERS:

- Opleiders krijgen onderwijs van en met geïnspireerde docenten en opleiders.
- Opleiders werken op een gezonde manier en met plezier samen met de huisartsopleiding.
- Er wordt gewerkt aan de eigen ontwikkeling van opleiders, mede op grond van feedback van collega's, staf en aios.
- Opleiders zijn enthousiast over het opleiden en fungeren als ambassadeur.

#### AIOS:

- Aios krijgen onderwijs van geïnspireerde docenten en opleiders.
- Aios ervaren hun opleiders en docenten als rolmodel in het zelf vorm geven van je ontwikkeling.

#### MAATSCHAPPIJ:

- Er zijn voldoende inspirerende en plezierige opleidingsplekken voor aios.

#### FINANCIERS/BESTUUR:

- Er is minder ziekteverzuim onder staf.

## Resultaten

### Behaalde resultaten

Resultaten op dit gebied zijn maar deels behaald. Dit heeft veel te maken met de druk die Corona op onze staf, de opleiders en de aios heeft gelegd.

- De staf ervaart over het algemeen meer werkdruk als een gevolg van corona (online werken en meer uitval) en deels ook door het nieuwe curriculum (dit laatste geldt het meest voor docenten uit het eerstejaarsteam).
- Het ziekteverzuim is toegenomen.
- De staf heeft mogelijkheden gekregen zich te ontwikkelen. Deze ontwikkeling was, noodgedwongen en voornamelijk (maar niet alleen) Corona gerelateerd.
- Een niet in het jaarplan opgenomen resultaat maar wel belangrijk voor HR beleid: het beleid m.b.t. transparantie over vrijgekomen functies / taken is bestendigd waardoor stafleden beter zicht hebben op (carrière)mogelijkheden.

### Inzet strategie, beleid, middelen en processen

- Er zijn veel gesprekken gevoerd tussen leidinggevend en medewerkers, met veel aandacht voor de werkdruk. Deze gesprekken zijn echter maar deels als jaargesprekken geëvalueerd en niet allemaal als zodanig geüpload.
- Er is laagdrempeliger gekozen om extra collega's aan te nemen/aanstellingsuren uit te breiden om de werkdruk behapbaar te houden.
- Stafleden voor wie het -ondanks het thuiswerkverzoek vanuit de overheid- belangrijk was om op toch op locatie te werken (door werkzaamheden of omstandigheden) konden in overleg met hun leidinggevende hier een weg in vinden.
- Er is veel deskundigheidsbevordering geweest m.b.t. online onderwijsgeven.
- Daarnaast is er ook aandacht besteed aan het omgaan met de corona crisis d.m.v. seminars en online inloopcafé's om corona gerelateerde dilemma's te bespreken (Café het dilemma) en de onderlinge connectie te bevorderen (café Hupsakee). Ook zijn er relatief veel coaching trajecten opgestart (deels voor persoonlijke ontwikkeling maar ook corona gerelateerd).
- 360 graden feedback wordt ingezet, maar inzicht in hoe systematisch dit gebeurt ontbreekt momenteel.
- Zowel aan mensen die nieuw in dienst kwamen, als mensen die afscheid van ons namen is veel aandacht besteed.
- De aandacht voor ontwikkeling van opleiders heeft met name plaats gevonden tijdens de Paralleldagen en de PGG's. De online Paralleldagen bestonden uit OC op maat en plenaire sessies, waaronder een aantal Webinars die onder andere de veerkracht tijdens de pandemie adresseerden.
- Het HAO-team heeft nadat ze qua formatie weer op sterkte zijn gebracht, te kampen gehad met uitval en wisseling van teamleiders.
- Aan de opleiders als ambassadeurs van de opleiding is geen specifieke aandacht besteed tijdens deze anderhalf jaar.
- De fysieke werkomgeving is door de coronapandemie niet verder aangepast, behalve om het coronaproof te maken. Om de staf te ondersteunen bij het thuiswerken konden materialen geleend worden en werd door Amsterdam UMC een kleine financiële tegemoetkoming gegeven.

