

Opleiden zit in onze genen





Voorwoord

Opleiden hoog in het vaandel

In de Nederlandse ziekenhuiszorg nemen de STZ-ziekenhuizen een bijzondere plaats in. Deze topklinische opleidingsziekenhuizen staan voor kwaliteit van zorg, bieden opleidingen aan artsen, verpleegkundigen en andere zorgverleners, doen wetenschappelijk onderzoek en leveren topklinische en topreferente zorg. Deze 28 ziekenhuizen, verspreid over heel Nederland, hebben zich verenigd in de STZ, vereniging Samenwerkende Topklinische opleidingsZiekenhuizen.

STZ-ziekenhuizen onderscheiden zich met de vier pijlers:

- **Topklinische & Topreferente Zorg**
- **Opleiding & Onderwijs**
- **Onderzoek & Innovatie**
- **Organisatie van de Zorg**

De vier kernkwaliteiten liggen verankerd in het lidmaatschap van de STZ door een visitatiesysteem, dat gericht is op 42 eisen waaraan de ziekenhuizen moeten voldoen, waaronder de kwaliteit van opleiding en onderwijs. Dit draagt eraan bij dat zorgverleners in STZ-ziekenhuizen zich ontwikkelen tot zeer deskundige en vaardige professionals op het gebied van kwalitatieve zorg, patiëntveiligheid, onderzoek, transparante zorg en communicatie. In deze brochure krijgt u een inkijk in de kerntaak Opleiding & Onderwijs.

Inhoudsopgave

1. Hoe herken je een STZ-ziekenhuis?	4
2. Optimaal opleidingsklimaat	10
3. Betrokken en professionele opleiders	20
4. Lerende organisatie	26
5. Ziekenhuiszorg van de toekomst	34



1. Hoe herken je een STZ-ziekenhuis?

STZ-ziekenhuizen hebben een klimaat waarin patiëntenzorg, onderzoek en opleiding dicht bij elkaar liggen. Een lerende organisatie vraagt het uiterste van haar mensen. Een kritische, zelf reflecterende houding typeert onze ziekenhuizen. Hier wordt regelmatig wetenschappelijk onderzoek gedaan. De hightech leeromgeving werkt door in de kwaliteit van zorg. Bij STZ-ziekenhuizen werken enthousiaste, betrokken artsen, verpleegkundigen en (para)medici.





Forse verzameling opleidingen zorgt voor echte opleidingskliniek

naam: Karen Kruijthof
functie: bestuurder
locatie: Sint Franciscus Gasthuis, Rotterdam



“STZ-ziekenhuizen herken je aan een klimaat waarin patiëntenzorg, onderzoek en opleiding heel dicht bij elkaar liggen. Dit is gunstig voor de kwaliteit en veiligheid van patiëntenzorg. STZ-ziekenhuizen hebben de charmante combinatie van de juiste schaal-grootte voor opleiden en toch de menselijke maat waar mogelijk. Opleiden zit door onze organisaties verweven. Het geeft een andere sfeer wanneer een ziekenhuis een enkele

opleiding aanbiedt, dan wanneer er sprake is van een verzameling opleidingen op diverse niveaus, variërend van medisch specialisten tot fysiotherapeuten en verpleegkundigen. Zo'n forse verzameling opleidingen maakt een STZ-ziekenhuis tot een echte opleidingskliniek, die geheel is ingericht op samenhang, goed opleidingsklimaat en een lerende organisatie.”



Alles ademt leren in opleidingsziekenhuis

naam: Lieve van Coppenolle
functie: manager Onderwijs & Onderzoek
locatie: Catharina Ziekenhuis, Eindhoven



“Een STZ-ziekenhuis is een mooie plek om je medische opleiding te volgen. Onze ziekenhuizen onderscheiden zich door een groot aantal aios- en coassistentplaatsen én door investeringen in kwaliteit van medisch onderwijs, de onderwijzende staf en ander personeel. Daarbij werken we nauw samen met ziekenhuizen en universitair medische en technische centra in OOR-verband (Onderwijs en Opleiding Regio). Alle STZ-ziekenhuizen bieden medische vervolgoopleidingen in minstens twaalf vakgebieden, waaronder tenminste negen MSRC-erkende

opleidingen in een poortspecialisme. In STZ-ziekenhuizen worden coassistenten opgeleid in tenminste acht disciplines, waaronder interne geneeskunde, heelkunde, neurologie en gynaecologie/verloskunde. Wij bieden een gestructureerd onderwijsprogramma met diverse klinische onderwerpen, maar ook ‘evidence based medicine’, klinische epidemiologie, statistiek en ethiek. Alle medici in opleiding kunnen bij ons gebruik maken van een geavanceerd skillslab. De hoeveelheid workshops, cursussen en trainingen is groot en divers. Zo ademt alles leren.”



Continue focus op leren

In STZ-ziekenhuizen worden grote aantallen medisch specialisten en andere zorgverleners opgeleid. De ziekenhuizen bezitten een ruime patiëntenpopulatie, een gevarieerd vakkenaanbod en een voortdurende focus op leren en opleiden. Door de jaren heen is de structuur van het opleiden danig gewijzigd; de eisen en regels voor het opleiden van medici zijn strenger geworden. Multi- en interdisciplinaire aanpak staan voorop. Heldere communicatie, samenwerking, feedback en kritiek geven zijn belangrijke competenties naast de zorginhoudelijke kant van het vak.

Ieder STZ-ziekenhuis biedt

- **klinisch onderwijs aan medische studenten en medisch specialisten in opleiding**
- **breed palet aan beroepsopleidingen op mbo-, hbo- en masterniveau**
- **topklinische en topreferente voorzieningen**
- **toegepast wetenschappelijk onderzoek**



Opleiden zit in onze genen

naam: Henk Hendrix

functie: leerhuismanager

locatie: St. Elisabeth Ziekenhuis, Tilburg



“Bij een STZ-ziekenhuis zit opleiden in de genen. Bij het St. Elisabeth Ziekenhuis ademt de hele organisatie een sfeer van leren en opleiden. Van de facilitair medewerkers en verpleegkundigen tot aan de opleiders en de leden van de Raad van Bestuur. Wij verwachten van iedere medewerker dat hij of zij zich verder wil scholen en verbeteren. Het gaat om investeren in jezelf als professional.

Het ziekenhuis biedt hiervoor middelen aan via interactieve en aantrekkelijke e-learning tools. Op die manier kun je modules volgen en je vak bijhouden in je eigen tijd en op je eigen manier. Met andere STZ-ziekenhuizen werken we intensief samen om e-learning tools te ontwikkelen, ook voor medisch specialisten. Zo trekken we samen op, delen de kosten en profiteren van elkaars kennis.”



Iedereen wil kennis met mij delen

naam: Anne den Hartog
functie: chirurg in opleiding
locatie: Meander Medisch Centrum, Amersfoort



“Twaalf jaar geleden ben ik met geneeskunde gestart. Om kans te maken op een goede opleidingsplek, heb ik eerst werkervaring opgedaan als anios bij Meander Medisch Centrum. Tegelijkertijd startte ik bij het UMCU met een wetenschappelijk promotieonderzoek. Zo creëerde ik een goede basis waarmee ik voorjaar 2012 een opleidingsplek tot chirurg kreeg in Meander Medisch Centrum. Hier leer ik het vak en kan ik uiteindelijk

ook anderen gaan opleiden. Ik krijg supervisie bij medische handelingen, assisteer op de OK en leer zelf te opereren. Als zaalarts ben ik verantwoordelijk voor de patiënten op de afdeling en bespreek hun situatie met de chirurg. Ik loop mee op de polikliniek en ga straks ook zelf spreekuur houden. Dit opleidingsziekenhuis heeft een zeer goed leer-klimaat, waar iedereen kennis en ervaring wil delen om voorop te blijven lopen.”



