

# OPLEIDING

## Corry den Rooyen

opleidingskundige, Jeroen Bosch  
Academie

## Henry Jansen

plaatsvervangend opleider interne  
geneeskunde, Jeroen Bosch  
Ziekenhuis

## Karen Keijzers

plaatsvervangend opleider  
klinische geriatrie JBZ, lid  
dagelijks bestuur Centrale  
OpleidingsCommissie COC

## Paetrick Netten

internist JBZ, opleider  
ziekenhuisgeneeskunde, voorzitter  
COC

AIOSSEN MISTEN STAGES, MAAR DEDEN WEL NIEUWE ERVARINGEN OP

# Coronazorg moet meewegen in vervolgopleiding

De opleiding van veel aiossen verloopt door de coronacrisis anders dan gepland. Er gaan stemmen op om daarom de opleidingsduur te verlengen. Maar is dat logisch? Aiossen hebben even zo vaak extra veel opgestoken in de coronazorg. Het Jeroen Bosch Ziekenhuis zet in op maatwerk.

**D**oor de covid-19-epidemie is de organisatie van zorg in veel ziekenhuizen ingrijpend veranderd. In het Jeroen Bosch Ziekenhuis (JBZ) heeft dit geleid tot een ziekenhuis voor reguliere en coronazorg onder één dak. Met als gevolg grote verschuivingen in personele bezetting: artsen gingen op andere afdelingen en werkplekken werken dan zij gewend waren. Dit gold ook voor a(n)iossen van bijna alle specialismen; ook zij werden immers ingeschakeld om de noodzakelijke coronazorg te leveren. Zij zijn ingezet op de ic en op corona-afdelingen, en hebben daardoor hun geplande stage niet kunnen doen of moesten deze onderbreken. Een deel van de aiossen is inzetbaar gebleven in de reguliere zorg, die beduidend minder druk was door het stilzetten van de electieve zorg. Zodoende was er voor aiossen veel minder



Aiossen leerden deze periode snel bij, onder andere in het omgaan met een nog onbekend ziektebeeld, infectiepreventie, het opzetten van een nieuwe organisatie, interprofessioneel samenwerken, flexibel aanpassen aan continue verandering van werkzaamheden en hoge werkdruk.

exposure aan patiënten en verrichtingen. Ook het wisselen van opleidingsinstelling werd voorlopig regionaal stilgezet. De supervisie wijzigde eveneens in veel gevallen: andere supervisors uit andere specialismen en vaak op andere activiteiten dan normaliter. Ook was er minder aandacht voor formele feedbackmomen-

ten en opleidingsgesprekken. Door de focus op de coronazorg, maar ook vanwege de social distancing, werd al het onderwijs vrij snel gestaakt, zowel binnen de opleiding als discipline overstijgend. Hoewel sommige wetenschappelijke verenigingen het landelijk onderwijs op aangepaste wijze zijn gaan verzorgen, hebben nog niet

alle verenigingen dit gedaan c.q. kunnen doen.

Op basis van rol, ervaring en inzet kregen de specialisten en a(n)iossen training in essentiële vaardigheden, in de daartoe ingerichte bootcamp. Zodat op een gestructureerde manier duidelijk werd waar iemand inzetbaar was, en of er nog bijscholing op maat nodig was. Protocolen voor coronazorg werden ontwikkeld en continu aangepast. Uiteindelijk draaide de ic van het JBZ op dubbele capaciteit. Naast SEH-coronaopvang waren er drie coronaverpleegafdelingen waar zestig zaalartsen (a(n)iossen) en zeventien supervisors uit zes vakgroepen werkzaam waren. Er vond op de afdelingen directe supervisie plaats. De aanwezige coronartsen hielden dagelijks een ochtend- en avondoverdracht, evenals een multidisciplinaire probleempatiëntbespreking.

### Talenten zichtbaar

Dat het verplaatsen en herscholen niet conform de opleidingseisen van de verschillende vervolgoopleidingen is, moge duidelijk zijn. En de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) en de overkoepelende organisaties hebben aangegeven dat verlenging van de opleiding mogelijk is.

Wat ons betreft zou het echter jammer zijn als we nu zonder meer besluiten tot verlenging van de opleidingsduur. Want ondanks haperingen in de reguliere opleiding, menen wij dat deze periode aiossen in een enorme groei heeft gezet, waarin talenten zichtbaar zijn geworden die anders niet zichtbaar of ontwikkeld zouden zijn. Ze leerden snel bij, onder andere in het omgaan met een nog onbekend ziektebeeld, infectiepreventie, de consequenties daarvan voor patiënt en familie en het daarmee gepaard gaande leed, het opzetten van een nieuwe organisatie, interprofessioneel samenwerken, flexibel aanpassen aan continue verandering van werkzaamheden, hoge werkdruk, poli doen door telefonische consulten, et cetera.