## Doel III - Succesvolle samenwerking met Huisartsopleiding VUmc

### Jaarplan

In 2019 kwam de opdracht om voorbereidingen te treffen voor de samenvoeging van de afdelingen Huisartsgeneeskunde van het AMC en VUmc binnen een nieuw te vormen divisie Eerstelijnszorg, Public Health & Methodologie. Een werkgroep was ten tijde van het opstellen van het jaarplan 2020 bezig een inrichtingsrapport te maken, maar de MT's van beide huisartsopleidingen hadden toen al hun koers globaal al bepaald aan de hand van een aantal strategische alliantiedoelen.

### Strategie

Dit betekent de realisatie van dit doel voor 2020:

- **Gemeenschappelijke activiteiten en projecten oppakken om naar elkaar toe te groeien:** een aantal activiteiten leent zich goed om op korte termijn samen op te pakken maar mogelijk volgen er nog meer. De eerste gezamenlijke activiteiten hebben betrekking op:
  - Gemeenschappelijke benadering van huisarts- en stageopleiders;
  - Deskundigheidsbevordering staf;
  - Deskundigheidsbevordering stageopleiders (curriculum);
  - Interprofessioneel opleiden (IPE);
  - Aios-dashboard;
  - Onderzoek en ontwikkeling van interventies om inclusiviteit van de opleiding te bevorderen.
- **Vorbereiden op behoud kleinschaligheid binnen grootschaligheid:** Als de opleidingen worden samengevoegd dan is één van de grootste wensen om toch een persoonlijke en kleinschalige werk- en opleidingsomgeving te behouden. Vanuit die wens zal het regionaal opleiden verder uitgedacht en vormgegeven worden.
- **Harmoniseren processen:** Gaandeweg de discussie kwamen we erachter dat het moeilijk is om gemeenschappelijk onderwijs te verzorgen als beide opleidingen anders georganiseerd en ingericht worden. Daarom zullen processen zoveel mogelijk geharmoniseerd moeten worden. In 2020 zal worden gekeken om welke processen dit gaat en wat er voor nodig is om dit te realiseren.
- **Kwartiermaker:** Om bovenstaande doelen daadwerkelijk te kunnen realiseren zal een kwartiermaker aangesteld moeten worden om de kar te trekken.

### Management

Hieronder wordt voor dit strategische doel uiteengezet:

1. Hoe we onze **staf en opleiders** willen betrekken bij de realisatie van dit doel.
2. Welke **middelen** er beschikbaar zijn om deze doelen te realiseren.
3. Welke (werk)**processen** we willen inzetten om deze doelen te realiseren.

### STAF EN OPLEIDERS

#### Staf:

- Staf wordt in de gelegenheid gebracht collega's van het VUmc te leren kennen en samenwerkingsverbanden aan te gaan.
- Leden van het MT-B vergaderen deels samen met het MT van de Huisartsopleiding van het VUmc.
- Staf wordt vrijgemaakt om deel te nemen aan de projectgroepen regionaal opleiden en IPE.
- HAO-team gaat samenwerking aan op het gebied van het benaderen van opleiders en continueert de samenwerking o.a. de ontwikkeling van koppelingssoftware.

- Stageteam investeert in verdere samenwerking met het VUmc m.b.t. de benadering en het delen van stageplekken en het ontwerpen van een gezamenlijke training voor stageopleiders.
- Staf AMC en VUmc zullen deskundigheidsbevordering waar mogelijk en opportuun samen doen.
- Onderzoeker van Onderzoek van Onderwijs werken samen met onderzoekers en docenten aan inclusiviteitsproject.
- Een klankbordgroep voor het ontwikkelen van inclusiviteitsinterventies wordt ingesteld met docenten van beide instituten.
- Kwartiermaker stelt plan op voor harmonisering onder begeleiding van (een deel van) het MT-B.

