



Inleiding



Voorwoord

In dit jaarbericht schetsen we een beeld van wat er in 2019 in de Rotterdamse huisartsopleiding speelde. Om herhaling van eerdere jaarberichten te voorkomen hebben we keuzes moeten maken en is dit verre van compleet, maar we zijn trots op alles dat we hebben bereikt. Aanvullende cijfermatige informatie over 2019 kunt u vinden in het jaarverslag van de sectie huisartsopleiding op onze website.

*John van Ochten,
Hoofd Huisartsopleiding Erasmus MC*

Groei opleiding en Zeelandbeleid

De Huisartsopleiding Rotterdam groeide in tien jaar van 209 naar 311 aiOS. Na een korte dip lijkt het aantal aanmeldingen redelijk stabiel. In Zeeland verwachten we een knellend huisartsentekort, terwijl er in de Drechtsteden en West-Brabant ook tekorten ontstaan. In samenwerking met de aan de Zeeuwse huisartsen verbonden organisaties en de SBOH maakten we het voor de aiOS aantrekkelijk om een of meerdere opleidingsperiodes in Zeeland te volgen en zich hier na de

opleiding te vestigen. In 2020 start er een pilot waarbij aiOS kunnen solliciteren voor een volledig opleidingstraject in Zeeland.

Om het aantal aanmeldingen te verhogen organiseerden we voor de tweede maal met Huisartsopleiding Nederland een zeer geslaagde pubquiz, waar 25 zesdejaars studenten en tien basisartsen kennismaakten met de huisartsopleiding. Negen aiOS van de Rotterdamse LOVAH, van wie één als quizmaster fungeerde, maakten hen wegwijs. Verder bemensten onze aiOS een informatiestand op de MFVR-carrièremarkt en hadden we een netwerksessie met co-assistenten.

Verlenging registratie opleiding

In april werden we gevisiteerd door de RGS. De visitatiecommissie besloot onze registratie tot 2024 te verlengen. Er waren geen punten die directe aanpak vereisen, wel kregen we het zwaarwegende advies erop toe te zien dat iedere aiOS een IOS opstelt dat recht doet aan de verworven competenties en dat het IOP tijdens voortgangsgesprekken duidelijk aan bod komt. Ook adviseerde de RGS om een vervolg te geven aan het ontkoppelingsonderzoek dat we in 2020 afronden. Over beide punten berichten we in het jaarbericht 2020.

Het onderwijs aan aios



Vaardighedenonderwijs

Het vaardighedenonderwijs krijgt veel lof nu we het combineren met klinisch redeneren en daarbij meer tijd vrijmaken voor het oefenen van de technieken. We leren aios welke vaardigheidstesten ze kunnen inzetten, hoe je die uitvoert, maar ook hoe je de resultaten wetenschappelijk interpreteert. Nu we ook de opleiders vaardighedenonderwijs bieden, merken we dat de drempel voor het oefenen in de praktijk is verlaagd. Dat is belangrijk voor het beklijven van de medisch-technische vaardigheid en daarmee ook voor het correct stellen van een diagnose. Mede door kruisbestuivingen met onze kaderopleidingen spoedzorg en bewegingsapparaat, is het vaardighedenonderwijs van een hoog niveau.

Ampullenetui

Op verzoek van een derdejaars aiosgroep die lacunes in hun kennis en vaardigheden bemerkte ten aanzien van het gebruik van het ampullenetui, ontwikkelden we vier acute scenario's waarin de aios oefenden en de theorie met een expert doorspraken. Welk middel dient waartoe? Wat dien je in welke hoeveelheid wanneer toe via welke route?

Vanwege dit succes ontwikkelden we voor het tweedejaars GGZ-onderwijs een zelfde concept met betrekking tot acute GGZ-problematiek. Ook deze insteek was zeer praktisch en gecombineerd met door een expert gegeven theorie over acute GGZ. Terugkerende vragen waren: Wat moet, wat kan en wat mag? Naast het medisch-inhoudelijke kader was hierbij het juridische kader belangrijk.

Scenario-onderwijs op de HAP

Zowel aios als opleiders hebben behoefte aan regelmatige scholing in het ABCDE-denken. De huisartsopleiding hecht waarde aan scenario'en ander onderwijs op de huisartsenpost en faciliteert dit door het beschikbaar stellen van financiën vanuit de tweedetranchegelden. Op de overdag niet bezette huisartsenpost oefenen aios en opleiders in ABCDE-spoedscenario's onder leiding van GIC-gekwalficeerde docenten en simulatiepatiënten. Een van hen vervult daarbij de rol van huisarts, iemand speelt chauffeur en de andere twee observeren (zie de foto op de voorkant van dit jaarbericht). Daarna wordt alles met de docent doorgesproken. Deelnemers geven aan het zeer leerzaam en leuk te vinden.



