



Samenwerken aan de opleiding tot huisarts

Begrippen en afkortingen

Aios	Arts(en) in opleiding tot specialist huisartsgeneeskunde.
LOVAH	De Landelijke Organisatie van Aspirant Huisartsen is belangenbehartiger voor aios.
LHOV	De Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging is de beroeps- en belangenvereniging voor opleiders huisartsgeneeskunde.
SBOH	De SBOH is de werkgever van artsen in opleiding tot specialist huisartsgeneeskunde (aios) en tevens financier van de opleiding tot huisarts.
LHV	De Landelijk Huisartsen Vereniging is de belangenvereniging voor huisartsen en huisartsen in opleiding.
VWS	Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
RGS	De Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten toetst periodiek of artsen en opleidingen aan de regels van het College Geneeskundige Specialismen voldoen.
NHG	Het Nederlands Huisartsen Genootschap is de wetenschappelijke vereniging van huisartsen en heeft als doel een wetenschappelijk verantwoorde beroepsuitoefening door de huisarts te bevorderen. Door vertaling van wetenschap naar de huisartsenpraktijk draagt het NHG bij aan de professionalisering van de beroepsgroep.
Concilium	Het Concilium voor de huisartsopleiding is een overlegplatform van de beroepsorganisaties NHG en LHV, de opleidingsinstituten en de belangenverenigingen LOVAH en LHOV. Het Concilium richt zich op de actualiteit en toekomstgerichtheid van inhoud en uitvoering van de opleiding tot huisarts.
GEAR	Gecombineerde Evaluatie en Auditronde - is een kwaliteitsinstrument dat door alle instituten wordt gebruikt om de kwaliteit van de opleiding en de samenwerking op diverse domeinen te bevorderen.
LHK-toets	Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets.
KOV-toets	Kennis Over Vaardigheden toets.

Colofon

Dit jaarverslag 2020 van Huisartsopleiding Nederland is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met onze medewerkers. Zij hebben input aangeleverd over de resultaten van hun specifieke aandachtsgebied en afgestemd met de verantwoordelijke portefeuillehouder (hoofd) van de opleidingsinstituten.

Auteur:	Landelijke werkorganisatie van Huisartsopleiding Nederland
Periode:	2020
Vormgeving en lay-out:	Second Opinion
Fotografie:	Jordi Huisman
Redacteurs:	Tessa Hazekamp (hoofdredacteur) Sandra Teijgeler
Eindcorrectie:	Elbrig Pasma
Regie:	Xandra van Praag (directeur-bestuurder) Yorn d'Hooghe (jurist) Sandra Teijgeler (strategische communicatieadviseur a.i.) Tessa Hazekamp (communicatiemedewerker) Christiaan Grigoleit (bestuurssecretaris)

De foto's zijn eigendom van Huisartsopleiding Nederland.

Niets uit deze publicatie mag worden veeleenvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. Ook kunnen aan dit verslag geen rechten worden ontleend.

