



WERKPLEZIER EN REGIE
IN DE OPLEIDING TOT INTERNIST

VAN VISIE NAAR ACTIE

JNIV - Junior Nederlandse Internisten Vereniging

WERKPLEZIER EN REGIE
IN DE OPLEIDING TOT INTERNIST

VAN VISIE NAAR ACTIE

JNIV - Junior Nederlandse Internisten Vereniging

Voorwoord

Zou je de internistische zorg liever anders georganiseerd zien? Wil je meer invloed op je eigen opleiding? Overweeg je om twee deelspecialisaties te doen? Zou je een stage willen lopen buiten de interne geneeskunde of zelfs buiten de zorg? Wil je meer bestuurservaring opdoen of juist meer onderwijs geven? Overweeg je om als internist in de anderhalvelijnszorg te werken? Heb je het gevoel dat parttime werken een betere werk-privébalans oplevert en lijkt een duobaan je iets? Word je er gek van dat je pas rond 19.00 naar huis gaat elke dag? Is jouw antwoord op (een van) deze vragen: ja!

Dan is onze toekomstvisie voor jou bedoeld.

De interne geneeskunde is een prachtig vak. Het stelt ons in staat om patiënten de beste zorg te leveren. De internist in opleiding is ambitieus en heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor de patiënt, de opleiding, maar ook in het privéleven. De internist in opleiding is een doorzetter en schroomt niet om regelmatig tot in de avonduren door te werken. De geneeskundeopleiding heeft ons geleerd ons aan te passen aan het systeem, ons te gedragen zoals het 'hoort'. We voelen ons bevoorrecht deze opleiding te mogen doen. Minder goed hebben we geleerd om op een gezonde wijze te reflecteren op onze positie binnen het systeem. Het devies 'het beste uit jezelf te halen' kan leiden tot destructief perfectionisme in plaats van constructieve ambitie. Waar construc-

tieve ambitie zorgt voor goede zin en goede zorg, leidt destructief perfectionisme tot stress en uitval.

Dit willen wij anders. De visie 2018-2020 van de JNIV kan daarom samengevat worden in twee kernwaarden: **werkplezier** en **regie**. Deze waarden zijn cruciaal voor constructieve ambitie. Wij zijn ervan overtuigd dat dit de sleutel is voor de beste patiëntenzorg, opleiding, en voor een gelukkige, gezonde internist.

Belangrijk voor **werkplezier** is een goede balans tussen activiteiten die energie kosten en energie opleveren. Vaak staan artsen in opleiding hier pas bij stil als het (bijna) te laat is en er al sprake is van veel stress. Het is belangrijk om hier proactief mee bezig te zijn. Het

bewust worden van je eigen ambitieniveau is essentieel om werkplezier te behouden. Intervisie en externe coaching kunnen hierbij helpen. Een tweede manier om werkplezier te bevorderen is door meer controle te ervaren in je werk. Door **regie** te nemen over je opleiding kun je deze aanpassen aan jouw individuele wensen en loopbaan.

De JNIV behartigt de belangen van internisten in opleiding en heeft een belangrijke invloed op de interne geneeskunde. We streven naar een kwalitatief goede opleiding die aansluit bij de constructieve ambities van de internist in opleiding. In het visiedocument 2014-2015 'De internist van straks volgens de AIOS van nu' hebben we onze visie gegeven op de inhoud van de opleiding en de interne geneeskunde. In deze JNIV-visie voor 2018-2020 ligt de nadruk bij het vertegenwoordigen van het belang en het versterken van de positie van internisten in opleiding. We hopen op deze manier handvatten te creëren om eigen doelen te stellen en te behalen.

Als vertegenwoordiger van alle internisten in opleiding is het daarom voor ons essentieel om te horen hoe **jullie**

denken over je opleiding, je toekomstige werk en de invulling daarvan. Jullie input is cruciaal om de perfecte opleiding en toekomstig baan te realiseren en daarmee bepalend te zijn voor de toekomst van de interne geneeskunde. We willen je dan ook vragen om ons te helpen in deze missie en ons te inspireren door de komende jaren ervaringen, ideeën en wensen met betrekking tot jouw opleiding met ons te delen, bijvoorbeeld tijdens onze algemene ledenvergadering. Zo kunnen we samen werken aan deze ambitie.

