

# Visie & Strategie OOR Zuidwest Nederland

2020 – 2023

Zorg voor de AIOS!

26 november, 2019

Matthijs de Hoog,  
Eric Koenes,  
Anneke Zanting,

voorzitter regio overleg Centrale OpleidingsCommissies  
coördinator OOR ZWN  
voorzitter overleg leerhuismanagers OOR ZWN

 **Inhoud**

Inleiding .....	2
1. Wie zijn wij? .....	3
2. Hoe zijn wij georganiseerd? .....	4
3. Wat willen wij met elkaar in de OOR ZWN bereiken? .....	5
4. Hoe gaan wij dat met elkaar bereiken? .....	5
<b>4.1 Een kwalitatief hoogwaardige opleiding</b> .....	5
4.1.1 Medisch-inhoudelijk.....	5
4.1.2 Discipline-overstijgend.....	6
4.1.3. Wetenschappelijk.....	6
4.1.4. Didactisch .....	6
<b>4.2 Patiëntenzorg als leeromgeving</b> .....	7
<b>4.3 Zorg voor de AIOS!</b> .....	7
4.3.1 Wij werken samen aan optimale psychosociale arbeidsbelasting .....	7
4.3.2 Onze aanpak is multifactorieel.....	7
4.3.3 Zorg voor de AIOS is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid .....	8
4.3.4 Onze aanpak baseren wij op onderzoek.....	8
5. Hoe bewaken wij de kwaliteit van opleidingen? .....	8
<b>5.1 Meetinstrumenten</b> .....	8
<b>5.2 Instellingsvisitatie</b> .....	8
<b>5.3 Regionale visitatie</b> .....	9
6. Randvoorwaarden.....	9

## Inleiding

Wij zijn de OOR Zuidwest Nederland (OOR ZWN). Wie wij precies zijn, is te lezen in de eerste paragraaf van dit document. Wij hebben ons georganiseerd om samen doelen te bereiken. Hoe die organisatie eruit ziet, staat in paragraaf twee.

Wat we met elkaar willen bereiken, is te lezen in paragraaf drie.

In onze OOR bieden we AIOS een opleiding die:

- actueel, innovatief en kwalitatief hoogwaardig is;
- binnen de patiëntenzorg voldoende ruimte biedt aan leren en
- veilig en gezond is voor de AIOS.

Wat dit concreet inhoudt, volgt in paragraaf vier. Beloftes doen, betekent bewaken of wij die waarmaken. Dit is de kern van de vijfde paragraaf.

Tenslotte vraagt het realiseren van gezamenlijke doelen commitment en samenwerking. Paragraaf zes bevat daarom een aantal afspraken om samen de “Zorg voor de AIOS” gestalte te geven.





## 1. Wie zijn wij?

De Opleidings- en Onderwijs regio Zuidwest Nederland (OOR ZWN) is één van de leerrijkste regionale netwerken van opleidingsziekenhuizen in Nederland. De OOR ZWN bestaat uit één Universitair Medisch Centrum (UMC), het Erasmus MC, zes topklinische opleidingsziekenhuizen en vijf algemene ziekenhuizen en zorginstellingen.

### Opleidings- en Onderwijs regio Zuidwest Nederland

Albert Schweitzer ziekenhuis	IJsselland ziekenhuis
Amphia	Maasstad ziekenhuis
Elisabeth Tweesteden ziekenhuis	Oogziekenhuis
Erasmus MC	Laboratorium voor Pathologie Dordrecht
Franciscus Gasthuis & Vlietland	Reinier de Graaf ziekenhuis
Ikazia ziekenhuis	Rijndam Revalidatie centrum

Vanuit de Medical Delta, een samenwerkingsverband in Zuid-Holland, loopt een groot wetenschappelijk programma. Dit programma richt zich op technologische oplossingen voor duurzame zorg. In Medical Delta zijn drie universiteiten (TU Delft, Universiteit Leiden en Erasmus Universiteit Rotterdam), twee UMC's (LUMC en Erasmus MC) en vier hogescholen (De Haagse Hogeschool, Hogeschool InHolland, Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Leiden) verenigd. Door dit alles heeft de OOR ZWN een uitgesproken regioprofiel met drie pijlers:

- grote regio met hoog aantal ziekenhuizen en medisch specialisten;
- hoge mate van diversiteit binnen de patiëntpopulatie;
- hoogstaand wetenschappelijk onderzoek en sterke samenwerkingsverbanden op het gebied van innovatie.