2. Optimaal opleidingsklimaat

In STZ-ziekenhuizen heerst een optimaal opleidingsklimaat. Dagelijks creëren opleiders de juiste plek om duizenden artsen, verpleegkundigen en (para)medici van de toekomst op te leiden. In een veilige setting met oog voor kwaliteit van patiëntenzorg en medisch onderwijs.



Groot aantal opleidingsplaatsen

In de 28 STZ-ziekenhuizen volgen jaarlijks ruim 2100 aios (arts in opleiding tot specialist) hun medische vervolgopleiding. De STZ-ziekenhuizen bieden ruim 1400 jaarplaatsen voor coassistenten (gemiddeld 50-52 jaarplaatsen per ziekenhuis). Daarnaast vinden duizenden verpleegkundigen, verzorgenden, apothekers-assistenten, laboranten, et cetera een opleidingsplek. Het aanbod aan medische vervolgopleidingen is zeer divers, zoals onder andere de opleidingen heelkunde, interne geneeskunde, gynaecologie en verloskunde, neurologie, radiologie, cardiologie, cardiothoracale chirurgie, longziekten en nucleaire geneeskunde. Verder worden medici opgeleid in specialistische aandachtsgebieden als longchirurgie, vaatchirurgie, gastro-intestinale chirurgie, traumatologie, hematologie, neonatologie en intensive care. Het aanbod van opleidingen betreft zowel MSRC- als overige vervolgopleidingen, zoals klinische chemie en ziekenhuisfarmacie. Veel opleidingen worden in samenwerking met universitair medische centra aangeboden, maar er zijn ook zelfstandige A-opleidingen. De regionale spreiding van de ziekenhuizen biedt voor heel Nederland opleidingsmogelijkheden. De opleidingen worden erkend door de betreffende beroepsverenigingen. In de figuren 1 en 2 treft u de percentages aios in vergelijking met andere ziekenhuizen aan en de aantallen medische vervolgopleidingen in STZ-ziekenhuizen.

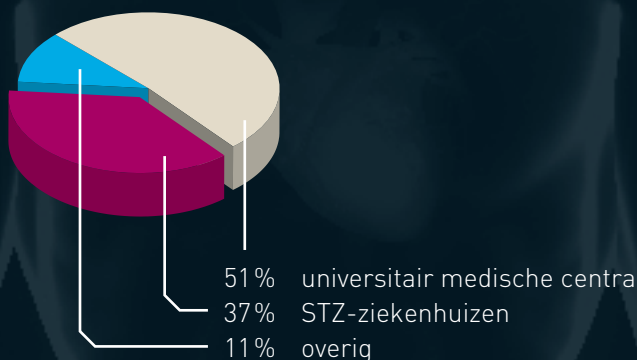
Breed opleidingspalet

Naast de medisch specialistische opleidingen staan de opleidingsziekenhuizen garant voor de verpleegkundige opleidingen op mbo- en hbo-niveau. Dit betreft ook de verpleegkundige specialistische vervolgopleiding, bijvoorbeeld op het gebied van intensive care of dialyse; nurse practitioners, physician assistants en verpleegkundig specialisten in verschillende disciplines. Maar ook medisch ondersteunende opleidingen, zoals de opleiding tot operatieassistent, anesthesiemedewerker en radiologisch laborant of doktersassistent en paramedische opleidingen, zoals fysiotherapie of diëtetiek. Voor al deze opleidingen werken STZ-ziekenhuizen nauw samen met opleidingsinstituten van de initiële opleidingen en vervolgopleidingen. Veel leden hebben overeenkomsten afgesloten met mbo- en hbo-opleidingen, gericht op branche specifiek opleiden.

FIGUUR 1

Percentuele verdeling aantal aios in Nederlandse ziekenhuizen

BRON: MSRC 01.01.2012, EXCL. BETA-OPLEIDINGEN
(EXCL. TROPEN-, SPORT- EN HUISARTSGENEESKUNDE)

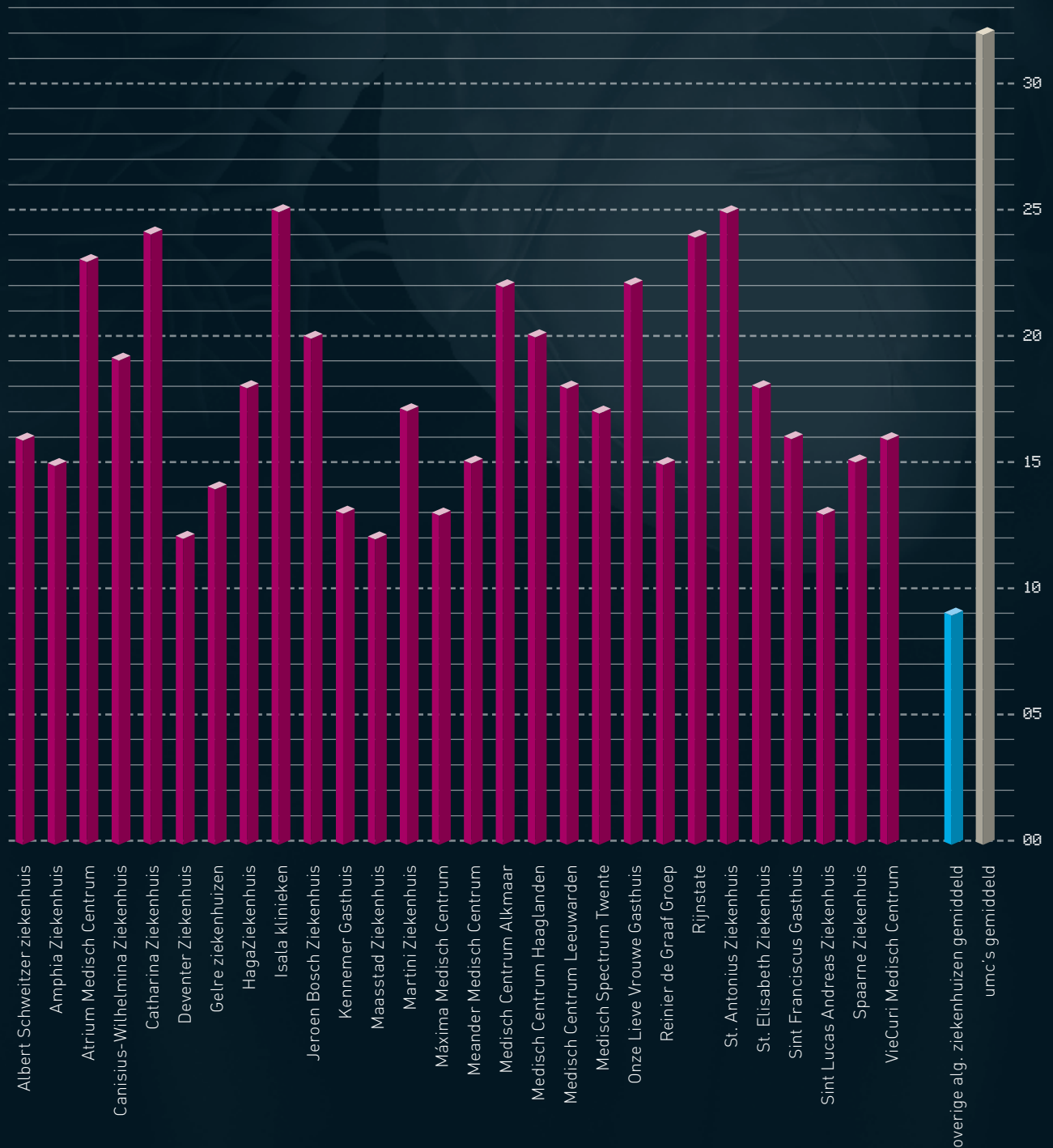


FIGUUR 2

Aantal medische vervolgopleidingen 2011

De meeste STZ-ziekenhuizen bieden tussen de 16 en 25 medisch specialistische opleidingen aan.