Vragen over het jaarverslag kunt u mailen naar:
info@huisartsopleiding.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	4	- Gezamenlijk leren en verbeteren	
Lessons Learned door de coronacrisis	8	- Technisch en functioneel ICT-beheer	
		- Professionalisering ICT-beheer	
		- Vooruitblik	
Over Huisartsopleiding Nederland	11	- Compliance	
- Gezamenlijke missie Huisartsopleiding Nederland		- Contractmanagement	
- Strategische samenwerkingsagenda		- Privacy & Security	
- Een nieuwe governance		- Overige juridische aspecten	
- Landelijke werkorganisatie		- Vooruitblik	
- Samenwerken aan strategisch samenwerkingsagenda		- Strategische communicatie	
		- Strategische klantinzichten	
		- Positionering Huisartsopleiding Nederland	
		- Opzet van interne organisatie en communicatie	
Resultaten van Huisartsopleiding Nederland	23		
- Verdeling opleidingsplekken		Tijdelijke landelijke opdrachten	45
- Werving van toekomstige huisartsen		- Invoering aios-dashboard	
- Werving van opleiders en docenten		- Ontwikkeling LHK-Toets	
- Selectie & plaatsing van nieuwe aios		- Ontwikkeling e-portfolio	
- Selectie van nieuwe aios		- Ontwikkeling Family	
- Plaatsing van sollicitanten		- Koppelen 2.0	
- Plaatsing van nieuwe aios		- Communicatiestrategie	
- Herintreders		- Teach the teacher vaardigheden	
- Toetsing en beoordeling		- Update Kennis Quiz app	
- Afstemming beleid toetsing en beoordeling van aios		- Online Samenwerken	
- Actualisatie beoordelings- en toetsinstrumenten		- 50-jarig jubileum huisartsopleiding	
- Gelijkwaardige kennistoetsing van hoge kwaliteit		- E-portfolio voor opleiders	
- Onderwijs- en beleidsontwikkeling		- Programma Opleiding Spoedzorg & vervolg	
- Behaalde resultaten		- Scenariofilmpjes	
- Vooruitblik			
- Kwaliteit van de opleiding tot huisarts		Begroting 2021	52
- Lokaal verbeteren na laatste auditronde		- Jaarrekening 2020	
		- Begroting 2021	

Voorwoord

Ik kijk vol trots terug op de vele concrete resultaten die we met elkaar hebben weten te realiseren.

XANDRA VAN PRAAG

Directeur-bestuurder



Terugblik op het jaar 2020. Waar ben jij als directeur trots op?

2020 was een druk en bijzonder jaar. We zijn als werkorganisatie overgegaan naar een digitale werkomgeving. Deze technische omstandigheden vergde het nodige van onze medewerkers. Ik ben blij te zien dat de medewerkers zo snel konden schakelen. Ze waren snel weer online te vinden en ze pakten het werk direct op. Daarnaast is er het afgelopen jaar veel gerealiseerd wat is toegezegd. In deze digitale tijd met werken vanuit huis hebben we de diensten van de werkorganisatie gecontinueerd. Zoals het maken van de Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets (LHK) en de werving en selectie van huisartsen in opleiding (aios). Hiervoor hebben we ons werkproces geheel aangepast. Ook hebben we het samenwerkings- en besturingsmodel vormgegeven, ingericht en werkbaar gemaakt. We zijn daarna vrij snel met het veld aan de slag gegaan met de kaders van een meerjarenplan. Ten slotte hebben we een mantelovereenkomst over de samenwerking opgesteld en het eerste concept voorgelegd. Ik kijk vol trots terug op de vele concrete resultaten die we met elkaar hebben behaald.

Waar heeft de coronacrisis toe geleid met betrekking tot de samenwerking?

Aan het begin van de coronaperiode werd al snel duidelijk dat de hoofden van de opleidingsinstituten erg veel behoefte hadden aan het gezamenlijk afstemmen en uitwisselen van kennis en ervaringen. Deze behoefte resulteerde in de opstart van een zeer intensief coronaoverleg. In mijn rol als onafhankelijk voorzitter ondersteun ik de hoofden bij het overleg, zodat zij volledig de vrijheid en ruimte voelen om te discussiëren over belangrijke gezamenlijke thema's. De werkorganisatie heeft zich flink ingezet voor het faciliteren en de verslaglegging van de overleggen. Deze nieuwe manier van werken heeft veel van de werkorganisatie gevraagd, maar wordt door betrokkenen erg gewaardeerd en gezien. Dat het overleg er nog steeds is, zegt denk ik genoeg.

Tijdens het coronaoverleg werd duidelijk dat er meer samenwerking tussen de opleidingsinstituten nodig was. Deze samenwerking bleek ook van grote waarde te zijn in gesprekken met SBOH¹ en andere stakeholders. Door het brede coronaoverleg met de LOVAH², LHOV³ en SBOH zagen alle partijen in dat het belangrijk is om ook landelijk goed af te stemmen vanuit de driehoek opleiders, aios en docenten.

