**MMV congres 2020 – Voorop in vernieuwing**

Op het MMV-Congres ‘Voorop in vernieuwing’ vergaar je concrete informatie over nieuwe ontwikkelingen en belangrijke onderwerpen in de Medische Vervolgopleidingen. Je krijgt handvatten om morgen mee aan de slag te gaan en kunt ervaringen uitwisselen met collega’s. Net als voorgaande jaren bieden we verschillende plenaire sessies, een tweetal ontbijtsessies en de mogelijkheid om zelf je dag samen te stellen uit een breed aanbod van workshops en symposia.

Zie volledig het volledige programma op <https://medischevervolgopleidingen.nl/agenda/mmv-congres-2020> .

**VOOR WIE?** Het programma is gericht op (plaatsvervangend) opleiders, leden van de opleidingsgroep en aios uit alle drie de cl. Maar ook onderwijskundigen, leerhuismanagers, OOR-coördinatoren en bestuurders zijn van harte welkom. Kortom: iedereen die betrokken is bij de medische vervolgopleidingen.

**JE KRIJGT** Concrete ondersteuning bij de implementatie van je opleidingsplan, goede voorbeelden van collega’s uit het land, relevante kennis en effectieve tips waarmee je zelf aan de slag kan.

**PROGRAMMA**

***Dagstart:*** *(geen onderdeel van de accreditatie aanvraag)*

Wie wil kan de dag om 08.00 uur mindful beginnen met een meditatie, of juist opgewekt aan de start verschijnen na een online ochtendworkout.

***Plenair programma 9.00-11.00:***

*Onze ambitie voor 2025:*

*Medisch specialisten zijn samen met patiënten betrokken bij innovatie. Zij kennen de maatschappelijke behoefte en weten wat er écht nodig is om de zorg te verbeteren.*

Diverse gasten, allen op eigen wijze voorgangers in zorgvernieuwing, schuiven deze ochtend (al dan niet virtueel) aan tafel aan bij wetenschapsjournalist Diederik Jekel. Zij bespreken op interactieve wijze met elkaar -én het online publiek- wat dokters nodig hebben om deze ambitie in de praktijk waar te kunnen maken en hoe dit in de opleiding al meegegeven kan worden.

***Sprekers***

RONNIE VAN DIEMEN was sinds eind 2012 inspecteur-generaal van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. Daarvoor vervulde zij diverse bestuursfuncties in de curatieve zorg, gezondheidszorgopleiding en in de GGZ. Ook was zij hoogleraar onderzoek en ontwikkeling van medisch onderwijs en opleiding in Amsterdam. Sinds 1 juni 2020 is zij benoemd tot Directeur-Generaal Curatieve Zorg bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

DAAN DOHMEN Hij droomde er ooit van om arts te worden. Dat liep anders en inmiddels heeft Daan Dohmen twee succesvolle bedrijven op zijn naam staan. Hij is oprichter van FocusCura en Luscii waarmee hij in Quote’s top-25 veelbelovendste startups van 2020 staat.

De vloedgolf aan telefoontjes naar de spoedeisende hulp en huisarts bracht Maurice van den Bosch, bestuursvoorzitter van het OLVG, en Daan Dohmen, CEO van Luscii, op het idee van de Corona Check-app. Dit was de start van een traject, waarbij het helpen van ongeruste burgers leidend was en zorgprofessionals samenwerkten om dit belang te dienen.

MAURICE VAN DEN BOSCH is voorzitter van de raad van bestuur van het OLVG.

Van den Bosch is sinds april 2017 lid van de raad van bestuur van het OLVG. In het verleden was hij als interventieradioloog werkzaam in onder meer het UMC Utrecht en Stanford Medical Center. In 2011 werd hij benoemd tot hoogleraar interventieradiologie en legde hij zich toe op de beeldgestuurde behandeling van kanker. Hij introduceerde o.a. radioembolisatie voor behandeling van leverkanker als eerste in Nederland. Ook was Van den Bosch medeoprichter van het Centrum voor Beeldgestuurde Oncologische Interventies (CBOI) in het UMC Utrecht, het huidige Center for Image Sciences.

STEPHANIE KLEIN NAGELVOORT werkte sinds 2000 in het Erasmus MC. Voordat zij daar afdelingshoofd inwendige geneeskunde werd, was zij onder andere sectorhoofd Acute Interne Geneeskunde, medisch coördinator en later afdelingshoofd Spoedeisende Hulp en hoofdopleider Interne Geneeskunde voor de Opleidings- en Onderwijsregio Zuidwest-Nederland. Ook was vicevoorzitter van het stafconvent en is zij bestuurlijk actief in de zorg op landelijk niveau. Eerder dit jaar werd zij benoemd tot hoogleraar interne geneeskunde, met een specifieke leeropdracht gericht op E-health. Met ingang van 1 oktober 2020 is zij benoemd tot lid van de Raad van Bestuur van het UMCG, met onder andere de medische vervolgopleidingen in haar portefeuille.

*Toetsing*

Tijdens het plenaire gedeelte kunnen deelnemers via een gemodereerde chat vragen stellen en via polls/stellingen reageren op de sprekers. Ook dient men 2 keer per uur een specifiek codewoord dat genoemd wordt in de presentatie in te voeren in de congresapp om actieve deelname te bevestigen. Direct na afloop van dit gedeelte maken deelnemers via de congresapp een online toets van 6 vragen.

***Drie workshoprondes (11.00-12.15; 13.00-14.30; 15.15-16.30***):

Tijdens elke workshopronde kunnen deelnemers kiezen uit een aanbod van rond de 25 workshops en symposia. Deze worden veelal verzorgd door opleiders en/of aios met specifieke expertise op het geboden onderwerp. Enkele sessies worden verzorgd door bijvoorbeeld onderwijskundigen en coaches.

*De symposia* zijn webinar-achtig, waarbij wel o.a. een gemodereerde chat en polls/stellingen worden ingezet om zoveel mogelijk interactie met het publiek te houden. Direct na het symposium maken deelnemers via de congresapp een online toets van 5 vragen.