Chronische zorg en spoedzorgcarroussel

Het onderwijs in de chronische zorg kreeg van de opgefriste werkgroep meer lijn door de drie opleidingsjaren heen, waarbij werd gekozen voor een praktischer insteek met meer casuïstiek. Inhoudelijke overlap is er waar nodig uitgehaald en onderwerpen die over- of onderbelicht waren werden evenwichtiger verdeeld. We zijn bezig om het onderwijs meer blended te maken, waarbij het contactonderwijs meer verdiepend is en aios zich door het maken van opdrachten voorbereiden. Voor het tweedejaarsblok Chronische Zorg maakten we een leuk spoedzorgspel, een soort ganzenbord, waarbij de aios op vakjes terecht komen met kennisvragen, casuïstiek bespreken en bijvoorbeeld uitrekenen hoe lang ze met een fles zuurstof doen. Via QR-codes komen de aios bij achtergrondinformatie over relevante thematiek,

zoals delier, sepsis, valrisico, acute kortademigheid en zorgproblematiek in crisissituaties.

Terugkomdag kliniek locatie Ikazia

In de kliniekstage hebben aios een terugkomdag op locatie. Ons doel is goed onderwijs te bieden waarbij de stageopleiders hun specifieke deskundigheid kunnen inzetten, aios zich kunnen bekwamen en de band met de stageopleiders versterkt wordt. Na het LvE wordt theorie gegeven waarmee de aios aan de slag gaan. In het voorjaar vond de terugkomdag plaats in het Ikaziaziekenhuis. De afdeling Chirurgie verzorgde een workshop hechttechnieken. Zij had alles zorgvuldig voorbereid en varkenshuiden, hechtsetjes en beschermende kleding ingekocht. Aios vonden het een voorbeeld van onderwijs dat goed aansloot bij hun behoefte om de theorie in de praktijk te kunnen toepassen. In oktober was er een soortgelijke dag in het Adrz in Goes.



Toetsprogramma consultvoering derde opleidingsjaar

We startten een pilot Programmatisch toetsen van consultvoeringsvaardigheden in een derdejaarsgroep. Aios worden door het hele jaar heen getoetst op verschillende momenten, door



Level 1
BEOORDELEN VAN
HUISARTSENPRAKTIJKEN



Level 2
OPTIMALISEREN VAN DE
BASISORGANISATIE VAN DE
HUISARTSENPRAKTIJK

verschillende beoordelaars (docenten, opleiders en mede-aios), op verschillende onderwerpen/thema's, op verschillende manieren, met verschillende instrumenten. Hierdoor denken we een beter beeld te krijgen van het niveau van de communicatievaardigheden van de aios bij complexe problematiek en kunnen we de aios beter begeleiden in het leerproces. Eerder stelden we al toetsingscriteria vast voor consulten over huiselijk geweld, somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten en motivational interviewing; deze worden gebruikt als onderlegger bij de beoordeling. In dit toetsprogramma kunnen aios ook kiezen voor andere thema's uit het onderwijs zoals burn-out, stressgerelateerde aandoeningen en palliatieve zorg, en is er ruimte voor eigen leerdoelen. Opleiders, aios en docenten die deelnemen aan de pilot zijn enthousiast.

Praktijkvoering

Het onderwijs in praktijkmanagement werd herzien op basis van evaluaties, input uit de NIVEL-enquête en de GEAR. In het herziene onderwijs in praktijkvoering krijgen aios meer inzicht in wat er komt kijken bij het runnen van een huisartspraktijk. Naast ondernemerschap en

personeelsmanagement zijn ook innovatie, bekostiging van de zorg en wetgeving geïntegreerd in het onderwijs. Verder zijn er interactieve sessies met een praktijkhouder, apotheekhoudende huisarts, waarnemer en HID(HA) om de aios te inspireren voor hun carrière na de opleiding. De praktijkopdrachten Kwaliteitsverbeterplan en De ideale praktijk geven verder vorm aan de leerlijnen praktijkvoering. Ook is als pilot de Serious Game Praktijkvoering geïntroduceerd. In dit interactieve en competitieve spel bestuderen aios systematisch huisartspraktijken door te kijken naar praktijkpopulatie, zorginhoud, personeel en financiën. Het blijkt een mooie toevoeging aan het onderwijsprogramma in praktijkvoering.