Deze samenwerking bleek ook van grote waarde te zijn in gesprekken met SBOH en andere stakeholders.

Heeft de coronaperiode jou nog andere inzichten gebracht?

Voor mijzelf bracht de coronaperiode aan het licht dat samenwerken essentieel is. Ook heeft het mij laten zien dat we de relatie met de huisartsenposten goed moeten onderhouden. Voor mij waren de huisartsenposten voor de coronaperiode een grijs gebied. Door deze periode kreeg ik goed inzicht in de rol van de huisartsenposten bij het opleiden en zie ik dat de relatie met hen en de opleidingsinstituten essentieel is.

Heeft deze samenwerking geresulteerd in een uniforme manier van werken?

Door de gezamenlijke overleggen realiseerde iedereen zich dat ieder opleidingsinstituut te maken heeft met een eigen UMC, met een eigen dynamiek en met eigen spelregels. Ondanks deze spelregels hebben alle partijen wel de intentie om zoveel mogelijk met elkaar af te stemmen. De samenwerking is nu zo ingericht dat we gezamenlijk beleid kunnen maken. Door deze nieuwe manier van samenwerken is er meer zicht gekomen op de werkwijze van andere UMC's en waarom meegaan in processen niet altijd mogelijk is. Door de brede overleggen ontstond er een beter begrip bij de LOVAH en de LHOV. Ik ben van mening dat de opleidingsinstituten ook niet alles hetzelfde hoeven te doen, zolang ze maar uitleggen waarom ze het anders doen.

Door deze nieuwe manier van samenwerken is er meer zicht gekomen op de werkwijze van andere UMC's en waarom meegaan in processen niet altijd mogelijk is.

¹ De SBOH is de werkgever van artsen in opleiding tot specialist huisartsgeneeskunde (aios) en tevens financier van de opleiding tot huisarts.

² De Landelijke Organisatie van Aspirant Huisartsen (LOVAH) is belangenbehartiger voor aios.

³ De Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) is de beroeps- en belangenvereniging voor opleiders huisartsgeneeskunde.

In 2020 is het nieuwe samenwerkings- en besturingsmodel omarmd. Wat zijn je verwachtingen hierbij?

Het samenwerkingsmodel moet recht doen aan het feit dat er acht verschillende UMC's zijn, met acht verschillende opleidingen en dat de opleiding voor 80% in de praktijk wordt uitgevoerd. Ik zie dat het model bij de partijen nog gedeeltelijk moet landen. Ze moeten nog een beetje lol krijgen om het spel met elkaar te spelen. Wel zie ik dat iedereen bijzonder snel zijn of haar rol heeft gepakt. Ze kijken wat bij hen hoort en hoe ze hier iets aan kunnen toevoegen. Door het samenwerkingsmodel is er een formeel samenspel. We sturen samen vanuit de strategische samenwerkingsagenda op de resultaten die we willen behalen. Ik hoop dat deze sturing steviger wordt en dat de raden nog meer regie gaan voeren op wat ze willen bereiken.

Wat zijn je verwachtingen van de Raad van Toezicht?

Met de Raad van Toezicht (RvT) ben ik erg gelukkig. Voor de werkorganisatie is de RvT een klankbordgroep die kritisch meekijkt naar de efficiëntie en de bedrijfsvoering. Voor mij als bestuurder zijn ze een goede sparringpartner. Door de RvT word ik uitgedaagd om uit te leggen waarom we de dingen doen zoals we ze doen, en daar ook verbeteringen in aan te brengen. Daar verwacht ik komend jaar veel uit te halen.

Door de RvT word ik uitgedaagd om uit te leggen waarom we de dingen doen zoals we ze doen, en daar ook verbeteringen in aan te brengen.

Hoe speelt het samenwerkingsverband in op zowel een veranderende maatschappij als een veranderd zorglandschap?

