



NVMDL IN OPLEIDING

Beleidsplan NVMDLio 2024-2025

Voor u ligt het beleidsplan van de NVMDLio voor het jaar 2024-2025. We zullen ons dit jaar weer op vier speerpunten gaan richten, te weten:

- Duurzame inzetbaarheid
- Behoud van kwaliteit
- Diversiteit
- MDL-arts van de toekomst

In dit beleidsplan zullen we elk speerpunt kort toelichten.

Speerpunt duurzame inzetbaarheid

Probleem

Uit onze recente enquête onder aios MDL blijkt dat een aanzienlijk aantal aios MDL worstelt met het handhaven van een goede werk-privébalans. Ongeveer 22% van de aios overweegt zelfs soms om te stoppen met de opleiding. De hoge werkdruk, onvoldoende autonomie en flexibiliteit, en weinig compensatie zijn de belangrijkste oorzaken. Veel aios pleiten voor een verlaging van de werkdruk, (zoals het herzien van de dienstbelasting, binnen werktijd inplannen van onderwijsmomenten en MDO's, en bewaken van de pauzes) en meer regie over de opleiding (zoals flexibiliteit in roosters, keuzevrijheid qua stages en meer aandacht voor individuele ontwikkeling).

De impact van deze verstoorde balans beperkt zich niet alleen tot de individuele aios. Het is ook van invloed op de overige aios en kan potentiële toekomstige artsen ontmoedigen. Bovendien kan de toename van druk op overgebleven aios resulteren in verminderd enthousiasme voor het vakgebied en de MDL-opleiding als geheel.

Dit onderstreept de urgentie om de problemen rondom werk-privébalans binnen de MDL-opleiding aan te pakken. Het is van belang om actie/concrete stappen te ondernemen om de duurzame inzetbaarheid van aios te waarborgen en te vergroten. Om de opleidingsperiode optimaal te benutten staat de vitaliteit van de aios voorop. Daarin staat het creëren van een werkomgeving waarin werk- en privéleven met meer flexibiliteit en autonomie kunnen worden ingericht centraal.

Doelstelling 2024-2025:

Inventariseren van mogelijkheden om de werklast te verminderen met als uiteindelijk doel een pilot organiseren in enkele ziekenhuizen om de effectiviteit van deze maatregelen te testen.

Subdoelstellingen:

1. Inventariseren van concrete maatregelen om de werklast te verminderen
2. Ontwikkelen van een pilotprogramma voor werklastvermindering
3. Evalueren van de impact van de pilot op de werk-privébalans van aios

Plan

Inventarisatie werklastvermindering

- Raadplegen van andere junior verenigingen voor input en best practices
- Inventarisatie effectieve methoden voor betere werk-privé balans in medische opleidingen

Peiling onder aios

- Implementeren van vragen in de jaarlijkse enquête om de houding van aios tegenover de voorgestelde methodes te peilen
- Analyseren van de resultaten en identificeren van bereidwillige ziekenhuizen voor de pilot

Ontwikkeling en uitvoeren pilotprogramma

- Ontwerpen van een gedetailleerd pilotprogramma met specifieke interventies voor werklastvermindering
- Selecteren van 2-3 ziekenhuizen voor deelname aan de pilot
- Uitvoeren van de pilot gedurende een periode van een aantal maanden
- Regelmatige voortgangsbesprekingen en tussentijdse evaluaties

Evaluatie

- Analyseren van de verzamelde data uit de pilot
- Presenteren van de resultaten aan het Concilium en de regionale opleiders

- Schrijven van een artikel voor MAGMA. Hierin zullen we zowel de belangrijkste bevindingen van beide enquêtes presenteren als ook de resultaten van de pilot om de werk-privébalans van aios MDL te verbeteren.

Ambities NVMDL i.o. i.k.v. speerpunt Duurzame inzetbaarheid

- Behoud van werkplezier
- Minder werkdruk en registratielast
- Opleiding sluit aan op wensen aios
- Vergroten van de autonomie, meer regie op opleiding en werk

Speerpunt behoud van kwaliteit

Probleem

Het behoud van de kwaliteit van de opleiding zien wij als een van de kerntaken van de NVMDL i.o. en is daarom een lange termijn speerpunt. Gelukkig wordt de opleiding in zijn geheel consequent goed beoordeeld met vorig jaar een cijfer van 7.9. Toch zijn er ook zaken waar aios minder tevreden over zijn zoals de balans tussen opleiding en bedrijfsvoering (cijfer: 6.2) of over de regie die zij hebben in hun opleiding (cijfer: 6.6). Daarnaast vinden er beleids- en cultuur veranderingen plaats die invloed kunnen hebben op de opleiding. Denk bijvoorbeeld aan de terugloop van het aantal aios, de invoering van een nieuwe CAO of NOVUM 2.0. Dit jaar is het opgevallen dat door de terugloop in het aantal aios, de aios een groter gedeelte in de academie opgeleid worden ten kosten van het perifere opleidingsdeel. Daarnaast zijn de rusttijden na een nachtdienst verlengd wat consequenties kan hebben voor de exposure aan dienst-scopeën of opleidingsmomenten overdag. Om voorgenoemde redenen zullen we jaarlijks vaste vragen in de enquête terug laten komen met per jaar een aantal sub-speerpunten. De uitkomsten hiervan worden gerapporteerd en teruggekoppeld aan het concilium.

