**Verdiepingsdag COC: Zorg voor de aios & opleiders**

|  |  |
| --- | --- |
| **Doel** | De jaarlijkse verdiepingsdag van de Centrale Opleidingscommissie (COC) van het Erasmus MC staat dit jaar in het teken van het thema ‘Zorg voor de aios & opleiders’.  De verdiepingsdag is een professionaliseringsprogramma voor opleiders en aios, en heeft ook een strategisch doel: elkaar beter leren kennen, elkaar inspireren & ondersteunen. En samen een thema nader uitwerken in de context van de eigen instelling én de eigen opleiding.  Er is een meerjarenplan van de COC waarbij elk jaar een belangrijk thema extra aandacht krijgt. Zorg voor de aios staat centraal in 2021 en krijgt een boost in deze verdiepingsdag. Dit draagt bij aan de verbetering en vernieuwing van alle opleidingen.  Daarnaast wil de COC partner zijn in opleiden en draagt ook verantwoordelijkheid voor de zorg voor de opleiders.  Alle 34 opleiders zijn aanwezig evenals het bestuur van de AAV, de onderwijskundigen/intervisiespecialisten en een vertegenwoordiging van de Raad van Bestuur.  Kernvragen van deze verdiepingsdag:   * *Hoe ziet het (ziekenhuisbrede) vangnet voor aios er nu uit en werkt het afdoende?* * *Wat is de visie van de aios zelf op versterking van het Erasmus MC als vitale werk- en leeromgeving? Welke behoefte hebben zij? Hoe werken zij zelf aan hun eigen vitaliteit en veerkracht?* * *Wat is van belang voor een vitale en inspirerende werkomgeving? Hoe werken we aan de persoonlijke ontwikkeling, weerbaarheid en vitaliteit van onze aios?* * *Hoe kan de opleider werken aan meer energie in de aiosgroep?* * *Hoe krijgen de opleiders beter zicht op het welzijn van (individuele) aios en waar de risico’s zitten?* * *Hoe blijft de opleider (gehele opleidingsgroep) rolmodel in vitaal zijn en bevlogen werken?* * *Wat kunnen we leren van incidenten in een opleiding?* |
| **Relevantie** | Zorg voor de aios is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van opleiders, aios en (DB) COC. Mede dankzij DJS is het thema *Zorg voor de aios* steeds hoger op de agenda’s van COCs en RvBs gekomen. Recent is wederom een landelijke enquête gehouden onder aios waaruit gebleken is dat een kwart van de aios denkt aan stoppen met de opleiding, mede door de hoge werkdruk en altijd gehaast moeten werken.  Alle groepen (aios zelf, opleiders en DB COC) kunnen vanuit hun rol en verantwoordelijkheid een bijdrage leveren aan een veiliger en vitaler leer- en werkomgeving. Belangrijk is om dit vanuit gezamenlijkheid te doen. |
| **Competenties Leden opleidingsgroep en Opleider**  **Accreditatie aanvraag: Communicatie (20%),**  **Samenwerken (30%) Leiderschap (50%)** | Het competentieprofiel is primair bedoeld voor en toegesneden op de onder het Kaderbesluit CCMS ressorterende opleidingen tot medisch specialist en de profielen van de KNMG. Het richt zich op de 'opleidingskundige' (didactische, onderwijskundige en organisatorische) competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van opleidingstaken. Daarbij wordt er als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de opleider / lid van de opleidingsgroep een competent medisch specialist is in alle zeven domeinen van het CanMEDS model.  **1.Opleiden en begeleiden van aios**  *1.6 Reflecteert systematisch op eigen manier van begeleiden /opleiden*  **2 Opleiden op de werkplek**  Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg  *2.1 Benut de voorkomende werkzaamheden in de patiëntenzorg voor het opleiden en stemt de taken van de aios en de begeleiding van de aios af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid*  *2.2 Expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden*  *2.3 Geeft de aios constructief feedback op diens taakvervulling*  Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg  *2.6 Herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de aios worden benut*  **4.Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit**  *4.1 Werkt effectief samen in de opleidingsgroep tbv een veillig en stimulerend opleidingsklimaat*  *4.2 Draagt actief bij aan de kwaliteit van de opleiding*  *4.5 Bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat*  *4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding*  Deze verdiepingsdag draagt bij aan het persoonlijk leiderschap van zowel opleiders als aios. |