Als samenwerkende huisartsopleidingen hebben we de missie om voldoende, vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen op te leiden. Met ons kwaliteitsinstrument GEAR is het gestructureerd en cyclisch verbeteren van de kwaliteit van onze opleiding dan ook stevig ingebed.

Grote maatschappelijke ontwikkelingen en de vele ontwikkelingen in het zorgveld vragen om een stevige transformatie van de huisartsenzorg. En daarmee ook van de opleiding. Benodigde vernieuwingen van het huisartsenvak en de huisartsopleiding worden besproken en afgestemd aan een gezamenlijke bestuurstafel (Concilium⁴).

⁴ Het Concilium voor de huisartsopleiding is een overlegplatform van de beroepsorganisaties NHG en LHV, de opleidingsinstituten en de belangenverenigingen LOVAH en LHOV. Het Concilium richt zich op de actualiteit en toekomstgerichtheid van inhoud en uitvoering van de opleiding tot huisarts.

De werkorganisatie heeft de rol van de opdrachtnemer. Hoe draagt de werkorganisatie bij aan het samenwerkingsverband?

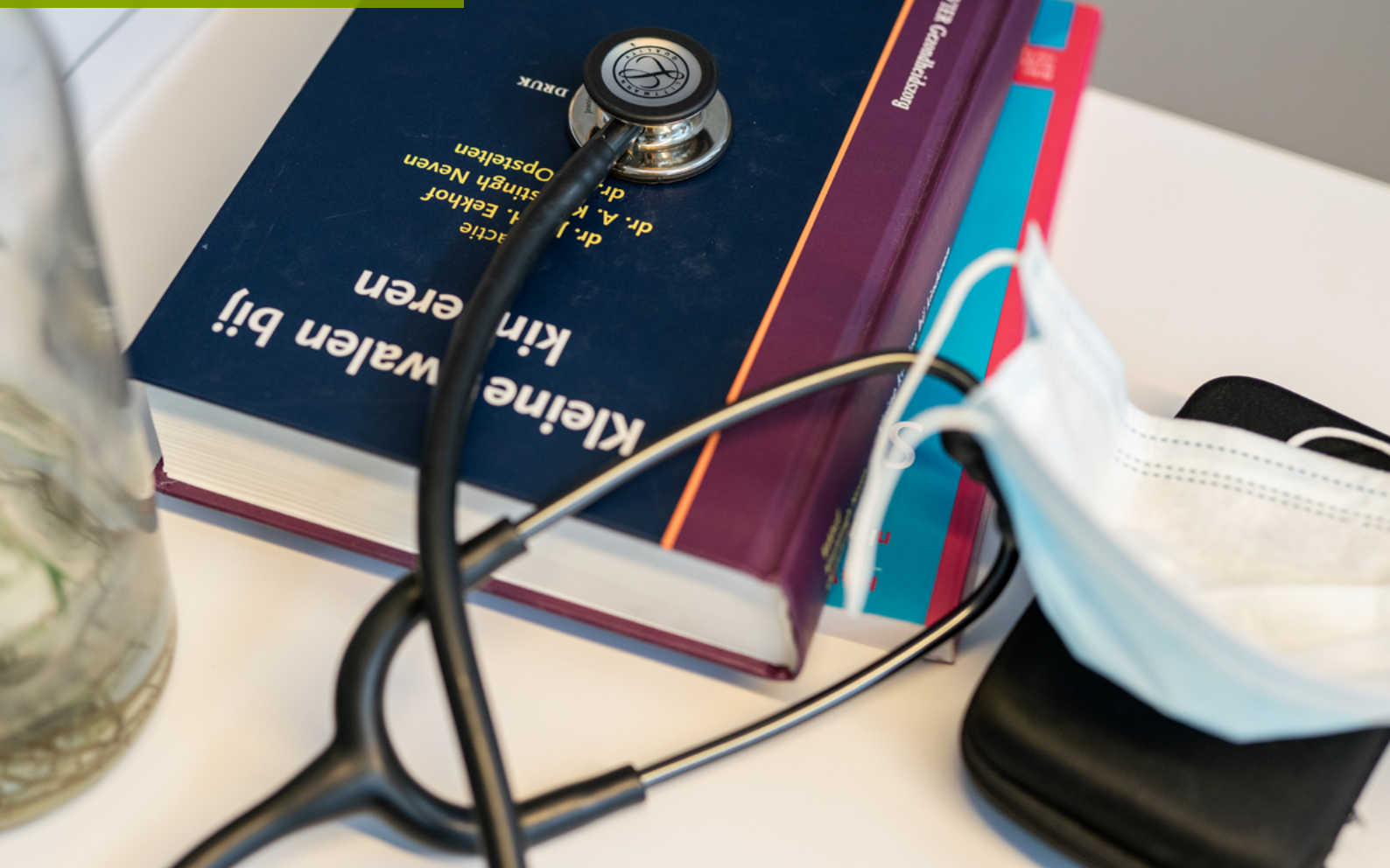
Het is van belang om te weten dat de werkorganisatie niet alleen een opdrachtnemende rol heeft. De werkorganisatie faciliteert en regisseert indien nodig ook het proces van onderlinge samenwerking. De belangrijkste rol die de werkorganisatie heeft in deze toch al complexe samenwerking van verschillende partijen is het coördineren en sturen op gezamenlijke besluitvorming binnen het samenwerkingsverband. We faciliteren overleggen, notuleren en doen de agendavoering bij de vele landelijke taken, zoals onderwijsontwikkeling, toetsing en werving en selectie. De werkorganisatie levert ICT-diensten en faciliteert ook gezamenlijke ICT-beleidsvorming. Een goede ICT-infrastructuur is een randvoorwaarde voor een efficiënte gezamenlijke werkwijze. Het samenwerkingsverband is nu ingericht, maar eigenlijk beginnen we nu pas met de inhoudelijke en beleidsmatige samenwerking. Alles staat, en nu moeten we het gewoon met elkaar gaan doen.