### Opleiders:

- Een opleider, stageopleider of een collega uit het HAO-team/ jaar 2 vertegenwoordigen de opleiders en stageopleiders bij de projectgroep regionaal opleiden.
- Stageopleiders van het AMC en VUmc volgen dezelfde deskundigheidsbevordering.
- Een afgevaardigde van de opleiders neemt deel aan klankbordgroep voor het ontwikkelen van inclusiviteitsinterventies.

### MIDDELEN

Voor de realisatie van dit doel zullen reservegelden worden aangewend. Er is besproken dat ook de huisartsopleiding van het VUmc hier budget voor zal vrijmaken. Onderzoek en de ontwikkeling van interventies voor een inclusieve huisartsopleiding wordt betaald uit de derde geldstroom (subsidies).

### PROCESSEN

- Adequate communicatie alliantie voor staf opleiders, stageopleiders.
- Beleggen van gezamenlijke vergaderingen met het MT van de Huisartsopleiding van het VUmc.
- Organisatie kennismakingsbijeenkomsten om verdere verkenning van mogelijkheden tot samenwerking te bevorderen.
- Schrijven projectplannen m.b.t. de eerste gezamenlijke doelen.
- Uitvoering projecten harmonisatie:
  - Uitvoering deelproject met als doel het regionaal opleiden te verkennen/ vorm te geven;
  - Uitvoering deelproject Interprofessioneel leren (IPE);
  - Uitvoering deelproject gezamenlijke benadering stageopleiders;
  - Uitvoering deelproject m.b.t. de gezamenlijke benadering huisartsopleiders;
  - Uitvoering deelproject m.b.t. het ontwerpen van inclusiviteitsinterventies.
- Organisatie van gezamenlijke trainingen voor stageopleiders.
- Continueren van gezamenlijk ontwerp/software koppelingsprocedure.
- Klankbordgroep van aios (LOVAH) wordt systematisch aangewend om alliantie plannen te toetsen.

### Gewenste resultaten

Hieronder wordt uiteengezet welke resultaten we vanuit het perspectief van respectievelijk de staf, opleiders, aios en bestuurders voor dit doel willen behalen in 2020. Ook de beoogde resultaten op maatschappelijk niveau zijn beschreven, waarbij we de kanttekening maken dat dit altijd lange termijn resultaten zijn en dat deze dus niet eind 2020 gerealiseerd zijn.



**STAF:**

- De staf heeft met elkaar kennis gemaakt en verkend waar mogelijkheden liggen voor samenwerking op korte termijn; hieruit zijn enkele samenwerkingsverbanden voort gekomen (korter of langer lopend).
- Een aantal stafleden werkt mee aan de hierboven genoemde samenwerkingsprojecten.

**(STAGE) OPLEIDERS:**

- Opleiders zijn op de hoogte van de vorderingen binnen de alliantie en er worden op kleine schaal -stage- opleidingsplekken uitgewisseld.

**AIOS:**

- Waar mogelijk en nodig zitten aios bij (stage)praktijken die oorspronkelijk bij de huisartsopleiding van het VUmc hoorden.
- Een afvaardiging van aios is betrokken bij de projectgroep regionaal opleiden.
- Een afvaardiging van aios is betrokken bij de projectgroep IPE.
- Een afvaardiging van aios is betrokken bij de projectgroep inclusiviteitsinterventies.

**MAATSCHAPPIJ:**

- Met regionaal opleiden wordt gewerkt aan betere spreiding van huisartsen zodat tekorten in bepaalde regio's worden tegengegaan.
- Met IPE wordt de communicatie tussen verschillende typen zorgverleners verbeterd wat uiteindelijk de zorg ten goede moet komen zowel in kwaliteit als in efficiëntie.
- De huisartsopleiding is meer inclusief; Aios met een migratieachtergrond hebben gelijk(er)e kansen om de opleiding met succes af te ronden.

