



Gezond en veilig opleiden

Gezond en veilig opleiden binnen de medische vervolgopleidingen in het Radboudumc 2023-2025

Radboudumc



Inhoudsopgave

Visie	3
Missie	3
Twee hoofddoelstellingen	3
Acties - activiteiten - interventies	4
1. Activiteiten gericht op ‘vitaliteit, werkplezier en welzijnscultuur’	4
1.1 Stakeholder A(n)iossen	4
1.2 Stakeholder COC	5
1.3 Stakeholder Human Resources	5
1.4 Stakeholder Opleidingsteam samen met afdelingshoofd	6
1.5 Stakeholder Raad van Bestuur	6
2. Activiteiten gericht op verminderen werkdruk en verbeteren werkomstandigheden	7
2.1 Stakeholder A(n)iossen	7
2.2 Stakeholder COC	8
2.3 Stakeholder Human Resources	8
2.4 Stakeholder Opleidingsteam samen met afdelingshoofd	9
2.5 Stakeholder Raad van Bestuur	10
Plan van aanpak	
	11
Bijlage 1 Enquête Gezond en Veilig Opleiden 2018	11
Bijlage 2 Enquête Speerpunten opleiden 2019	11
Bijlage 3	11
3a Enquête Gezond en Veilig Opleiden 2021	11
3b Enquête Gezond en Veilig (samen)werken in COVID tijd 2020	11



Gezond en veilig opleiden in het Radboudumc 2023-2025

De COC heeft in 2018 en 2020 de enquête Gezond en Veilig Opleiden ([Bijlage 1](#) en [Bijlage 2](#)) onder a(n)iossen, opleiders en supervisors uitgezet. In de resultaten komt enorm veel energie, bevoegenheid en passie voor het werk en de opleiding tot uiting. Zowel de leden van de opleidingsteams als de a(n)iossen waarderen het belang van interesse voor de persoon en het bespreken van het welbevinden.

Er komen ook verbeterpunten naar voren. Ze gaan over vitaliteit, werk-privebalans, administratielast, autonomie, regie en cultuurverandering. We hebben allen al diverse acties ondernomen. De resultaten van de enquête GVO in 2021 ([Bijlage 3](#)) laten echter zien dat er ruimte en ook noodzaak is tot nog meer verbetering. Daarom heeft de COC voor 2023-2025 een nieuwe visie en missie op Gezond en veilig opleiden geformuleerd.

Visie

De COC staat voor het werkplezier en welzijn van a(n)iossen en het hele opleidingsteam. Met elkaar gaan zij voor een goede opleiding, met zinvol werk ten behoeve van goede patiëntenzorg.

Missie

De COC geeft expliciete aandacht aan en ruimte voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de a(n)iossen en de mens achter de a(n)iossen in het dagelijkse werk. De COC ondersteunt en faciliteert pro-actief het werkplezier en welzijn van de a(n)iossen en het hele opleidingsteam. Daarom staan twee speerpunten als hoofddoelstellingen centraal in de jaren 2023-2025 bij alle te nemen besluiten en acties door de COC:

Twee hoofddoelstellingen

1. Verhogen van de vitaliteit en het werkplezier met een welzijnscultuur voor alle leden van het opleidingsteam (vitale teams).
2. Verminderen van werkdruk en verbeteren van de werkomstandigheden.



Met 'welzijnscultuur' bedoelen we een werkomgeving waarin collega's zich veilig en fijn voelen. Een werkomgeving waar zij met plezier hun werk goed kunnen doen in een vitaal team dat vanuit dialoog en menselijk maat met elkaar samenwerkt.

Acties - activiteiten - interventies

Hierna staan de activiteiten benoemd die bijdragen aan de twee hoofddoelstellingen, geordend per stakeholder: a(n)iossen, COC, HR, Opleidingsteams en de Raad van Bestuur.