*De workshops* zijn hands-on sessies, waar maximaal 30 deelnemers met elkaar aan het werk en in discussie gaan. Hiervoor worden allerlei werkvormen ingezet van serious gaming tot zelfevaluatietools. Vaak wordt in break-out rooms in subgroepen samengewerkt, bijvoorbeeld via Google docs en andere online samenwerkingstools.

*Zie de bijlage voor een overzicht van de sessies.*

**Plenair programma 14.45-15.15:**

Introductie

- Hoe en waarom begon ik mijn eerste onderneming?

- Ondernemen in de zorg (en dat nog naast je AIOS baan..)

- Praktische handvatten om een onderneming in de zorg te starten

- Vragen

De boodschap die ik wil overbrengen, is dat ondernemen in de zorg op gelijke voet zou moeten staan met het uitvoeren van medisch wetenschappelijk onderzoek naast, of vooraf aan, je klinische werkzaamheden. Door te ondernemen pak je uitdagingen aan die vragen om een (directe) pragmatische aanpak. Uitdagingen, bijvoorbeeld, die niet kunnen wachten op een vijf jaar durende randomized-controlled-trial.

Door te promoveren ontwikkel je extra vaardigheden: kritisch denken, kritisch lezen en implementatie van onderzoeken voor de klinische praktijk. Dit geldt eveneens voor het ondernemen. Ook daardoor ontwikkel je nieuwe vaardigheden die handig zijn om problemen in de praktijk aan te pakken. Ik omschrijf deze skillset als: “de ogen van een ondernemer.”

Niet elke dokter is een ondernemer. Dat hoeft ook niet. Net als dat niet elke dokter een wetenschapper is. Maar, hier geldt, onbekend maakt onbemind. Er zijn (nog) niet veel voorbeelden van ondernemende dokters. Toch zullen er veel AIOS zijn die vast weleens twijfelen. Ik omschrijf deze groep als de “volgens-mij-kan-dit-beter-maar-ik-denk-dat-ik-geen-tijd-heb-dokters.”

Ook leg ik uit dat het ondernemen niet altijd zaligmakend is, maar vallen en opstaan. En ook niet dat je gaat zwemmen in het geld, de kans dat je de nieuwe Apple of AirBnB uitvindt is klein. Maar dat hoeft ook helemaal niet. De winst van ondernemen in de zorg zit in iets heel anders. Namelijk, juist dat gene wat wij als dokters zo graag doen: het beter maken voor die gene die dat nodig hebben.

Tot slot geef ik een korte stoomcursus: hoe start je nu een onderneming naast je AIOS baan, je drie kinderen, twee honden én bijna pathologische Netflix verslaving. Het kan namelijk wél. En de zorg heeft het zo ontzettend nodig.

*toetsing*

Tijdens dit plenaire gedeelte kunnen deelnemers via een gemodereerde chat vragen stellen. Ook dient men een specifiek codewoord dat genoemd wordt in de presentatie in te voeren in de congresapp om actieve deelname te bevestigen. Direct na afloop van dit gedeelte maken deelnemers via de congresapp een online toets van 5 vragen.

