

# OPLEIDEN IS NETWERKEN

MMV-congres 2018



Federatie  
Medisch  
Specialisten

# Symposium 10:

## Kiezen binnen de opleiding: zegen of straf?

Prof. dr. Roel Bennink, radiologie & nucleaire geneeskunde  
Prof. dr. Ide Heyligers, orthopedie  
Prof. dr. Reinier Hoff, anesthesiologie  
Prof. dr. Laurents Stassen, heekunde



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**

## Disclosure belangen spreker

<b>(Potentiële) belangenverstrengeling</b>	<b>Geen</b>
Voor bijeenkomst mogelijk relevante relaties met bedrijven	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sponsoring of onderzoeksgeld</li><li>• Honorarium of andere (financiële) vergoeding</li><li>• Aandeelhouder</li><li>• Andere relatie, namelijk ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>

# Lagerhuisdebat

- 4 rondes met stellingen
- Debat met debattleider
  - Inleidend debat
    - Voorstander\*
    - Tegenstander\*
  - 10 min Lagerhuisdebat
    - Ene kant van de zaal is voor, andere kant is tegen
    - U gaat staan als u wil spreken
    - U krijgt het woord van de debattleider
  - Korte samenvatting

\*Random gekozen, niet noodzakelijk persoonlijke mening

# Tegenstelling 1

Leren wat de praktijk vraagt

vs.

Leren wat de aios vraagt

Leren wat nodig is in de praktijk/voor de maatschappij/wat er 24/7 nodig is op een afdeling versus je eigen opleidingsplan (IOP) maken en leren wat jij interessant vindt, profilering, individualisering. Leiden we met individualisering wel op voor de vraag vanuit de praktijk?

# Praktijk gestuurd opleiden: Noodzaak!

- Aios wordt opgeleid voor de praktijk en moet leren wat de praktijk vraagt
  - Klacht: ze kunnen niet zo veel meer
- Landelijk/regionaal- en lokaal opleidingsplan zijn leidend
- Aios moet breed worden opgeleid
  - Kennis
  - Competenties
  - Samenwerking
- Geen plaats voor “krenten uit de pap” mentaliteit
- De praktijk is waar de aios later ook als specialist gaat werken

# Dus:

- Meer meewerken met de dagelijkse routine
- Samen uit samen thuis mentaliteit
- Wij ipv Ik
- Minder focus op individualisme
- Goede en brede basis aanleren, daar heb je de rest van je carrière plezier van.
- Aansluiten bij de speerpunten van de afdeling
- Andere aspecten komen elders in de opleiding aan bod.

# Dus niet:

- Vrijelijk kiezen uit de smaakjeskaart van EPA's
- Freewheelen door de afdeling maar samenwerken
- Alleen maar leren wat leuk is, maar ook wat nou eenmaal moet.

Dat is waar de praktijk om vraagt!



# AIOS gestuurd opleiden NATUURLIJK!

- IOP aios, iom opleider: wat, waar, wanneer en waarom
- Opleider moet faciliteren dat:
- Aios weet, obv verleden, wat hij nodig heeft
- Aios weet wat voor dokter hij wil worden
- Aios zijn sterke en zwakke kanten kent

# Dus:

- Belangrijke taak voor opleider en aios:
- Ontwikkeling in relatie tot persoonlijke mogelijkheden aios
- Titreren van de opleiding in balans met:
- Capaciteiten en wensen aios
- Optimale benutting opleiding
- Het is maatwerk, geen confectie

# Dus niet:

- Standaard meedraaien in de molen

Maar:

- Klinische taken uitvoeren, die nodig zijn,
- Dit doen op passend niveau en moment
- In een stimulerende, open cultuur
- Met feed back en zelfreflectie

*Dat is de uitdaging van opleiden!*

# Lagerhuisdebat

Praktijk Gestuurd



Aios Gestuurd

# Tegenstelling 2

Opleiden in een meester-gezel relatie

vs.