Wetenschappelijke prijzen en publicaties

Voor het eerst heeft een Rotterdamse aios de Jan van Es-prijs gewonnen, de jaarlijkse prijs die het NHG toekent aan de beste Critically Appraised Topic (CAT). De winnende CAT ging over D-mannose bij recidiverende UWI's als alternatief voor antibioticaprofylaxe of voor de niet overtuigende werkzaamheid van cranberryproducten. Het artikel verscheen in december 2018 in H&W. In augustus publiceerde H&W het artikel van



Carrousel pilot Consultvoering derde opleidingsjaar



een andere aios over de voordelen van de stansmethode ten opzichte van de traditionele benadering bij de verwijdering van atheroomcysten. Zes Rotterdamse aios betoogden samen met onze docenten in H&W van september dat er een gegronde reden is om van de herziene LDL-paragraaf van de nieuwe NHG-standaard Cardiovasculair risicomanagement (CVRM) af te wijken en de oude streefwaarde te handhaven.

Wetenschapsmiddag

Voor het eerst werd de jaarlijkse wetenschapsmiddag, waarin eerstejaars aios kunnen kennismaken met onderzoek dat door de afdeling wordt uitgevoerd, georganiseerd door de aiotho's. Ze kozen voor een praktische insteek. Bestond de middag voorheen uit presentaties, nu boden ze na het plenaire deel twee rondes workshops aan, waarbij een duidelijke koppeling met de praktijk werd gemaakt.

De LDL-groep lichtte haar bovenstaande artikel toe. De parallelsessies gingen over de NHG-standaard Acuut hoesten, de Nationale Onderzoeksagenda Huisartsgeneeskunde, de Knieartrose Injectie Studie en het placebo-effect.

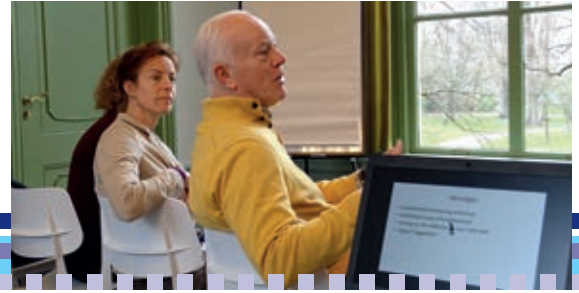
Differentiaties

Aios volgden de differentiaties Spoedzorg en Bewegingsapparaat vooral uit interesse en behoefte aan verdieping. Ze vonden het leerzaam om met gemotiveerde aios uit het hele land ervaringen uit te wisselen en gaven aan zich zekerder te voelen in diagnostiek en vaardigheden na het gevolgde onderwijs. Het gevarieerde programma bestaande uit theorie, een Journal Club, een praktisch deel, stages en casuïstiek, beviel hun goed.

Met name onze differentiatie Bewegingsapparaat is erg populair bij aios van andere universiteiten (21 van de 27). Maar ook onze differentiatie Spoedzorg had in 2019 meer aios van andere steden dan uit Rotterdam (7 van de 12). De Amsterdamse differentiatie Palliatieve zorg is hierna de meest gevolgde differentiatie door Rotterdamse aios.

Omdat een aantal opleiders kanttekeningen plaatste bij deelname van hun aios aan een differentiatie, startten we de pilot Differentiatie vanuit opleidersperspectief, zie p. 15.

Organisatie onderwijs aan aios



Organisatorische wijzigingen

Nu we een goed ingericht opleidersteam en -beleid hebben, werd het tijd om de organisatiestructuur aan te passen. Het Coördinatie Team Onderwijs (CTO) gaat nu over het aios- en docentenonderwijs en het opleidersteam over het opleidersonderwijs. Beide organen vallen direct onder het Management Team Huisarts Opleiding (MTHAO). Daardoor komt er meer beslissingsbevoegdheid bij het CTO en het opleidersteam. Voor de dwarsverbanden zijn er coördinatoren die aan beide overleggen deelnemen.

In het aiosonderwijs waren de belangrijkste organisatorische wijzigingen de verruiming van de lunchpauze, zodat docenten tijd krijgen om individuele aios te spreken en aios meer tijd hebben zich te verplaatsen naar andere onderwijslocaties, en de gewijzigde groepssamenstelling van het middagonderwijs. Door vaste groepen te combineren verwachten we een hogere opkomst en meer binding binnen de aiosgroepen.

Veilig opleiden

LOVAH-landelijk heeft het actieplan Veilig opleiden opgesteld vanwege terugkerende meldingen over onveiligheid binnen de opleiding. Zij wensden een 'open kaart'-benadering en transparante, toegankelijke en uniforme kaders voor potentiële probleemsituaties. Veel is bij ons weliswaar geregeld maar te onbekend. We vormden een projectgroep met een aios, een opleider, een opleiderscoach, de aioscoördinator en een projectleider en presenteerden het Rotterdamse conceptrapport Veilig Leerklimaat op een stafdag. De uitkomsten van het in 2020 afgeronde ont koppelingsonderzoek van de vertrouwenspersonen nemen we mee in het definitieve rapport.