Bijlage 1: WORKSHOPS/SYMPOSIA MMV 2020

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| W.nr. | TITEL | TEKST |
| 1 | Samen beslissen: Hoe doe jij het?Ronde 1, 2 en 3 | Het kan je niet ontgaan zijn: samen beslissen is hot. Ministerie en patiënten moedigen het gebruik van deze manier van besluitvorming in de spreekkamer aan (www.begineengoedgesprek.nl) en de Federatie Medisch Specialisten ziet het als de norm voor consultvoering voor de medisch specialist in 2025. Toch wordt het in de praktijk nog maar weinig toegepast. Blijkbaar leiden we aios nog niet voldoende op in het toepassen van samen beslissen. In deze workshop laten we de deelnemers ervaren wat samen beslissen is. We bespreken de effecten van samen beslissen voor patiënten en artsen en bespreken aan de hand van onderzoeksgegevens en praktijkervaringen hoe we aios en medisch specialisten beter kunnen trainen in de belangrijke en complexe vaardigheden van samen beslissen. |
| 2 | Leefstijlgeneeskunde: Maak voor je patiënten het verschilRonde 1, 2 en 3 | Methoden uit de leefstijlgeneeskunde maken mensen vitaal en gelukkig. Ze zijn goedkoop en binnen handbereik. Ze hebben (mits verstandig toegepast) geen bijwerkingen. Leefstijlinterventies maken het leven met chronische aandoeningen een stuk draaglijker of prettiger en soms brengen ze zelfs genezing. Tijdens deze workshop leer je over de theoretische achtergronden en praktische toepassingen van leefstijlinterventies, zodat jij ook aan de slag kunt met de kracht van leefstijl. |
| 3 | ‘Any doctor who can be replaced by a computer, deserves to be replaced by a computer’Ronde 1, 2 en 3 | Bij veel beslissingen die artsen nemen laten zij een digitaal spoor achter. Wat gebeurt er wanneer je van deze kennis en waarnemingen van duizenden collega-experts en patiënten zou kunnen leren en dit kunt meenemen in de klinische besluitvorming? Wat als we door samenwerking en delen van data met Artificial Intelligence (AI) ons leervermogen kunnen versnellen en vergroten? In deze workshop leer je de begrippen data science, AI, machine learning en deep learning te duiden, worden praktische voorbeelden besproken en gaan we samen in gesprek over de impact van (big) data op het werk van de (toekomstig) medisch specialist in de klinische praktijk.  |
| 4 | Moet een dokter kunnen programmeren?Ronde 1, 2 en 3 | Termen als big data, machine learning, deep learning en clinical data science doen telkens meer hun intrede binnen de medische zorg, maar wat is het nu precies? En welke kennis is nodig om als zorgverlener effectief samen te kunnen werken met data analisten? Om deze vragen te beantwoorden is met ondersteuning van het NFU Citrienfonds het open access e-book Fundamentals of Clinical Data Science gepubliceerd en worden nu voorbereidingen getroffen voor bijpassend cursusmateriaal. Tijdens deze workshop gaan we dieper in op de vraag: gaat de dokter van de toekomst zelf programmeren?  |
| 5 | Virtual Reality: Een realiteit in de zorgRonde 3 | Virtual Reality (VR) doet zijn intrede in de zorg en het medisch onderwijs. Sommigen zijn enthousiast, anderen minder en wachten af. Er zijn nog vele vragen over nut en noodzaak van deze technologie. En ook over de kosten en de inbedding in de zorg en het onderwijs. In deze workshop exploreren we gezamenlijk op welke gebieden VR van toegevoegde waarde kan zijn, welke bewijzen er al bestaan voor de effectiviteit en welke rol de medisch-specialistische en geneeskundige opleidingen spelen bij brede validatie en introductie van deze technologie. We sluiten af met het delen van enkele praktijkervaringen. Van de opbrengsten van deze workshop wordt een 'white paper' gemaakt. |
| 6 | Vind jouw veerkracht in vernieuwing!Ronde 1, 2 en 3 | Deze workshop geeft je praktische handvatten om op jouw manier veerkrachtig te kunnen zijn in deze tijden van continue vernieuwing. Veerkracht is een wezenlijk onderdeel van medisch leiderschap. Hoe reageer jij op verandering? Ben jij altijd degene die meteen enthousiast is, of zet je eerst je hakken in het zand? En wat betekent dit voor het team waar je in werkt? De webinars zijn altijd interactief, zodat je vergeet dat je in een Zoom-sessie zit. Je wordt uitgedaagd om je inbreng te geven. Durf jij dat aan? Via breakout rooms en gebruik makend van al je intelligenties krijgt iedere deelnemer eigen inzichten om meteen de volgende dag mee aan de slag te gaan.  |
| 7 | Interprofessioneel samenwerken en leren: Cultuur en hiërarchie hanterenRonde 2 en 3 | Cultuur en hiërarchie hebben een grote invloed op interprofessionele samenwerking in de zorg. Die invloed kan zowel bevorderend als belemmerend zijn voor het succes van de samenwerking. In deze workshop werken we vanuit herkenbare, dagelijkse situaties in de praktijk. Met behulp van inzichten uit (onze eigen en internationale) onderzoeken zoomen we vervolgens in op zowel de positieve als negatieve effecten van cultuur en hiërarchie. We bieden praktische handvatten om cultuur en/of hiërarchie zodanig te hanteren dat het leren van interprofessioneel samenwerken positief wordt beïnvloed. Eén van de voorbeelden die we zullen bespreken is hoe je een interprofessionele ‘conflictsituatie’ kunt omzetten naar een ‘constructief conflict’, zodat je deze situatie positief kunt benutten en het meeste uit de samenwerking kunt halen.Deze workshop biedt een afwisseling van praktijk, onderzoek en oefenen met praktische tools. |