**FINANCIERS/BESTUUR:**

- De samenwerking om de strategische doelen te verwezenlijken is gestart.
- De balans is opgemaakt over de te volgen strategie in 2021.

## Resultaten

### Behaalde resultaten

In de periode t/m juni 2021 is het volgende gerealiseerd:

- Kennismaking tussen de staf van beide locaties heeft plaats gevonden.
- Er zijn samenwerkingsverbanden opgestart in het kader van de fusie (e.g. op het gebied van HR, regelgeving, kwaliteit, scholing stageopleiders en kwaliteitsbeleid opleiders).
- Opleiders zijn op de hoogte van de fusie, voor zover dat al speelt (informatie wordt verspreid via de Paralleldagen en nieuwsbrief).
- Er vindt nog geen uitwisseling van (opleiders) stageplekken plaats.
- Een deel van de stageopleiders is op de hoogte van de fusie, voor zover dat speelt (informatie wordt gedeeld tijdens deskundigheidsbevorderingsmomenten).
- De uitwisseling van stageplekken is nog niet opgeschaald.
- Aios, opleiders en staf zijn betrokken bij een inclusiviteitsproject en het project regionaal opleiden.
- De eerste pilot m.b.t. regionaal opleiden (als één van de acties om kleinschaligheid te bevorderen) is gestrand vanwege gebrek aan aios die in deze opzet wilden starten. Wel wordt door beide huisartsopleidingen, opleiders en de huisartsenkring in de kop van Noord-Holland gezamenlijk gewerkt aan regionale scholing voor aios. In september 2021 vindt een eerste 3-daagse scholing plaats.
- De te harmoniseren processen/thema's zijn geïdentificeerd (als mogelijke deelprojecten).
- Er ligt een globaal implementatieplan en een scala aan mogelijke interventies die de inclusiviteit van de huisartsopleidingen bevorderen. Aios, staf en opleiders van zowel VUmc als AMC waren belangrijk onderdeel van het ontwikkelingsproces.
- Interprofessioneel opleiden (IPE) is in COVID tijd niet doorgegaan.
- In het kader van de pilot wordt de koppeltool momenteel voor het eerst ingezet voor het juni 2021 cohort van beide locaties (en Utrecht UMC).
- Er vindt twee keer per jaar gezamenlijke scholing van stageopleiders plaats. Hierin werd ook het (weinig) nieuws over de fusie gedeeld.
- Opleiders worden nog niet samen geschoold; wel hebben er enkele afdelingsbrede, voor iedereen toegankelijke webinars plaatsgevonden; Het weinig nieuws over de fusie werd gedeeld met opleiders

### Inzet strategie, beleid, middelen en processen

- Het initiatief tot kennismaking heeft vooral bij de stafleden zelf gelegen. Er is in deze periode weinig georganiseerd op dit gebied.
- Om nadere kennismaking te bewerkstelligen wordt een gezamenlijke Stafdag voorbereid: Dag van de verbinding (1ste fysieke bijeenkomst van beide opleidingen in september 2021).
- Gezamenlijk MT is ingesteld en vindt op regelmatige basis plaats.
- Harmonisatie processen zijn deels opgestart:
  - Harmonisatieproces HR is grotendeels afgerond.
  - Harmonisatie regelgeving is bezig.
- De staf wordt via het afdelingsoverleg en de stafbijeenkomsten op de hoogte gehouden van de fusie, voor zover dat speelt. Belangrijkste thema's zijn kennismaking en huisvesting.

