

NAAST VAKINHOUDELIJKE COMPETENTIES ZIJN OOK ANDERE VAARDIGHEDEN NODIG

De kinderarts van straks heeft een profiel

Een kinderarts moet vakinhoudelijk deskundig zijn. Maar er zijn kinderartsen nodig die daarnaast verstand hebben van management, financiën, onderwijs en kwaliteit. Die extra competenties kunnen in profieltrajecten in de opleiding worden aangeboden.

De zorg verandert snel en wordt steeds complexer. Hoogcomplexere zorg wordt geconcentreerd, laagcomplexere zorg verschuift naar de eerste lijn, er is een digitale revolutie, betalings- en vergoedingsstructuren veranderen evenals de accreditatie voor ziekenhuizen. Ook in de kindergeneeskunde spelen deze zaken en daarom zou iedere kinderarts moeten meedenken over de vraag hoe dit alles z'n beslag krijgt.

Onvoldoende uitgewerkt

Van een kinderarts mag worden verwacht dat zij – ongeveer 70 procent is vrouw – niet alleen vakinhoudelijk bekwaam is en daarbij behorende CanMeds-competenties beheerst, maar ook thuis is in zaken als management, financiën, onderwijs, kwaliteit en patiëntveiligheid. Volgens aiossen en opleiders in de kindergeneeskunde zijn deze thema's in de huidige opleiding tot kinderarts onvoldoende uitgewerkt. Er wordt wel aandacht aan besteed binnen de patiëntenzorg, maar vaak niet voldoende bewust en vaak alleen door het voorzitten van een multidisciplinair overleg of het afwegen van wel of geen aanvullend onderzoek bij een patiënt. De genoemde thema's worden niet expliciet beoordeeld en aiossen ontwikkelen zich er daardoor ook niet goed in. Er is wel disciplineoverstijgend

onderwijs, maar geen expliciete training en vorming in disciplineoverstijgende rollen.

Ook wetenschappelijk onderzoek laat zien dat jonge klaren zich bekwaam voelen voor het medisch handelen in hun vakgebied na hun opleiding, maar niet voor deze andere aan de professie gebonden rollen.¹

Profielen

Wat wij voorstellen is dat aiossen een *profiel* ontwikkelen om zich in een van de disciplineoverstijgende rollen te scholen. Een profiel omschrijft een disciplineoverstijgende rol en geeft handvatten om je hierin te scholen en te bekwaamen. Voorbeelden van profielen zijn 'management en leiderschap', 'kwaliteit en veiligheid', 'wetenschap' en 'onderwijs'.

Er zijn nog niet voor alle profielen duidelijke, vast omschreven kaders en eindtermen vastgelegd. Meestal ligt het initiatief bij de aiossen zelf. Opleider en aios spreken wel met elkaar kaders, doelstellingen en eindtermen af, die ook worden getoetst. Voor het profiel 'onderwijs' is dat inmiddels uitgewerkt, en de Nederlandse universiteiten bekronen dat met een erkend certificaat: basiskwalificatie onderwijs.

Bij het profiel 'management en leiderschap' volgt de aios onder meer cursussen

of een masterclass over management in de gezondheidszorg, participeert zij in het bestuur van de lokale arts-assistentenvertegenwoordiging of wetenschappelijke vereniging of doet ze een project met of namens de opleidersgroep.

Bij het profiel 'kwaliteit en veiligheid' neemt de aios onder andere deel aan de complicatiecommissie, verdiept zij zich in accreditatienormen van het Nederlands Instituut voor Accreditatie in de Zorg (NIAZ) of in indicatoren en toetsing door de Inspectie voor de Gezondheidszorg. Daarbij kan deze aios een kwaliteitsproject opzetten, leiden en uitdragen. Een van de aiossen die dit profiel doet, is in dit kader momenteel werkzaam bij de inspectie.

