



Federatie
Medisch
Specialisten



MATRIX en QUICKSCAN EEN GEZOND OPLEIDINGSKLIMAAT

Helderheid over rollen, verantwoordelijkheden en belangen

Deze 'Matrix en Quicksan - Een gezond opleidingsklimaat' is ontwikkeld vanuit het project Individualisering Opleidingsduur van de Federatie Medisch Specialisten.

© Federatie Medisch Specialisten, november 2016



1. Inleiding

De individualisering van de medisch-specialistische vervolgoopleidingen heeft gevolgen voor aios, opleiders en de opleidingsziekenhuizen. Daarbij komen de belangen lang niet altijd overeen. Goed opleiden kan alleen in een klimaat waarin deze verschillende belangen openlijk besproken kunnen worden. Maar hoe vertaal je dit naar de dagelijkse praktijk?

Tijdens de invitational conference 'Een veilig opleidingsklimaat' op 6 oktober 2016 hebben de deelnemers met elkaar een set uitgangspunten en basisprincipes opgesteld. Deze hebben wij bij elkaar gebracht in een matrix. Deze matrix biedt Raden van Bestuur en Centrale Opleidingscommissies een eerste handvat om met elkaar in gesprek te gaan over hoe ze de bestuurlijke verhoudingen op het gebied van opleiden met elkaar vorm kunnen geven. De matrix is daarbij slechts een hulpmiddel, structureel met elkaar in gesprek zijn is het doel!

Ter ondersteuning van de implementatie van de uitgangspunten in de matrix is een quick scan ontwikkeld met daarbij suggesties voor te ondernemen acties. De quick scan is in eerste instantie gebaseerd op de evaluatie van een situatie die zich in het Franciscus Gasthuis heeft voorgedaan. Met de quick scan kan zelfonderzoek worden gedaan naar de verantwoordelijkheidsverdeling. Het is daarmee een hulpmiddel voor de verschillende actoren om met elkaar in beeld te krijgen op welke wijze zij samen kunnen optrekken bij (dreigende) problemen.

MATRIX GEZOND OPLEIDINGSKLIMAAT: in gesprek over rollen en verantwoordelijkheden



MISSIE

COC

- Heeft een visie op opleiden en draagt deze uit binnen de instelling.
- Maakt zich bekend onder aios en opleidersgroepen en stelt zich laagdrempelig benaderbaar op.
- Neemt in gezamenlijkheid eigenaarschap van de opleidingen in het ziekenhuis.
- Is sensitief voor signalen van onveiligheid.
- Initieert en stimuleert innovatie en continue kwaliteitsverbetering.
- Bewaakt de belangen van aios en opleiders.

Raad van Bestuur

- Formuleert opleiden als één van de strategische doelen van de organisatie.
- Legt samen met de COC en de medische staf vast en draagt uit dat opleiden een kerntaak is van stafleden.
- Heeft actieve rol in het ontwikkelen van een veilig opleidingsklimaat.
- Faciliteert opleidersprofessionalisering.



EEN GEZOND EN VEILIG OPLEIDINGSKLIMAAT

COC

- Benoemt concreet wat goed en veilig opleiden is en ziet daarop toe.
- Zorgt ervoor dat alle opleidingen een 'kwaliteitskalender' bijhouden.
- Ondersteunt opleiders waar nodig.
- Stimuleert en betreft aios bij de beleidsontwikkeling en – uitvoering.
- COC-leden zijn rolmodellen.

Raad van Bestuur

- Laat zich structureel informeren over opleidingszaken (wat gaat goed, wat kan beter).
- Zorgt voor 'rechtvaardige cultuur' en voldoende middelen opdat aios zich veilig kunnen ontplooiën.
- Stimuleert dat de hele organisatie een beeld heeft van de essentie van opleiden en wat het betekent om een opleidingsziekenhuis te zijn.
- Bespreekt uitkomsten van opleidingsvisaties vanuit het lerend perspectief en ziet samen met COC toe op PDCA-cyclus.
- Zorgt voor ondersteuning waarmee opleiders in staat worden gesteld zich continue te verbeteren.