In onze OOR bieden we gemiddeld aan ongeveer 800 AIOS een opleidingsplek. Het opleiden van nieuwe zorgprofessionals zien we als onze maatschappelijke en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij werken samen, omdat een goede opleiding tot (medisch) specialist het beste moet bieden wat er in een academisch en algemeen ziekenhuis te halen valt. Door onze verscheidenheid aan zorg en patiëntenpopulatie, krijgen AIOS uitstekende exposure. Dit geldt zowel voor meer algemene als zeldzame aandoeningen en zowel in basis als (hoog) gespecialiseerde zorg. Samen bieden we die aspecten die vereist zijn voor een complete opleiding tot (medisch) specialist.

Daarnaast krijgt elke zorginstelling bij het opleiden tot (medisch) specialist te maken met dezelfde vragen en knelpunten. Krachten bundelen en het delen van “best practices” is effectief en nodig om een gedeeld en consistent antwoord hierop te geven. Ook bij lopende opleidingsactiviteiten, zoals het aanbod van discipline overstijgend onderwijs (DOO), kwaliteitsbewaking van opleidingen en de professionalisering van opleiders en opleidingsgroepen, leidt samenwerking tot betere ideeën en efficiëntere inzet van middelen.

De OOR ZWN werkt vanuit een eerder geschreven visie<sup>1</sup>. Actuele ontwikkelingen en thema's maken dat we deze visie goed tegen het licht hebben gehouden en vernieuwd. We sluiten hiermee aan op thema's als toewijzing van het aantal AIOS passend bij het verzorgingsgebied en de positionering van onze OOR, het sterker regionaal opleiden, de toegenomen interne verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsbewaking en de aandacht voor het voorkomen van de werkdruk en –stress voor AIOS. Dit doen wij door de komende jaren de zorg voor de AIOS tot speerpunt te maken en zo een kwalitatief hoogstaande, veilige en gezonde opleiding te waarborgen.

## 2. Hoe zijn wij georganiseerd?

Eisen aan de inhoud en de kwaliteit van de (medische) vervolgoopleidingen worden gesteld door de het College Geneeskundige Specialismen (CGS). Zij krijgen hierbij advies van de Wetenschappelijke Verenigingen. De verantwoordelijkheid voor de controle op de naleving ligt bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) van de Koninklijke Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG). Voor enkele opleidingen binnen onze OOR ligt dit anders, zoals onderstaande tabel weergeeft.

*Tabel 1: Registratiecommissies voor specialismen naast RGS*

<b>Klinische Fysica</b>	Stichting Opleiding Klinisch Fysicus (OKF)
<b>Apotheek</b>	Specialisten Registratiecommissie Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (SRC KNMP)
<b>Klinische Chemie</b>	Registratiecommissie van de Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde (NVKC)
<b>Gezondheidszorg- en Klinische Psychologie</b>	Commissie Registratie en Toezicht (CRT) van de Federatie van Gezondheidszorgpsychologen en psychotherapeuten (FGzPt)
<b>Tandheelkunde en Kaakchirurgie</b>	Registratiecommissie Tandheekkundige Specialismen (RTS)

Als OOR zijn we verantwoordelijk voor de kwaliteit van de (medisch) specialistische opleidingen in onze regio en dat hebben we goed georganiseerd. De bestuurlijke structuur van de OOR ZWN is vastgelegd in het Reglement OOR Zuidwest Nederland<sup>2</sup> dat te vinden is op [www.oorzwn.nl](http://www.oorzwn.nl).

Het Erasmus MC heeft als UMC een coördinerende rol binnen de OOR ZWN. Ons OOR kent een aantal overleggen:

- Plenair overleg (5 x per jaar)
- Dagelijks Bestuur overleg (5 x per jaar)
- Overleg voorzitters Centrale Opleidingscommissie (COC) (5x per jaar)

<sup>1</sup> Koenes, E. (2013). Visie OOR Zuidwest Nederland

<sup>2</sup> Koenes, E. (15 april 2015). Reglement OOR Zuidwest Nederland.