De JNIV zet zich de komende jaren extra in om ruimte te bieden voor **regie** over de eigen opleiding en om voorwaarden te creëren voor het vergroten van het **werkplezier**. Vanuit acht strategische thema's die we in dit document bespreken, willen wij verdere invulling geven aan deze kernwaarden.

Collegiale groet,

Namens het JNIV-bestuur 2017/2018,

Thijs ten Doesschate en
Robert van den Broek



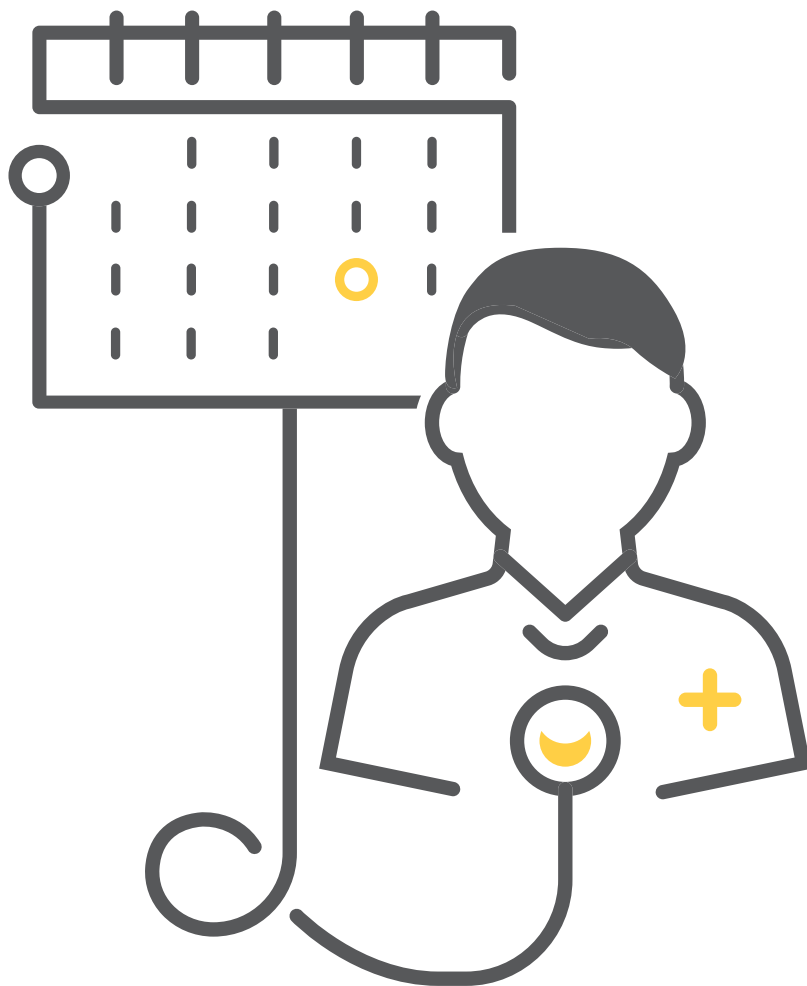
STRATEGISCHE THEMA'S

Voor de periode 2018-2020 heeft het JNIV-bestuur de volgende strategische thema's gedefinieerd:

- | | | | |
|-----|--|------|--|
| I | Individualisering van de opleiding | IV | De positie van de internist in de zorg |
| II | Meetbaarheid van de kwaliteit van de opleiding | V | Medisch leiderschap |
| III | Werkgelegenheid van jonge klaren | VI | Werk-privébalans |
| | | VII | Anderhalvelijnszorg |
| | | VIII | EHealth |



Per thema geven wij aan waarom we het belangrijk vinden, wat onze visie op dat gebied is en welke activiteiten jullie van ons de komende jaren kunnen verwachten. Onze thema's zijn onderhevig aan veranderingen in de opleiding en het zorglandschap en kunnen jaarlijks worden aangepast.



I. INDIVIDUALISERING VAN DE OPLEIDING

Waarom vinden wij dit belangrijk?