BRON: MSRC 01.01.2012, INCL. BETA-OPLEIDINGEN
(EXCL. TROPEN-, SPORT- EN HUISARTSGENEESKUNDE)



Leerhuis bodem onder opleidingen

Alle opleidingen worden bij een STZ-ziekenhuis gefaciliteerd door een centraal opleidingsinstituut: het STZ-leerhuis. Hier zijn alle opleidingsfuncties gebundeld; van de infrastructuur en organisatie tot de personele invulling. In dit leerhuis zit bijvoorbeeld de afdeling opleidingen, het onderzoeks- of wetenschapsbureau, kenniscentrum, beheer van onderwijsvoorzieningen als opleidingsruimten, onderwijssecretariaat, bibliotheek, skillslab, internetcafé en dergelijke. Daarbij streven we naar een zo effectief en efficiënt mogelijke inzet van de faciliteiten. In het leerhuis werken de leerhuismanager, opleidingscoördinator (voor de aios), affiliatiecoördinator (voor de coassistenten), wetenschapscoördinator en de door het ziekenhuis aangestelde medewerkers van het bureau opleidingen. Zij werken allen aan een kwalitatief goed opleidingsklimaat, discipline-overstijgende onderwijsactiviteiten en de evaluatie van de kwaliteit van de opleidingen via interne en externe audits.

Stimuleren en faciliteren

Het fysiek herkenbare STZ-leerhuis stimuleert multi- en interdisciplinaire samenwerking in het opleiden van professionals, gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van discipline-overstijgende scholing en vernieuwing van de opleidingen en medische beroepen. Binnen STZ-verband vindt veelvuldig overleg plaats in speciale opleidingsbijeenkomsten en daarnaast worden congressen, symposia, nascholingsbijeenkomsten en wetenschapsdagen georganiseerd. Ook organiseert het leerhuis de Teach the Teacher cursussen. Tot slot onderhoudt het STZ-leerhuis formele contacten met alle instellingen waarmee het STZ-ziekenhuis samenwerkt in het kader van opleiden van professionals (umc's, hogescholen, ROC's e.a.).



Leerhuis neemt bureaucratie uit handen

naam: John Tjen
functie: leerhuismanager
locatie: Sint Franciscus Gasthuis, Rotterdam



“Door de leerhuis-constructie zijn de randvoorwaarden optimaal. Voor opleiders betekent dit minder bureaucratische rompslomp. Leerlingen en aios merken dat hun opleiding goed geregeld is. Zo krijgen alle leerlingen inwerkweken en worden ze goed voorbereid op bepaalde opleidingsplekken. Aios komen graag naar het Sint Franciscus Gasthuis, omdat ze veel zelf mogen doen en een

breder palet aan patiëntenproblematiek zien. Ze hoeven niet te ‘vechten’ om die ene interessante patiënt; er zijn meer dan genoeg patiëntencontacten. Door deze opzet doen ze veel praktische ervaring op. In de contacten onderling zijn de lijnen kort tussen supervisors en hun pupillen. In enquêtes en tijdens interne audits krijgen wij dit terug als positief punt.”



Een goed geoliede leermachine

naam: Hedwig Slot
functie: directeur Landsteiner Instituut
locatie: Medisch Centrum Haaglanden, Den Haag



“Onze opleidingen vinden plaats in een goed geoliede structuur van kwaliteit, overleg en feedback. Zelfbewuste opleidingsgroepen steken daar veel tijd en energie in. Het opleidingsklimaat is niet alleen praktisch goed georganiseerd, er zitten ook reflectie- en verbetermomenten in. De lijnen tussen opleiders en verpleegkundigen, aios of paramedici zijn kort. Transparantie en toegankelijkheid zijn hierin sleutelwoorden. We investeren in intervisie, regionale scholingsprogramma’s, communicatietrainingen en patiëntveiligheidstrainingen. Het voordeel van een STZ-ziekenhuis is de grote rol van

de Centrale Opleidingscommissie. Bij deze commissie kan een aios terecht met alles wat hem of haar dwarszit. Hierin vindt een positieve interactie plaats, waardoor een sfeer van toegankelijkheid ontstaat. Ook gebruiken we enquêtes en visitatieverslagen om naar boven te krijgen wat wel en niet goed functioneert. De verbeterpunten worden direct besproken met betrokken opleiders en zo snel mogelijk aangepakt. Wij geloven dat je met open communicatie de beste artsen en andere zorgverleners opleidt voor de toekomst.”



Onderwijskundigen zorgen voor frisse blik

naam: Paetrick Netten
functie: Opleider interne geneeskunde en opleider ziekenhuisarts
locatie: Jeroen Bosch Ziekenhuis, Den Bosch



“De opkomst van leerhuizen is een zeer positieve ontwikkeling. Hierdoor zijn de opleidingen professioneler dan vroeger. Voorheen moest je als opleider veel zelf uitvogelen en organiseren. Nu krijg je de juiste ondersteuning door de leerhuizen; dat scheelt veel tijd en energie. Het opleiden vergt wel meer tijd en aandacht dan vroeger, maar door de geoliede machine eromheen, levert dat inhoudelijk meer op, zowel voor assistenten als opleiders. Daarnaast vind ik de komst

van onderwijskundigen erg prettig, zij zorgen voor een frisse blik en houden opleiders scherp. Ondanks mijn jarenlange ervaring als opleider steek ik daar geregeld goede ideeën van op. Ik hou ervan als opleiders zichzelf blijven ontwikkelen. Op dit moment ben ik druk bezig met het vormgeven van de opleiding van een nieuw soort arts: de ziekenhuisarts. Een totaal andere uitdaging, maar zeker zo interessant.”



Veel leren door kijken, handelen en vragen

naam: Ron van Doormaal
functie: vierdejaars verpleegkundige in opleiding niveau 4
locatie: St. Elisabeth Ziekenhuis, Tilburg



“Mijn verpleegkunde opleiding is super gevarieerd; ik maak iedere dag iets anders mee. Omdat ik veel afdelingen zie, leer ik het vak van verschillende kanten kennen. De sfeer

in een opleidingsziekenhuis is prettig; iedereen is geïnteresseerd in verder leren en ontwikkelen. Hier krijg ik alle ruimte om mee te kijken, zelf te handelen en vragen te stellen.”

Ik kan alles vragen wat ik wil

naam: Monique van Gestel
functie: tweedejaars verpleegkundige in opleiding niveau 4
locatie: St. Elisabeth Ziekenhuis, Tilburg



“Ik volg de verkorte opleiding verpleegkundige niveau vier en werk op de afdeling cardiologie. De sfeer is helemaal niet streng, ik kan alles vragen wat ik wil. Iedereen wil me wel begeleiden, want straks worden we misschien collega's. Ik hoop het, want ik geniet

ontzettend van mijn werk. Het contact met de patiënten, collega's, de aard van het werk, ik groei er steeds meer in. Dit ziekenhuis spreekt me aan, omdat ze hier veel vernieuwen en innoveren. Dat vind ik een prettig vooruitzicht voor de toekomst.”

Opleiders met raad en daad bijstaan

naam: Hedwig Slot
functie: directeur Landsteiner Instituut
locatie: Medisch Centrum Haaglanden, Den Haag



“In het Landsteiner Instituut werken Medisch Centrum Haaglanden, het Bronovo Ziekenhuis en het Groene Hart Ziekenhuis samen aan het bevorderen van de professionaliteit in deze drie ziekenhuizen. De drie pijlers van het instituut zijn opleiding, ontwikkeling van medewerkers en wetenschappelijk onderzoek. In de regio werken we nauw samen met diverse onderwijsinstellingen en leerhuizen of opleidingsafdelingen van collega-ziekenhuizen. Dat betekent dat we de ondersteuning hebben om toekomstige medici, maar ook opleiders met raad en daad bij te staan. Op beleidsmatig en

praktisch terrein. Wanneer je dit overlegklimaat vergelijkt met dat van jaren geleden, is er een behoorlijke slag geslagen. Op bestuurlijk niveau vindt goed overleg plaats met de regionale partners, inclusief het academisch centrum LUMC. We hebben op het gebied van de aios-opleidingen zelfs een regionale begroting. Tot slot wil ik graag de onderlinge samenwerking noemen van de STZ-ziekenhuizen. Hier vindt een goede uitwisseling van kennis en ervaring plaats zonder enig gevoel van concurrentie. Dat zorgt voor een sterke meerwaarde.”