1. Activiteiten gericht op 'vitaliteit, werkplezier en welzijnscultuur'

1.1 Stakeholder A(n)iossen

Gericht op individuele a(n)iossen: *master your mindset* – wie ben jij als dokter en wie ben jij als mens? Wat geeft jou werkplezier? Wat is voor jou zinvol werk? Wat heb jij nodig voor jouw welzijn? Wat zijn jouw persoonlijke waarden, wat is jouw persoonlijke statuut? Hoe kun jij meer autonomie en regie krijgen? Wat heb jij nodig om meer autonomie en regie te voelen? Wat versta jij onder autonomie en regie? Bespreekbaar maken: wat is voor jou vitaliteit & welzijn en hoe kan het werk hieraan bijdragen? Deze thema's gaan we integreren in onder andere het introductieprogramma, mentoraat, intervisie, werkplekieren en DOO (onder andere in werk-privébalans, persoonlijk leiderschap).

'Teaming' onder a(n)iossen: de menselijke maat en de dialoog onder elkaar. Elkaar inspireren, waarderen, socratische gesprekken, wat heb jij nodig, wat heeft de ander nodig? Luister naar de ander, luister naar jezelf. Samen vaststellen wat de groep nodig heeft voor werkplezier, welzijn, minder werkdruk, werk-privébalans, twijfels bespreken, meer autonomie, bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag. Leren van elkaar - leren van verhalen.

Davide Aben (aios kindergeneeskunde) gaat als onderdeel van zijn profiel 'onderwijs & opleiden' een proeftuin opzetten binnen de opleiding Geriatrie, om te exploreren waar a(n)iossen behoefte aan hebben (zie vorige punt) en welke werkvormen zich hiervoor het beste lenen.

Verplicht volgen van intervisie en verplicht gebruik maken van mentoraat.

Proactief bijdragen aan 'teaming & welzijnscultuur', samen met opleidingsteams.

Waar nodig gebruikmaken van coaching, om het beste in de a(n)iossen naar boven te halen.



1.2 Stakeholder COC

Instellen van verplicht mentoraat voor alle a(n)iossen.

Eind 2023 is er voor alle a(n)iossen een mentor beschikbaar. Voor het mentoraat zijn goede voorbeelden opgehaald bij opleidingen die dit al hebben ingevuld. Actie: nader uitwerken en omschrijven doel, invulling, vorm, organisatie, wie zijn 'de mentoren' (bijvoorbeeld binnen of buiten eigen opleiding), professionaliseren van mentoren, mede gericht op het bespreekbaar maken van onderwerpen waarover de a(n)ios zich kwetsbaar voelt.

In de zomer van 2023 is de verplichte multidisciplinair begeleide intervisie voor alle a(n)iossen geëvalueerd. Afhankelijk van deze evaluatie worden in het najaar van 2023 verbeterpunten doorgevoerd.

Organiseren en faciliteren van begeleide intervisie onder opleiders – opnieuw opstarten – voor het bespreken van tips, tops en *brilliant failures*, wat raakt je, wat houdt je bezig, hoe voer je 'de dialoog met de menselijke maat' met de a(n)iossen, hoe maak je de onderstroom bespreekbaar?

Jaarlijks een praktijkgerichte opleidingsmiddag organiseren, inclusief afgevaardigde a(n)iossen en afdelingshoofden gericht op de twee speerpunten van de COC.

Laat het thema 'Vitale teams en welzijnscultuur met de menselijke maat en de dialoog: hoe doe ik dat in de praktijk' als een rode draad terugkomen in opleidingsactiviteiten, op de werkplek, in docentprofessionalisering, Discipline Overstijgend Onderwijs (DOO) en voor alle stakeholders. Daarbij richten we ons op het bespreekbaar maken van vitaliteit, welzijn, werk-privébalans, werkdruk, twijfels, grensoverschrijdend gedrag en begeleiding. De COC wil hiervoor een toolkit ontwikkelen voor a(n)iossen, supervisors, opleiders en afdelingshoofden om 'Vitale teams en welzijnscultuur' te ondersteunen en realiseren.