- Overleg leerhuismanagers (3 x per jaar)
- Onderwijskundigen overleg (frequentie variabel)
- Overleg met de voorzitters van de Arts-Assistenten Vereniging van ziekenhuizen in de regio (frequentie variabel)

De samenstelling, taken en verantwoordelijkheden van bovenstaande overleggen zijn beschreven in het reglement van de OOR ZWN. Er zijn verbindende schakels tussen de overleggen. Zo woont de voorzitter van het overleg van de onderwijskundigen de overleggen van de leerhuismanagers bij. De coördinator OOR ZWN is aanwezig bij het plenair overleg, het overleg van het DB en het overleg met de leerhuismanagers en COC-voorzitters. Bij de overleggen van de COC-voorzitters sluiten de leerhuismanagers aan. Deze laatste groep overlegt ook apart van de voorzitters.



### 3. Wat willen wij met elkaar in de OOR ZWN bereiken?

Als OOR ZWN bieden we “Zorg voor de AIOS”:

- a. een kwalitatief hoogwaardige, innovatieve en up-to-date opleiding, zowel medisch-inhoudelijk, discipline-overstijgend en wetenschappelijk als didactisch;
- b. onze patiëntenzorg als leeromgeving waarbij er binnen de zorg voldoende leermomenten zijn;
- c. een veilige en gezonde opleiding tot (medisch) specialist, die aansluit bij de eisen van de voortdurende veranderende gezondheidszorg en die de AIOS in staat stelt om een goede werk-privé balans te houden.

We leiden hiermee een nieuwe generatie (medisch) specialisten op die:

- a. zorg bieden met evidence based medicine als basis en met shared decision making en (multi- en interdisciplinaire) samenwerking als uitgangspunten;
- b. binnen de bedrijfsvoering een veilige ruimte is geboden om te leren en te ontwikkelen;
- c. een gezonde werk-privé balans creëren voor zichzelf.

Daarbij houden we voortdurend aandacht voor het toewijzingsproces van AIOS over de verschillende OOR's, waarbij de OOR ZWN een deel van de AIOS in Nederland voor onze OOR nastreeft dat evenredig is met het verzorgingsgebied van onze regio.



### 4. Hoe gaan wij dat met elkaar bereiken?

Hoe bieden we met elkaar kwalitatief hoogwaardige, innovatieve, evidence based, veilig en gezonde opleidingen voor onze AIOS?

#### 4.1 Een kwalitatief hoogwaardige opleiding

##### 4.1.1 Medisch-inhoudelijk

Medisch-inhoudelijke kennis en vaardigheden putten we uit onze medische professionals in de opleidingsregio. Zij zijn de begeleiders bij zowel formeel onderwijs (regionale cursussen, lokaal onderwijs, refereeravonden, skillslab training, etc.), als informeel leren op de werkplek (overdracht, MDO, instructie, feedback, etc.). De medische-inhoudelijke opleiding ondersteunen we met uitstekende opleidingsfaciliteiten, zoals een skillslab, bibliotheek,

studielandchap, etc. Zeer geavanceerde middelen zoals een simulatiecentrum en high tech skilllabs kunnen door de regionale instellingen gebruikt worden bij het Erasmus MC.

#### *4.1.2 Discipline-overstijgend*

De ontwikkeling van alle CanMeds-competenties wordt ondersteund door een krachtig en vernieuwend discipline overstijgend onderwijsprogramma (DOO 2.0), ontwikkeld in samenwerking tussen de OOR-ziekenhuizen. Effectief leren, onder andere door het gebruik van virtuele platforms en blended learning, spelen daarin een belangrijke rol. Programma's rondom medisch leiderschap en interdisciplinair leren zijn daar voorbeelden van. Het DOO wordt jaarlijks geëvalueerd en in de OOR overleggen besproken.