Samenwerking in de regio

De ziekenhuizen zorgen in de diverse onderwijs- en opleidingsregio's (OOR) voor goed opgeleide medisch specialisten en klinisch-technologisch specialisten. STZ-ziekenhuizen werken nauw samen met universitair medische centra voor vrijwel alle opleidingen. Het merendeel van de opleidingen bestaat uit een academisch en een algemeen ziekenhuisdeel. Ook samenwerking met andere algemene ziekenhuizen op het gebied van vervolgoopleidingen vindt plaats. Dit gebeurt in OOR-verband. De STZ heeft in het verleden een modelreglement opgesteld, dat door de Stichting BOLS vrijwel integraal is overgenomen. Dit is belangrijke input geweest voor de OOR-reglementen die, verschillend per opleidingsregio, regelmatig worden geactualiseerd.

Transparantie in kosten

In november 2012 is door de STZ het rapport 'Kostprijsonderzoek Medische Vervolgopleidingen' uitgebracht, waarin inzicht wordt gegeven in de kosten en opbrengsten van medische vervolgoopleidingen. Het rapport toont aan dat de opleiding tot medisch specialist hoge kosten met zich meebrengt. Daarbij variëren de kosten van medische opleidingen sterk. Met name de kosten van snijdende vakken (als heelkunde en gynaecologie) en beschouwende vakken (interne geneeskunde en neurologie) liggen ver uit elkaar. De reden hiervan is dat de snijdende vakken een behoorlijk beslag leggen op de kapitaalintensieve voorzieningen als operatiekamers. Een andere conclusie is dat geen eenvoudige rekensommen kunnen worden gemaakt aangaande medische vervolgoopleidingen. De grote verwevenheid tussen opleiden en patiëntenzorg maakt deze materie zeer complex en tijdrovend. Desondanks wil de STZ juist met dit rapport aantonen dat transparantie van kosten de 28 leden van de STZ na aan het hart ligt. De STZ is al vijf jaar druk doende hier helderheid in te verschaffen.

De Opleidingsetalage

Sinds april 2010 loopt het project 'De Opleidingsetalage'. Hierin krijgen aios de mogelijkheid om op eenvoudige wijze differentiatiestages en vooropleidingen te zoeken en met elkaar te vergelijken. Via een uitgebreid zoekfilter kunnen aios hun keuze aangeven. Uitgebreide informatie over het project is te vinden op www.opleidingsetalage.nl. Met 'De Opleidingsetalage' wordt beoogd aios beter toe te rusten voor de uitoefening van het vak, transparantie te bieden over de kwaliteit van de opleiding en enige competitie tussen opleidingsafdelingen te creëren. Het Etalageproject wordt uitgevoerd door de Orde van Medisch Specialisten in opdracht van NVZ/STZ, NFU en OMS met steun van het Ministerie van VWS.



Opleiding in umc én STZ-ziekenhuis

ideale combinatie

naam: prof. dr. Jan van Lith

functie: gynaecoloog en opleider

locatie: LUMC, Leiden

tevens: hoogleraar obstetrie Universiteit Leiden/LUMC

“Ik ben groot voorstander van een gecombineerde opleiding in een academisch centrum én een STZ-ziekenhuis. Op die manier krijg je als aios de ideale mix aan opleidingen om een kwalitatief goede medisch specialist te worden. Iedere aios zou zijn basisopleiding in een STZ-ziekenhuis moeten volgen en daarna een periode in een academisch centrum. In die eerste jaren komt de gehele breedte van een specialisme aan bod. Vervolgens kan een verdere verdiepingsslag worden gemaakt, waarbij de aios de geleerde competenties onderhoudt en zich verder kan ontwikkelen in aandachtsgebieden. Een deel van de aios zal praktijkgericht kiezen (STZ), een ander deel voor verdere verdieping (academisch). Mijns inziens ligt een combinatie in deze fase voor de hand; wellicht zelfs twee dagen opleiding in een STZ-huis en drie dagen in een academisch.

Werkplekieren

De kracht van de opleiding in een STZ-ziekenhuis is het werkplekieren. Aios leren op de werkvloer en in de zorgomgeving het vak - daarbij omringd door de juiste rolmodellen. Omdat je in een STZ-ziekenhuis een breed zorgaanbod hebt, zie je veel diverse patiënten langskomen. Daarbij krijg je direct feedback en kun je er snel iemand bij halen bij twijfel of voor overleg. Het werkplekieren

houdt ook in dat er veel aandacht is voor competenties zoals samenwerking en communicatie. Dat zijn pre's in een STZ-ziekenhuis. De kracht van een academisch centrum zit niet zozeer in de zorgproductie, maar meer in de verdieping van de ziektebeelden. In een umc is meer ruimte en tijd om je kennis over aandoeningen te verdiepen, door het van verschillende kanten te bekijken en bespreken. In een umc wordt namelijk zo'n dertig tot veertig procent bijzondere zorg geleverd, in STZ-ziekenhuizen is dat vier tot vijf procent.

Veel combineren

In de regio Zuid-Holland is de verbinding tussen het LUMC en de regionale STZ-ziekenhuizen stevig ingebed. Op mijn vakgebied gynaecologie en verloskunde werkt een deel van de aios de laatste twee jaar van hun opleiding in beide huizen. De ene helft van de week in het LUMC en de andere helft in een niet universitair opleidingsziekenhuis. Die dynamiek geeft veel mogelijkheden voor assistenten; zij zijn er zelf razend enthousiast over. Dergelijke constructies zouden STZ-ziekenhuizen onderling ook moeten regelen, zodat een aios een pakket kan samenstellen rond de beste opleidingsplekken. Ik ben sterk voor inhoudelijk samenwerken om zo te komen tot de beste artsen.”



catharina

catharina
ziekenhuis



3. Betrokken en professionele opleiders

Betrokken, onderzoekende en perfectionistische opleiders. Daar staan de STZ-ziekenhuizen voor. Medische professionals die zich regelmatig bijscholen, open staan voor kritiek en oog hebben voor de persoonlijke omstandigheden van de pupillen. Opleiders met maatschappelijke betrokkenheid.



Medici van de toekomst

In STZ-ziekenhuizen werken opleiders met de medici van de toekomst. Door de jaren heen is het vak als medisch opleider stevig veranderd. De opleiders van nu zijn alerte, betrokken, professionele en onderzoekende artsen, verpleegkundigen en (para)medici. Enkele ervaren opleiders vertellen over de aios en opleiders van toen en nu.



Enthousiasme overbrengen voor het vak

naam: Paetrick Netten
functie: opleider interne geneeskunde en opleider ziekenhuisarts
locatie: Jeroen Bosch Ziekenhuis, Den Bosch
tevens: opleider van het jaar 2010



“De medische vervolgoopleidingen zijn door de jaren heen veranderd, de assistenten ook. Zij zijn perfectionistisch en leggen de lat hoog, ook kunnen ze lastiger met tegenslagen omgaan. Ik vind het daarom belangrijk dat assistenten altijd bij me terecht kunnen. Wanneer ik in de gaten heb dat iets niet goed loopt, bespreek ik dat direct. Competentiegericht leren biedt hierin een brede basis om straks het artsenvak uit te voeren. Het houden van voortgangsgesprekken, het verhogen van de werkbaarheid, het bijhouden van

een leerdossier, zie ik als vooruitgang. Wat in al mijn opleidingsjaren hetzelfde is gebleven, is de sfeer waarin we assistenten opleiden. Daarin hanteer ik nog altijd dezelfde principes. Zo houd ik aios een realistisch beeld voor van de opleiding. Wanneer iemand niet op zijn plek zit, zeg ik dat eerlijk. Al met al geniet ik van opleiden. Het omgaan met jonge mensen en het overdragen van mijn prachtige vak als internist is een mooie taak. Wanneer je zelf enthousiast bent, trek je anderen daarin mee.”