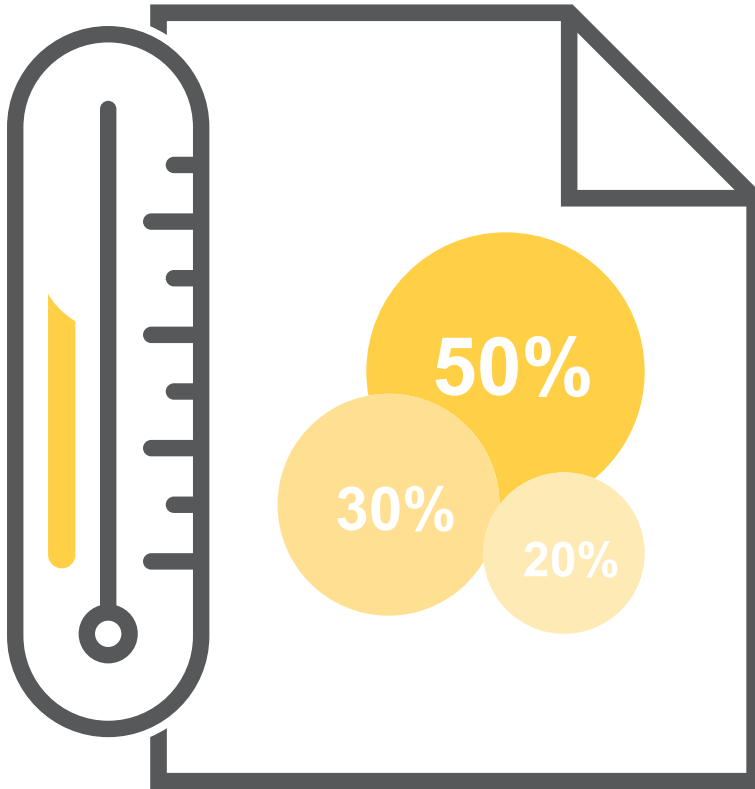
Een opleiding waarbij de internist in opleiding haar talenten optimaal weet te benutten en verder kan ontwikkelen is een noodzaak. Individualiseren moet leiden tot profilering als jonge klare internist. Naast medisch inhoudelijke zaken moet de internist betrokken blijven bij onderwijs, onderzoek en/of bestuur. De komende jaren komen er steeds minder internisten in opleiding omdat het aantal opleidingsplaatsen afneemt. Als we niks doen, stijgt de werkdruk en verdwijnt elke ruimte voor profilering.

Waar willen we naartoe?

De internist in opleiding is de regisseur van haar eigen opleiding. Er is voldoende ruimte in de opleiding voor inhoudelijke profilering, ook op niet-medische thema's. Zij geeft actief vorm aan haar opleiding met voorkeuren, wensen en verzoeken. Op deze manier weet zij haar talenten optimaal te benutten. Samen met de opleider legt zij dit in een individueel opleidingsplan vast. Dit vormt de rode draad voor haar ontwikkeling. Middels periodieke evaluaties wordt de continuïteit geborgd.

Wat gaan we de komende tijd doen?

De JNIV geeft dit onderwerp topprioriteit. Wij zullen ons er sterk voor maken dat de gevolgen van de afname van opleidingsplaatsen niet bij de internisten in opleiding terechtkomen en dat er voldoende ruimte blijft voor profilering. Individualisering krijgt extra aandacht in het nieuwe opleidingsplan, onder andere door het implementeren van een individualiseringsstage en een nieuw te ontwikkelen standaardformat voor het individueel opleidingsplan (IOP). Wij houden via onze evenementen en onze communicatiekanalen de internisten in opleiding op de hoogte over best practices en veranderingen rondom de individualisering van de opleiding.



II. MEETBAARHEID VAN DE KWALITEIT VAN DE OPLEIDING

Waarom vinden wij dit belangrijk?

De kwaliteit van de zorg in Nederland wordt al jaren beschouwd als een van de beste in de wereld. Nieuwe trends en ontwikkelingen in het steeds sneller veranderende zorglandschap vragen om kwalitatief hoog opgeleide internisten. Op die manier blijft de internistische zorg tot de wereldtop behoren.

