



Leids Universitair
Medisch Centrum

GEAR Reflectieverslag 2015

Huisartsopleiding Leiden

Public Health en Eerstelijngeneeskunde

MLM SCHUIVENS

12 januari 2016



Documentbeheer

Versie	Datum	Auteur(s)	Wijziging
0.1	09-12-2015	MLM Schuivens	Startdocument
0.2	23-12-2015	MLM Schuivens	Opmerkingen en inbreng deelnemers
0.3	06-01-2016	MLM Schuivens	Lay-out aangepast
0.4	12-01-2016	MLM Schuivens	Toevoegingen A.W. Kramer

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Vorbereiding	4
Reflectieverslag Huisartsopleiding Leiden	5
A. Op welke onderdelen vinden we de huisartsopleiding Leiden goed presteren?.....	5
B. Op welke onderdelen presteren we minder goed?	7
C. Wat zijn onze speerpunten?.....	8
D. Waar staan we ten opzichte van onze eigen speerpunten?	8
E. Op welke onderwerpen zouden we willen verbeteren?	9
F. Bij welke onderwerpen zouden we hulp willen hebben van andere instituten?	9
G. Met welke onderwerpen zouden we andere instituten kunnen ondersteunen?.....	9

Vorbereiding

De vragenlijst van GEAR is, gezien de thema's, ingevuld door de coördinatoren van de Huisartsopleiding Leiden.

Visie en Kwaliteit:	Anneke Kramer (hoofd) en Geurt Essers (coördinator onderwijs)
HR-beleid Personeel:	Luuk de Ruiter (plaatsvervangend hoofd)
HR-beleid Opleiders:	Jan Mulder (coördinator opleiders)
HR-beleid Stage-opleiders:	Gertrude Grijpink (coördinator fase 1) en Annette Verkerke (coördinator fase 2)
Organisatie en management:	Tony Poot (adjunct-hoofd) en Maurice Schuivens (medewerker)

Op 25 november en 9 december 2015 zijn 2 reflectiebijeenkomsten georganiseerd. De AIOS (via de LOVAH), stafleden (fase 1 en 2) en opleiders (via het O-team) zijn gevraagd een bijdrage te leveren.

Omdat de vragenlijst door de coördinatoren niet in alle gevallen feitelijk getoetst zijn hebben de deelnemers ter voorbereiding van de eerste bijeenkomst vragen uit GEAR ontvangen om te beantwoorden. De AIOS en opleiders een selectie, de stafleden de volledige vragenlijst.

Op 25 november is in een bijeenkomst met een vertegenwoordiger van de AIOS, het hoofd van de opleiding en de medewerker kwaliteit een begin gemaakt met het beantwoorden van de reflectievragen op de zelfbeoordeling. Deze gelegenheid is ook gebruikt om de AIOS bij te praten over de stand van zaken GEAR.

Ter voorbereiding op de 2^e sessie is de groep uitgebreid en is er stil gestaan bij de antwoorden van het coördinatie team op de vragen uit GEAR.

Op 9 december zijn 2 AIOS, 1 staflid, 1 opleider, het hoofd en de medewerker kwaliteit bij elkaar gekomen om de antwoorden in de zelfbeoordeling verder te bespreken en aan de hand van de reflectieverslagen de belangrijkste thema's voor dit reflectieverslag te bespreken. Een tweede staflid heeft een schriftelijke bijdrage geleverd.

Deelnemers voorbereiding Reflectieverslag

AIOS:	Thijs Blaauw en Aziza Magram
Opleiders:	Cora Broekema
Stafleden:	Marjoke Hoekstra en Janet Kist
Hoofd:	Anneke Kramer
Medewerker:	Maurice Schuivens

Tenslotte is er op vrijdag 18 december stil gestaan met de gehele onderwijsstaf bij de belangrijkste bevindingen uit de vragen, antwoorden en reflectie m.b.t. communicatie, HR-beleid/scholing en de kwaliteitscultuur.

Reflectieverslag Huisartsopleiding Leiden

A. Op welke onderdelen vinden we de huisartsopleiding Leiden goed presteren?

Op welke onderdelen vinden we, onder meer op basis van de scores, ons instituut goed presteren?

Domein 1 Visie en kwaliteit

De huisartsopleiding Leiden heeft een actuele visie die stevig staat en met een brede inbreng van staf en AIOS is opgesteld.

In 2014 is het coördinatieteam van de Huisartsopleiding Leiden met een vertegenwoordiging van de LOVAH begonnen aan een vertaalslag van de visie naar een strategisch meerjarenbeleidsplan voor de komende jaren.

De huisartsopleiding Leiden heeft strategische pijlers benoemd die richting geven aan bestaande en nieuwe kwaliteitsverbeterplannen. Er is veel aandacht in alle lagen van de organisatie voor kwaliteit en de wil om de organisatie te verbeteren

Tijdens het herontwerp naar de 2 fasen van het onderwijs is een beleidsnotitie 'Kwaliteit Onderwijs' geaccordeerd. Daaruit vloeide een onderzoek voort naar de effecten van de herinrichting van het onderwijs in de 2^e fase. Dit onderzoek heeft veel waardevolle informatie opgeleverd.

Kwaliteit van de opleiding / het onderwijs is van hoog niveau, de opleiding zit goed in elkaar, er is een gevarieerd terugkomdagprogramma op het instituut dat goed uitvoerbaar is.

Domein 6 HR-Beleid

In het Opleidersteam (O-team) wordt veel geïnvesteerd. Het team werkt hard aan de profilering, is uitgebreid en de taakverdeling is verder geprofessionaliseerd met meer inbreng van opleiders.