De belangrijkste rol die de werkorganisatie heeft in deze toch al complexe samenwerking van verschillende partijen is het coördineren en sturen op gezamenlijke besluitvorming binnen het samenwerkingsverband.

XANDRA VAN PRAAG

Directeur-bestuurder, landelijke werkorganisatie Huisartsopleiding Nederland

1.0



Lessons Learned door de coronacrisis

Lessons Learned door de coronacrisis uit het coronaoverleg

Verandering, dat was de rode draad in 2020 bij Huisartsopleiding Nederland. In een korte tijd heeft de samenwerking tussen de hoofden van de opleidingsinstituten, SBOH, LOVAH, LHOV en de werkorganisatie een vlucht genomen. Er kwamen enkele nieuwe hoofden op de opleidingsinstituten. Er werd zorgvuldig en snel doorgewerkt om het nieuwe samenwerkingsmodel met bijbehorende governance stevig en duurzaam in te richten. Dit nieuwe model ging 1 juli in met een nieuwe besluitvormingsstructuur en bijbehorende statuten. Dit betekende veranderingen in rollen en verantwoordelijkheden. We hebben met elkaar mooie resultaten geboekt, voor de opleiding van aios én voor het samenwerkingsproces. Daarnaast hadden we door de coronacrisis ook te maken met niet voorziene veranderingen.

Samen beslissen over bijzondere corona situaties

De coronacrisis vroeg om veel afstemming en overleg. De hoofden van de opleidingsinstituten, de werkorganisatie en SBOH kwamen wekelijks via Zoom bij elkaar. De LHOV en LOVAH sloten later aan. Vanuit de werkorganisatie werden de overleggen gefaciliteerd door een vaste bezetting.

