

**Medisch leiderschap in de vervolgopleiding**

Inleiding

Het Deventer Ziekenhuis (DZ) is als opleidingsziekenhuis aantrekkelijk vanwege haar schaalgrootte en de korte lijnen. Samenwerking, ook interdisciplinair, verloopt over het algemeen soepel, men weet elkaar te vinden. Deze cultuur is bij uitstek geschikt voor het ontwikkelen van niet-klinische kerntaken.

Opleiders van de medische vervolgopleidingen hebben onlangs gekozen voor twee thema’s waarin algemene competenties centraal staan: ouderenzorg en medisch leiderschap.

Het stafbestuur had in een eerder stadium al het Teaching Hospital (THD) gevraagd met een plan te komen voor het vormgeven van medisch leiderschap binnen de medische vervolgopleidingen in het DZ. Met dit schrijven willen we de leden van de COD informeren over het plan van aanpak.

Medisch leiderschap

Medisch leiderschap is essentieel voor elke arts: daarmee neemt en toont hij/zij verantwoordelijkheid over het volledige zorgproces voor en rondom de patiënt. Voor goed medisch leiderschap is niet alleen medisch inhoudelijke kennis essentieel. Organisatorische, financiële en leidinggevende kennis en vaardigheden zijn minstens zo belangrijk.

De ontwikkeling van medisch leiderschap is op dit moment niet voldoende geprofessionaliseerd binnen de opleidingen. Er is weinig expliciete aandacht voor wat je moet weten en kunnen als medisch professional om leiding te nemen of leiderschap te tonen. Artsen, met name ‘jonge klaren’, zijn daarom niet goed toegerust op het vervullen van relevante organisatorische en leidinggevende taken in medische organisaties  
(M. Westerman)[[1]](#footnote-1). Dit is de reden dat medisch leiderschap door de KNMG is aangewezen als één van de thema’s welke in de vervolgopleiding meer aandacht zou moeten krijgen.

Voorstel

THD gaat i.s.m. de Medische Staf een modulair programma samenstellen voor alle AIOS in het DZ.

Er wordt een overzicht/structuur aangeboden van concrete mogelijkheden/(leer-)activiteiten op het gebied van medisch leiderschap. Dit aanbod zal worden afgestemd op de drie verschillende niveaus van medisch leiderschap: *frontline* leiderschap, *klinisch* leiderschap en *bestuurlijk* leiderschap.

AIOS die aan het begin van hun opleiding staan kunnen hun vaardigheden op het 1e niveau verbeteren tijdens dagelijkse activiteiten op de werkvloer, zoals de grote visite, MDO of overdracht. Voorbeelden van activiteiten op het 2e niveau zijn: deelnemen aan een vakgroepvergadering of ziekenhuiscommissie, bijwonen van onderhandelingen met zorgverzekeraars of deelname aan zgn. [‘Verwonder en Verbeterprojecten’](http://www.medischevervolgopleidingen.nl/medisch-leiderschap-verwonder-en-verbeter/).

Hoe te komen tot een Plan van Aanpak

De heer Van der Deure wil de AIOS nadrukkelijk betrekken bij het medische leiderschap en dit ook faciliteren. Er zal een overzicht/structuur aangeboden worden van concrete mogelijkheden/(leer-)activiteiten op het gebied van medisch leiderschap.

Hier wordt in het opleiderscafe d.d. 5 april 2017 een start meegemaakt door middel van een brainstormsessie in kleine groepen.

Hans v.d. Deure, kinderarts en voorzitter Medische Staf

1. ‘Mind the gap’: Verwerken van theorie over onderzoek Michiel Westerman, Mind the gap: <https://www.mednet.nl/wosmedia/487/verantwoordelijk.pdf>

   <https://www.vumc.nl/onderzoek/promoties/archief-promoties-oraties/december-2012/7264482/> [↑](#footnote-ref-1)