| 8 | Ondernemerschap in de zorg, in een tijd van netwerkgeneeskundeRonde 1 | Je wilt ondernemend zijn, binnen of buiten de muren van je ziekenhuis. Waar begin je dan mee? Is er veel verschil tussen ondernemen in de zorg en in het reguliere bedrijfsleven? In deze workshop leer je de basis do’s and don’ts en krijg je praktische handvatten om jouw onderneming te starten.  |
| 9 | Transmuraal? Digitaal!Ronde 3 | Juiste zorg op de juiste plek: dat zou je kunnen vertalen als ‘in de eerste lijn wat kan en in de tweede lijn wat moet’. Daarvoor hebben dokters in de eerste en tweede lijn elkaar hard nodig. Veel aios en opleiders zijn zoekende naar mogelijkheden om dat vorm te kunnen geven: liefst patiëntgebonden en efficiënt. Welke mogelijkheden zijn er al? Wat zijn de ervaringen? Wat zit er in de pen? Wat zou jij willen ontwikkelen? Deze workshop gaat hierover de dialoog met je aan.  |
| 10 | ‘Empowerment to speak up’ voor artsen en verpleegkundigen; COSTA Interprofessioneel | **Achtergrond**Van oudsher vormen verpleegkundige en arts als een elkaar completerend duode 24-uurs backbone van de patiëntenzorg. De complexe gezondheidszorg van de 21ste eeuw brengt echter nieuwe uitdagingen voor deze samenwerking mee. De grootste hindernis vormen interprofessionele grenzen - verschillen tussen disciplines die leiden tot problemen in actie en interactie. Voor de kwaliteit van de zorg is het noodzakelijk dat arts en verpleegkundige in staat zijn om deze verschillen gezamenlijk te verkennen en doelmatig te hanteren. Een onmisbaar instrument in dit proces is de vaardigheid om met interpersoonlijke spanningen, zoals (ervaren) onveiligheid, machtsverschillen en (dreigende) conflicten, om te gaan.**COSTA** (Complexe Situatie Training Amsterdam) **Interprofessioneel** is een praktijkgerichte training die aios en verpleegkundigen leert om effectiever samen te werken in complexe interprofessionele situaties. De training is zo opgezet dat deelnemers in authentieke situaties de interprofessionele grenzen en bijbehorende interpersoonlijke spanningen ‘aan den lijve’ ondervinden. Ter ondersteuning worden theoretische kaders als Boundary Crossing en Transactional Analysis gebruikt. Daarnaast krijgen deelnemers door ervaringsgerichte oefenvormen concrete handvatten aangereikt voor hun eigen praktijk. Het resultaat is dat zorgprofessionals meer zelfvertrouwen gaan ervaren om zich in complexe situaties uit te spreken in het belang van de patiënt.  |
| 11 | COVID-19 zorg: In dialoog over resultaten van onderzoek naar intraprofessioneel leren en samenwerken van a(n)ios tijdens de eerste golf van de COVID-19 uitbraakRonde 1 | De COVID-19 uitbraak vraagt om het aangaan van (nieuwe) samenwerkingsverbanden en ook om flexibiliteit en innovatievermogen van a(n)ios. Een groep onderzoekers van het Radboudumc heeft, in samenwerking met de Federatie Medisch Specialisten onderzoek gedaan naar bevorderende en belemmerende factoren rondom intraprofessioneel leren en samenwerken van a(n)ios tijdens de eerste golf van de COVID-19 uitbraak. Tijdens deze workshop worden de tussenresultaten van het onderzoek gedeeld en wordt in kleine groepen de dialoog aangegaan om deze inzichten te verdiepen. Daarnaast verkennen we de implementatie van de resultaten in de medische vervolgopleidingen. Geleerde lessen tijdens crisistijd worden hierdoor bewaard en meegenomen naar de opleidingen van aios in de reguliere tijd.  |
| 12 | Een interprofessioneel experiment: Professionele identiteit versterken door vergelijkingRonde 2 en 3 | Professionele identiteit is een psychologische beroepsbinding. Die binding bepaalt werk- en loopbaangedrag en de inzet om competent te worden en competent te blijven. Natuurlijk wil iedere beroepsgroep van zorgprofessionals de beste zorg leveren. We zien steeds meer in dat die beste zorg juist wordt geleverd in samenwerking tussen beroepsgroepen, tussen artsen onderling en met andere zorgprofessionals. Ieders rol en bijdrage moet dan wel duidelijk zijn. Een heldere beroepsidentiteit helpt de rollen te verdelen, wat goede interprofessionele samenwerking mogelijk maakt. Tijdens deze online workshop voeren we samen een experiment uit gebaseerd op het Meta-Model of Interprofessional Development |
| 13 | De geheimen van een succesvol netwerkRonde 3  | Het ontwikkelen van een ‘virtueel ingerichte’ (leer)omgeving, die deelnemers met elkaar verbindt en stimuleert om kennis te ontwikkelen is een grote uitdaging. Echter het samenwerken in netwerken is de toekomst in de zorg. Wat zijn de randvoorwaarden voor een succesvol netwerk? Wat kunnen we leren van datingssites en sociale media? En hoe kunnen we die kennis gebruiken voor het ontwikkelen van een DOO programma netwerkgeneeskunde voor aios? Dat is waar deze workshop over gaat.  |
| 14 | Nieuwe werkvormen in medisch-specialistisch onderwijsRonde 1 en 2 | Als aios heb jij een belangrijke rol in het geven van onderwijs en het opleiden van anios en co-assistenten. Tegelijkertijd zien we ook de uitdagingen waar je voor staat: meer, beter en sneller opleiden, aandacht voor het individu én dan ook nog inspirerend zijn. Kan dat allemaal tegelijkertijd? Ja dat kan! In deze workshop leer je hoe je jouw lessen en in de praktijk nog effectiever, efficiënter en leuker kunt maken. We nemen je mee in de wereld van de werkvormen die je in kunt zetten tijdens visites, MDO’s, patiëntbesprekingen en vele andere momenten. |