#### *4.1.3. Wetenschappelijk*

Daarnaast leggen we, als onderscheidend kenmerk, de nadruk op Kennis en Wetenschap. Dit doen we door vanuit het Erasmus MC een sterk academisch profiel aan te bieden. Erasmus MC is het grootste medisch onderzoekscentrum van Nederland en internationaal toonaangevend. De nieuwste wetenschappelijke inzichten worden verbonden aan patiëntenzorg. Daarnaast neemt het Erasmus MC deel aan de eerder beschreven Medical Delta met een groot wetenschappelijk programma. Dit betekent dat AIOS in een omgeving werken en leren waarin Evidence Based Medicine het uitgangspunt is. Tegelijkertijd bieden al deze wetenschappelijke activiteiten AIOS vele mogelijkheden om tijdens hun opleiding medisch onderzoek te verrichten. Een aantal geaffilieerde ziekenhuizen bieden ook mogelijkheden tot het doen van wetenschappelijk onderzoek, bijvoorbeeld met stipendia voor onderzoek en ondersteuning door een wetenschapsbureau. Tenslotte biedt het Research Development Office van het Erasmus MC ondersteunende informatie en scholing aan wetenschapscoördinatoren van de partner instellingen in de OOR ZWN, bijvoorbeeld voor de aanvraag van subsidies voor onderzoek. Indirect profiteren AIOS met onderzoeksambities hiervan.

#### *4.1.4. Didactisch*

De didactische vormgeving van het onderwijs en de opleiding baseren we op wetenschappelijk onderzoek van onderwijs, die o.a. geleverd wordt door het Institute of Medical Education Research Rotterdam (iMERR) van het Erasmus MC. Het onderzoek van iMERR focust op de basisopleiding geneeskunde en de medische vervolgopleidingen. Onderzoek richt zich op werving, selectie en behoud voor de medische vervolgopleidingen, de implementatie van Entrustable Professional Activities en de effecten van coaching op het welzijn van AIOS. Een doel voor de komende jaren is de verbinding te versterken met iMERR en conclusies uit onderwijsonderzoek te vertalen naar het onderwijs en de opleiding in de OOR ZWN. Op die manier stoelen wij onze opleiding op een wetenschappelijke basis.

De didactische kwaliteiten van de opleiders en opleidingsgroepen worden vanuit het Erasmus MC ondersteund door Teach-the-Teacher trainingen. Daarnaast bieden de verschillende ziekenhuizen geaccrediteerde (vervolg)workshops en –trainingen aan. Sinds 2019 is op de website van de OOR ZWN een regionaal aanbod te zien, dat door de onderwijskundigen van betreffende ziekenhuizen uitgewisseld en gebruikt kan worden. Het aanbod wordt de komende jaren verder aangevuld en geactualiseerd. Elk tweede kwartaal van het jaar komt er een evaluatie van het aanbod en gebruik van workshops door de COC-voorzitters, leerhuismanagers en een delegatie van de onderwijskundigen (<https://www.oorzwn.nl/workshops/>). Tenslotte is er jaarlijks een geaccrediteerd OOR ZWN-symposium dat zich richt op de opleiders. Voor opleidingsondersteuners, zoals opleidingssecretaresses- en coördinatoren worden workshops aangeboden om thuis te raken in de materie van de specialistische vervolgopleidingen.

Tenslotte streven we als OOR ZWN om ons te presenteren tijdens het jaarlijkse congres van de Nederlandse Vereniging voor Medisch Onderwijs (NVMO). Hiervoor biedt onze missie "Zorg voor de AIOS" handvatten.

#### ***4.2 Patiëntenzorg als leeromgeving***

Er is vanuit verschillende partijen, waaronder de Jonge Specialisten en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een toenemende aandacht voor een veilige en gezonde (leer)omgeving voor de AIOS. Deze kan in de bedrijfsvoering onder druk komen te staan.