Interesseer je ook in de mens achter de aios

naam: Pieter van Driel
functie: SEH-arts en opleider
locatie: St. Elisabeth Ziekenhuis, Tilburg



“In een opleidingsziekenhuis hangt een verfrissende, kritische en open sfeer. Ik voel me daar goed bij. Ik vind het prettig bij de les te worden gehouden door mijn co's en aios. Zo voorkom je dat de sleur erin komt. Competentiegericht onderwijs besteedt veel aandacht aan de niet-medische competenties zoals communicatie, organisatie, patiëntveiligheid en maatschappelijke betrokkenheid. Daardoor heb je als opleider beter in de smiezen of iemand in de volle breedte goed functioneert. Het is belangrijk dat je je niet alleen interesseert in iemand als dokter,

maar ook in de mens daarachter. Die bredere aanpak leidt op tot betere artsen. Wanneer je scherp en kritisch bent, je je bekommert om wat je leert, levert dat betere patiëntenzorg op. Dat geldt ook voor ons als opleiders. Onlangs hebben we met een groep opleiders de Teach the Teacher cursus gevolgd. Daarin kregen we tips over sollicitatie- en voortgangsgesprekken, feedback geven en administratieve adviezen. Zo'n bijeenkomst is inhoudelijk interessant en tegelijkertijd een soort intervisie, waarin we elkaar scherp houden.”

Ervaringen jonge opleiders

Niet alleen oudere ervaren specialisten leiden op, ook jongere artsen en medici nemen opleidingstaken op zich. Zo is een voortdurende uitwisseling van kennis en informatie mogelijk. Ook voor relatief nieuwe specialisaties, zoals de spoedeisende hulp geneeskunde, zijn inmiddels opleidingsplaatsen in onze ziekenhuizen.



Feedback maakt onze opleiders sterker

naam: Hans Hoekstra
functie: decaan medische opleidingen
locatie: Jeroen Bosch Ziekenhuis, Den Bosch



“Vroeger werd je opleider omdat je een bepaalde status had, veel onderzoek deed of een uitstekende staat van dienst had. Tegenwoordig zie je, in plaats van papa pinguïn met enkele aios in zijn gevolg, een opleidingsgroep die het leerklimaat uitstekend organiseert. De competenties van opleiders zijn belangrijker geworden. Zijn ze, naast uitstekende artsen, ook uitmuntende opleiders die het vak goed kunnen overbrengen? Dat vereist kwaliteiten die niet iedereen automatisch bezit. Het profiel van het College Geneeskundige Specialismen is hierin leidend. Wanneer je als opleider geen lerende attitude bezit, kun je beter niet bij een STZ-ziekenhuis gaan werken. Dat houdt ook in

dat je door de mensen die je opleidt wordt bekritiseerd. Deze positieve of minder prettige feedback maakt onze opleiders sterker. Verder ondersteunen we het criterium van de STZ om alle opleiders de Teach the Teacher cursus te laten volgen: zo zorgen we ervoor dat opleiders goed worden bijgeschoold en getraind. Een STZ-ziekenhuis leidt verpleegkundigen en medisch specialisten op die straks in een setting werken waarin de financiën steeds meer onder druk staan. Dat betekent dat we hen opleiden in kwalitatief goede, maar ook efficiënte en kostenbewuste zorg. Dat doen we door de opleiding goed, transparant en in samenwerking met regionale partners vorm te geven.”

Onze longafdeling is genomineerd tot

‘Beste opleiding van 2012’

naam: Anneke ten Brinke
functie: longarts en opleider
locatie: Medisch Centrum Leeuwarden



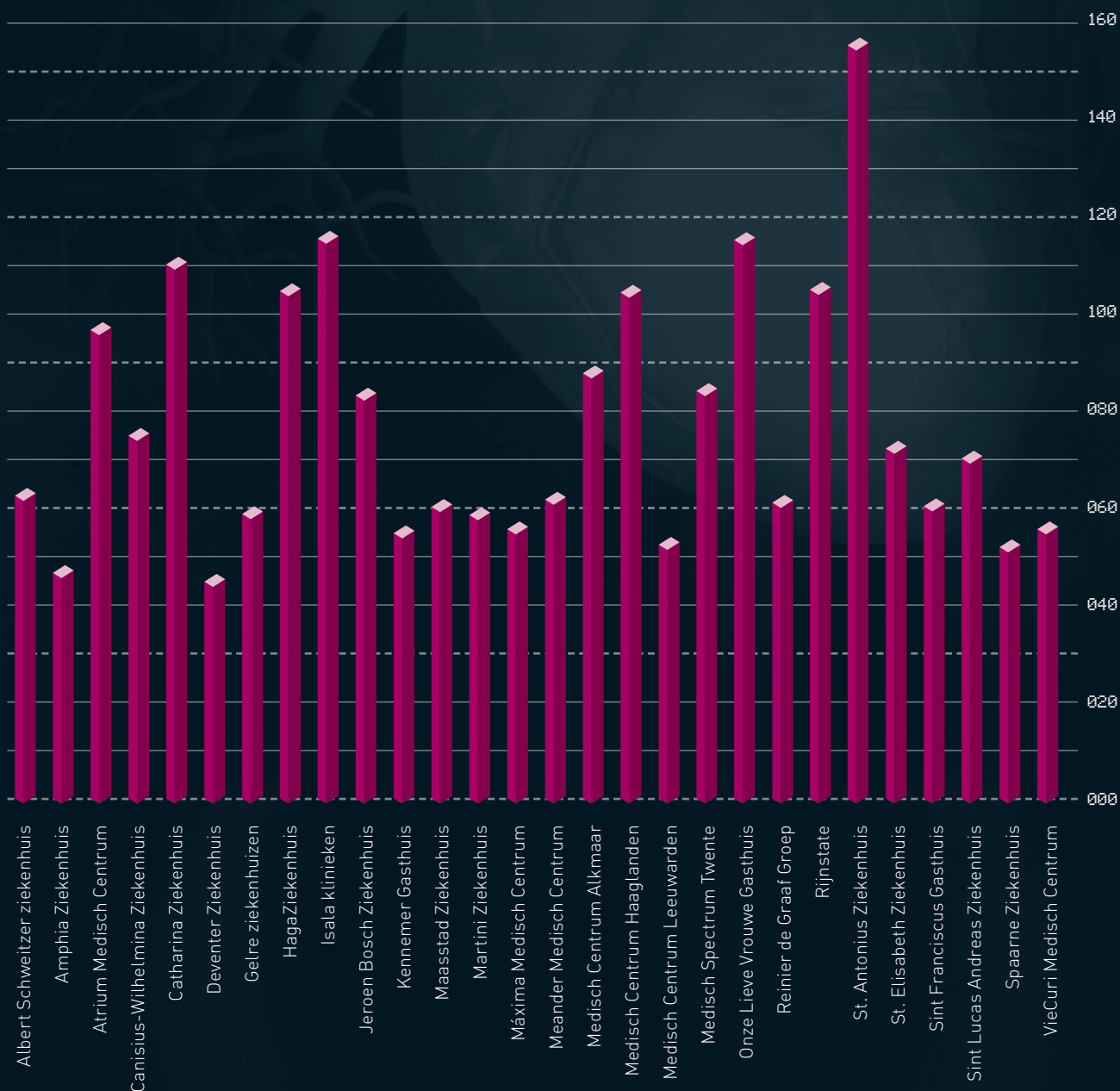
“Op onze afdeling longgeneeskunde werkt een ijzersterk opleidingsteam, waarbij de longartsen elkaar mogen en elkaar iets gunnen. Open, humorvol en kritisch wanneer nodig. Aios zijn hierover te spreken, want onze longafdeling is door de LVAG genomineerd tot ‘Beste opleiding van Nederland 2012’. Een goed functionerende afdeling, opleiding en patiëntenzorg beïnvloeden elkaar in positieve zin. In die bedding ontstaat een veilig klimaat waarin arts-assistenten en co-assistenten fouten kunnen en mogen ma-

ken. Op die manier kun je als opleider het beste naar boven halen bij de assistenten. Ik heb in mijn ogen de leukste baan van de wereld. Ik werk in een fantastisch team, krijg genoeg ruimte om mijn vak over te brengen op de nieuwe generatie artsen en doe tevens onderzoek. Dat is het voordeel van een STZ-ziekenhuis. De schaalgrootte zorgt ervoor dat je een brede patiëntenpopulatie ziet en je ook kunt specialiseren. Zo leid ik het expertisecentrum ernstig astma.”

