

Voorstel PE Profiel 2026

Centrale Opleidingscommissie Medische Vervolgopleidingen

Ontwikkeling bestuurlijk talent a(n)iossen en borging bestuurlijke profielen in de opleiding tot medisch specialist

Stimuleren van betrokkenheid van a(n)iossen bij het monitoren en het bevorderen van het klimaat en de kwaliteit van de opleiding

Context

Arts-assistenten moeten als jonge zorgprofessionals betrokken worden bij het vormgeven van de toekomst van de zorg. De afgelopen jaren is de betrokkenheid van a(n)iossen bij bestuurlijke processen sterk gegroeid. Het is steeds meer de norm geworden dat zij deel uitmaken van bestuurlijke organen zoals Centrale Opleidingscommissies (COC), junior-/aios-besturen, lokale en regionale arts-assistentenraden, (AAR's), werkgroepen binnen UMC's/ziekenhuizen, maar ook van werk- en/of kerngroepen binnen de wetenschappelijke verenigingen of bij De Jonge Specialist. Actieve deelname van a(n)iossen in deze gremia is essentieel voor een gezond en veilig opleidingsklimaat. Deelname aan deze gremia wordt dan ook inmiddels gebruikt als kwaliteitsindicator voor opleidingen en is soms zelfs verplicht binnen wetenschappelijke verenigingen.

Om vakoverstijgende profielen in de opleiding tot medisch specialist te waarborgen en de ontwikkeling van bestuurlijk talent van artsen in opleiding tot specialist (aios) te bevorderen heeft het College Medische Vervolgopleidingen (CMV) van UMCNL (voorheen de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra) samen met de vertegenwoordigde aiossen van de CMV-klankbordgroep een handreiking opgesteld.

Probleemstelling

Veel opleidingen hebben in de opleidingsplannen ondertussen leerdoelen opgenomen met betrekking tot management & bestuur en daarop aansluitende leeractiviteiten. Opleiders juichen deelname aan dit soort activiteiten toe, maar er lijkt niet gemakkelijk tijd voor te worden ingeruimd binnen de opleiding en er is onvoldoende structurele en actieve deelname van a(n)iossen bij afdelings- en opleidingsoverstijgende bestuurlijke activiteiten.

A(n)iossen die nu actief zijn binnen bestuurlijke gremia (bv AAR, COC) doen dit meestal naast hun opleiding, zonder directe relatie met het individueel opleidingsplan (IOP).

De bereidheid om betrokken te zijn is groot, maar de middelen en het zicht op mogelijkheden binnen opleidingstijd zijn beperkt, wat de continuïteit ondermijnt. A(n)iossen geven zelf aan dat het hen niet lukt aan te sluiten bij alle activiteiten waar ze voor worden uitgenodigd en dat zij zich onvoldoende kunnen voorbereiden op vergaderingen en voorliggende beleidsvragen. Als redenen worden genoemd te weinig bezetting in de directe patiëntenzorg, niet genoeg support voelen om een supervisor (tijdelijk) een taak over te dragen en (acute) inval in de diensten door uitval van collega's. Dit is nadelig voor het leren van de a(n)iossen zelf en ook voor de organisatie die hierdoor onvoldoende beroep kan doen op de waardevolle en essentiële input van a(n)iossen.

Gezien het feit dat de bijdrage van a(n)iossen essentieel is voor een gezond en veilig opleidingsklimaat, is het nodig dat er binnen de opleiding niet alleen aandacht, maar ook expliciete ruimte en tijd is om vakoverstijgende competenties te ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld rondom management & bestuur.

We zien de noodzaak voor verdere professionalisering en ondersteuning van de arts-assistentenverenigingen of -raden, zodat een goede en duurzame bestuurlijke vertegenwoordiging van de individuele a(n)ios binnen Amsterdam UMC, de regio en de wetenschappelijke vereniging gerealiseerd wordt.

Verwacht resultaat

De doelen van dit PE-schap zijn:

- Implementatie van de NFU-handreiking 'Ontwikkeling bestuurlijk talent aiossen en borging bestuurlijke profielen in de opleiding tot medisch specialist' binnen Amsterdam UMC en OOR Noordwest Nederland.

Daaraan dragen bij:

- Inventarisatie en opstellen overzicht van (ontwikkelings-)mogelijkheden en belemmeringen voor a(n)iossen voor het uitvoeren van bestuurlijke functies tijdens de opleiding binnen de verschillende medisch specialistische vervolgoledingen, in het bijzonder binnen Amsterdam UMC en OOR Noordwest Nederland.
- Ontwikkeling, implementatie en evaluatie van een generiek Amsterdam UMC bestuurlijk profiel, waarvoor aiossen kunnen kiezen als onderdeel van hun opleiding. Naast de beschrijving van de taken en rollen die de aios-bestuurder binnen dit profiel heeft bestaat het uit afdelingsoverstijgende leeractiviteiten die enerzijds aansluiten bij leerdoelen rondom management en bestuur van zoveel mogelijk medisch specialistische vervolgoledingen en anderszijds bevorderen dat a(n)iossen gedurende 1-2 jaar ondersteuning, toerusting en tijd krijgen om zich te professionaliseren in bestuurlijke taken binnen gremia als de AAR en COC.
- Ontwikkeling, implementatie en evaluatie van een programma voor borging van betrokkenheid van a(n)iossen bij de (taken van de) Centrale Opleidingscommissie en daarmee bij het monitoren en bevorderen van een gunstig opleidingsklimaat en goede kwaliteit van alle opleidingen binnen de instelling.

Samenwerking en inbedding

Belangrijke samenwerkingspartners voor dit PE-schap zijn lokaal de Arts-assistentenraad van Amsterdam UMC (AAR), de Centrale Opleidingscommissie (COC), de Raad van Bestuur en het MVO Leerhuis en regionaal de regionale Arts-assistentenraad OOR Noordwest Nederland en de regionale COC OOR Noordwest Nederland.

Voor invulling en uitwerking wordt aansluiting gezocht bij landelijk bestaande initiatieven en projecten. Zie oa. website Platform Medisch Leiderschap, Stichting Medical Business.

Het PE-schap sluit aan bij het COC meerjarenthema 'Samen sterk in Opleiden' en bij twee impulsen voor vier van de ambities van de nieuwe meerjarenstrategie 'A healthy Future for all' van Amsterdam UMC, namelijk 'Initiatief nemen voor de gezondheidszorg van morgen' en 'Meer flexibiliteit en maatwerk voor toekomstige collega's'.

Voor advies en uitvoering kan samenwerking gezocht worden met al bestaande PE-schappen, oa Studentparticipatie (GEN, Bosnak) en Veilig Opleidingsklimaat (COC, Nannenber)

Referenties

1. [Handreiking ontwikkeling bestuurlijk talent aios](#), UMCNL (voorheen NFU), december 2024, FU-24.02158
2. Thema 4 van het Opleidingscontinuum 2023: Opleiden voor toekomstbestendige geneeskundig specialist en de relevantie van profielen. [Visiedocument-Het-opleidingscontinuum-van-student-tot-geneeskundig-specialist-2023-1.pdf](#)
3. [Platform Medisch Leiderschap](#)
4. [Stichting Medical Business - Verstand van zaken in de zorg!](#)
5. [Amsterdam UMC'ers starten 2025 met een nieuwe strategie: A Healthy Future for All | Amsterdam UMC](#)