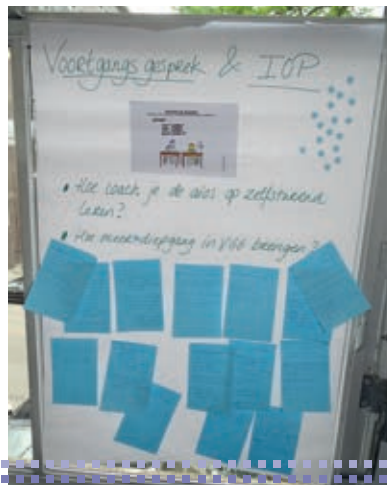


Werkgroep toetsing en beoordeling

Landelijk en lokaal brachten we organisatorische wijzigingen aan om de bevoegdheden rond toetsing en beoordeling helder te krijgen en efficiënter samen te werken. In hoofdlijnen hebben alle instituten nu dezelfde kaders met lokale uitvoeringsverschillen. Ieder instituut heeft een vaste groep die landelijke ontwikkelingen lokaal introduceert, overzicht houdt en zorgdraagt dat documenten actueel zijn. In 2019 stonden de LHK en aanvullende toetsing, het IOP en de voortgangsgesprekken, de update van de ComBeLs en de MAAS-Globaal op de agenda. Lokaal waren we ook druk met het Toetsprogramma Consultvoering derde jaar, zie p. 4.

Nieuwe onderwijsbank

Na twee jaar ontwikkelen stapten we in december over op een nieuwe onderwijsbank die intuitiever werkt, een modernere uitstraling heeft en waarin je door alle documenten heen kunt zoeken. Het is nu mogelijk per opleidingsjaar te zoeken en een eigen startmap in te stellen. Ook kan men protocollen nalezen en zich inschrijven voor activiteiten via de onderwijsbank. Doordat het nu mogelijk is om vanuit het rooster direct naar de benodigde documenten te linken scheelt dat een hoop zoekwerk. Deze digitale leeromgeving is inmiddels onmisbaar voor onze docenten, aios en opleiders.





Workshop op de door de Onderwijscommissie van LOVAH Rotterdam georganiseerde aiosdag Ouder & kind

Betrokkenheid van de aios



Aios in the lead

Het Rotterdamse LOVAH-bestuur en de LOVAH-onderwijscommissie denken standaard mee op stafbijeenkomsten en bij langetermijnoverleggen. Verder zitten LOVAH-leden in de curriculumcommissie, worden ze betrokken bij (onderwijs)-ontwikkelingen en zijn ze graag bereid mee te doen aan wervingsactiviteiten. Vijfmaal per jaar hebben we een bestuurlijk overleg. De organisatie raadpleegt haar achterban onder andere middels een appgroep met vertegenwoordigers uit de verschillende aiosgroepen. Daardoor weten ze goed wat er speelt.

Voor de RGS-visitatie stelden ze een document op waarin ze hun kijk gaven op het terugkomdagonderwijs. In het algemeen blijken aios tevreden. Ze geven suggesties voor het verbeteren van de verhouding tussen professionaliteits- en medisch onderwijs, de geboden verdieping, volle dagprogramma's, de dubbele rol van groepsdocenten en de vaardigheidentoets.

We hebben de voorzitter van LOVAH Rotterdam Suzanne van Rijn en de voorzitter van de onderwijscommissie Frederique Brommet gevraagd naar in 2019 bereikte verbeteringen en wat er in de opleidingspraktijk speelt.

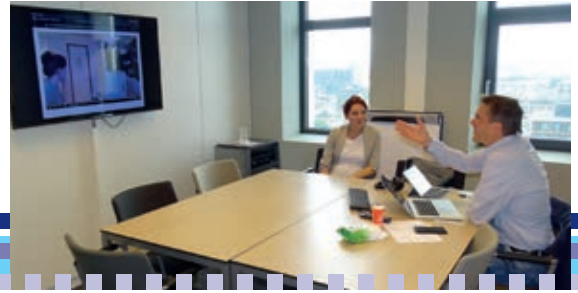
Bereikte verbeteringen

Een voorbeeld van aios in the lead is dat voorbereidingsopdrachten nu vaak binnen de groep worden verdeeld en dat de aios verantwoordelijk zijn voor een deel van het programma. Bij het consultvoeringsonderwijs geeft de ene aios een powerpointpresentatie, een ander doet een Kahoot-quiz en een derde laat de aios acteren hoe het niet en volgens het boekje moet. Dit werkt goed.