- Gezamenlijke deskundigheidsbevordering voor de docenten is nog niet gerealiseerd.
- Het HAO-team van locatie AMC werkt in het kader van de pilot koppeltool met het VUmc samen; overige samenwerkingsverbanden zijn nog niet op structurele basis gestart.
- De projectmanager en -secretaris zijn aangesteld per 1 augustus en worden tijdens de eerste gezamenlijke stafdag voorgesteld.
- Er is een planning gemaakt m.b.t. de fusie en die is gecommuniceerd en goedgekeurd door de RGS.
- Voor wat betreft het aios-dashboard is geen gezamenlijke strategie m.b.t. aansluiting of onderwijsontwikkeling; wel ligt landelijk de vraag voor of er überhaupt nog door wordt gegaan met het aios dashboard.
- Om alle geledingen te vertegenwoordigen tijdens de fusie is besloten om een klankbordgroep in te stellen.
- Onderzoekers van onderwijs hebben samen met stafmedewerkers, docenten, aios en opleiders van zowel het VUmc als het AMC, gewerkt aan een set van mogelijke interventies om de huisartsopleiding inclusiever te maken.

## Doel IV - Essentiële landelijke thema's worden opgepakt

Er zijn verschillende landelijke thema's die we in 2020 wilden oppakken. Deze worden hieronder per subdoel uitgewerkt.

### A. De opleidingspraktijk is een veilige en kwalitatief goede leeromgeving voor de aios

#### Jaarplan

In 2018 en 2019 heeft de LOVAH 'Veilig opleiden' als centraal thema gelanceerd. Dit thema werd ook door ons omarmd omdat we er in geloven dat een veilig opleidingsklimaat essentieel is voor het leerproces van de aios. In 2019 is reeds een begin gemaakt met dit thema en in 2020 wilden we dit verder vorm geven. Ook het bieden van een kwalitatief goede leeromgeving is een speerpunt voor 2020 geweest, om dit te bewerkstelligen zal onder andere het Aios dashboard op meer plekken worden aangesloten, zal het om-en-om spreekuur sterk gestimuleerd worden en gaan we verder met het implementeren van VGB's in de driehoek. Verder zullen wij, zoals landelijk besloten, de startvisitaties van opleiders zelf gaan uitvoeren.

#### Strategie

De realisatie van dit subdoel betekent voor 2020:

- Meer inzetten op veilig feedback geven aan opleiders door aios.
- Betere begeleiding bij ontkoppeling en de re-integratie trajecten.
- Nog meer inzetten op het borgen van de kwaliteit van de opleiders door o.a. betere toeleiding naar de Commissie Monitoring en Ondersteuning van opleiders (CMO).
- (Nog meer) inzetten op opleiden in de driehoek.
- Zelfregulerend leren in de praktijk bevorderen.
- Startvisitaties overnemen van de RGS.

#### Management

Hieronder wordt uiteengezet hoe we voor dit doel:

1. Hoe we onze **staf en opleiders** willen stimuleren en faciliteren om zich in deze richting te ontwikkelen.
2. Welke **middelen** er beschikbaar zijn om deze doelen te realiseren.
3. Welke (werk)**processen** we willen inzetten om deze doelen te realiseren.

#### STAF EN OPLEIDERS

##### Staf:

- Docenten worden gestimuleerd en gefaciliteerd om VGB's in de driehoek te houden.
- Docenten worden gestimuleerd gebruik te maken van het videoplatform om feedback te geven in de driehoek.
- Team Academisch netwerk sluit het aios-dashboard aan.
- Docenten zijn op de hoogte van de mogelijkheden van het aios-dashboard en onderwijsschrijvers benutten het indien het van toegevoegde waarde lijkt te zijn.
- Docenten maken, als er sprake is van ontkoppeling, de aios attent op peri-ontkoppeling enquête.
- Docenten werken samen met het CMO als er twijfels zijn over het functioneren van de opleider.
- Er wordt staf vrij gemaakt en getraind om startvisitaties uit te voeren.