GOVERNANCE EN DOORZETTINGSMACHT

COC

- Heeft met de RvB een governancecode (rollen en verantwoordelijkheden).
- Werkt samen met de Raad van Bestuur en maakt wederzijdse verwachtingen concreet.
- Bevordert de samenwerking tussen opleiders van de verschillende vervolgoopleidingen binnen en buiten de instelling.

Raad van Bestuur

- Betreft (vertegenwoordigers van) opleiders bij tactische en strategische vraagstukken.
- Werkt samen met de COC en maakt wederzijdse verwachtingen concreet.
- Grijpt in samenspraak met de COC in bij opleidingen waar het opleidingsklimaat niet veilig is.



ROL AIOS

COC

- Activeert aios.
- Zorgt dat aios positie hebben in de COC.
- Zorgt ervoor dat aios geïnformeerd zijn over en betrokken zijn bij de vraagstukken waar de COC mee te maken heeft.
- Stimuleert aios bestuurlijk actief te zijn.

Raad van Bestuur

- Neemt aios serieus.
- Betreft (vertegenwoordigers van) aios bij tactische en strategische vraagstukken.
- Stimuleert aios om bestuurlijk actief te zijn.
- Geeft aios een stem in de organisatie.

QUICK SCAN GEZOND OPLEIDINGSKLIMAAT: Wie doet wat bij (dreigende) problemen?

Met deze quick scan kan zelfonderzoek worden gedaan naar de verantwoordelijkheidsverdeling. Het is daarmee een hulpmiddel voor de verschillende actoren om met elkaar in beeld te krijgen op welke wijze zij samen kunnen optrekken bij (dreigende) problemen.

RANDVOORWAARDEN (borging)			
Ja	Nee	Item	Toelichting
		Er is een gezamenlijke visie van COC en RvB op opleiden.	Een gedeelde visie legt de (inhoudelijke) basis voor de samenwerking en is daarmee randvoorwaardelijk.
		Rolverdeling van Dagelijks Bestuur en de plenaire COC-vergadering is vastgelegd.	Stel de rol en profiel op met belanghebbenden zoals COC, RvB, Medische Staf, Medisch Specialistisch Bedrijf en aiosvereniging.
		Bij bespreking daarvan zijn visies van de DB-leden uitgewisseld, waarbij tot consensus is gekomen.	
		Visie en rolverdeling worden jaarlijks onderhouden.	
		De aios is vertegenwoordigd in de overlegstructuur van de COC.	
		Er is een profielschets voor de voorzitter en de leden van het Dagelijks Bestuur.	
		Het DB-COC en de COC evalueren het eigen functioneren jaarlijks.	Bespreek het functioneren ook in het bestuurlijk overleg met bovengenoemde actoren.
		De leden van het DB en de COC participeren actief in de vergaderingen van COC/DB.	Actieve participatie blijkt bijvoorbeeld uit attendance, deelname, mate waarin deelnemers zich voorbereiden, acties opvolgen, urgentie van besprokene erkennen etc.
		De COC bespreekt opleiden als integrale en gezamenlijke verantwoordelijkheid.	Patiëntenzorg is teamwork. Opleiden ook. Solisme is daarom niet meer van deze tijd.
		De COC volgt een PDCA-cyclus op basis waarvan 'early warning signals' worden opgepikt en aangepakt.	Dit gaat om zaken als peer support, peer learning (binnen en buiten de COC) en eventueel peer pressure binnen COC (goede voorbeeld geven). Denk ook aan de correctie van verkeerde aannames.
		Binnen de PDCA-cyclus zijn afspraken gemaakt voor zorgvuldig 'praten over' in combinatie met 'praten met'.	Dit vergt een goede 'vergaderhygiëne' (agenda, actiepunten lijst etc.), passende vertegenwoordiging van opleiders, aios en instelling in commissies en werkgroepen, aandacht voor petten-probleem bij individuele casusbespreking en rol in COC, alsmede een adequate terugkoppelingscyclus tussen betrokkenen bij 'praten over' en 'praten met'.
		Het DB-COC evalueert samen met opleidingsgroepen, situaties van 'optreden' of 'ingrijpen'.	Besteed hierbij aandacht aan het leerrendement van zowel de opleidingsgroepen als de COC.