Een greep uit de bijzondere situaties die ontstonden voor de aios: Onder welke voorwaarden kan een aios dienstdoen op de huisartsenpost voor patiënten die mogelijk besmet zijn door het coronavirus? Op een aantal posten waren aios door de schaarste aan persoonlijke beschermingsmiddelen niet meer welkom. Ook de normale huisartsgeneeskundige zorg viel grotendeels weg. Hoe komt een aios nu nog aan leren toe? Hoe gaat de toelatingsprocedure voor de nieuwe aios lopen? Wat betekent het voor het afnemen van de LHK-toets? Kan een aios de opleiding afronden als het landelijk opleidingsplan niet helemaal wordt toegepast als gevolg van de coronacrisis?

Ter ondersteuning van de opleidingen, werden de bijzondere situaties door de werkorganisatie steeds opgenomen in een Q&A-groeidocument en in een handreiking voor de inzet van aios op huisartsenposten. De aios, opleiders en docenten hebben de ondersteuning vanuit ons en vanuit alle andere betrokken partijen in deze periode als een hart onder de riem ervaren.

Doorbraak voor online samenwerken

Door de coronacrisis zijn we versneld overgegaan naar een digitale werkomgeving. Van vooral fysiek bij elkaar zitten op kantoor, naar volledig vanuit huis werken, was een hele overgang. Dit heeft veel van de medewerkers gevergd. Maar terugkijkend op 2020 kunnen we zeggen dat deze ontwikkeling ons veel heeft geleerd. Deze opgedane ervaring kunnen we meenemen in de ontwikkeling van het digitaal onderwijs. De overleggen via zoom tussen de werkorganisatie en de opleidingsinstituten waren een succes. In relatief korte tijd ontstond een informele en ongedwongen sfeer, met veel ruimte voor elkaars oplossingen en standpunten. We konden snel zaken centraal afstemmen, met elkaar meedenken en samen naar oplossingen zoeken. Nieuwe knelpunten konden snel worden ingebracht en besproken. We leerden van elkaars lokaal ontwikkelde aanpak en ideeën. Waar mogelijk kwamen we tot een uniforme aanpak, waarbij de instituten ook zelf de regie konden houden over zaken die een regionale inkleuring vereisen. Resultaat van deze werkwijze is ook dat de nieuwe hoofden van de opleidingsinstituten zich konden profileren en snel waren ingewerkt.

De overleggen via zoom tussen de werkorganisatie en de opleidingsinstituten waren een succes. In relatief korte tijd ontstond een informele en ongedwongen sfeer, met veel ruimte voor elkaars oplossingen en standpunten.

De online aanpak heeft ook geresulteerd in een flinke groei van het groepsgevoel en het onderling begrip voor regionale verschillen. En we denken zelfs dat we dit zonder de coronacrisis nooit zo snel hadden kunnen bereiken. Naast de vele nare dingen die de coronacrisis ons heeft gebracht, is deze verandering een belangrijk, positief bijeffect van deze crisis.

De online aanpak heeft ook geresulteerd in een flinke groei van het groepsgevoel en het onderling begrip voor regionale verschillen.

2.0



Over Huisartsopleiding Nederland

Over Huisartsopleiding Nederland

Huisartsopleiding Nederland staat voor het samenwerkingsverband van alle acht huisartsenopleidingen in Nederland inclusief een landelijke werkorganisatie. Het samenwerkingsverband heeft vijf statutaire organen: de directeur-bestuurder, een Raad van Eigenaren, Raad van Toezicht, Raad van Opdrachtformulering en een Raad van Advies.

2.1 Gezamenlijke missie Huisartsopleiding Nederland

Het samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland staat voor het opleiden van voldoende, **vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen** voor iedereen in Nederland.