Samen met HR vorm en inhoud geven aan Vitale teams en welzijnscultuur op de individuele afdelingen en bij de opleidingen.

Bij de jaarlijkse COC-gespreksronde: structureel Plan-Do-Check-Act (PDCA) op dit thema binnen gezond en veilig opleiden doornemen op bovenstaande punten. Nieuw: het afdelingshoofd is structureel aanwezig bij de COC-gesprekronde.

1.3 Stakeholder Human Resources

'Teaming' tussen supervisors, opleiders en afdelingshoofd: wat heeft een afdeling nodig en wat kan HR bieden in ondersteuning en begeleiding. HR geeft vorm en inhoud aan 'vitale teams'.

Teaming in opleidingsteams, dus inclusief a(n)iossen. Wat kan HR bieden in ondersteuning en begeleiding: tot nu toe zijn a(n)iossen niet betrokken in 'vitale teams'.



HR blijft de intervisie voor opleiders ondersteunen en begeleiden.

Bij het thema 'creëren van welzijnscultuur met de menselijke maat en de dialoog: hoe doe ik dat in de praktijk' richten we ons op het bespreekbaar maken van vitaliteit, werk-privébalans, werkdruk, twijfels, grensoverschrijdend gedrag en begeleiding. Wat kan HR bieden in ondersteuning en begeleiding: 'vitale teams' samen met COC uitwerken.

1.4 Stakeholder Opleidingsteam samen met afdelingshoofd

'Teaming' tussen supervisors, opleider en afdelingshoofd: een open dialoog en het delen van een eigen 'mindset' over dit thema. Dan gaat het dus over werkplezier, welzijn, vitaliteit, werk-privé balans, twijfels mogen uiten, autonomie etc. Ga samen een gedeelde visie op gezond en vitaal opleiden ontwikkelen en bepaal wat hiervoor nodig is binnen de eigen opleiding op deze thema's. Hoe kan de COC of HR ondersteuning en begeleiding bieden? Sluit aan bij het HR Vitale Teams project.

'Teaming' in opleidingsteams, dus inclusief a(n)iossen: de menselijke maat en de dialoog onder elkaar. Elkaar inspireren, waarderen, socratische gesprekken, wat heb jij nodig, wat heeft de ander nodig? Luister naar de ander, luister naar jezelf. Samen vaststellen wat de groep nodig heeft voor vitaliteit, werkplezier, welzijn, minder werkdruk, werk-privébalans, twijfels bespreken, meer autonomie, bespreken van grensoverschrijdend gedrag.

Bespreek de resultaten van D-RECT en de enquête Gezond en Veilig Opleiden en stel samen (dus a(n)iossen, opleiders en supervisors) een plan van aanpak vast met PDCA.

Opleiders volgen verplicht de jaarlijkse opleidingsdag (onderdeel van docent-professionalisering). Hier worden thema's binnen welzijnscultuur en teaming met praktische aanpak expliciet en open besproken en werkvormen geoefend.

1.5 Stakeholder Raad van Bestuur

Proactief blijven herhalen en uitdragen dat opleiden één van de drie kerntaken is van ons Radboudumc. A(n)iossen zijn een zeer belangrijke groep professionals die dagelijks een belangrijke bijdrage leveren aan de patiëntenzorg. Wij hebben de verantwoordelijkheid hen op te leiden tot de artsen van de toekomst.

Onderschrijven, faciliteren en proactief uitdragen van het belang van vitale teams en welzijnscultuur met de menselijke maat en de open en heldere dialoog over kwetsbare onderwerpen als burn-out klachten, disbalans werk-privé, twijfels over de opleiding, grensoverschrijdend gedrag en hoge werkdruk.