| **Resultaten:** | Het resultaat is: verdere verbetering en vernieuwing (PDCA) van de Zorg voor de aios!   * Opleiders hebben meer inzicht in preventie en belangrijke signalen t.a.v. burnout en uitputting onder aios * Opleiders hebben concrete handvaten om bij te dragen aan vitaliteit en veerkracht van de aios en van henzelf * Er is meer synergie en verbinding tussen opleiders en andere actoren door lastige, kwetsbare of ongewenste situaties bespreekbaar te maken * Concrete afspraken om organisatiebreed te werken aan vitaliteit en welzijn van de aios |
| **Deelnemers** | COC leden (opleiders, RvB, aios uit AAV bestuur, onderwijskundigen), vertrouwenspersonen a(n)ios, intervisiespecialist |
| **Groepsgrootte** | Naar verwachting 40-50 deelnemers. |
| **Co-trainers / sprekers** | 1. Bedrijfsarts 2. Opleiders van 2 specialismen & COC voorzitter 3. AAV bestuur / aios 4. Psycholoog / onderwijskundige |
| **Duur sessie:** | De sessie duurt in totaal 4 uur (van 13.00-17.00 uur). Aansluitend is er een netwerkborrel in kleine groepjes. |
| **Accreditatie** | 3 punten |
| **Programma** | Programma omvat drie inhoudelijke onderwerpen en diverse korte intermezzo’s.  (zie uitwerking hieronder) |
| **Studiemateriaal / literatuur** | Nationale aios enquête 2020 – Gezond en veilig werken (2020)  De petten van de opleider (2021) |
| **Kosten** | € nvt |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Programma:** | | | | |
| **Onderwerp** | **Duur** | **Thema** | **Vorm/onderwerp** | **Resultaat** |
| **Inleiding & relevantie thema** | 15 min | * Relevantie en doel * Bespreken resultaten meting in Erasmus MC * Overzicht van good practices * Visie van de COC | Online lecture 25’  Peiling via Mentimeter | * Bewustwording relevantie thema en inzicht in (ziekenhuisbrede) vangnet voor aios * Er zijn concrete afspraken om organisatiebreed te werken aan vitaliteit en welzijn van de aios |
| **AAV visie** | 70 min | De AAV heeft met haar hele achterban gesproken over dit thema (strategiedag AAV) en deelt haar visie, bevindingen en behoefte met de COC.  **Breakout rooms:**   * Wat doen we al (goed)? Waar is nog meer behoefte aan? * Elke groep komt terug met 1 best practice (om breder te implementeren) en/of 1 verbeterpunt voor 2021 (zo concreet mogelijk). | Inleiding (20’)  + break out rooms (35’) + plenaire terugkoppeling (15’)  Geleid door de aios | * Inzicht in de visie van de aios zelf op versterking van het Erasmus MC als vitale werk- en leeromgeving * Opleiders hebben concrete handvaten om bij te dragen aan vitaliteit en veerkracht van de aios (individueel en als groep) |
| **PAUZE / intermezzo** | | | | |
| **Thermometer welzijn aios** | 60 min | **Introductie op het thema**   * Preventie van burnout: wat is burn out, welke signalen zijn belangrijk? * Hoe kun je in de aios groep (tijdig) in beeld krijgen wat er speelt? * Wat kun je als opleider doen als je signaleert dat er veel stress is /burnout dreigt bij de aios? * Een burnout …. en dan?   **Interactie:**   * Hoe signaleer je dit nu als opleider? Werkt dat of zit je er vaak naast? * Waar heb je behoefte aan als opleider? * Zou het zinvol zijn om een gezamenlijke aanpak vanuit de COC te hanteren? * Aansluiting onderdeel AAV visie Waar hebben de aios behoefte aan? | Inleiding door bedrijfsarts (10’) + psycholoog (10’) +  interactieve discussie (45’) | * Opleiders hebben meer inzicht in preventie en belangrijke signalen t.a.v. burnout en uitputting onder aios * Opleiders hebben concrete handvaten om bij te dragen aan vitaliteit en veerkracht van de aios (individueel en als groep) |
| **PAUZE /intermezzo** | | | | |
| **Leren van ervaringen** | 45 min | Twee casussen van verschillende opleidingen worden besproken door de opleiders.   * (Hoe) hadden we dit kunnen voorkomen? * Welke stappen zijn gezet / welke lessen zijn geleerd door betrokkenen?   Napraten in breakout rooms: wat kunnen we hiervan leren? | Uitwisselen van kennis en ervaringen (2x ’15)  Breakout rooms (20’) | * Er is meer synergie en verbinding tussen opleiders en andere actoren door lastige, kwetsbare of ongewenste situaties bespreekbaar te maken. * Take home messages – ter plekke te formuleren |
| **Intermezzo’s** | 15 min | Diverse intermezzo’s ter kennismaking met verschillende energiebronnen | Workshops | * Opleiders hebben concrete handvaten om bij te dragen aan vitaliteit en veerkracht van de aios en van henzelf |
| **Afsluiting** | 20 min | Activerende borrel | Peiling via mentimeter  Quiz in breakoout rooms | * Ontspannen afsluiting * We kennen elkaar beter |