Aantallen aios (fte) in STZ-ziekenhuizen in 2011

In onderstaande grafiek staan de aantallen aios (in fte) vermeld, werkzaam in de 28 STZ-ziekenhuizen. Jaarlijks volgen ruim 2100 arts-assistenten (fte) in deze ziekenhuizen hun medische vervolgopleidingen.

BRON: INVENTARISATIE STZ NOV. 2012
(INCL. SPORT- EN TROPENGENEESKUNDE, EXCL. HUISARTSGENEESKUNDE)







4. Lerende organisatie

STZ-ziekenhuizen zijn met recht lerende organisaties te noemen; innovatief en onderzoekend. Een kritische en reflecterende blik naar buiten, maar ook naar binnen. De sfeer van opleiden en voortdurende verbeteringen werkt door in de hele organisatie.

Voortdurend aansporen tot beter presteren

naam: Bas de Swarte
functie: casemanager colonkanker en in opleiding tot nurse practitioner
locatie: Onze Lieve Vrouwe Gasthuis, Amsterdam



“Ik heb altijd in een STZ-ziekenhuis gewerkt en al die jaren ben ik bezig met opgeleid worden of zelf opleiden. Eerst als verpleegkundige, vervolgens als opleider, nu als nurse practitioner in opleiding op de oncologische afdeling. Wanneer je in een STZ-ziekenhuis ambitie toont, is er ontzettend veel mogelijk qua scholing en ontwikkeling. Het helpt dat het scholingsaanbod toegankelijk en digitaal inzichtelijk is. Dat maakt dat je gemakkelijk

een cursus of bijscholing kunt uitzoeken, wat ook van ons wordt verwacht. In de jaarlijkse functioneringsgesprekken zijn opleiding en bijscholing vaste onderdelen. Die educatieve omgeving houdt me scherp, mijn kennisniveau blijft op peil, ik kom steeds meer te weten en krijg goede feedback van collega's. Zo word ik voortdurend aangespoord tot beter presteren.”





Innovatie en onderzoek

De educatieve attitude creëert een inbedding waarin wetenschappelijk onderzoek, zorginnovatie en experimentele behandelingen gemakkelijk toegang vinden. De combinatie van onderzoek en opleiding zorgt voor een doeltreffend, efficiënt en innovatief onderzoeks- en onderwijsbeleid.



Klinisch onderzoek op grote schaal

naam: Ide Heyligers
functie: opleider orthopedische chirurgie
locatie: Atrium Medisch Centrum, Heerlen



“STZ-ziekenhuizen lenen zich bij uitstek voor het opleiden van artsen van de toekomst. Dat komt doordat aios in deze klinieken veel patiëntencontacten hebben en opgeleid worden in een veilige leercultuur. Assistenten krijgen veel praktische en inhoudelijke ervaring, worden geprikkeld slim en kritisch te zijn en voelen zich betrokken bij patiënten. Deze uitdagende sfeer zorgt ervoor dat we kritische en onderzoekende artsen opleiden. Die hebben we nodig voor de toekomst. Specialististen die niets voor waar aannemen,

maar het naadje van de kous willen weten. Dat is tevens een ander belangrijk aspect van een STZ-ziekenhuis. Hier vindt op grote schaal klinisch onderzoek plaats. Dit biedt veel mogelijkheden voor zowel opleiders als aios. Door de enorme aantallen patiënten is stevig wetenschappelijk onderzoek mogelijk. Kortom, STZ-ziekenhuizen bieden de optimale omstandigheden voor de medische opleidingen en hebben voldoende parameters in huis om degelijk onderzoek te doen. De perfecte combinatie.”

Opleidingen visiteren

Alle STZ-ziekenhuizen worden tenminste iedere vijf jaar gevisiteerd. Tijdens deze visitatie moeten zij aan 42 criteria voldoen, waaronder achttien criteria aangaande opleiding en onderwijs. Indien er aanleiding toe is, vinden tussentijdse visitaties plaats. Het visitatiesysteem van de MSRC bewaakt de kwaliteit van opleidingen in ziekenhuizen en garandeert dat opleidingen van specialisten inhoudelijk compleet, van goed niveau en goed georganiseerd zijn. De STZ ziet erop toe dat de resultaten van deze visitaties via een gestructureerde verbetercyclus bijdragen aan de continue verbetering van het opleidingsklimaat.



Openhartig gesprek met visitatiecommissie

naam: **Henk Hendrix**

functie: **leerhuismanager**

locatie: **St. Elisabeth Ziekenhuis, Tilburg**



“Om lid te zijn van de STZ wordt het ziekenhuis iedere vijf jaar gevisiteerd door een visitatiecommissie. Onderdeel van het visitatiebezoek is een openhartig gesprek met aios, coassistenten en verpleegkundigen in opleiding over het opleidingsklimaat. Bij onze laatste visitatie werd dat klimaat als volgt omschreven: ‘Een open en goed opleidings-

klimaat waar vragen vrij staat en fouten maken mag’. Dat is het mooie van een lerende organisatie. Niets is in beton gegoten, alles kan ter discussie komen te staan. Zo kan een leermodule leiden tot innovatie en uiteindelijk tot een nieuw protocol. Als opleidingsziekenhuis faciliteer je een omgeving waarin leren en jezelf verbeteren voorop staat.”



Kritische blik naar binnen en buiten

naam: Hans Hoekstra
functie: decaan medische opleidingen
locatie: Jeroen Bosch Ziekenhuis, Den Bosch



“De transparantie die op dit moment heerst in de opleidingen straalt ten positieve af op het hele ziekenhuis. Dat betekent dat zaken die minder goed lopen eerder naar boven drijven en inzichtelijk worden gebracht. Je kunt geen zaken verdoezelen of oppoetsen. Dat is met recht wat je noemt een lerende organisatie. Wanneer de kwaliteit van de opleidingen stijgt, gaat ook de kwaliteit van zorg omhoog. Dat staat bij de Raad van Bestuur helder en duidelijk op het netvlies. De dynamiek van een opleidingsziekenhuis zegt duidelijk iets over de houding van het ziekenhuis in het algemeen: transparant, kwali-

teit hoog in het vaandel en een kritische blik naar binnen en buiten. Als STZ-ziekenhuis creëer je een raamwerk waarin je een goed opleidingsplan hebt en dat ook op juiste wijze uitvoert. Je moet dat opleidingsplan voortdurend toetsen op waarheid en haalbaarheid. We hebben diverse mogelijkheden om te weten wat er speelt; via kwaliteitsmetingen, jaar- en exitgesprekken horen wij wat er wel en niet deugt in ons ziekenhuis. Dat houdt ons scherp. Alleen met die houding kun je veiligheid en kwaliteit van zorg blijven garanderen en verbeteren.”