Kracht van Leiden is kennis en kunde aanbieden in een combinatie van de Leergangen voor opleiders én de 2-daagse voor opleiders.

Domein 7 Organisatie en Management

De vertegenwoordiging van AIOS en Opleiders in de organisatie van de Huisartsopleiding is voor AIOS geregeld via deelname aan beleidsdagen, regulier overleg met het hoofd en een vaste vertegenwoordiging in de fase-overleggen. AIOS worden in deze drie gremia geïnformeerd én actief betrokken bij de besluitvorming.

Voor de Opleiders is dit geregeld via het O-team en de Werkgroep Staf-Opleiders

De organisatie is erg goed in staat gebleken een majeure verandering als de herziening van het onderwijs de afgelopen jaren succesvol uit te voeren.

In Leiden is de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan de implementatie van het Plan Toetsing en beoordeling.

Een goed voorbeeld is de toetsing van consulten die in Leiden al geruime tijd is doorgevoerd (o.m. de Videotoets+). Videoconsulten worden door onafhankelijke beoordelaars gescoord. Deze beoordelaars worden regelmatig geschoold.

Nadat bij de Huisartsopleiding Leiden bleek dat de organisatie op de punten sturing, planning en control en vertegenwoordiging minder goed leek te functioneren is een organisatiebureau gevraagd het management te begeleiden in de professionalisering van de organisatie op die punten.

B. Op welke onderdelen presteren we minder goed?

Op welke onderdelen presteren we, op basis van de scores, minder goed?

Domein 1 Visie en kwaliteit

Communicatie over (kwaliteits-)beleid. Er zijn veel initiatieven bij het Coördinatie Team voor projecten en de verbetering van kwaliteit, maar die worden onvoldoende besproken met staf, AIOS en opleiders.

Er is onvoldoende communicatie over wat er met feedback uit enquêtes, signalen van AIOS, opleiders en staf gebeurt. De communicatie in de lijn stopt, de informatie stroomt niet altijd door van het coördinatie team naar de fases, naar de staf en de AIOS.

Er zijn veel verbeterplannen die starten (Plan-Do) maar aan het vervolg (Check-Act) wordt weinig tot geen aandacht besteed.

Domein 6 HR-Beleid

Het HR-beleid is onvoldoende duidelijk en ook de uitvoering verloopt niet systematisch. De visie van de opleiding is nog onvoldoende leidend voor de inzet van mensen en middelen.

Domein 7 Organisatie en Management

Zoals bij A al benoemd kan een deel van de organisatie beter ingericht worden. Dit geldt voor de sturing, planning en control, en vertegenwoordiging. Ook de ondersteuning van de organisatie kan beter.

We zijn een organisatie met hoog opgeleide professionals. De mate waarin deze de vrijheid krijgen om vanuit hun expertise vorm te geven aan het onderwijs kan beter. Daarvoor is nodig dat er duidelijke kaders komen waarbinnen men mag opereren.

Planning en control cyclus.

Er zijn veel evaluatie momenten, maar er is een onvoldoende gestructureerde terugkoppeling in alle lagen van de organisatie. Ook is er onvoldoende overzicht van de PDCA-cirkel en deze SMART maken en bewaken.

C. Wat zijn onze speerpunten?

Wat zijn, naast de onderwerpen uit de zelfbeoordeling, onze eigen speerpunten?

Hieronder staan de 5 strategische pijlers zoals ze zijn opgenomen in het Meerjarenbeleidsplan 2015-2018.

Verbeteren kwaliteit onderwijs

Vormgeven aan individualisering

Elektronische Leeromgeving

Professionaliseren interne organisatie

Huisartsopleiding Leiden in Den Haag

Een aantal van de bovenstaande pijlers houden nauw verband met elkaar. Keuzevrijheid en individualisering in het onderwijs moeten ondersteund worden door een goed e-portfolio en een overzichtelijke Elektronische Leeromgeving.

D. Waar staan we ten opzichte van onze eigen speerpunten?

Prioriteit is het afgelopen jaar gegeven aan het professionaliseren van de interne organisatie, omdat die als een voorwaarde wordt gezien om met de overige strategische pijlers forse stappen te kunnen zetten.

Onder begeleiding van een extern organisatieadviesbureau zijn inmiddels leidende principes geformuleerd en is de managementstructuur en de organisatie van de ondersteuning vastgesteld.

De ontwikkeling van een nieuwe Elektronische Leeromgeving is gevorderd, de uitrol en implementatie daarvan zal in 2016 plaatsvinden. De verbinding met het e-portfolio verdient nog aandacht

Met een vestiging in Den Haag wordt naar verwachting nog dit jaar een begin gemaakt.

Voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs is gekozen voor de lijn PBB. Deze lijn is stevig neergezet in alle fases van de opleiding.

Voor individualisering is een eerste stap gezet en een SMART verbetercyclus afgesproken.

E. Op welke onderwerpen zouden we willen verbeteren?

Op welke onderwerpen zouden we in het komende anderhalf jaar willen verbeteren?

Organisatie van management en ondersteuning.

'Professionals in the lead' met kaders . De opleiders nog meer centraal stellen.

Verbeterplannen SMART afmaken met implementatieplan.

Communicatie.

F. Bij welke onderwerpen zouden we hulp willen hebben van andere instituten?

Communicatie.

Vestiging dependance.

G. Met welke onderwerpen zouden we andere instituten kunnen ondersteunen?

De werkwijze en plannen die ontwikkeld zijn rond de invoering van KBA's en de vernieuwing van het onderwijs in de 2^e fase.

De inzet van een coördinator AIOS-voortgang en de coördinator Diensten.

Omgaan met hoog opgeleide professionals.