**Opleiders:**

- Opleiders worden meegenomen in het gebruik van de opleiders versie van de LeoH.
- Opleiders die een aios begeleiden die re-integreert/ een beoordelingstraject heeft, worden indien gewenst -extra- ondersteund door experts (opleiders/ coachingspool).
- Opleiders worden gestimuleerd om 'om-en-om' spreekuren te houden.
- Er worden toenemende mate VGB's in de driehoek gehouden.
- Opleiders worden benaderd om het aios-dashbord in praktijk te installeren en worden hierbij ondersteund.
- Er wordt gestimuleerd om het videoplatform te gebruiken tijdens leergesprekken voor het geven en nabespreken van feedback.

**MIDDELEN**

Het aios-dashbord is beschikbaar voor de meeste opleiders, en in ieder geval voor de opleiders die dit graag willen. Tevens zullen er vanuit het Innovatiefonds of de reservegelden middelen hiervoor beschikbaar worden gesteld. Het is nog niet duidelijk waaruit de startvisitaties gefinancierd zullen worden.

**PROCESSEN**

- Digitale afname van LeoH waardoor groepsanalyse en screening op afwijkende scores makkelijker wordt.
- VGB in de driehoek wordt verder geïmplementeerd.
- Opleidingspraktijken worden aangesloten op het aios-dashbord.
- Startvisitaties worden ingepland en uitgevoerd.

**Gewenste Resultaten**

Hieronder wordt uiteengezet welke resultaten we vanuit het perspectief van respectievelijk de staf, opleiders, aios en bestuurders voor dit subdoel willen behalen in 2020. Ook de beoogde resultaten op maatschappelijk niveau zijn beschreven, waarbij we de kanttekening maken dat dit altijd lange termijn resultaten zijn en dat deze dus niet eind 2020 gerealiseerd zijn.

**STAF:**

- Studiebegeleiders van eerstejaars groepen houden tenminste één VGB in de driehoek.
- Er worden startvisitaties bij opleidingspraktijken uitgevoerd.

**OPLEIDERS:**

- Ontvangen betere feedback van hun aios/ hebben hier waardevollere gesprekken over.
- Voelen zich bekwaam om aios met een re-integratie- of beoordelingstraject te begeleiden.
- Maken vaker gebruik van het video-platform om feedback te geven.
- Gebruiken het aios-dashbord om de aios te ondersteunen bij het reguleren van hun patientenmix.
- Werken samen in een optimaal functionerende driehoek.
- Er wordt, als uiterste consequentie, afscheid van niet functionerende opleiders genomen.

**AIOS:**

- Voelen zich zo veilig dat ze hun opleider goede feedback kunnen geven.
- Krijgen wekelijks feedback op grond van het 'om-en-om' spreekuur.
- Eerstejaars aios krijgen minstens één VGB in de driehoek.
- Leren door het observeren van hun opleider in het 'om-en-om' spreekuur.
- Gebruiken het aios-dashbord om hun patientenmix te monitoren en te reguleren.

**MAATSCHAPPIJ:**

- Er heerst een kwalitatief goed leerklimaat binnen de huisartsenzorg waarin veilig leren voorop staat

**FINANCIERS/BESTUUR:**

- Het MT van de huisartsopleiding heeft meer zicht op de kwaliteit van de opleiders als groep (op basis van de gedigitaliseerde en geaggregeerde LeoH gegevens).
- basis van de gedigitaliseerde en geaggregeerde LeoH gegevens).

## Resultaten

### Behaalde resultaten

In de periode t/m juni 2021 zijn de volgende resultaten behaald:

- In het eerste jaar wordt 1 van de VGB's in de driehoek gehouden.
- Samenwerking in de driehoek is verbeterd, maar echter niet systematisch gemeten.
- Startvisitaties (telefonisch, gevolgd door bezoek) worden door HAO team uitgevoerd.
- Door de beperkte evaluaties is er op het moment geen zicht op:
  - of opleiders vinden dat ze zodanige feedback ontvangen van hun aios, dat het hun ontwikkeling bevordert.
  - of opleiders zich bekwaam voelen om re-integratie/beoordelingstrajecten te begeleiden.
  - of aios zich veiliger voelen om feedback te geven.
  - de mate waarin het om en om spreekuur is geïmplementeerd.
  - of de opleiders het video platform gebruiken om feedback te geven
- Er is nog maar een beperkt deel van de opleiders aangesloten en het aios dashboard wordt nog maar zeer minimaal gebruikt. Vanuit de hoofden ligt het besluit voor om het project aios-dashboard stop te zetten, onder meer vanwege de aansluitproblemen en de hoge kosten (terwijl de opbrengsten onduidelijk blijven).
- Als opleiders, ook na interventie van het CMO, niet functioneren, wordt afscheid genomen. In de afgelopen periode is het aantal aanmeldingen bij het CMO toegenomen, vermoedelijk als gevolg van de interventie om de laagdrempeligheid te benadrukken.

## Inzet strategie, beleid, middelen en processen

- De implementatie van het VGB in de driehoek is gefaciliteerd.
- Om voor aios veilige en voor opleiders rijke feedback te bevorderen, worden opleiders gestimuleerd (Paralleldagen) en gefaciliteerd (door tijdige verzending van Leoh voor opleiders) om net als de aios een Leoh in te vullen om de beide lijsten dan samen te bespreken.
- De Leoh is gedigitaliseerd met ingestelde waarschuwingen bij lage scores op cruciale items, zodat screening door de CMO eenvoudig is. Het overzicht over scores van alle opleiders is nog niet gegenereerd.
- Opleiders zijn gestimuleerd om systematisch om en om spreekuren in te stellen met hun aios, zodat de aios meer feedback krijgen en ook van hun opleider als rolmodel kunnen leren. Hier zijn twee sessies aan gewijd tijdens de paralleldagen waarin Chris Rietmeijer zijn onderzoek presenteerde en de verbinding met de praktijk maakte.
- Doorverwijzen naar de peri-ontkoppeling enquête (van de LOVAH landelijk) is niet nadrukkelijk gestimuleerd.
- Studiebegeleiders zijn gestimuleerd opleiders laagdrempeliger door te verwijzen naar het CMO, bij (een vermoeden van) disfunctioneren.
- Het HAO-team is gefaciliteerd in uren om de startvisitaties uit te voeren. Ervaren opleiders worden opgeleid om startvisitaties uit te voeren (cursus voor ervaren opleiders). Ook is het kwaliteitsbeleid voor opleiders beter in kaart gebracht.
- De aansluiting op het aios-dashboard is ondergebracht bij een medewerker van het academisch netwerk. Ook is er tijdens de eerstejaars introductie in maart 2021 aandacht besteed aan de mogelijkheden van het aios dashboard. Het ontwikkelen van onderwijs voor het aios dashboard is toebedeeld aan een stafmedewerker, het onderwijs is nog niet ontwikkeld.
- Videoplatform: Het gebruik van het videoplatform als middel om consulten te bespreken is via de OC op maat onder de aandacht gebracht van de opleiders. Zij konden dit zowel via het account van de aios gebruiken of via een account dat geregeld wordt door de begeleider van de OC op maat.
- Opleiders die met een beoordelingstraject of re-integratietraject te maken hebben kunnen worden begeleid door een daarvoor getrainde collega. De training hiervoor is een cursus voor ervaren opleiders.

## B. Praktijkmanagement en ondernemerschap

### Jaarplan

Vanuit het veld komt de roep om meer huisartsen die zich voor langere tijd willen binden aan de praktijk en die ook bereid zijn praktijken te runnen. Tegelijkertijd laten de aios-enquête en de alumni-enquête zien dat er onvrede is over het onderwijs op dit gebied. Ook dit thema zal daarom zowel landelijk als binnen de instituten zelf worden opgepakt.

### Strategie

De realisatie van dit doel in 2020 betekent:

- Extra aandacht voor het vormgeven van ons praktijkmanagement onderwijs, zowel in de praktijk als op het instituut.
- Het verder verkennen van het binnenhalen van de Profclass (zie: <http://www.Profclass.nl/>).