Modern opleiden met een opleidingsgroep,  
opleiden in de regio

Opleiden in meester-gezelrelatie waarin je als arts door 1 opleider wordt opgeleid, versus opgeleid worden door alle leden van opleidingsgroep en ook buiten het ziekenhuis (regionaal). Wat zijn we opgeschoten met modernisering? Is de nieuwe manier beter?

# Meester – gezelschap, natuurlijk!

- Dan rolmodel, persoonlijke vertrouwensband,
- Met optimale onderlinge communicatie
- Aios krijgt hidden curriculum van de meester mee
- Leert waarin de meester onbewust bekwaam is
- Meester zal aios meer (toe)vertrouwen
- Aios wordt meer en persoonlijker uitgedaagd

# Mits...

- Meester is:
- Meester in vakgebied en
- Meester in het opleiden

# NB

- Dit sluit niet uit:
- Modern opleiden
- Opleiden in een opleidingsgroep
- Opleiden op verschillende locaties etc.
- Meester-gezel kan hier ook worden toegepast



# Modern opleiden is logisch

- De aios moet centraal staan
  - Het opleidingsprogramma moet geïndividualiseerd
  - Zowel naar inhoud als naar duur van programma onderdelen
  - (nota bene: geïndividualiseerd is dus niet hetzelfde als korter)
  - Dan kan het programma optimaal aansluiten bij mogelijkheden en interesses van de aios
- 
- Onthoud dat zelfbeschikking van de aios resulteert in versterking van de intrinsieke motivatie en van de leerresultaten !

## Dus:

- Stimuleer de aios om keuzes te maken
- Faciliteer de keuzes van de aios waar dat mogelijk is
- Onderken dat niet elke stageplek dezelfde mogelijkheden biedt
- Gebruik de kracht van het verschil tussen diverse opleiders en opleidingsklinieken in de regio
- Laat de aios stage lopen op de plek waar zij het meeste leert
- Durf de inhoud en de duur van de stages te variëren tussen aios

## Dus niet:

- De afhankelijkheid van een aios benadrukken
- De aios indelen daar waar het goed uitkomt voor de opleider
- Ervan uitgaan dat een individuele opleider de wijsheid in pacht heeft

# NB

- Dit sluit niet uit:
- Dat een goede, gemotiveerde, geïnspireerde opleider belangrijk is !

# Lagerhuisdebat

Modern Opleiden



Meester-Gezel

# Tegenstelling 3

Verantwoordelijkheid als aios alleen voor jouw  
opleiding

vs.

Verantwoordelijkheid voor de afdeling

Ben je als aios alleen verantwoordelijk voor je eigen opleiding of verantwoordelijk voor de zorg op de afdeling, ook buiten werktijden? Werktijdenwet, op tijd weg gaan, diensten draaien, individu vs. de groep. ook verantwoordelijkheden in privé leven. Balans werk-privé.

# Verantwoordelijkheid aios: opleiding – afdeling

## Introductie

- Aios is (mede) verantwoordelijk voor opleiding
- Maar – als arts – ook voor patiëntenzorg
- Dit kan botsen:
- Werktijden – pat op ok, SEH etc.
- Interessante ok versus zorg op SEH/poli/afdeling

*Wat verwachten we?*

# Verantwoordelijkheid: Opleiding

- De AIOS combineert haar verantwoordelijkheid voor de opleiding (van haarzelf en van haar collega's) met verantwoordelijkheid als arts
- Primair is de aios aangesteld in het kader van de opleiding
- De aios is als belangrijkste verantwoordelijk voor het welslagen van de opleiding



## Dus:

- De aios is 'in the lead' bij het bepalen waar zij het beste kan leren
- De aios ontwikkelt het beste wanneer er een goede work-life balance bestaat (en dat is nog gezonder ook)
- Dient de arbeidstijdenwet te worden gevolgd (ja duh...)