In de praktijk

Suzanne en haar opleider pakten het KBA-boekje er vaak bij om na te gaan welke dingen ze onder de knie heeft en over welke casuïstiek ze meer ervaring zou moeten opdoen. Het helpt om de focus te verleggen. Frederique gebruikt het om met haar opleider haar leerdoelen concreter te formuleren en inspiratie op te doen. Vanwege de uitgebreide beschrijving van wat je aan competenties moet kunnen, zoals bij praktijkmanagement, krijg je goed zicht op de hiaten.

In het leergangenonderwijs heeft de opleider van Frederique het houden van een leergesprek aan de hand van het KBA-boekje geoefend en ze testte of Frederique het verschil merkte. Frederique vindt het nuttig om te zien hoe haar opleider met



het opleiderschap bezig is en hierop reflecteert. Suzannes opleider komt na de workshop altijd terug met nieuwe ideeën, zoals het veranderen van de observatiepositie in de spreekkamer zodat hij niet in het zicht van de patiënt zit.

Consultvoeringstoets door externe beoordelaars

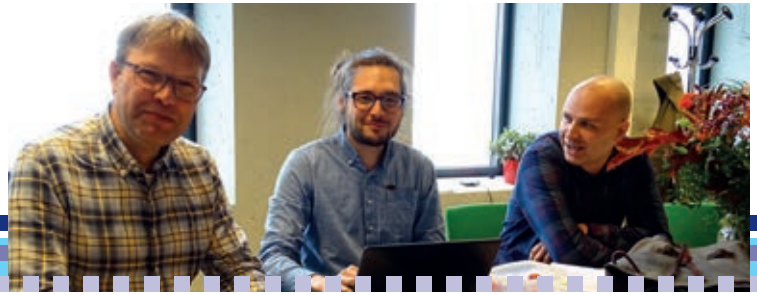
Eerstejaars aios gaan tegenwoordig langs bij een andere opleider of externe beoordelaar voor beoordeling van video's van eigen consulten.

Deze beoordelaars hebben zich hiervoor laten certificeren. De dames vonden de mondelinge feedback nuttig en leerzaam, maar ook zenuwslappend. “De feedback is opbouwend maar je denkt toch vooraf: ‘Dadelijk valt hij hierover en is hij heel streng.’ Het is behoorlijk veel werk om alle consulten volgens de regels van de MAAS-Globaal bij elkaar te verzamelen. Het is goed dat je als aios fysiek aanwezig moet zijn want je kunt meer achtergrond geven over het consult. Je kijkt naar jezelf terug met nieuwe ogen.”



Pitch voor symposium 'Curriculumwijzer, maak(t) dat de aios wijs!' van Huisartsopleiding Groningen

Onderzoek



How do residents reflect in practice

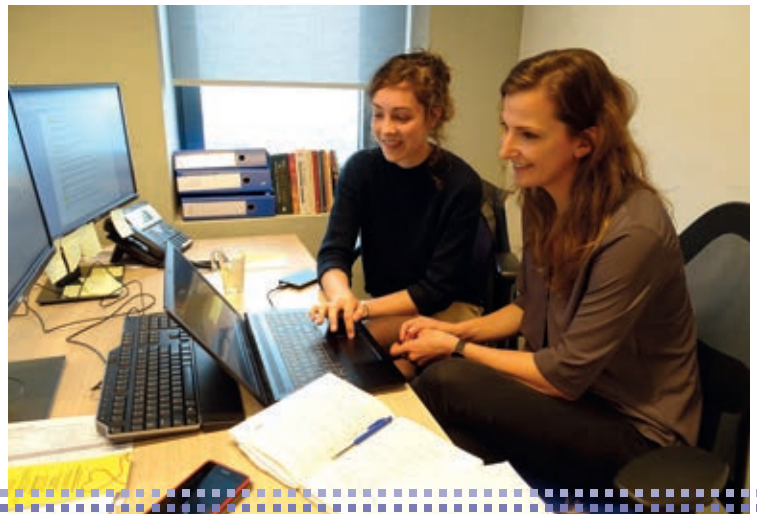
Ook dit jaar lukte het ons subsidie te krijgen van het programma Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde (HGOG), waardoor we in samenwerking met Amsterdam UMC locatie VUmc weer een nieuw project konden starten: How do residents reflect in practice. Reflectie is de basis van alle competenties en latere beroepsuitoefening. Het doel van dit project is reflectie tastbaar en waardevol te maken voor aios. We onderzoeken hoe aios precies reflecteren en relateren onze beschrijvingen daarvan aan wat er in de theorie bekend is. Met de bevindingen kunnen we reflectie-onderwijs beter afstemmen op de behoeftes van aios.