Doelen

1. Het signaleren van problemen die een negatieve impact hebben op de kwaliteit van de opleiding.
2. Het signaleren van best-practices die een positief effect hebben op de kwaliteit van de opleiding.
3. Het controleren van het effect van gemaakte afspraken in NOVUM (2.0) en de CAO.

Plan

- Basisvragen in de jaarlijkse enquête om effecten en eventuele problemen over lange termijn te signaleren.
- Per jaar thema's die op dat moment relevant zijn.
- Terugkoppeling aan de AIOS en aan het concilium.

Speerpunt diversiteit

Toelichting probleem

Vorig jaar hebben we dit speerpunt voor het eerst op de agenda van de NVMDL i.o. gezet. Middels de aios-enquête kwamen we erachter dat 15% van de huidige aios MDL een migratieachtergrond heeft (waarvan 9.4% buiten Europa), terwijl dit bij geneeskunde studenten nog 22% is. In de enquête geeft ongeveer de helft van de aios aan dat ze de huidige MDL aios/MDL-artsen niet divers genoeg vindt. Wij denken dat het bevorderen van diversiteit binnen de MDL-artsen en AIOS belangrijk is. Allereerst zorgt een representatieve afspiegeling van de maatschappelijke diversiteit in de artsen populatie voor bevordering van zorg voor elke individu en het verkleinen van gezondheidskloof. Meer diversiteit in het zorgteam zal zeer waarschijnlijk bijdragen aan innovatie en creativiteit. Om deze twee punten te ondersteunen willen we komend jaar voorbeelden van diversiteit en inclusiviteit binnen de MDL onder de aandacht brengen. Tenslotte vinden wij vinden het belangrijk dat er gelijke kansen voor iedereen zijn om in de opleiding tot MDL-arts te komen. De Federatie Medisch Specialisten (FMS) is bezig met het inventariseren van het selectieproces voor de verschillende opleidingen tot medisch specialist. Binnen de MDL verschilt dit per regio. Als NVMDL i.o. vinden we het belangrijk dat het selectieproces toegankelijk en transparant is. In de tweede podcast aflevering over diversiteit binnen de MDL (via Door het Oog van de Scoop) besteden we hier ook aandacht aan. We zullen het komende jaar opnieuw aandacht besteden aan de selectieprocedures van de opleiding.

Doelen:

1. Bewustzijn creëren over problemen en het belichten van kansen ten aanzien van diversiteit binnen de MDL
2. Bewustzijn creëren over hoe (culturele) diversiteit de communicatie tussen arts- en patiënt in de spreekkamer kan beïnvloeden
3. Inclusieve en transparante selectieprocedure en een inclusief opleidingsklimaat

Plan

- Promoten podcast afleveringen over diversiteit binnen de MDL tijdens ledenvergadering DDD 2024.
- Interviews in Magma met voorbeelden van inclusieve en diverse MDL-artsen.
- Culturele diversiteit in de spreekkamer onder aandacht brengen met bijvoorbeeld een workshop op DDD of opleidingsdag.
- Bij College Tour tijdens DDD 2025 aandacht voor thema diversiteit.
- Uitkomsten FMS inventarisatie sollicitatieprocedure opvolgen, en inventariseren of wij als NVMDL i.o. hier een rol in kunnen vormen.
- Contact uitbreiden met commissies diversiteit binnen andere verenigingen voor medisch specialisten ter inspiratie over hoe we onze doelen kunnen bereiken.

Speerpunt MDL arts van de toekomst

Toelichting

De huidige MDL aios zijn de toekomstige leiders binnen ons vakgebied. Op dit moment worden er door verschillende partijen al plannen opgesteld over de indeling van het toekomstige zorglandschap. Maar moet je als aios MDL nu al een mening hebben over de toekomst van ons vak? Zijn we niet al druk genoeg met onze opleiding, ons sociale leven, onze familie, sporten etc.? Welke verantwoordelijkheid hebben wij als aios om ons vakgebied een bepaalde kant op te sturen? Ondanks het feit dat we nog niet eens als MDL-arts hebben gewerkt. Vanuit de NVMDL i.o. zijn wij benieuwd naar jullie visie over de MDL arts van de toekomst en in hoeverre wij hier als aios een actieve rol bij moeten aannemen.

Doelen

1. Informeren naar de behoeftes van de aios op het gebied van de MDL arts van de toekomst
2. Het creëren van bewustzijn dat er mogelijkheden zijn om hier inspraak op te hebben

Plan

- Informeren naar de behoefte en mening van de aios middels enquête vragen over de werkzaamheden van de MDL-arts van de toekomst
- Bij de DDD 2025 in september een interactieve sessie over dit onderwerp organiseren