Waar willen we naartoe?

Relevante, persoonlijke feedback geeft de internist in opleiding inzicht in haar eigen lacunes. Opleiders en internisten in opleiding gebruiken flexibele beoordelingsinstrumenten die aan de professionele kwaliteitsnormen voldoen. Hierdoor kan een internist in opleiding zich ontwikkelen tot de internist die Nederland nodig heeft.

Wat gaan we de komende tijd doen?

Een papierwinkel aan verplichte nietszeggende evaluaties leidt tot frustratie onder internisten in opleiding en hun opleiders. De JNIV zet zich actief in om het huidige portfolio met haar rigide meetinstrumenten om te vormen tot een werkbaar, flexibel middel. Hierbij zullen ook de bestaande evaluaties tegen het licht gehouden worden en zo nodig worden geschrapt. Met behulp van Entrustable Professional Activities (EPA's) worden herkenbare activiteiten op de werkplek meetbaar gemaakt.



III. WERKGELEGENHEID VAN JONGE KLAREN

Waarom vinden wij dit belangrijk?

Het volgen van de opleiding interne geneeskunde is een grote persoonlijke en maatschappelijke investering. Helaas vinden momenteel niet alle jonge klare internisten een (vaste) baan. Opleiden tot werkloosheid is niet wenselijk. Volgens de JNIV kan werkloosheid worden voorkomen door adequaat te reageren op trends en ontwikkelingen in het zorglandschap. Een juiste afstemming van het aantal en het type internisten dat Nederland nodig heeft, is van groot belang, zowel voor de patiënt als voor de internist.

Waar willen we naartoe?

Het opleiden van internisten zonder uitzicht op een vaste baan vindt de JNIV onacceptabel. Het dichtdraaien van de instroom is niet de oplossing. Een tekort aan internisten is namelijk een bedreiging voor de kwaliteit van de gezondheidszorg. De JNIV lobbyt daarom in het concilium voor een gewogen sturing van het gewenste aantal opleidings- en differentiatieplekken per jaar. Daarnaast pleit de JNIV voor het uitbreiden van het werkdomein van de internist in het ziekenhuis (zie ook: IV. De positie van de internist in de zorg).

Wat gaan we de komende tijd doen?

Samen met de Commissie Behoefteraming en Capaciteitsplanning (CBC) publiceert de JNIV komend jaar de resultaten van een tweede enquête over de werkgelegenheid onder jonge internisten. Daarnaast onderhoudt de JNIV op haar website een vacaturebank. In de nieuwsbrief wordt twee keer per jaar het aantal vacatures per aandachtsgebied vermeld. Verder streeft de JNIV ernaar om via het concilium de landelijke differentieplaatsen inzichtelijk te maken om zo bij te dragen aan een weloverwogen differentiatiekeuze bij haar achterban. Een goede informatievoorziening voor de internisten in opleiding is van groot belang. De JNIV blijft publiceren over dit thema in het magazine 'De Internist'. In 2018 zal de JNIV alternatieve werkconstructies die leiden tot meer werkgelegenheid toelichten in een artikel. Tot slot blijft de JNIV uitdragen dat internisten die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, plek maken voor jonge collega's.



IV. DE POSITIE VAN DE INTERNIST IN DE ZORG

Waarom vinden wij dit belangrijk?