Deze quick scan is ontwikkeld mede op basis van ervaringen uit het Franciscus Gasthuis.

IN GEVAL VAN SIGNALLEN DAT HET NIET GOED LOOPT...

Acties (per actor)	Toelichting
Opleiders(groep)	Verantwoordelijk voor het veilige opleidingsklimaat.
Toont zich eigenaar van de probleemstelling en oplossingsrichtingen.	- Vraagt bij problemen advies/hulp/ondersteuning van DB-COC. - Maakt een 'SMART' plan van aanpak. - Bespreekt resultaten van plan van aanpak in de COC.
Aios	Verantwoordelijk voor eigen opleiding en opleidingsgroep.
Benoemt knelpunten en draagt ideeën ter verbetering aan.	
Bespreekt in bestuurlijk verband minimaal één keer per jaar het opleidingsklimaat.	Bij voorkeur in een breed bestuurlijk overleg. Bespreek het functioneren ook in het bestuurlijk overleg met Raad van Bestuur, Medische Staf, Medisch Specialistisch Bedrijf en aiosvereniging.
Centrale Opleidingscommissie & Leerhuis	Neemt actieve rol en initieert zo nodig interventies naar aanleiding van signalen: praten, ondersteunen, coördineren, begeleiden en escaleren.
Laat (plv.) opleider en opleidingsgroep 'in positie'.	In positie laten wil zeggen dat de COC de (plv.) opleider en opleidingsgroep ondersteunt in het scheppen van een veilig opleidingsklimaat, zonder de verantwoordelijkheid over te nemen. De COC verzorgt wel feedback op de uitvoering en aarzelt niet wanneer de acties niet of niet voldoende tijdig tot oplossingen leiden.
Spreekt daartoe zo helder mogelijke verwachtingen uit, met deadlines die gerespecteerd moeten worden ('SMART').	
Staat náást (plv.) opleider en opleidingsgroep, maar zo nodig er boven (bijv. begeleidingscommissie).	In dat geval zijn afspraken over te realiseren doelen en tijdsplan extra belangrijk. Houdt toezicht op voortgang.
De COC wordt actief ondersteund door het Leerhuis.	Denk hierbij aan verslaglegging/ dossiervoering, termijnbewaking, instrumenten en werkvormen, onderwijskundig perspectief en zo nodig onderwijskundige begeleiding.
Het Leerhuis let ook op informatie en communicatie. Bij complexe casuïstiek: stel een communicatieplan op zodat helder is wie welke informatie wanneer moet hebben en door wie deze wordt verstrekt.	Vergeet de aios niet, maar let wel op synchroniciteit van informatievoorziening (bijv. aios niet eerder op hoogte van formele ontwikkelingen dan opleidingsgroep).
Spreekt met Raad van Bestuur en aios proces af.	Afspraken over wie heeft regie en hoe wordt (zo nodig) doorzettingsmacht ingezet.
Inventariseert verwachtingen van betrokken partijen en legt deze vast.	
Raad van Bestuur	Primaire doel: opleidingen van hoge kwaliteit. Eindverantwoordelijk voor kwaliteit & veiligheid in algemene zin. Mede-eigenaar van opleidingserkenningen. NB Niet zelden zal er sprake zijn van gecombineerd probleem in de opleiding en in de vakgroep (intercollegiale wrijving, onduidelijkheid over rollen etc.). Dit versterkt het belang van RvB-rol en vooral van afstemming met Stafbestuur en/of MSB-bestuur.
Neemt actief deel aan COC, en daarmee aan actieve rol bij signalen.	Zie COC.
Toont zich back up voor COC en Leerhuis.	Raad van Bestuur biedt steun bij interventies.
Zorgt voor afstemming met Stafbestuur en/of MSB-bestuur voor steun bij eventuele interventies.	



Federatie Medisch Specialisten

Domus Medica . Mercatorlaan 1200 . 3528 BL Utrecht . Postbus 20057 . 3502 LB Utrecht
Telefoon (088) 505 34 34. www.demedischspecialist.nl