| 15 | De medisch-specialistische vervolgopleiding van de toekomstRonde 2 en 3 | In het project Opleiden 2025 wordt er binnen het deelproject Opleidingsstructuur gezocht naar antwoorden op vragen zoals: hoe speelt de medisch-specialistische vervolgopleiding in op de vereisten van flexibiliteit en inzetbaarheid van medisch specialisten in de beweging naar juiste zorg op de juiste plek? Hoe herstructureren we de medisch-specialistische vervolgopleiding om een juiste balans te verkrijgen tussen generalistische en specialistische zorg? En hoe maken we verbindingen tussen de verschillende vervolgopleidingen? In deze workshop worden de bevindingen die tot nu toe zijn opgedaan gedeeld en gaan we op interactieve wijze in gesprek over de aanpassingen op de medische vervolgopleidingen die nodig zijn om op toekomstige ontwikkelingen in te kunnen spelen.  |
| 16 | Aan de slag met educatieve escapespellenRonde 1 en 2 | Een educatief escapespel maakt leren leuk. Deelnemers lossen door samen te werken puzzels op om uiteindelijk de eindcode te kraken. Dit kan zowel digitaal, fysiek of in een combinatie van beiden. De directe koppeling van leerdoelen aan puzzels maakt het spel leerzaam. Tijdens deze workshop spelen de deelnemers een spel. Daarna wordt dieper ingegaan op het ontwikkelen van een spel en de toepassingsmogelijkheden in de opleiding. Ervaar dat je ook op afstand samen met plezier kunt leren. Speel je mee? |
| 17 | De groene specialistRonde 1 en 3 | Thuis scheid je netjes je plastic afval en je neemt elke dag je eigen koffiemok mee naar je werk. De behoefte om je werkplek op een duurzame manier in te richten groeit, alleen waar te beginnen? Hoe pakken groene collega’s dat aan? Zou je dit zelfs in je opleidingsplan kunnen verweven? Ook als aios kun jij al je steentje bijdragen aan het verduurzamen van jouw afdeling of ziekenhuis. Met deze interactieve workshop willen we jou informeren over de nieuwste groene initiatieven in de zorg en de kansen voor jou als aios en voor je opleider.Word jij straks dé groene specialist van jouw ziekenhuis? |
| 18 | Visie op regionaal opleiden Ronde 1 en 3 | Een landelijke projectgroep Visie op Regionaal Opleiden werkt aan een conceptnotitie om kaders en richtlijnen te maken om alle opleidingspartners en aios te helpen en te faciliteren in regionaal opleiden. Daarbij willen we zoveel mogelijk van en met elkaar leren. Heb jij best practices, of wil je meedenken over regionaal opleiden en kun je input geven aan de landelijke projectgroep? Schrijf je dan in voor deze workshop en laat jouw stem horen! |
| 19 | Technische Geneeskunde: Een moderne medische (vervolg)opleidingRonde 1 en 3 | In de meeste ziekenhuizen zijn technisch geneeskundigen niet meer weg te denken bij het toepassen en onderzoeken van nieuwe technologieën in de patiëntenzorg. De opleiding Technische Geneeskunde stelt dat studenten in een gesimuleerde omgeving bekwaam moeten zijn voordat zij de patiëntenzorg betreden.  Deze workshop geeft inspirerende voorbeelden van technisch geneeskundigen in academische en topklinische ziekenhuizen en het (chirurgisch) vaardigheidsonderwijs aan de Universiteit Twente. In een interactieve sessie wordt gekeken hoe technisch geneeskundigen geïntegreerd kunnen worden in de dagelijkse praktijk van het opleiden van co-assistenten en a(n)ios. Er wordt afgesloten met handige tips om technisch geneeskundigen in de ziekenhuizen te betrekken en in te zetten bij het postacademisch onderwijs. |
| 20 | Gelukkig & gezond werken voor a(n)ios - meer energie & minder stressRonde 1 en 2 | Goede zorg voor de a(n)ios is voor veel ziekenhuizen een hot item, maar hoe geef je hier nu vorm en inhoud aan? In deze workshop geven twee ziekenhuizen een toelichting op hun aanpak: Alle (nieuwe) a(n)ios vullen een vragenlijst in over energievreters en energiegevers met als uitkomst een rapport over hun eigen ‘energiebatterij’. Vervolgens wordt hierover een workshop georganiseerd en/of vinden er individuele gesprekken plaats. Hoe ervaren a(n)ios deze aanpak, wat zijn de eerste resultaten? Wat kun je als ziekenhuis nog meer doen om gelukkig & gezond werken onder a(n)ios te vergroten? Leer er meer over in deze workshop en natuurlijk vul je ook zelf de vragenlijst in om zicht te krijgen op je eigen ‘energiebatterij’. |
| 21 | Omgaan met perfectionismeRonde 2 en 3 | Perfectionisme komt nogal eens voor bij artsen. Het motiveert mensen om het beste uit zichzelf te halen, maar kan ook doorschieten en leiden tot hoge werkdruk, een verstoorde werk-privébalans of zelfs uitval. Om daadwerkelijk te kunnen excelleren en geen onnodige energie te verliezen aan perfectionisme is coaching een belangrijk instrument. Tijdens deze workshop gaan zowel aios als opleiders aan de slag met een aantal fabels en feiten over perfectionisme. Je maakt kennis met manieren om het gesprek hierover aan te gaan en krijgt concrete handvatten voor jouw dagelijkse praktijk. |
| 22 | Leren dokteren in maatschappelijke contextRonde 2 en 3 | In deze workshop gaan deelnemers vanuit verschillende medische disciplines aan de slag met maatschappelijk verantwoord handelen. Je staat stil bij de wetenschappelijke ontwikkelingen op dit gebied en reflecteert op de wijze waarop deze competentie binnen de gezondheidszorg vorm krijgt. We wisselen best practices uit en ontwikkelen gezamenlijk en interdisciplinair activiteiten op het gebied van gezondheidsbevordering. De aandacht voor maatschappelijk handelen draagt bij aan het opleiden van toekomstige dokters én geeft inspiratie om als netwerk rond de patiënt dit competentiegebied te blijven ontwikkelen. |