Ook in onze OOR ervaren we in toenemende mate een disbalans tussen productie en opleiden. Elke medisch specialist levert productie en dus is productie ook een onlosmakelijk onderdeel van het leerproces in de opleiding. Echter, wanneer bedrijfsvoering prevaleert boven opleiden, kunnen leerdoelen in het gedrang komen. De OOR ZWN onderschrijft het uitgangspunt dat productie ten dienste van de opleiding dient te staan, onderkent dat dit niet altijd gerealiseerd wordt en wil met betrokkenen hierover in gesprek gaan en gezamenlijk oplossingen zoeken. De OOR ZWN ondersteunt hiermee het idee dat de opleidende ziekenhuizen een eigenstandige verantwoordelijkheid hebben om een stimulerende leeromgeving te garanderen.

#### ***4.3 Zorg voor de AIOS!***

Werkdruk en burn-out bij arts-assistenten vormen een actueel thema. In 2019 schreef De Jonge Specialist de Raden van Bestuur van alle grote opleidingsziekenhuizen aan met een verzoek voor een bestuurlijk overleg over dit onderwerp. De bal ligt bij de ziekenhuizen om een veilige en gezonde leeromgeving voor AIOS te creëren. Dit blijkt ook uit een Inspectie van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid bij opleidingsziekenhuizen naar de psychosociale belasting (PSA) vanaf 1 juli 2019 bij jonge artsen in opleiding<sup>3</sup>. Deze inspectie richt zich op de vraag hoe het opleidingsziekenhuis werkdruk, agressie en ongewenst gedrag tegengaat.

##### ***4.3.1 Wij werken samen aan optimale psychosociale arbeidsbelasting***

Een aanpak in OOR-verband is voorwaardelijk. AIOS doorlopen in hun opleiding verschillende opleidingsziekenhuizen en met de individualisering van de opleiding en concentratie van zorg zal de uitwisseling alleen nog maar toenemen. Dat maakt het aarden in een andere setting frequenter en lastiger. Het is dus zaak dat in de keten van opleidingsziekenhuizen een pakket aan maatregelen wordt getroffen om de AIOS te ondersteunen, variërend van het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden, administratief ondersteunen van overgang naar een ander ziekenhuis, efficiënt inwerken in ziekenhuis informatiesystemen, tot toegankelijke ondersteuning van de individuele ontwikkeling bijvoorbeeld met intervisie, coaching en andere modaliteiten.

##### ***4.3.2 Onze aanpak is multifactorieel***

Overbelasting in het werk, zowel fysiek als mentaal, vindt zijn oorzaak in een combinatie van factoren. Het gaat daarbij om een disbalans tussen factoren die werkstress veroorzaken (zoals werkdruk) en energiebronnen die je kunt inzetten om daar mee om te gaan (zoals weerbaarheid, sociale steun en coaching). Onze zorg voor de AIOS betreft de balans te

---

<sup>3</sup> Inspectie SWZ, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (28 juni 2019). Inspectie PSA bij opleidingsziekenhuizen.



vinden en te behouden in dit krachtenspel. Hierbij is het inzetten op meerdere hulpbronnen essentieel. Coaching kan de AIOS versterken in het krachtenspel in het ziekenhuis en in de werk-privé balans. Werkdruk en de spanning tussen opleiden en productie moet bespreekbaar gemaakt worden. Inefficiënte en voor de AIOS belastende werkprocessen moeten aangepakt worden, evenals schendingen in roosters.

#### *4.3.3 Zorg voor de AIOS is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid*

Zowel opleiders als opleidingsgroepen, RvB's, COC's en AIOS dragen verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving. Deze thematiek hoort structureel op de agenda van RvB, opleidingsgroepen, AAV en COC. Het ziekenhuis heeft een taak om te faciliteren, bijvoorbeeld met een vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag of aanbieden van coaching of intervisie. Opleiders hebben een voorbeeldrol, ook als het gaat om omgaan met werkdruk- en stress en het omgaan met belangen van productie en opleiden. Van AIOS mag verwacht worden dat ze kritisch kijken naar hun werk-privé balans en verschillende ballen die zij daarbij in de lucht moeten of willen houden, zowel werk als privé.