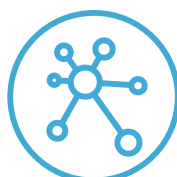
2.2 Strategische samenwerkingsagenda

Per 1 juli 2020 is het nieuwe samenwerkingsmodel ingegaan. Samen besturen we Huisartsopleiding Nederland vanuit de strategische samenwerkingsagenda. De strategische samenwerkingsagenda vormt het hart van het samenwerkingsverband en heeft drie speerpunten:

Kwaliteit



Samenhang & positionering



Innovatiekracht





Samenwerken aan gelijkwaardige hoge kwaliteit

- Samen borgen van gelijkwaardige kwaliteitseisen
- Blijvend ontwikkelen van de professionaliteit van opleiders en docenten
- Samenwerken aan een kwalitatief gelijkwaardige en veilige leeromgeving, ondersteund door de juiste infrastructuur



Versterken samenhang en positionering

- Een versterking van de samenhang in de opleiding tot huisarts
- Een versterking van de positionering van de opleiding tot huisarts als academische discipline



Verstevigen innovatiekracht

- Het verstevigen van een landelijk innovatieplatform waar het de opleiding tot huisarts betreft
- Het bevorderen van innovatie middels experimenten en (wetenschappelijk) onderzoek
- Het verkennen en ontwikkelen van interprofessioneel leren

2.3 Een nieuwe governance

Bij een nieuw samenwerkingsmodel hoort ook een nieuwe governance. Een heldere besluitvormingsstructuur waarmee duidelijk is waar verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden zijn belegd binnen het samenwerkingsverband. We lichten de bemensing van de statutaire organen toe.

Raad van Eigenaren

De Raad van Eigenaren wordt gevormd door de hoofden van de acht opleidingsinstituten en de zeven hoofden van de afdelingen huisartsgeneeskunde.

De Huisartsopleiding in Maastricht valt niet onder een afdeling van het UMC, maar is onderdeel van de vakgroep binnen de faculteit van Maastricht University. Vanuit Maastricht is dus niet een afdelingshoofd, maar de vakgroepvoorzitter lid van de Raad van Eigenaren. De Raad van Eigenaren geeft inhoudelijke opdrachten aan de werkorganisatie.

Hoofden van de opleidingsinstituten

dr. John van Ochten
Erasmus MC

*Voorzitter RvE (per 25 sept. 2020)
Hoofd huisartsopleiding
Voorzitter hoofdenoverleg
(vanaf 1 juli 2020)*



dr. Claudia Lobo
Radboudumc

Hoofd huisartsopleiding



drs. Carolien van Leeuwen
UMCG

Hoofd huisartsopleiding



dr. Hedwig Vos
LUMC

Hoofd huisartsopleiding



drs. Matthijs Limpens
Maastricht University

Hoofd huisartsopleiding



Prof. dr. Roger Damoiseaux
UMC Utrecht

*Hoofd huisartsopleiding
Hoogleraar huisartsgeneeskunde*



dr. Nettie Blankenstein
Amsterdam UMC
(locatie VUmc)

*Hoofd huisartsopleiding
(In 2021 overgenomen door dr. Rob Dijkstra)
Voorzitter hoofdenoverleg (tot 1 juli 2020)*



dr. Judy van Es
Amsterdam UMC
(locatie AMC)

Hoofd huisartsopleiding



Afdelingshoofden huisartsgeneeskunde

Prof. dr. Patrick Bindels
Erasmus MC

*Afdelingshoofd huisartsgeneeskunde
(voorzitter IOH)
Hoogleraar huisartsgeneeskunde*



dr. Nynke Scherpbier-de Haan
Radboudumc

*Hoofd eerstelijnsvervolgopleidingen
Associate professor interprofessional
education*



Prof. dr. Marjolein Berger
UMCG

Hoofd afdeling huisartsgeneeskunde



Prof. dr. Mattijs Numans
LUMC

*Hoofd afdeling huisartsgeneeskunde
Hoogleraar huisartsgeneeskunde*



Prof. dr. Jean Muris
Maastricht University

*Vakgroepvoorzitter afdeling
huisartsgeneeskunde*



dr. Dorien Zwart,
UMC Utrecht

*Hoofd afdeling huisartsgeneeskunde
Julius Centrum*



Prof. dr. Jettie Bont
Amsterdam UMC

*Interim hoofd afdeling eerstelijns-
geneeskunde
Hoogleraar huisartsgeneeskunde*



RVE

Het samenwerkingsverband maakt het mogelijk om gezamenlijk een kwalitatief goede opleiding neer te zetten, gewenste innovatie vorm te geven en eenduidig om te gaan met academische uitdagingen die op ons afkomen. We zijn er samen voor verantwoordelijk dat alle huisartsen in Nederland goed worden opgeleid. Tot nu toe verbindt de samenwerking ons en maakt ons een sterke gesprekspartner voor stakeholders.