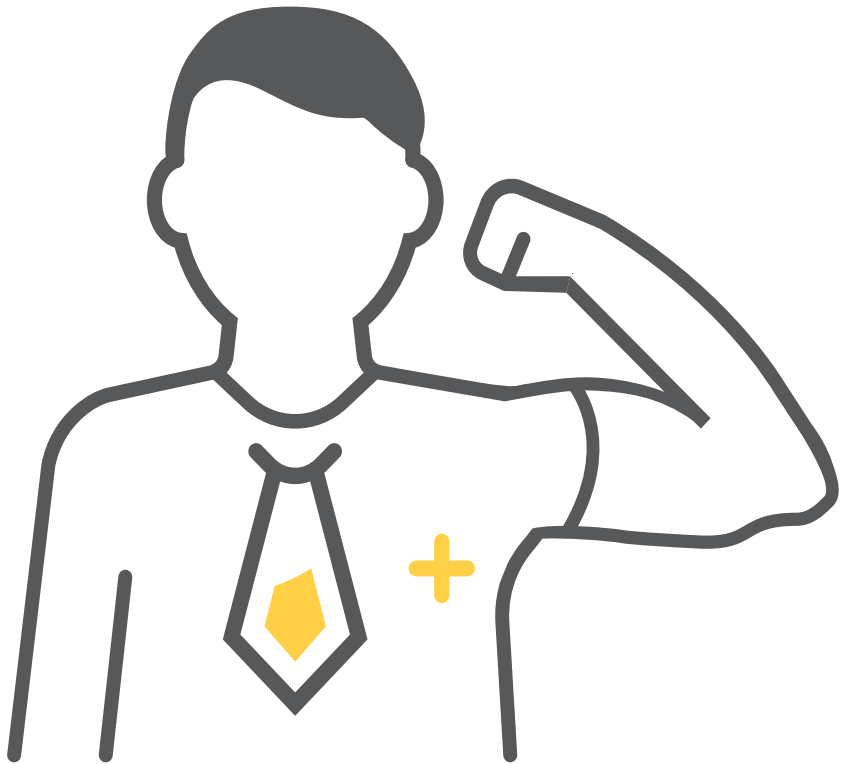
De patiënt heeft recht op de beste zorg; op de eerste hulp, in het ziekenhuis en bij de overgang naar de eerste lijn. Dit betekent één behandelaar die zelf andere disciplines consulteert met alleen doorverwijzing naar hoog-specialistische zorg indien nodig. Zo wordt de zorg geïntegreerd en volledig afgestemd op de patiënt. Door de huidige ontwikkelingen (stijgende levensverwachting, nieuwe behandelingen, technologische innovaties) is de patiënt van de toekomst gemiddeld ouder en heeft hij verschillende ziekten met meerdere medicijnen. Deze patiënt is gebaat bij een arts met een holistische blik die de juiste zorg op de juiste plek biedt. Dat is bij uitstek het werk van de internist.

Waar willen we naartoe?

De basis voor een brede generalistische werkwijze begint in de opleiding. De internist neemt met haar holistische blik de voortrekkersrol in de zorg voor de oudere patiënt, de patiënt met multimorbiditeit en de patiënt met polyfarmacie. Zij geeft aan deze rol niet alleen invulling op de 'eigen' afdelingen, maar ook op de SEH en op de afdelingen van andere specialismen en buiten het ziekenhuis (zie thema Anderhalvelijnszorg). De internist dient haar generieke kennis gedurende de gehele loopbaan te onderhouden middels scholing, toetsing en exposure. Alleen op deze manier kan de beste zorg voor deze patiënten worden gegarandeerd.

Wat gaan we de komende tijd doen?

De JNIV geeft dit onderwerp topprioriteit. Zo is de JNIV van mening dat de internist meer zichtbaar moet zijn op de SEH en bij andere specialismen. Daarom pleit de JNIV voor verplichte aanwezigheid van de internist op de SEH in de avonduren en bij de grote visite van de snijdende vakken. Verder ondersteunt de JNIV de verdere ontwikkeling van de meervoudige differentiatie. De JNIV is sterk voorstander van de promotie van algemene internistische kennis, bijvoorbeeld door het verplichten van de kennistoets voor vijfde- en zesdejaars internisten in opleiding.



V. MEDISCH LEIDERSCHAP

Waarom vinden wij dit belangrijk?

Het snel ontwikkelende zorglandschap zorgt voor veranderingen in het dagelijks werk van de internist en de eisen die hieraan worden gesteld. Verantwoordelijkheid over volledige zorgprocessen, met daarbij horende organisatorische, financiële, maatschappelijke en leidinggevende kennis en vaardigheden, vallen onder de competentie medisch leiderschap. Deze competentie is een cruciaal onderdeel van het vak en verdient een belangrijk aandeel in de opleiding tot medisch specialist.

Waar willen we naartoe?