In het jaargesprek van de afdeling of het centrum met de Raad van Bestuur staat structureel de opleiding op de agenda. Vast punt is dan het naleven van de twee hoofddoelstellingen van de COC: 1. Een opleidingsteam met vitaliteit, welzijnscultuur en werkplezier; 2. Het verminderen van werkdruk en verbeteren van de werkomstandigheden. Het gaat dan dus ook over het naleven van de cao en arbeidsvoorwaarden. De COC zorgt ook voor input over de opleidingen op dit agendapunt. Bij dit gesprek zijn de twee opleiders en twee aiossen aanwezig samen met het afdelingshoofd en de bedrijfsleider. De PDCA van de opleiding op gezond en veilig opleiden inclusief de twee hoofddoelstellingen van de COC worden besproken.

2. Activiteiten gericht op verminderen werkdruk en verbeteren werkomstandigheden

2.1 Stakeholder A(n)iossen

'Teaming' onder a(n)iossen: expliciteren van werkomstandigheden en deze onderling bespreekbaar (durven) maken, ook met het opleidingsteam. De menselijke maat en de dialoog onder elkaar. Wat heb jij nodig, wat heeft de ander nodig? Luister naar de ander, luister naar jezelf. Samen vaststellen met de groep welke positieve en negatieve factoren in de opleiding en de werkomgeving spelen. Wat is er nodig om de werkdruk te verminderen en werkomstandigheden te verbeteren voor meer werkplezier en welzijn.

'Teaming' met opleiders/supervisors: hoe zorgt de a(n)ios als groep voor een constructieve dialoog met de opleiders/supervisors over de positieve en negatieve factoren in de opleiding en werkomgeving? Denk bijvoorbeeld aan dienstbelasting, overwerk, werk-privéconflict etc. Doel van deze dialoog: samen leren, elkaar horen, naar elkaar luisteren en zo in teamwork tot oplossingen komen met respect, waardering en vertrouwen. Ook is het van belang te leren om de 'onderstroom' bespreekbaar te maken, door aannames te expliciteren en kwetsbaar op te durven stellen.

Verplichte registratie van overuren: dit moet een a(n)ios zelf kunnen doen. Daarna is een dialoog nodig over wat een gepaste oplossing is. In 'mijn rooster' kan de a(n)ios alles zelf bijhouden en invullen.

Bespreek de resultaten van D-RECT en GVO op dit thema en stel gezamenlijk een plan van aanpak vast met PDCA.

Reductie administratieve en oneigenlijke taken: maak een analyse met verbeterpunten en bespreek het plan van aanpak met opleiders, supervisors en Raad van Bestuur.



2.2 Stakeholder COC

Radboudumc-brede inzet van *scribes* als een optie om werkdruk a(n)iossen te verminderen. De projectgroep hiervoor is gestart in 2022. Hierbij is samenwerking nodig met de Radboudumc Health Academy, opleidingsdirecteur Geneeskunde en het FLEXbureau. *Scribes* zijn studenten Geneeskunde die artsen en a(n)iossen ondersteunen bij logistieke, organisatorische en administratieve taken. Zij kunnen de waardevolle werkervaring als scribe (facultatief) laten meetellen als keuze coschap (4 of 8 weken). Start inzetten *scribes*: zomer 2023; 2024-2025 uitvoeren en evalueren.

Radboudumc-brede uitrol van 'anios-schap nieuwe stijl'. Deze is enerzijds bedoeld om de persoonlijke en professionele ontwikkeling en begeleiding in carrièrekeuze te professionaliseren, anderzijds om de anios in de gelegenheid te stellen om te groeien als arts en diens verantwoordelijkheden. In het anios-schap nieuwe stijl krijgen anios de gelegenheid om kennis te maken met meerdere afdelingen naar keuze (snijdende anios-pool, acute anios-pool en beschouwende anios-pool). Wat is nodig: het opzetten en faciliteren van een community voor anios met intervisie en vraaggestuurd onderwijs. Aantrekkelijk werkgeverschap zorgt voor groei van de groep aniossen, die wij kunnen binden en boeien voor ziekenhuiszorg en het Radboudumc en waardoor aiossen tijd en ruimte hebben voor opleiding.