| 23 | Clinical uncertainty: De balans tussen stress en nutRonde 1 | Klinische onzekerheid is van alle tijden, maar lijkt met alle nieuwe diagnostische en therapeutische mogelijkheden nauwelijks meer geaccepteerd. Met tegelijkertijd ook toenemende multimorbiditeit en complexiteit ligt stress en overdiagnostiek op de loer. Klinische onzekerheid kan echter ook nuttig zijn: voor het prikkelen van je nieuwsgierigheid en het kan je alert maken op een zeldzamere ziekte of ongebruikelijker beloop. Toch spreken artsen nauwelijks met elkaar over wat klinische onzekerheid met onszelf en ons klinisch redeneren doet. Tijdens de workshop verkennen we signalen van onzekerheid en hoe je hier zelf en in je opleidingsgroep zinvol gebruik van kunt maken. |
| 24 | Voorop in opleiden: De mogelijkheden van breinlerenRonde 2 en 3 | Of je nu in de klas zit, ervoor staat, digitaal lesgeeft of al samenwerkend leert: als je betrokken bent bij opleiden wil je graag dat dit effectief is. In deze workshop vertellen we hoe breinleren bij kan dragen aan effectief opleiden. Natuurlijk laten we je er ook meer over zien en ervaren. |
| 25 | Verandermanagement: Leiderschap in opleidenRonde 2 en 3 | De opleiding tot medisch specialist is aan voortdurende verandering onderhevig. Door schaalvergroting, individualisering en regionaal opleiden zijn steeds meer mensen betrokken bij de opleiding van een aios. Hierdoor verandert ook de rol van de opleider. Daar waar de opleider voorheen vooral met aios te maken had, heeft hij nu te maken met collega- stafleden om in goede samenwerking de opleiding van de aios te organiseren. Vragen als: Hoe verbeteren wij ons opleidingsklimaat? Hoe betrek ik collega’s meer bij het opleiden? En hoe kan de samenwerking binnen de OOR beter? Vragen om een proactieve benadering en kennis van veranderprocessen. Tijdens deze workshop maak je kennis met de belangrijkste principes van het effectief leiden van veranderingsprocessen. |
| 26 | Duurzaam inzetbaar vanuit talent en motivatieRonde 1 en 2 | Kennis over eigen talenten en ontwikkelbaarheid van competenties, in combinatie met een goed opleidingsklimaat, is van belang voor het welzijn en een duurzame inzetbaarheid van aios tijdens hun opleiding en daarna. Deze workshop voor aios en opleiders heeft als doel hen bewust te maken van de relatie tussen talent en gedrag, en hoe dit inzicht gebruikt kan worden in de opleiding. Na een korte inleiding gaan de deelnemers zelf aan de slag met voorbeelden. Daarnaast delen de opleiders en coaches hun ervaringen die zij opdeden met het ontwikkeltraject voor aios kindergeneeskunde.  |
| 27 | Geïntensiveerd begeleidingstrajectRonde 1 en 2 | In het functioneren van aios kunnen zich situaties voordoen die een goede voortgang van de opleiding in de weg staan. Voor opleider en aios is het belangrijk dat deze situaties niet stagneren, dat er duidelijkheid komt en dat adequate oplossingen worden gevonden. In deze workshop leer je hoe een geïntensiveerd begeleidingstraject daarbij kan helpen. |
| 28 | Ontwikkelingsgericht toetsenRonde 2 en 3 | Veel wetenschappelijke74 verenigingen hebben een landelijke kennistoets of voortgangstoets. Vanuit Opleiden 2025 ondersteunen we niet alleen het digitaal afnemen van de toets via Remindo Toets, maar begeleiden we ook in het professionaliseren van de toetsen. In deze workshop besteden we aandacht aan de vraag: Hoe kan goed toetsen het leerproces van de aios ondersteunen?  |
| 29 | Mount Everest 1996: Een workshop over medisch leiderschap en teamworkRonde 1 | Medisch leiderschap is essentieel voor elke arts: daarmee neem en toon je verantwoordelijkheid over het volledige zorgproces voor en rondom de patiënt. Mount Everest 1996 is een van de bekendste cases om interactief te leren over leiderschap en teams. Het vertelt het meeslepende verhaal van twee teams die de hoogste berg ter wereld willen beklimmen en van de tragedie waar dat toe leidde. Was deze tragedie te voorkomen geweest? Er worden herkenbare paralellen getrokken met ons dagelijks werk als arts. Het doel is inzicht te krijgen in je eigen medisch leiderschap. Voor deze workshop ga je actief in teams aan de slag met medisch leiderschap. Voorafgaand aan de workshop krijg je een voorbereidingsopdracht.  |
| 30 | Hoe evalueer ik mijn op EPA’s gebaseerde vernieuwde opleiding?Ronde 2 en 3 | Het landelijk kindergeneeskundig opleidingsplan TOP2020, gebaseerd op negen generieke EPA’s, is in 2017 geïmplementeerd. De implementatie is vanaf de opstart systematisch gemonitord. Tijdens deze workshop geven wij inzicht in onze bevindingen uit de implementatie. Graag gaan we met elkaar in gesprek om handvatten te creëren voor de eigen opleiding. Daarbij komen de volgende vragen nadrukkelijk aan bod: Wat zijn belangrijke stappen bij implementatie? Wat betekent het voor inrichting op de werkvloer? Hoe bereik je alle betrokkenen? Wat zou je kunnen gebruiken in jouw situatie? Het belooft een informatieve en interactieve workshop te worden. |
| 31 | Training MDO: Interprofessionele samenwerking onder de loep gelegdRonde 1 en 2 | Goede interprofessionele samenwerking is essentieel voor de kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg. Om deze samenwerking te optimaliseren hebben we in het Amsterdam UMC drie TeAMS-trainingen ontwikkeld. De MDO-training staat in deze workshop centraal (waarbij ook aandacht voor online of hybride MDO’s). Graag nemen we je interactief en in hoog tempo mee door het hele proces: van ontwerp van een MDO-checklist tot implementatie van een MDO-training. De verwachte opbrengst? Inzicht in de succesfactoren van een multidisciplinair overleg, een checklist kunnen ontwikkelen voor eigen multidisciplinair overleg en handvatten voor het opzetten van een training rond multidisciplinair overleg, toegesneden op de eigen organisatie. |