Iedere internist in opleiding moet zich bekwamen in de basiscompetenties op het gebied van medisch leiderschap. Het is de verantwoordelijkheid van de JNIV om deze niet-medische competentie te promoten.

Wat gaan we de komende tijd doen?

De JNIV heeft de commissie Medisch Leiderschap opgericht. Vanuit deze commissie zal er komend jaar een aantal projecten over medisch leiderschap starten. Zo komt er onder andere een JNIV-congres 'Medisch Leiderschap'. Verder wordt er tijdens de internistendagen een JNIV-meet-the-expert-sessie over medisch leiderschap georganiseerd. Op de website en in de nieuwsbrief zal medisch leiderschap extra aandacht krijgen met verwijzingen naar handige websites.



VI. WERK-PRIVÉBALANS

Waarom vinden wij dit belangrijk?

De patiënt heeft recht op de beste zorg. Dat betekent een uitgeruste internist in opleiding die gemotiveerd en met aandacht zorg kan leveren. In de huidige tijd van afname van opleidingsplaatsen, opleidingsverkorting en taakherschikking stijgt de werkdruk. Het burn-outpercentage is hoog onder internisten in opleiding. Een goede balans tussen werk en privé is onontbeerlijk om gemotiveerd te blijven en goed te functioneren.

Waar willen we naartoe?

Wij willen dat de internist in opleiding uitgerust en met plezier naar het werk gaat. De internist in opleiding bepaalt zelf hoeveel zij werkt. Parttime werken is vanzelfsprekend. Tegenover overwerk en diensten hoort een bijpassende financiële vergoeding te staan. Mocht de werkdruk toch zorgen voor disbalans, dan moet dit laagdrempelig bespreekbaar zijn. Een veilige, open werkcultuur moet zorgen voor adequate opvang bij uitval of problemen. Bedrijfsvoering wordt daarmee ondergeschikt aan opleiding. Op deze manier heeft de internist in opleiding werkplezier in en regie over het werk.

Wat gaan we de komende tijd doen?

De JNIV komt op voor de internist in opleiding door middel van het creëren van awareness voor het belang van een evenwichtige werk-privébalans, het creëren van een goed opleidingsklimaat en het in de gaten houden van de werkdruk door misstanden aan de kaak te stellen. Verder stimuleert de JNIV haar achterban om laagdrempelig (desgewenst anoniem) misstanden, roosterbezettingsproblemen of andere zaken die de werk-privébalans in het gevaar brengen, te melden. Deze meldingen worden door de JNIV getoetst aan de juridische afspraken (opleidingsplan, cao) en indien nodig besproken in het concilium.



VII. ANDERHALVELIJNSZORG

Waarom vinden wij dit belangrijk?

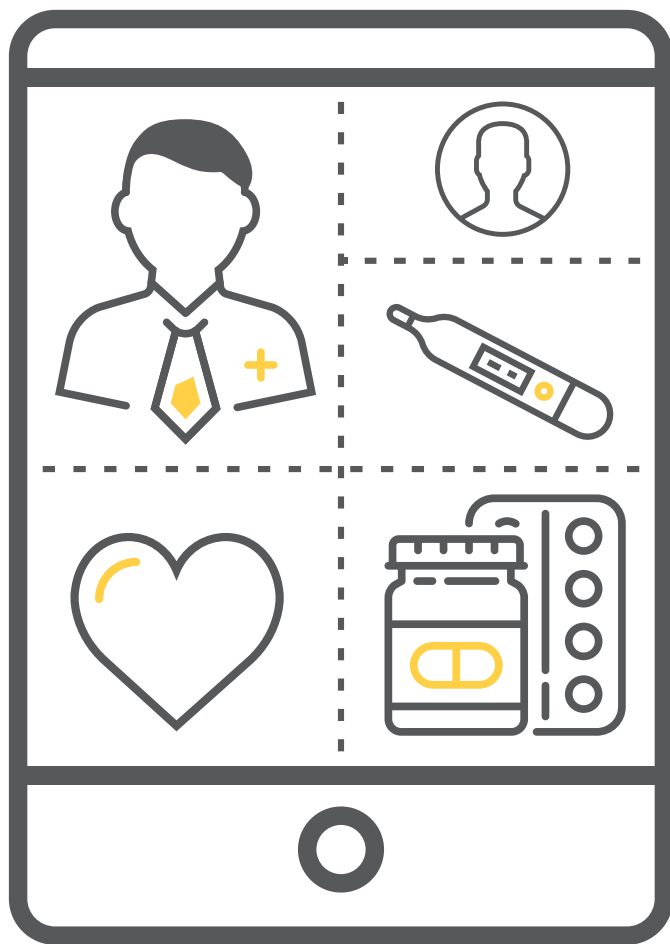
De gemiddelde leeftijd van patiënten wordt steeds hoger en multimorbiditeit neemt toe. De patiënt is niet gebaat bij een onderscheid tussen zorg in de eerste en tweede lijn, maar bij een dokter die continuïteit van zorg biedt en zich verantwoordelijk voelt voor de gehele patiënt en niet alleen voor de ziekte. De internist is van oudsher een generalist die vanuit een holistische zienswijze te werk gaat. Om de continuïteit voor de patiënt te waarborgen moeten internisten hun domein verbreden richting de eerste lijn.