Herijken van het solidariteitsfonds van de COC voor de inzet van aniossen gedurende uitval van aiossen door zwangerschapsverlof. Zijn er nu voldoende financiële middelen om ouderschaps- zwangerschaps- en bevallingsverlof volledig te dekken?

Fit for funding: de COC is met de directie van de Radboudumc Health Academy en Financiën in gesprek om de geldstromen vanuit de beschikbaarheidsbijdrage inzichtelijk te maken. Dit is noodzakelijk om een goede opleidingsbegroting te maken, waarin gelden voor kwaliteit en innovatie van de medisch vervolgopleidingen helder zijn (zie bijvoorbeeld bovenstaande punten).

Bij de jaarlijkse COC-gespreksronde: structureel PDCA op dit thema binnen gezond en veilig opleiden doornemen. Het gaat dan onder andere over: naleven van de cao, werkdruk, werk-privébalans, verplichte registratie van overuren, plan van aanpak 'structureel overwerk'. Nieuw: het afdelingshoofd is structureel aanwezig bij de COC-gespreksronde.

2.3 Stakeholder Human Resources

Samen met FLEXbureau organiseren van Radboudumc-brede inzet van *scribes*.

Samen met FLEXbureau organiseren van Radboudumc-brede inzet van aniosschap nieuwe stijl.



Begeleiding van a(n)ios- en opleidingsgroep in het bespreekbaar maken – in dialoog en met menselijke maat – van de onderwerpen binnen dit thema waarover velen zich zeer kwetsbaar voelen, de onderstroom bespreekbaar durven maken (bijvoorbeeld over overuren en arbeidsomstandigheden).

Voorlichting over de cao, rechten en plichten van a(n)iossen. Voorbeeldvraag: vallen artsen buiten de 'cao overwerkregelingen'?

Registratiesysteem voor overuren en pauzes: 'mijn rooster' is hiervoor geschikt en individuele a(n)iossen kunnen het bijhouden. Ook kunnen hier rapporten uit worden gegenereerd.

Regelingen over telefoon/laptop, kinderopvang en reiskosten bespreken.

2.4 Stakeholder Opleidingsteam samen met afdelingshoofd

A(n)iossen zijn belangrijke partners en collega's op de afdeling. Zij worden betrokken in alle voor hen relevante 'gremia' van de afdeling. Ook met betrekking tot arbeidsomstandigheden worden a(n)iossen uitgenodigd en gehoord - met de menselijke maat en in dialoog. Potentiële onrust en de onderstroom over werkomstandigheden worden open met elkaar besproken, gezamenlijk worden knelpunten geïdentificeerd en oplossingen gezocht. Stel samen een plan van aanpak op met een heldere PDCA.

Faciliteer parttime werken.

Maak roosters conform cao.

Verken de mogelijkheden voor flexibilisering: meer/minder uren of andere werktijden.

Verplicht a(n)iossen tot registratie van werkuren met de juiste compensatie in tijd of geld, conform cao.

Bij 'structureel' overwerk: ga het gesprek aan met de a(n)iossen over de oorzaak en zoek samen naar een andere manier van werken.

Bij zwangerschap: zorg voor vervanging en maak gebruik van het solidariteitsfonds voor ouderschaps- en zwangerschapsverlof.

Ontzorg a(n)iossen met regelingen voor telefoon/laptop, kinderopvang en reiskosten.

Bespreek de resultaten van D-RECT en GVO op dit thema en stel gezamenlijk een plan van aanpak vast met PDCA.