| 32 | Duurzame inzetbaarheid: Vitale a(n)ios in de opleidingRonde 3 | Het leven van een a(n)ios vraagt energie op alle fronten: werk, opleiding, relatie, gezin, verhuizing, een vol sociaal leven. De cijfers van burn-out klachten in deze doelgroep zijn hoog. Grenzen aangeven is belangrijk.De huidige tijd, met COVID-19, vraagt bovendien extra aandacht voor de vitaliteit van de zorgprofessional.Wat is hierin de verantwoordelijkheid van de werkgever, van de opleidingsgroep en van de a(n)ios zelf? Noordwest Ziekenhuisgroep werkt aan duurzame inzetbaarheid. Onze aanpak delen we graag. In deze workshop geven we handreikingen voor de organisatie om duurzame inzetbaarheid op de kaart te zetten, staan we stil bij de mentale, fysieke en emotionele kant van opladen en bespreken we wat de zorgprofessional zelf kan doen. |
| 33 | Nieuwe thema’s: Hoe integreer je ze in je opleiding?Ronde 1 en 3 | Als aios wil je op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen zodat je die kennis kunt inzetten voor patiëntenzorg. Voor een deel zijn deze nieuwe thema’s al ingevuld in de opleiding. Maar wat als dat (nog) niet zo is?In deze workshop maak je kennis met de methodiek die daarvoor wordt gebruikt in Opleiden 2025. Met deze aanpak ontwerp je volgens een aantal vaste stappen een leertraject voor een thema. De insteek is dat je doelgericht nieuwe kennis en ervaring opdoet die je direct kunt inzetten in de eigen werkpraktijk.De aanpak leent zich voor zowel generieke, specialismegebonden als individuele thema’s. Dus ook onderwerpen die passen bij jouw individuele ontwikkeling en profilering kun je op deze manier uitwerken en in je opleiding integreren. |
| 34 | Digitale gezondheidsvaardigheden in de opleiding Ronde 1 en 2 | 2,5 miljoen mensen in Nederland zijn laaggeletterd en één op de drie heeft beperkte gezondheidsvaardigheden. Het heeft een grote invloed op de gezondheid, maar aandacht hiervoor in de medische opleiding en bij communicatieonderwijs ontbreekt vaak nog. In deze workshop maak je kennis met een taalambassadeur die vertelt wat de invloed is van laaggeletterdheid op het dagelijks leven en op de gezondheid van een laaggeletterde. Daarnaast krijg je praktische tips hoe je hier als arts, opleider en onderwijskundige aandacht aan kunt besteden en hoe je dit kunt implementeren in de dagelijkse praktijk. |
| 35 | Technologische innovatie in de opleidingRonde 1 en 2  | De ontwikkelingen in de zorg gaan razendsnel. De arts van de toekomst moet hierop kunnen anticiperen en bij voorkeur in participeren. De Jonge Specialist ontwikkelde met de Federatie Medisch Specialisten de handreiking Technologische innovatie in de medische vervolgopleiding.In deze workshop wordt de handreiking gepresenteerd en gaan we aan de slag met hoe dit in de praktijk te brengen. Voorbeelden van technologische innovaties in het ziekenhuis en handvatten om zelf aan de slag te gaan met innovaties worden besproken. Ook is er ruimte voor discussie over de vraag: Wat is het belang van innovatie in de opleiding?  |
| 36 | BFC Compassionate Care & Mindful Medicine: Mindfulness in de zorgRonde 3 | Een interactieve workshop over mindfulness in de zorg. Mindfulnesskwaliteiten blijken bij te dragen aan het welzijn van de zorgprofessional, aan de kwaliteit van de geleverde zorg en aan goede relaties op het werk. Wat is hiervoor de wetenschappelijke achtergrond? Welke werkingsmechanismen spelen een rol? Hoe kan jij mindfulnessvaardigheden ontwikkelen? Welke rol speelt mindfulness binnen de CanMEDS? Er zal ook geoefend worden en je krijgt praktische tips hoe je mindfulness meteen binnen jouw werk kan toepassen.  |
| 37 | BFC Compassionate Care & Mindful Medicine: De compassievolle dialoogRonde 1 | Aandachtig communiceren, compassievol reageren. Luisteren zonder oordeel. Klinkt waardevol en eenvoudig, maar hoe doe je dat nou in de praktijk? Als deelnemer aan deze workshop wordt je meegenomen in de dynamiek van de compassievolle dialoog. Hoe ontmoet je elkaar in het veld tussen elkaar; het veld van communicatie. Hoe blijf je in de dialoog dichtbij jezelf én kun je tegelijkertijd de behoefte van de ander zien en horen? Wat is het effect van wat je wel en van wat je niet zegt? Hoe ben jij present en hoe houd je de verbinding in de communicatie, ook als het even moeilijk wordt? Een uitdagende reis vanuit zelfreflectie én vanuit contact met de ander en zijn of haar behoefte. Voorbeelden worden gedeeld en in een breder perspectief geplaatst. Wat is het resultaat als je met elkaar in verbinding blijft? We gaan hiermee praktisch aan de slag in tweetallen. Leren vanuit ervaren en oefenen en toepassen in casuïstiek uit je eigen werk. |
| 38 | BFC Compassionate Care & Mindful Medicine: Patiëntveiligheid en compassieRonde 2 | Tijdens deze workshop worden de laatste wetenschappelijke inzichten gedeeld op het gebied van de grote samenhang tussen compassie, het eventueel ontbreken daarvan en patiëntveiligheid: op patiëntniveau, op zorgsysteemniveau en op het niveau van de individuele zorgverlener. Goede en veilige zorg is afhankelijk van goed functionerende zorgsystemen en van optimaal functionerende en deskundige zorgverleners. Bij zorgsystemen gaat het over het veiligheidsmanagementsysteem met processen en instrumenten als veilig incident melden (VIM), de time-out procedure etc. Bij patiëntveiligheid wordt zelden gesproken over attitudes en gedrag, die vallen onder de CanMEDS-competentie professionaliteit, als: empathie, compassie, respect, het vermogen tot zelfreflectie en aandacht voor het persoonlijk welbevinden. Toch blijken die van grote invloed te zijn op de patiëntveiligheid. We bespreken hoe dat werkt, wat we er mee kunnen en misschien wel moeten.  |