## Dus niet:

- De aios indelen waar dat zo handig is voor de kliniek, ook al sluit dat niet aan bij haar individuele opleidingsplan
- De aios teveel diensten laten doen
- De aios overladen met extra werk waardoor de werkdag nooit klaar is
- In het algemeen: de aios als universeel werkpaard zien.

# Verantwoordelijkheid: Goep

- Geneeskunde is teamwork
- Aios is als leerling onderdeel van het team
- Aios leert wat nodig is, maar is ook onderdeel van een groep
- Aios moet leren wat efficiënt samenwerken is
- Aios leert vak inhoud en samenwerking door geheel te participeren.

## Dus:

- Aios participeert in de algemene zorg van de afdeling
- Sluit niet uit dat een aios bij momenten focust
- Sluit niet uit dat een aios doelgericht leert
- Aios neem ook verantwoordelijkheid voor het geheel
  - Competentie samenwerking
  - Competentie professionaliteit
- Optimale voorbereiding voor de toekomst

## Dus niet:

- Buitenbeentjes op de afdeling
- Luxepaardjes die selectief uit de ruif eten
- WEL: teamspelers leid je op door teamsport te bedrijven

# Lagerhuisdebat

Opleiding



Afdeling/Groep

# Tegenstelling 4

Leren van voornamelijk algemene competenties

vs.

Leren van vakinhoudelijke competenties

- Hoeveel tijd mogen algemene competenties innemen in de opleiding versus vakinhoudelijk? Waar ligt de nadruk op? wat kun je het beste leren in de opleiding, wat kan erna ook geleerd worden op de werkvloer? Met komst nieuwe algemene thema's wordt vakinhoudelijk steeds kleiner, is dit erg?

# Algemene competenties

- Algemene competenties zijn de verrijking van het millennium
  - Aandacht voor vakoverstijgende competenties
  - Betere communicatie
  - Betere samenwerking
  - Meer aandacht voor zwakkere groepen samenleving
    - Kindermishandeling
    - Ouderenzorg
  - Meer aandacht voor zorgeconomie



# Dus:

- Medicus Universalis
  - Een goede dokter is veel meer dan vakinhoudelijke technocraat
  - Canmeds is canbetter
    - Goede competenties alle onderdelen
    - Aansluitende thema's
      - Patiëntveiligheid
      - Leiderschap
      - Doelmatigheid
      - Ouderenzorg

## Dus niet:

- Geen eenzijdige blik op één vak alleen

Maar: dokter die midden in de samenleving staat

# Vakinhoudelijke competenties

- Dokter moet ten eerste vakinhoudelijk competent zijn
  - Technische vaardigheid
  - Zeer goede kennis van vakgebied
    - State-of-the-art
    - Richtlijnen
  - Veel ervaring opdoen
    - Terugdringen complicaties
    - Betere uitkomst van zorg
- Vakinhoud staat nu onder druk van de andere competenties
  - Wat niet betekent dat die onbelangrijk zijn

# Dus:

- Het is tijd voor een revival van de vakinhoudelijke competenties
  - Neem mee wat we de laatste 5 jaar hebben geleerd
  - Incorporeer dit in de EPA's
  - Leg de focus nu 5j op vakinhoud

## Dus niet:

- Doorgaan met het zoveelste vakoverstijgende initiatief
- Vakoverstijgende thema's als “must have” modegril
- Maar consolidatie, even pas op de plaats.

# Lagerhuisdebat

Vakinhoudelijk



Algemeen

# Samenvatting

- Leren wat de praktijk vraagt vs. Leren wat de aios vraagt
- Opleiden in een meester-gezel relatie vs. Modern opleiden met een opleidingsgroep, opleiden in de regio
- Verantwoordelijkheid als aios alleen voor jouw opleiding vs. Verantwoordelijkheid voor de afdeling
- Leren van voornamelijk algemene competenties vs. Leren van vakinhoudelijke competenties