Waar willen we naartoe?

Het ontwerpen van de anderhalvelijnszorg voor de internist moet gebeuren met betrokkenheid van vele partijen waaronder patiënten, internisten, huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, collega ziekenhuisspecialisten, zorgverzekeraars en bestuurders. Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder. Het ontwerpen van anderhalvelijnszorg moet volgens de JNIV op landelijk niveau gebeuren en regionaal/lokaal worden afgestemd en worden ingebed in de opleiding.

Wat gaan we de komende tijd doen?

De JNIV zal samen met de NIV het gesprek aangaan met vertegenwoordigers van huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde om te inventariseren waar de zorgbehoefte ligt van de patiënt. Patiëntenverenigingen en zorgverzekeraars zullen worden betrokken in deze gesprekken. Samen moeten we de internistische zorg tussen de eerste en tweede lijn ontwerpen en dit kan dienen als uitgangspunt voor lokale en regionale initiatieven voor anderhalvelijnszorg en voor financiering, ook in de opleiding.



VIII. EHEALTH

Waarom vinden wij dit belangrijk?

De internist maakt weinig gebruik van innovatieve technologie en loopt hiermee achter op de mogelijkheden. Zorginnovaties worden veelal ontwikkeld door commerciële of academische bedrijven maar vinden de weg niet naar de patiënt of de internist, doordat ze onder embargo zijn, gebruiksonvriendelijk zijn of onvoldoende zijn afgestemd op patiënten of behandelaren.

Het werk van de internist, vooral de patiëntenzorg, kan kwalitatief enorm verbeterd worden met de implementatie van technologische zorginnovaties. Denk hierbij aan een betrouwbaar en uniform EPD, goed functionerende telecommunicatie, gevalideerde apps en wearables.

Waar willen we naartoe?

De internist ontwikkelt een voortrekkersrol in technologische innovatieve zorg. Alleen door een overzicht te krijgen van de bestaande technologische zorg is het mogelijk om de ontwikkelingen te regisseren. Hiervoor zal worden samengewerkt met commerciële en niet-commerciële ontwikkelaars van innovatieve technologie, gebruikers (internisten en patiënten) en vergoeders (zorgverzekeraars).

Wat gaan we de komende tijd doen?

Vanuit de NIV wordt een platform voor medische zorginnovaties ontwikkeld met het doel om aanbevelingen te doen aan internisten (in opleiding) over relevante medische zorginnovaties. Daarnaast wordt het contact met partijen die actief zijn op gebied van medische zorginnovaties versterkt en verder uitgebouwd. Het platform zal worden geleid door een stuurgroep. JNIV-bestuursleden maken deel uit van deze stuurgroep. Daarnaast vragen we meer aandacht voor medische zorginnovaties in de opleiding door het organiseren van een workshop op de LOIG en de internistendagen.



JNIV
'Domus Medica'
Mercatorlaan 1200,
3528 BL UTRECHT

Postbus 20066,
3502 LB UTRECHT

T: (030) 28 23 779
www.internisten.nl/jniv-home