Het spel van continue reflectie

naam: Paul van der Linden
functie: opleider vakgroep gynaecologie en verloskunde en voortplantingsgeneeskunde
locatie: Deventer Ziekenhuis



“In ons ziekenhuis is opleiden op alle afdelingen terug te vinden. Sinds 1966 verzorgen wij als relatief klein ziekenhuis bijzonder veel opleidingen. Het hele huis is doortrokken van leermomenten; van het generale ochtend-overleg tot een-op-een acties in de verloskamer. Bij al onze activiteiten betrekken wij de arts-assistenten en co-assistenten. Daarin ben je rolmodel, leer je ze werken volgens protocollen, maar ook wanneer en waarom je daarvan afwijkt. Je vervult voortdurend een voorbeeldfunctie. Voor mij is het iedere

dag weer een feest om op te leiden en zelf te leren. Het is het spel van continue reflectie. Assistenten houden ons opleiders dagelijks een spiegel voor in een openhartige sfeer. In beginsel is alles bespreekbaar. Ze zijn kritisch, reflecterend en leergierig. Dat is precies wat wij als opleidingsziekenhuis willen; een continue stroom van intellectuelen die elkaar en onszelf scherp houden. Voor ons als opleiders ligt er de voortdurende uitdaging alles eruit te halen wat er bij die jonge generatie medici inzit.”



Een van de nieuwe ontwikkelingen binnen de STZ is de komst van onderwijskundigen in de leerhuizen. Zij werken samen met de opleiders aan een beter onderwijsklimaat.

Blijf investeren, dat betaalt zich altijd terug

naam: Monica van de Ridder
functie: onderwijskundige
locatie: Albert Schweitzer ziekenhuis, Dordrecht



“In STZ-ziekenhuizen is de functie van onderwijskundige vrij nieuw. Zij werken hand in hand met opleiders aan het creëren van een beter onderwijsklimaat. Dat doen we door onderzoek, advies, trainingen ontwikkelen, het monitoren van kwaliteitszorg en het prikkelen van opleiders. Ik probeer draagvlak te creëren en samen met de coördinator medische opleidingen het leerklimaat te optimaliseren. Wij gaan beiden voor meer kwaliteit, daarin haken we op elkaar aan. Ik geloof in onderwijskundig onderzoek als middel om te veranderen. Als je

opleiden goed op de kaart wilt zetten, moet je daarin investeren. Doe je dat niet, dan verlies je je positie. Mijn persoonlijke uitdaging is om ervoor te zorgen dat we artsen en verpleegkundigen toekomstbestendig opleiden. Mensen verder laten kijken dan hun neus lang is. Kijk buiten de grenzen van het eigen vakgebied, ziekenhuis, land. Prikkel jezelf en elkaar. Wil je toekomstbestendig zijn, focus dan op de lange termijn. Opleiden is een vliegwiel waar je veel aan op kunt hangen. Blijf investeren, dat betaalt zich altijd terug.”







5. Ziekenhuiszorg van de toekomst

De gezondheidszorg heeft de afgelopen jaren een enorme vlucht gemaakt. STZ-ziekenhuizen blijven ook in de toekomst voortrekkers in de ontwikkeling van topklinische zorg, het opleiden van medisch personeel, onderwijsvernieuwing en toegepast wetenschappelijk onderzoek.

Kartrekker

Op het gebied van opleiden en onderwijs zijn STZ-ziekenhuizen samen met universitair medische centra altijd kartrekker geweest. Vooruitlopend op de nieuwste ontwikkelingen, nemen STZ-ziekenhuizen deel aan diverse overleggen, denktanks en bestuurlijke en regionale overlegorganen. Doordat de ziekenhuizen grote werkgevers in de regio zijn, bestaan veel verbanden en relaties met regionale en bovenregionale partners. Om het aantal hooggekwalificeerde medisch specialisten en ander zorgpersoneel te garanderen, streven onze leden naar vernieuwing en werken mee aan de modernisering van de medische opleidingen. Zodat ook de zorg van de toekomst veilig is gesteld. De komende jaren vindt een verandering in de medische beroepen plaats. Taakverschuiving tussen artsen en verpleegkundigen is onderdeel hiervan. Commissies zijn al druk doende het raamwerk hiervoor neer te zetten. In STZ-ziekenhuizen werken verschillende hoogleraren met leerstoelen op het gebied van onderwijsvernieuwing.



Verouderende bevolking vraagt om andere artsen

naam: Fedde Scheele
functie: voorzitter Centrale Opleidingscommissie en lid collegiaal bestuur leerhuis
locatie: St. Lucas Andreas Ziekenhuis, Amsterdam
tevens: hoogleraar i.h.b. voor onderwijs en opleiding, VUmc Amsterdam



“De veranderingen in de maatschappij vragen om een ander uitgangspunt in de opleidingen. STZ-ziekenhuizen zijn bij uitstek de plaatsen waar die nieuwe context vorm krijgt. Wij hebben het juiste volume aan patiëntenzorg en kunnen als geen ander goed aanvoelen wat er maatschappelijk nodig is in de toekomst. In een STZ-ziekenhuis speelt het leven van alledag. Wij zien complexe problemen die vragen om onorthodoxe oplossingen, en die kunnen STZ-ziekenhuizen aandragen. De uitdaging voor ons is goed te onderzoeken wat de toekomst vraagt met een sterk verouderende bevolking. Wat voor personeel hebben wij nodig? Ik denk dan aan bijvoorbeeld counselende artsen, die meedenken over levenseindevraagstukken

en patiënten bekijken vanuit een holistisch mensbeeld. Misschien moeten we straks niet artsen opleiden vanuit jonge medische studenten, maar vanuit de groep verpleegkundigen met levenservaring en ambitie. Dat soort onorthodoxe oplossingen kan heel goed in onze ziekenhuizen worden uitgedacht. Hiervoor is transdisciplinair onderzoek nodig, waar niet alleen medici maar ook sociologen, filosofen en economen bij worden betrokken. Op die manier kan je duurzame ideeën vormen en garant staan voor de zorg van de toekomst. Die transdisciplinaire benadering en modernisering van de opleidingen kunnen wij uitstekend met onze artsen en opleiders vormgeven.”



Belangen loslaten om goede zorg te garanderen

naam: Wim van der Meeren

functie: bestuursvoorzitter zorgverzekeraar CZ

“Het ziekenhuislandschap van de toekomst vraagt om een andere blik op zorg. Ziekenhuizen moeten veranderen en dat conflicteert soms met gevestigde belangen. Het gaat niet alleen meer om wat een ziekenhuis te bieden heeft, maar vooral ook om wat het durft af te stoten. Ik zie steeds verdere specialisaties in het verschiet. Ik zou me als STZ-ziekenhuis focussen op de sterkste krachten van mijn instelling en niet meer alles willen doen. In de discussie over de schaalgrootte van ziekenhuizen zou het minder moeten draaien om het ziekenhuis zelf en meer om de schaalgrootte per aandoening. Ik zie nu veel versnippering van expertise in plaats van een aanbod waar patiënten om vragen.

Het is pittig, maar nodig in het licht van de actuele thema's transparantie, kwaliteitsverbetering en kostenbeheersing. In de ouderenzorg wordt creatiever gedacht. Ik verwacht dat daar innovatieve en vooruitstrevende dingen gaan gebeuren. De ziekenhuiszorg is wat traditioneler. STZ-ziekenhuizen kunnen onderscheidend zijn door voorop te lopen. Door goed na te denken over hoe verbinding te maken met de eerstelijnszorg en de regionale verdeling van bepaalde zorgfuncties. Samenwerking is een belangrijke factor hierin. Ook bij de opleidingen zou ik me goed kunnen vinden in innige samenwerkingsverbanden. Bundel de krachten om sterker de toekomst in te stappen.”



Onderwijsvernieuwing

STZ-ziekenhuizen zijn, vanwege hun betrokkenheid en opleidingsgerichte klimaat, broedplaatsen voor vernieuwing van opleiding en onderwijs. Dit blijkt ook uit de relatief grote vertegenwoordiging van STZ-leden in bestuurs- en beleidsorganen voor opleidingen en onderwijs.