Talent herkennen

De Junior Afdeling van de NVK en de opleiders willen in het nieuwe opleidingsplan kindergeneeskunde – Toekomstbestendige Opleiding Pediatrie 2020 (TOP2020) – deze disciplineoverstijgende rollen verder uitwerken. Niet iedere aios hoeft een dergelijk profiel te ontwikkelen. Maar als opleiders en Junior Afdeling vinden wij dat iedere aios de mogelijkheid moet krijgen om een profiel te ontwikkelen. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van aios en opleider. De aios moet laten zien

Aiossen kindergeneeskunde zijn de kinderartsen van de toekomst

dat zij zich verder wil en kan bekwamen in een disciplineoverstijgende rol. Van de opleider mag verwacht worden dat hij of zij zich verantwoordelijk voelt talent te herkennen en de aios te begeleiden om te excelleren op een bepaald gebied. De opleiding is snel voorbij. Als een aios zich pas in de laatste fase van de opleiding realiseert dat ze een disciplineoverstijgende rol wil ontwikkelen, dan is het mogelijk te laat en blijft talent onbenut. Daarom moet de aios er al vroeg in de opleiding mee in aanraking komen.

Verschillende lagen

De disciplineoverstijgende profielen worden in verschillende lagen ontwikkeld. De eerste laag is verplicht voor elke aios. Deze omvat kennis en vaardigheden om-trent de competenties van deze rollen die elke aios aan het einde van de opleiding moet hebben. Daarbij gaat het vooral om kennis van je eigen persoon en van de zorgwereld eromheen; dat de aios leert verantwoordelijkheid te (kunnen) nemen voor het totaalpakket van zorg. In de eerste fase gaat het dus ook om het meer expliciet maken van die disciplineoverstijgende rollen die nu al impliciet in en buiten de patiëntenzorg verricht worden. De eerste een à twee jaar van de opleiding zullen daarnaast voor de aios verkennend zijn. Het zal gestimuleerd of misschien zelfs verplicht worden voor elke aios om een verbeterproject op te pakken. Iedere arts signaleert op de werkvloer wel eens iets wat verbeterd kan worden. Dat kan variëren van het verbeteren van de logistiek van bloedafnames tot de structuur van de dagelijkse visite. De aios zal gevraagd worden zo'n project binnen haar ziekenhuis aan te pakken. Zodoende leert ze op kleine schaal bij te dragen aan kwaliteitsverbetering. Daarnaast zullen



DAVID ROZING, HH

aiossen gestimuleerd worden deel te nemen aan (sub)commissies binnen de afdeling en het ziekenhuis om kennis te maken met de verschillende gremia in de organisatie (laag twee). Een aios met het talent en de ambitie om dit verder uit te werken kan zich hierin profileren. In de beoordelingsgesprekken zal standaard worden nagegaan of een aios de capaciteit, het talent en de ambitie heeft om zich verder te bekwamen in een van de disciplineoverstijgende rollen, en of zij in aanmerking komt een profiel te ontwikkelen (derde laag). Deze aiossen zullen zich verder scholen in een van de profielen. Behalve de eerder genoemde thema's, kun je denken aan profielen als politiek, innovatie of doelmatigheid van zorg. In de opleidingsgesprekken zal dit nader vorm krijgen. Er zullen afspraken komen over de doelen, kaders en eindtermen van het profiel. Tevens zal er binnen de opleiding tijd worden gereserveerd om dit te realiseren, waarbij de aios de ruimte krijgt om dit deels in opleidingstijd te doen.

De toekomst

Concluderend vinden opleiders en aiossen het essentieel voor de toekomst van de zorg dat elke aios kindergeneeskunde een

beter basis ontwikkelt voor de disciplineoverstijgende rollen en dat sommige aiossen hierin excelleren. Aiossen kindergeneeskunde zijn de kinderartsen van de toekomst en moeten na hun opleiding voorbereid zijn op de zorg van de toekomst. Ze moeten kunnen meedenken over en leidinggeven aan het vormgeven van veranderingen in de zorg op het gebied van bijvoorbeeld bezuinigingen, opleiden, veiligheid en kwaliteit. De kinderarts is de ervaringsdeskundige op de werkvloer, dus haar inbreng in discussies over de herinrichting van de zorg is onontbeerlijk. Maar daarvoor moet zij wel de taal spreken van de managers, de ethici en de politici.

Kortom, de kinderarts van de toekomst moet niet alleen kunnen meedenken over het individuele belang van de patiënt, maar ook over het collectieve belang van de zorg. Dit alles uiteraard met het centrale uitgangspunt dat dit bijdraagt aan de verdere verbetering van de zorg voor de patiënt. ■

contact

jos.draaisma@radboudumc.nl
c.c.: redactie@medischcontact.nl

web

Bronnen en meer informatie vindt u bij dit artikel op medischcontact.nl/artikelen