Dit project is ook een aanvulling op een eerder project over reflectie, over hoe docenten het LvE het best kunnen faciliteren. Op basis van de bevindingen geven we advies en ontwikkelen docentworkshops die zeer worden gewaardeerd. We gaven presentaties op het NVMO-congres en de internationale AMEE-conferentie. De workshop over het begeleiden van het LvE werd daar heel goed ontvangen, net als de presentatie over de strategieën en doelen die docenten hebben bij de begeleiding. Daarnaast gaven we dit jaar

presentaties om de discussie aan te wakkeren over of en hoe we privé-ervaringen zoals reflectie en empathie in onderzoek naar onderwijs kunnen meten en beoordelen.

MUSIC-project

We startten een driejarig Europees onderzoek naar effectief onderwijs over interculturele arts-patiëntcommunicatie bij patiënten met SOLK, Medically Unexplained Symptoms & Intercultural Communication (MUSIC), www.mups-music.eu. Hierin participeren Hongarije, Nederland en België. Het onderzoek heeft vijf deelprojecten.



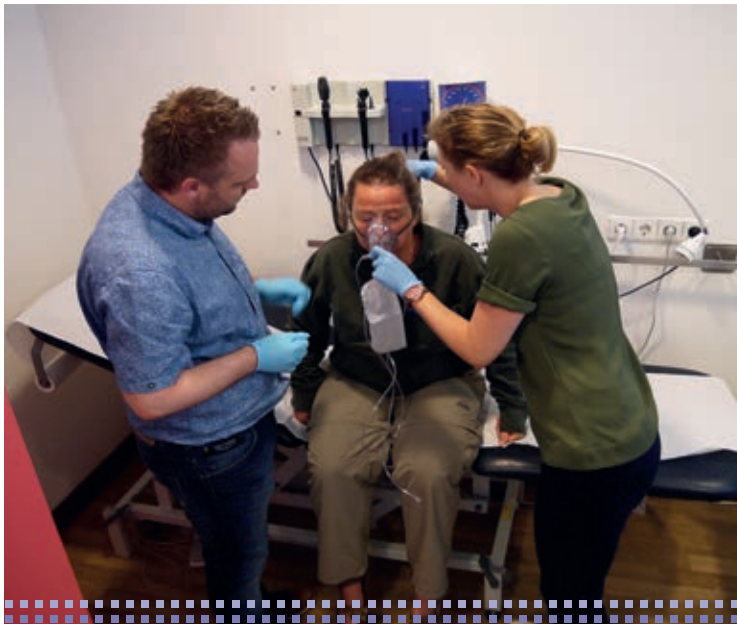


In 2019 is een competentieprofiel ontwikkeld op het niveau van bachelor, master, aios en docent. Binnen de huisartsopleiding stelden we een projectteam samen dat onderwijs aan aios en opleiders op het gebied van SOLK en diversiteit wil gaan integreren in een blended onderwijsvorm.

Simulatieonderwijs in spoedzorg

Tevens startten we, met Schola Medica als opdrachtgever, het onderzoeksproject

Simulatieonderwijs in spoedzorg. Bij spoedzorg moet je je kennis over het ABCDE-denken direct in de praktijk kunnen toepassen. De STARTclass van Schola Medica bootst de praktijk dan ook zoveel mogelijk na door gebruik te maken van simulatiepatiënten. Maar is dit echt nodig? Hoe goed onthouden aios de kennis die verpakt zit in dit simulatieonderwijs, en belangrijker, passen ze dit toe in de praktijk? Bij Schola Medica doen wij hier de komende jaren onderzoek naar.



Reflective reasoning en Learning from mistakes

Tenslotte hebben we nog twee andere projecten lopen. Het project Reflective reasoning nadert zijn afronding en op basis van de bevindingen geven we advies over de vraag of het mogelijk is om door een methode van gestructureerde reflectie een aios te behoeden voor verkeerd diagnostisch redeneren. In het project Learning from mistakes onderzoeken we of je meer van fouten leert. Hiervoor gebruiken wij de database van de VVAA, waaruit we de gegevens vanaf 2012 analyseren op diagnostische fouten. Het onderzoek kan meer duidelijkheid bieden over de waarde van casuïstiek in de huisartsopleiding.