Vóór de coronaperiode werd regelmatig de veel interessantere vraag gesteld in hoeverre aiossen aan het einde van de

opleiding 'echt' klaar zijn om als stafflid te kunnen functioneren, oftewel hoe goed ze alle algemene competenties onder de knie hebben.<sup>1</sup> Die vraag vinden wij veel interessanter dan de vraag of aan de traditionele opleidingseisen is voldaan. En dat zou kunnen betekenen dat – juist door wat er allemaal is geleerd in deze periode – een verkorting van de opleiding net zo goed mogelijk is.

## Er lijkt weinig reden om de opleiding te verlengen

### Maatwerk

In de afgelopen weken zijn we als Centrale OpleidingsCommissie (COC) met aiossen in gesprek gegaan. Om hun zorgen te horen, om hen zo mogelijk gerust te stellen en duidelijk te maken dat we hun vragen serieus nemen en samen willen zoeken naar oplossingen.

Vervolgens hebben we in samenspraak met enkele aiossen gekeken naar de activiteiten op de corona-afdelingen, in kaart gebracht wat er geleerd kan zijn, generiek en afdelingsspecifiek en dit volgens de CanMED-methode beschreven als leerdoelen (zie voor nadere omschrijving dit artikel online). Om de koppeling met de opleidingen te kunnen maken hebben we deze geformuleerde leerdoelen gecategoriseerd naar de algemene competenties. Per opleiding hebben we vervolgens geanalyseerd of de leerdoelen c.q. competenties gekoppeld kunnen worden aan bepaalde *entrustable professional activities* (EPA's) of thema's, uit de landelijke opleidingsplannen. De koppeling met niet-klinische rollen of de zogenaamde CanBetter-thema's is eveneens gemaakt. In een gezamenlijk overleg met alle opleiders en aiossen hebben we de projectbeschrijving doorgesproken en kwamen we tot een gezamenlijke aanpak, waarbij maatwerk per aios centraal staat.

Die aanpak houdt in dat opleiders en aiossen, met ondersteuning van een van de opleidingsadviseurs of lid van het dagelijks bestuur van de COC, in gesprek gaan en aan de hand van een paar vragen inventariseren wat de aios in de afgelopen maanden heeft gedaan. Dit wordt gekoppeld aan de opleiding van de aios en samen kijken we welke consequenties dit heeft voor diens opleiding. In een hiertoe ontwikkeld formulier wordt van dit gesprek een samenvatting gemaakt en worden afspraken vastgelegd. De aios, de opleider en de voorzitter van de COC ondertekenen dit formulier. Deze procedure zal ook voor aiossen worden gehanteerd waardoor zij de opgedane ervaring aan hun cv kunnen toevoegen. We hebben voor het JBZ nog geen totaaloverzicht van de resultaten van de inventarisatie, want deze loopt nog: 39 van de ongeveer 100 a(n)iossen zijn inmiddels aan de beurt geweest. Opvallend tot nu toe is overigens dat er weinig reden lijkt om de opleiding te verlengen, met uitzondering van een kleine groep aiossen met veel verrichtingen, zoals chirurgen.

In 2019 hebben we als COC onze visie in opleiden en ontwikkelen opnieuw geformuleerd. Startpunt is de professional die zelf weet wat nodig is om verantwoord te werken, waarbij op verschillende manieren geleerd wordt. De voorkeur is leren in de context en just in time. De COC biedt aan, geeft mogelijkheden, maar het eigenaarschap ligt bij de professional. Deze visie vormt dan ook de basis van de gesprekken met de aios en opleider en sluit dus naadloos aan bij onze voorstellen voor maatwerk.

Aiossen en opleiders zijn zeer positief over deze werkwijze, waarin we duidelijk hebben laten zien hoe we de inzet van allen erkennen en waarderen. ■

### contact

p.netten@jzbz.nl  
cc: redactie@medischcontact.nl

### web

De voetnoot, de beschrijving van het projectplan en de vragenlijst ten behoeve van het gesprek met aiossen vindt u bij dit artikel op [medischcontact.nl/artikelen](https://medischcontact.nl/artikelen).