TEKSTEN SYMPOSIA

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Continue ontwikkeling als life styleRonde 2 | De gezondheidszorg is voortdurend in verandering, technologische mogelijkheden groeien en kennis heeft een beperkte houdbaarheid. Functioneren in een voortdurend veranderende werkcontext, vraagt van iedereen een mindset gericht op continu doorontwikkelen. Continue ontwikkeling verhoogt de kwaliteit van werken, plezier in het werk, vitaliteit én het persoonlijk welbevinden. Tot zover: alleen maar winst! Hoe werkt dat dan in de praktijk?  Terwijl in het bedrijfsleven traineeships en ontwikkelingstrajecten zijn ingebakken als onderdeel van duurzame inzetbaarheid en loopbaanbeleid, lijkt aandacht voor persoonlijke ontwikkeling in de gezondheidszorg minder vanzelfsprekend. In dit symposium gaan we hierop in aan de hand van best practices uit de zorg en het bedrijfsleven.  |
| 2 | Interprofessioneel samenwerken en opleidenRonde 1 | Netwerkgeneeskunde vraagt om interprofessioneel samenwerken. In het hele land worden initiatieven ontwikkeld om deze manier van samenwerken vorm te geven. Tijdens dit symposium presenteren we op een interactieve wijze verschillende initiatieven van interprofessioneel samenwerken én opleiden. Een van de thema’s hierbij is dat elke patiënt uniek is en dat elke patiënt zijn eigen netwerk van zorgprofessionals heeft. Hoe kun je dit in jouw praktijk vormgeven aan de hand van deze interprofessionele dynamiek? Tijdens dit symposium krijg je tips aangereikt, waarmee je het interprofessioneel leren op de werkplek kunt stimuleren en ondersteunen. |
| 3 | Interprofessioneel opleiden op een Intensieve samenwerkingsafdelingRonde 3 | Interprofessionele medische zorg kent vele voordelen en wordt onderschreven door diverse gremia zoals de Wereldgezondheidsorganisatie en de Federatie Medisch Specialisten. Echter, waar start je in de zorg of je opleiding?In het Jeroen Bosch Ziekenhuis bestaat sinds dit jaar een volwaardige samenwerkingsafdeling met inter- én intraprofessionele zorg waarin de zorg rondom de multimorbide patiënt is georganiseerd. Daar omheen staat een divers verpleegkundig team, een ziekenhuisarts, een paramedisch team en een behandelteam met internisten, longartsen, cardiologen en klinisch geriaters. Uniek aan deze afdeling is dat er écht samen wordt gewerkt: met elkaar in plaats van naast elkaar. Hoe we dat doen, wat de voordelen zijn, wat er lastig is en hoe je kunt opleiden in deze omgeving zal worden toegelicht. We nemen je mee in onze eerste ervaringen en resultaten.  |
| 4 | Digitaal lerenRonde 1 | De COVID-19 uitbraak heeft de noodzaak van digitaal onderwijs, zowel landelijk als in de ziekenhuizen, extra onder de aandacht gebracht. Maar hoe zorg je voor goed digitaal onderwijs? Welke afwegingen maak je hierbij en welke (eenvoudige) tools kun je hierbij inzetten? In dit symposium worden deze vragen beantwoord. |
| 5 | Regionaal visiteren RGS van startRonde 2 en 3 | In het kader van de modernisering van het toezicht startte de RGS in 2019 het projectImplementatie van regionaal visiteren. Dit is een vervolg op de succesvolle implementatie van instellingsvisitaties, waarbij de RGS de interne opleidingsoverstijgende kwaliteitscyclus van de instelling toetst.Bij regionaal visiteren wordt één medisch-specialistische vervolgopleiding, die op meerdere locaties plaatsvindt, in samenhang door de PVC gevisiteerd. De visitatiecommissie beoordeelt de kwaliteitscycli van het samenwerkingsverband en van de individuele opleidingen.De regelgeving, de uitvoering van de visitaties en de opzet van diverse regionale samenwerkingsverbanden worden toegelicht. Voor de regionale visitatie, die op vrijwillige basis plaatsvindt, hebben zeven samenwerkingsverbanden zich aangemeld. |
| 6 | Codenaam Atilla: raakvlakken tussen de opleiding van F16-piloten en MVO*Ronde 2* | Jachtvliegtuigen zijn voor de Koninklijke Luchtmacht het speerpunt van de te leveren slagkracht. Het opereren van dit complexe wapensysteem vraagt om professionals die in een complexe omgeving keuzes moeten kunnen maken, die soms gaan om leven of dood. In deze omgeving moeten vliegers na hun initiële opleiding ook verder blijven leren. Ook zij specialiseren zich en krijgen in hun carrière steeds meer verantwoordelijkheden. Daarbij zoeken ook zij de balans tussen het privéleven, werk en carrière of promotie. Het gevaar van stress ligt daarbij altijd op de loer en vormt direct een risico op de duurzame inzetbaarheid van deze professionals. De omgeving waarin een medisch specialist zich begeeft is in bepaalde opzichten vergelijkbaar en mogelijk kunnen we daarom van elkaar leren.De Luchtmacht zoekt voor deze uitdaging continu naar vernieuwing en verbetering. Zo ligt bijvoorbeeld sinds een aantal jaren de focus niet meer alleen op het verder ontwikkelen van technische skills, het vliegen zelf, maar ook op wat wij noemen MilNoTechs, ofwel military non-technical skills. Deze webinar geeft inzicht in hoe deze skills aan jachtvliegers geleerd worden en hoe supervisie in deze complexe omgeving gegarandeerd wordt.  |
| 7 | Technologische innovatie in de zorg: de dokter vooropRonde 1 en 3 | Technologische ontwikkelingen hebben hun invloed op de gezondheidszorg en op het dagelijks werk van de medisch specialist, doordat werkwijzen veranderen, maar ook de verwachtingen en relatie met de patiënt. Onderdeel van de competenties van de medisch specialist is het kunnen omgaan met technologische innovaties en het gebruik maken van deze innovaties. In de vorm van vaardigheid met robotica, het toepassen van e-health in consult en monitoring, maar ook in data-gedreven werken en gebruik maken van algoritmen voor beslisondersteuning. In dit symposium belichten we de mogelijkheden om te leren van en met technologie in de praktijk, vanuit het perspectief van specialist en aios. Verandert de specialist van morgen de praktijk, of verandert de praktijk de specialist? Hoe leiden we specialisten op die voorop kunnen lopen in vernieuwing? Is het doen van een innovatiestage voldoende, of mogen we meer verwachten van iedere aios? |
| S8 | Palliatieve zorg verdient meer aandacht in de opleidingRonde 3 | De essentie van palliatieve zorg is het optimaliseren van de kwaliteit van leven van een patiënt door het goed waarnemen van de gehele mens. Aandacht hiervoor in de opleidingen tot geneeskundig specialist is nodig. Het Onderwijsraamwerk palliatieve zorg 2.0 voor de opleiding tot geneeskundig specialist draagt hieraan bij. Voor de implementatie in de vervolgopleidingen is een handreiking geschreven die uitlegt hoe in de praktijk gewerkt kan worden met het Onderwijsraamwerk.In dit symposium wordt het Onderwijsraamwerk nader toegelicht en nodigen we de aanwezigen graag uit om met ons mee te denken hoe de daarin geformuleerde EPA’s behulpzaam kunnen zijn om palliatieve zorg te implementeren in het opleiden van geneeskundig specialisten. |
| S9 | Je gaat het pas zien als je het doorhebt: professionele persoonlijke ontwikkeling voor aios Ronde 1 | In het dagelijks leven van de aios is het moeilijk ruimte maken voor persoonlijke reflectie. Ondanks een hoge werkbevlogenheid is overbelasting en uitval een toenemend probleem als gevolg van hoge werkdruk, ingrijpende patiëntencontacten en grote verantwoordelijkheid. Coaching versterkt de persoonlijke en professionele ontwikkeling. In het Challenge & Support programma wordt coaching laagdrempelig aangeboden aan medisch specialisten (in vervolgopleiding). De resultaten uit het gekoppelde effectiviteitsonderzoek tonen een positief effect op autonomie, werk-pri-vé balans en burn-out klachten. Het programma legt de focus op professionele persoonlijke potentieontwikkeling; Challenge waar het kan en support indien nodig. Tijdens dit symposium tonen we recente studieresultaten én presenteren we het vervolg programma.  |