Opleiders



Pilot Differentiatie vanuit opleidersperspectief

Om meer draagvlak te creëren onder opleiders en hen beter te faciliteren bij aiosdeelname aan een differentiatie (zie p. 7), startten we een pilot met tien opleiders met een aios die een differentiatie volgt. De pilot bestond uit twee bijeenkomsten en een belronde. We gaan de opleiders nu vaker, eerder en beter informeren over het differentiatieonderwijs en de meerwaarde voor de opleider verduidelijken. Opleiders kunnen bij problemen een contactpersoon benaderen. Ook maken we duidelijker beleid over de verdeling van de extra studiebelasting voor de differentiatie. De betrokken opleiders konden de pilot zeer waarderen.

Verbeterde procedure Landelijke Evaluatie Opleider huisartsgeneeskunde (LEOh)

De LEOh was in het verleden niet populair onder aios. Nu zetten we de LEOh tweemaal per jaar uit en besteden we op de terugkomdagen en in de opleidersworkshops meer aandacht aan het belang ervan. Met concrete feedback van hun aios kunnen opleiders hun opleiderskwaliteiten en de kwaliteit van hun leerwerkplek verbeteren en aios leren feedback te geven. Daardoor hebben

we beter zicht gekregen op het leerklimaat, zoals het aantal gevoerde leergesprekken en de kwaliteit ervan. Als de feedback reden geeft tot zorg gaan we in gesprek met de betreffende opleider. Zo nodig kan deze coaching ontvangen van een opleiderscoach.

HAweb

Het Opleidersteam is op HAweb actief met een speciale opleidersgroep waarin alle opleiders zitten. De opleiders worden hierdoor rechtstreeks geïnformeerd over ontwikkelingen en activiteiten, kunnen verslagen en andere documenten nalezen, zien wie de nieuwe opleiders zijn, op oproepen reageren en meedoen aan lopende discussies.

Werkconferentie opleiderskwaliteit

In het najaar organiseerden we een werkconferentie over opleiderskwaliteit. Deelnemers waren opleiders van de klankbordgroep en van daarbuiten, aios en stafleden van het opleidersteam. Om te komen tot een breed gedragen kwaliteitscyclus voor huisartsopleiders bespraken we onder andere: Welke aspecten zijn van



Cursus Burn-out op de Centrale Opleidersdagen



belang bij de selectie van aspirant-opleiders?
Welke status kennen we toe aan de LHK-toets?
Is er draagvlak voor educatieve in plaats van
selectieve inzet hiervan? Wat zijn goede redenen
en argumenten om de samenwerking te beëin-
digen? Alle opleiders ontvingen een inhoudelijk
verslag met de uitkomsten.

Cursus burn-out

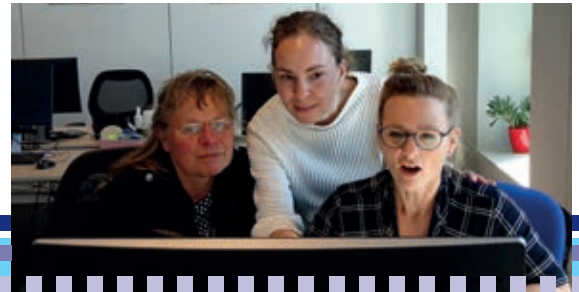
Meer dan 150 huisartsopleiders en 15 stageoplei-
ders volgden de Centrale Opleidersdagen in juni.
Een primeur was de cursus Burn-out bij aios voor
een gevarieerd gezelschap van 28 stageopleiders
en huisartsopleiders. De deelnemers wisselden
uit hoe er binnen de eigen instelling wordt omge-
gaan met werkbelasting en hoe zij burn-out bij
de aios voorkomen. Psychiater Hans Rode vroeg
vanuit het physician health-concept aandacht
voor de systeembijdrage aan burn-out in plaats
van het sterk individualiseren van dit probleem.
Na de focus op de huisartsopleiding bespraken
de deelnemers hun eigen normen omtrent werk-
druk, hoe ze signalen konden herkennen en wat
ze aan de werkwijze zouden gaan aanpassen.
Tenslotte oefenden ze scenario's met aiosacteurs.
De cursus werd met een ruime acht beoordeeld.

Workshops praktijkassistenten

Praktijkassistenten hebben (vaak ongemerkt)
een grote invloed op de opleiding van de aios.
Ze hebben een belangrijk aandeel in de prak-
tijkorganisatie, automatisering, telefonische
advisering en de planning van het aiossprekkuur
en geven met hun feedback een nuttige bij-
drage aan de opleiding. Zo is de assistent vaak
nauw betrokken bij het praktijkverbeterplan
van de derdejaars aios. We organiseerden zes
workshops voor totaal 82 praktijkassistenten.
De dagen bevatten een medisch-inhoudelijk pro-
gramma, scholing in communicatie en het geven
van feedback, en veel ruimte voor uitwisseling
over wat zij tegenkomen in de opleiding van de
aios. De medische thema's waren eenmaal kin-
deren met koorts, eenmaal diabetes mellitus en
viermaal urineweginfecties in de huisartsprak-
tijk. De workshops werden, net als eerdere jaren,
geëvalueerd met achten en negens.