#### *4.3.4 Onze aanpak baseren wij op onderzoek*

We willen geen oplossingen bieden die geen afdoende antwoord geven op het probleem. Daarom baseren we ons op interventies die gebaseerd zijn op wetenschappelijk onderzoek en/ of verbinden we evaluatieonderzoek aan interventies waarvoor nog geen evidence voorhanden is. Een voorbeeld is de aanpak van coaching gestart bij de opleiding Kindergeneeskunde in het Challenge & Support programma, waaraan onderzoek is verbonden ([www.erasmusmc.nl/challengesupport](http://www.erasmusmc.nl/challengesupport)).



## **5. Hoe bewaken wij de kwaliteit van opleidingen?**

We bewaken de kwaliteit, veiligheid en gezondheid van onze opleidingen. Hoe we dit doen, is vastgelegd in het kwaliteitsbeleid van de OOR, zoals vastgesteld na een rapportage van OOR ZWN Commissie Duurzame kwaliteitszorg medische vervolgoopleidingen OOR ZWN <sup>4</sup>. Hierin zijn de uitgangspunten van Scherpbier 2.0<sup>5</sup> verwerkt.

### **5.1 Meetinstrumenten**

Als OOR zijn wij verantwoordelijk voor de bewaking van de kwaliteit van onze opleidingen. We hebben gekozen voor het gebruik van hetzelfde meetinstrument in onze instellingen om, waar gewenst, resultaten met elkaar te kunnen vergelijken. De keuze is tot nu toe gevallen op het (jaarlijks) gebruik van de D-RECT en SET-Q via de firma Medox. Gezien ontwikkelingen waarbij deze firma niet meer samenwerkt met de ontwikkelaar van deze vragenlijsten (AMC), is het moment gekomen om deze keuze te heroverwegen. Deze vraag is ook actueel, omdat wij graag meer informatie zouden meten over de actuele thema's als werkstress of ongewenst gedrag.

### **5.2 Instellingsvisitatie**

Naast de bestaande opleidingsvisitatie per (medisch) specialisme, voert de RGS sinds 2018 instellingsvisitaties uit. Met deze certificering tonen instellingen aan dat de COC met de RvB

---

<sup>4</sup> OOR ZWN Commissie Duurzame kwaliteitszorg medische vervolgoopleidingen OOR ZWN (1 december 2016). Eindrapportage.

<sup>5</sup> <https://www.knmg.nl/opleiding-herregistratie-carriere/cgs/themas-projecten/scherpbier-2.0.htm>

en het Leerhuis de interne kwaliteitsbewaking goed geregeld hebben. Als OOR bereiden we ons hierop voor door het uitwisselen van ervaringen van instellingsvisitaties die in onze regio hebben plaatsgevonden.

### **5.3 Regionale visitatie**

De RGS is per 1 juli 2019 gestart met het Project Implementatie van Regionaal visiteren, ook wel aangeduid met “horizontaal visiteren”. Hierbij wordt het hele opleidingscluster, dus de opleiding over de betrokken opleidingsziekenhuizen heen, gevisiteerd. We zullen als OOR de ontwikkelingen bij de RGS de voet volgen, deelnemen waar gewenst en ons samen op deze nieuwe vorm van visiteren voorbereiden.

Als OOR-ZWN stellen we een PDCA cyclus op die structureel op de agenda komt van onze overleggen en daardoor onder de aandacht van alle betrokkenen: AIOS, bestuurders, COC-voorzitters, OOR-coördinator, leerhuismanagers en onderwijskundigen. Hierin leggen we vast wat wij gaan doen, hoe we dit gaan doen, met welk resultaat op welke termijn en met welke check of we dit resultaat hebben behaald. Zo bewaken we onze ambities en doelstellingen en sturen deze zo nodig bij.

## **6. Randvoorwaarden**

Om onze ambities te realiseren:

- Zien wij elkaar: we zijn vertegenwoordigd tijdens de overleggen.
- Luisteren we naar elkaar. Echt luisteren is elkaar begrijpen en de basis voor samenwerking.
- Werken we samen. We hebben elkaar nodig voor een goede en complete opleiding.
- Verdelen we het werk naar draagkracht per ziekenhuis of zorginstelling.
- Maken we samen afspraken en leven deze na om onze ambities en doelen waar te maken.
- Omarmen we het reglement van de OOR ZWN.
- Spreken we elkaar aan wanneer we denken dat het bovenstaande beter kan.