De STZ stimuleert ontwikkeling en vernieuwing van opleiding en onderwijs door:

- **de inzet van een leerhuis of academie in alle STZ-ziekenhuizen;**
- **participatie in Teach the Teacher-programma's;**
- **organisatie van discipline overstijgend onderwijs;**
- **invoering van patiënt-georiënteerd onderwijs en competentiegericht leren;**
- **invoering van nieuwe eindtermen voor verpleegkundige opleidingen, beroepscompetentieprofielen en andere onderwijsvernieuwingen;**
- **actieve betrokkenheid in de modernisering van medische vervolgoedingen.**

Goed kijken naar wat de samenleving van ons vraagt

naam: **Karen Kruijthof**

functie: **bestuurder**

locatie: **Sint Franciscus Gasthuis, Rotterdam**

tevens: **lid van de landelijke stuurgroep
'modernisering medische vervolgoedingen'**



“STZ-ziekenhuizen zijn bij uitstek in staat om onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling concreet vorm te geven. De algemene competenties, zoals samenwerken en maatschappelijk handelen, komen allemaal in vakgebied-overstijgende aspecten aan de orde, juist omdat er altijd diverse opleidingen in één huis zijn. Dat vind ik een belangrijke verworvenheid van de STZ-ziekenhuizen. Met de veelheid en variatie van opleiden onderscheiden we ons van de kleinere ziekenhuizen. En met de toch nog overzichtelijke schaalgrootte kunnen we dat makkelijker vakgebied-overstijgend invullen dan de universitair medische centra. Je mag toch wel zeggen dat wij daarin toonaangevend zijn. Ook als gevolg van een paar belangrijke leerstoelen op dit terrein.

Daarbij lenen STZ-ziekenhuizen zich uitstekend voor het uitvoeren van de modernisering van de medische vervolgoedingen, vanwege de grote patiëntenpopulatie en professionele aanpak, gecombineerd met de menselijke maat. Die praktijkgerichte en open minded houding zien we ook terug in de regelmatige regionale overleggen met onderwijs- en opleidingsinstituten. Zowel de opleidingen als het ziekenhuis maken een transitie door. Het ziekenhuis is steeds meer een dynamische organisatie met regionale functie voor de combinatie van hightech en menselijke zorg. We moeten toe naar een flexibele en kennisgerichte organisatie, met de blik naar buiten. Daarom moeten we onze opleidingen blijven moderniseren, mede afhankelijk van wat de samenleving van ons vraagt.”



Maximale transparantie is hard nodig

naam: Jacqueline Baardman

functie: adjunct-directeur Patiëntenfederatie NPCF

“Patiënten geven geregeld bij meldacties van de NPCF aan dat zij graag een eerlijke, open en goed samenwerkende arts aan het bed willen. Dat geldt ook voor een coassistent of aios. Vertel wie en wat je bent, dat schept duidelijkheid. Vaak hebben patiënten niet door dat ze met een arts in opleiding praten in plaats van de eindverantwoordelijke specialist. Maximale transparantie geeft inzicht in kwaliteit. Wij willen dat medisch specialisten zo worden opgeleid dat ze niet bang zijn om te laten zien wat ze goed kunnen en tevens open staan voor verbetering. Het bekendmaken van kwaliteitsinformatie, waaronder sterftecijfers is een belangrijk punt voor de NPCF. Maar ook transparantie van de opleidingskosten is voor ons van belang in deze tijden van krapte.

De kwaliteit van zorg verbetert als er meer wordt samengewerkt; zowel binnen als buiten het ziekenhuis. Medici in opleiding zouden vanaf het eerste moment moeten leren hoe zij binnen de keten moeten opereren. De keten en de organisatie eromheen moeten op orde zijn. Op die manier wordt de zorg beter, efficiënter en vallen er minder gaten. Tot slot hoopt de NPCF dat er snel vaart wordt gemaakt met het inzetten van e-health en digitale communicatie tussen artsen en patiënten. Coassistenten zitten voortdurend op Twitter en Facebook, maar hebben nog steeds moeite om patiënten te e-mailen. Dat is niet meer van deze tijd. Zorg leveren kan in allerlei vormen; die modernisering is hard nodig.”





Kennis creëren maakt krachtig

naam: Marc Rinkes
functie: manager wetenschap & kennis
locatie: Rijnstate, Arnhem



“Met het oog op de vraag van de toekomstige patiënt zijn wij als STZ-ziekenhuizen hard bezig innovatie en kenniscreatie een plaats te geven. Wij hebben hierin een stevige verantwoordelijkheid. Patiënten hebben in de toekomst artsen en verpleegkundigen nodig die met een leergierige en kritische houding zijn opgeleid. Innoverende en wetenschappelijk geïnteresseerde specialisten zijn hard nodig. Dat betekent dat we bruggen moeten slaan tussen de medische opleidingen en wetenschappelijk onderzoek. Daar zetten we

ons voor in. Door kenniscreatie bewust aandacht te geven en hiervoor gunstige voorwaarden te creëren, ontstaat een sfeer waarin artsen en verpleegkundigen met de juiste, kritische en vorsende houding worden opgeleid. Dat doen we met het bedrijfsleven en de universiteiten; daar zijn mooie voorbeelden van een innovatief investeringsklimaat te vinden. Dat werkt inspirerend en levert op de lange termijn een nog krachtiger onderzoeksklimaat op.”



Samen de schouders eronder zetten

naam: Joep Dörr
functie's: gynaecoloog, Medisch Centrum Haaglanden, Den Haag
hoogleraar medische vervolgoedingen, LUMC, Leiden
tevens: voorzitter van de Raad Opleiding van de Orde van Medisch Specialisten

“De ziekenhuiszorg van de toekomst zal meer en meer regionaal georiënteerd zijn. Ik verwacht dat de opleidingen van medisch specialisten straks niet meer in één of twee ziekenhuizen in een regio zal plaatsvinden, maar in meerdere ziekenhuizen en wellicht ook in ZBC's. Dat vraagt om nauwe regionale samenwerking zowel in de patiëntenzorg als voor de opleidingen. STZ-ziekenhuizen hebben hierin een duidelijke ambitie en kunnen zich in deze regionale samenwerking verder profileren. Deze opleidingsziekenhuizen hebben de afgelopen jaren de opleidingen sterk ontwikkeld door onder andere de oprichting van leerhuizen en het professionaliseren van Centrale Opleidingscommissies. De leerhuizen zouden nog inniger kunnen samenwer-

ken, waardoor we de toekomst van de opleidingen kunnen blijven garanderen. Zeker nu we worden geconfronteerd met forse bezuinigingen bij het Opleidingsfonds en met de plannen van de overheid voor verkorting van de opleidingen. Die beleidsmaatregelen hebben dramatische gevolgen voor de kwaliteit van de opleidingen. Zeker omdat we de opleiding in algemene competenties, naast het medisch handelen, nog verder op de werkvloer willen implementeren. Dat vraagt om onorthodoxe oplossingen. Hierin zullen de diverse koepelorganisaties als de Orde van Medisch Specialisten, NVZ, NFU en STZ samen moeten optrekken om tot creatieve en alternatieve oplossingen te komen. We moeten samen de schouders eronder zetten.”



Colofon

Samenstelling en redactie

Bureau STZ
Postbus 9696
3506 GR Utrecht
030 - 273 94 14
www.stz.nl

Fotografie

Rebke Klokke, Utrecht
www.rebkeoriginal.com

Concept en Vormgeving

TerZake reclame communicatie internet, Hengelo
www.komTerZake.nl

Drukwerk

Reflextra Printing & Design, Utrecht
www.reflextradesign.nl

De vier pijlers van STZ



Opleiding & Onderwijs



Topklinische Zorg



Onderzoek & Innovatie



Organisatie van de Zorg