Docenten



Docentprofessionalisering

Intern hebben we een uitgebreid scholingsaanbod om onderwijs van hoge kwaliteit te kunnen leveren. Zo hadden we een staftweedaagse over interprofessioneel samenwerken en de toepassing van technologische middelen in de opleiding en vier stafdagen. Docenten hebben maandelijks intervisie, kunnen de onderwijskundige consulteren en zich inschrijven voor workshops die worden gegeven op het gebied van didactiek, het ontwikkelen van onderwijs en het begeleiden

van groepen. In 2019 waren dat trainingen in het stimuleren van reflectie in groepen, het begeleiden van het LvE, activerende didactiek, diversiteit en differentiatie in het onderwijs, interprofessioneel samenwerken en toetsen en beoordelen. De themadocenten kregen vaak op hen afgestemde didactische scholing op de stafdagen.

Stafdagen

Bijzonder leerzaam op de stafdagen waren de workshops met externe docenten, zoals die van onderzoekers Anne de la Croix en Reinoud de Jongh over hoe we ervoor kunnen zorgen dat zowel extraverte als introverte aios tot hun recht komen. Ook de workshop en presentatie van professor Witte Hoogendijk, afdelingshoofd Psychiatrie bij het Erasmus MC, zullen ons bijblijven. Hij gaf een uiteenzetting over bevorderende en beschermende factoren ten aanzien van het risico op burn-out onder aios en besprak hoe je als docent het onderwerp werkdruk en balans tussen werk en privé op de kaart zet. Vrijwel iedere stafdag presenteerde een aiotho zijn of haar onderzoek, zoals over risicofactoren en behandeling van jicht in de huisartspraktijk en de studie naar injecties bij knie-artrose.





Training psychodrama

Zestien docenten onder wie vier huisartsdocenten die het LvE, opleidingssupervisie of intervisie begeleiden, namen een dag deel aan een proeverij van psychodramatechnieken. Psychodrama bevordert het vermogen van docenten om zowel persoonlijk als beroepsmatig creatiever met situaties, anderen en zichzelf om te gaan. Het draagt bij aan het begeleiden van ervaringsgericht leren van aios. De docenten leerden die dag spelenderwijs ervaren, reflecteren en experimenteren met nieuw gedrag. Het idee is dat als een aios eenmaal heeft ervaren dat het anders kan, de beweging doorgaat. Er staat nog een workshop Psychodrama voor opleidingssupervisors op de planning.



Hilde van Meer, bijna veertig jaar huisarts en tien jaar werkzaam als huisartsdocent, volgde in 2019 de tweejarige Opleiding Ervaringsgericht Supervisor van het Kempler Instituut en geeft inmiddels zelfstandig supervisie aan aios. Het begeleiden van aios en groepen, zoals bij het LvE, het voeren van voortgangsgesprekken en het geven van consultvoeringsonderwijs vindt ze de leukste kant van het vak van huisartsdocent. Bij deze persoonsgerichte vorm van supervisie sta je vooral stil bij wat er bij jezelf als supervisor gebeurt, wat dat zegt over de situatie hier-en-nu in relatie tot daar-en-dan en het effect op je omgeving. In de opleiding volgt ze beide jaren leersupervisie van vijftien bijeenkomsten en geeft ze supervisicycli. Zo begeleidde ze een aios die extra supervisie nodig had en een aios met een Voortzetting onder Voorwaarden. In de sessies leert de aios te onderzoeken wat belemmerende patronen zijn om professioneel goed te functioneren. Het doel is zelfregulatie: zelf patronen onderkennen en ermee omgaan, ander gedrag uitproberen en leren leren. De opleiding brengt Hilde dat ze uitgesprokener en krachtiger is en veel diepgaandere gesprekken heeft. Als huisarts kijkt ze nog meer dan voorheen naar wat mensen zelf kunnen in plaats van dat ze voorschrijft wat te doen.



Afdeling Huisartsgeneeskunde Erasmus MC

Postbus 2040
3000 CA Rotterdam
tel.: 010 703 0 004
fax: 010 704 4 766
e-mail: huisartsopleiding@erasmusmc.nl
www.erasmusmc.nl/huisartsgeneeskunde

Samenstelling, tekst en foto's: Thérèse Brans
Vormgeving: Jules van der Vuurst de Vries
Druk: JUIST! Druk & Print bv