### Management

Hieronder wordt voor dit strategische doel uiteengezet:

1. Hoe we onze **staf en opleiders** willen stimuleren en faciliteren om zich in deze richting te ontwikkelen.
2. Welke **middelen** er beschikbaar zijn om deze doelen te realiseren.
3. Welke (werk)**processen** we willen inzetten om deze doelen te realiseren.

#### STAF EN OPLEIDERS

##### Staf:

- Er wordt een themahouder praktijkmanagement aangesteld.
- Er wordt deskundigheidsbevordering voor staf aangeboden om onderwijs over praktijkmanagement beter vorm te geven en/of de Profclass wordt geïmplementeerd.

##### Opleiders:

- Deskundigheidsbevordering voor opleiders voor het geven van gezamenlijk onderwijs over praktijkmanagement.

#### MIDDELEN

Dit doel zal zoveel mogelijk vanuit het reguliere budget gefinancierd worden.

#### PROCESSEN

- Onderwijs in Praktijkmanagement op terugkomdagen en in de praktijk.

### Gewenste Resultaten

Hieronder wordt uiteengezet welke resultaten we vanuit het perspectief van respectievelijk de staf, opleiders, aios en bestuurders voor dit subdoel willen behalen in 2020. Ook de beoogde resultaten op maatschappelijk niveau zijn beschreven, waarbij we de kanttekening maken dat dit altijd lange termijn resultaten zijn en dat deze dus niet eind 2020 gerealiseerd zijn.

##### STAF:

- Er is expertise in het mogelijk maken en/of zelf geven van Praktijkmanagement onderwijs aan aios en opleiders.



**OPLEIDERS:**

- Opleiders betrekken hun aios bij praktijkmanagement en ondernemerschap.
- Opleiders zijn zich bewust van rolmodel voor aios m.b.t. praktijkmanagement en -houderschap.

**AIOS:**

- Aios hebben aan het eind van hun opleiding de noodzakelijke, basale kennis en vaardigheden van de belangrijkste thema's binnen het domein praktijkmanagement en ondernemerschap. In het kader van 'just in time learning' weten aios waar ze na de opleiding verdere specifieke expertise vandaan kunnen halen.
- Aan het eind van hun opleiding ervaren aios een grotere tevredenheid over het onderwijs in praktijkmanagement en ondernemerschap op het instituut en in de praktijk.

**MAATSCHAPPIJ:**

- Huisartsen nemen de gezamenlijke verantwoordelijkheid van continuïteit van zorg en meer net afgestudeerde huisartsen committeren zich voor langere tijd aan een praktijk.

**FINANCIERS/BESTUUR:**

- Zien belangrijke lacune in de opleiding tot huisarts vervuld.

## Resultaten

### Behaalde resultaten

In de periode t/m juni 2021 zijn de volgende resultaten behaald:

- Er is, bij wijze van pilot, 2-daagse Profclass onderwijs voor jaar 3.
- Aios zijn tevreden over deze 2-daagse Profclass (geëvalueerd).
- Het onderwijs Praktijkmanagement is geïntegreerd met het Medisch Leiderschapsonderwijs in het curriculum en volgt een opbouw over de drie opleidingsjaren.
- Verdere evaluaties hebben nog niet plaatsgevonden.

### Inzet strategie, beleid, middelen en processen

- Er zijn middelen vrij gemaakt om 2-daagse profclass onderwijs in te kopen
- In het onderwijs zitten praktijkopdrachten bij sommige opdrachten wordt expliciete inbreng van opleiders verwacht.
- Er wordt gebruik gemaakt van expertdocenten.

# Bijlage I. A3 MJB 2017-2022

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 en 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	AIOS Instituut  Opleider
Coachen en inspireren	Ontwikkeling staf en opleiders