Reductie administratieve en oneigenlijke taken: bespreek de analyse die a(n)iossen hiervan maken. Stel gezamenlijk verbeterpunten vast met een plan van aanpak en acties inclusief PDCA.



2.5 Stakeholder Raad van Bestuur

Onderschrijven, faciliteren en proactief uitdragen van het belang van het monitoren en naleven van de cao voor a(n)iossen. Het gaat dan met name over: roosters, compensatie bij overwerk, parttime werken en flexibilisering.

Onderschrijven, faciliteren en proactief uitdragen dat a(n)iossen werkuren moeten registreren en de juiste compensatie in tijd of geld ontvangen, conform de cao. Zie ook de punten bij 'opleidingsteam samen met afdelingshoofd'.

In NFU-verband de cao optimaliseren/herijken. Regionaal opleiden is het nieuwe normaal, dus ligt het voor de hand om de cao van NFU en NVZ op elkaar af te stemmen voor de a(n)iossen. De Regionale COC verkent de mogelijkheden van centraal regionaal werkgeverschap.

Onderschrijven, faciliteren en proactief uitdragen dat bij structureel overwerk opleiders in gesprek gaan met a(n)iossen om met elkaar te kijken hoe het komt dat er wordt overgewerkt en om vervolgens oplossingen te zoeken, samen met het hele opleidingsteam. Bijvoorbeeld door het herverdelen van taken met scribes, anios en physician assistants / verpleegkundig specialisten.

Stel middelen beschikbaar voor vervanging. Is het solidariteitsfonds voor ouderschapsverlof en zwangerschapsverlof voldoende? En wat is bijvoorbeeld mogelijk in vervanging bij langdurig ziekten? Dit wordt nu uitgezocht in gesprekken over *fit for funding*.

Onderschrijven, faciliteren en proactief uitdragen van het belang om (met noodzakelijke middelen) opleidingsteams te ontzorgen. Bijvoorbeeld met regelingen voor telefoon/laptop, kinderopvang, reiskosten, etc.

Reductie administratieve taken: 1. Faciliteren en proactief uitdragen het belang van doorvoeren van verbeterpunten in EPIC en 2. Samen met a(n)iossen en supervisors opnieuw bespreekbaar maken van de wenselijkheid en noodzaak van de vele administratieve handelingen. Gezamenlijk een plan van aanpak maken, inclusief PDCA.



Plan van aanpak

De volgende stap is het prioriteren van de activiteiten en het opstellen van een plan van aanpak met benoemen van 'KPI's' en tijdslijn. Er komen drie taskforces om respectievelijk uit te werken:

1. Vitale teams: werkplezier en welzijnscultuur.
2. Cao, werktijden en roosters.
3. Administratie - EPIC.

Hierbij worden uiteraard ook alle opleiders en a(n)iossen betrokken. Mocht je interesse hebben om een van de taskforces te versterken met je ideeën, meld je dan aan via ooron.rha@radboudumc.nl.

Op 20 september 2023 is de eerste opleidingsmiddag Medische Vervolgopleidingen en wordt deze notitie in open dialoog besproken.

Bijlage 1 Enquête Gezond en Veilig Opleiden 2018

https://d4p.nl/Radboudumc/Enquete_GVO_2019.pdf

https://d4p.nl/Radboudumc/Infographic_GVO_2019.pdf

Bijlage 2 Enquête Speerpunten opleiden 2019

[Actiepunten zie bijlage Speerpunt opleiden 2019](#)

Bijlage 3

3a Enquête Gezond en Veilig Opleiden 2021

[https://d4p.nl/Radboudumc/Gezond en Veilig Opleiden Radboudumc 2022.ppsx](https://d4p.nl/Radboudumc/Gezond_en_Veilig_Opleiden_Radboudumc_2022.ppsx)

3b Enquête Gezond en Veilig (samen)werken in COVID tijd 2020

https://d4p.nl/Radboudumc/Infographic_COVID.ppsx