Raad van Opdrachtformulering

De Raad van Opdrachtformulering wordt gevormd door twee hoofden van de opleidingsinstituten en één hoofd van de afdelingen huisartsgeneeskunde. Zij zijn een afvaardiging van de Raad van Eigenaren en bereiden inhoudelijke opdrachten voor die aan de werkorganisatie worden verstrekt.

In de Raad van Opdrachtformulering hebben plaats:

Hedwig Vos
LUMC

Hoofd huisartsopleiding



Claudia Lobo
Radboudumc

Hoofd huisartsopleiding



Patrick Bindels
Erasmus MC

Afdelingshoofd huisartsgeneeskunde



Het formele reglement met de kaders waarin wij als RvO gaan werken was voor ons het vertrekpunt om onze rol op te pakken binnen het nieuwe samenwerkingsverband. Het kritisch kijken naar deze rol is een doorlopend proces waarin wij telkens gezamenlijk nagaan hoe het nog beter kan. De werkorganisatie ondersteunt de leden van de RvO bij het voorbereiden van vraagstukken die vervolgens worden voorgelegd aan de Raad van Eigenaren. Deze werkwijze draagt bij aan het besluitvormingsproces tijdens de RvE. Dit geeft vertrouwen en een gevoel dat wij het echt samendoen.

Raad van Advies

De Raad van Advies wordt gevormd door twee leden van de LOVAH en twee leden van de LHOV. De LOVAH vertegenwoordigt de huisartsen in opleiding en de LHOV vertegenwoordigt de opleiders. Samen geven ze gevraagd en ongevraagd advies aan de Raad van Opdrachtformulering en de Raad van Eigenaren. De adviezen gaan over opdrachten die de Raad van Eigenaren verstrekt aan de werkorganisatie.

Tussen de betrokken partijen verwachten we een nauwere samenwerking. De kritische punten die wij teruggeven, worden serieus opgepakt door de Raad van Eigenaren. Zo maken we samen de opleiding tot huisarts.

LHOV

Erik Koelma

Voorzitter RvA
Voorzitter LHOV

Huisarts te Zeist,
huisartsopleider UMCU



Katinka Dirken- Heukensfeldt Jansen

Huisarts te Almere



LOVAH

Christiana Schoemaker aios Radboudumc

Voorzitter LOVAH



Robert van Kleef

Bestuurslid LOVAH (2020)

(Sinds 2021 vervangen door
Aafke van Merle, aios UMCU,
algemeen lid LOVAH)



Een prettige samenwerking en laagdrempelig contact met het samenwerkingsverband achten wij van groot belang. Er is een betere overlegstructuur gecreëerd waarin een duidelijke taak voor ons is weggelegd. Zo wordt de stem van de aios gehoord en serieus genomen.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit drie onafhankelijke leden. De Raad van Toezicht is hierbij het klankbord voor de werkorganisatie en ziet toe op een doelmatige bedrijfsvoering.

mr. Hedwig Loeffen

Voorzitter RvT
Huisartsopleiding Nederland

Jurist

Toeziethouder bij diverse
organisaties in ouderenzorg, welzijn
en eerstelijnszorg

Voorzitter RvT Carante Groep

Voorzitter RvC Huisartsenzorg
Zaanstreek Waterland

Lid RvC Medijs in Gouda



Daan van Duin MBA

Bedrijfsvoerend divisie manager
revalidatie (MSR) bij Reade -
revalidatie & reumatologie

Lid RvC bij Zorggroep
Haarlemmermeer



drs. Sabine Muijers MMC

Algemeen directeur Stichting Klachten
en Geschillen Zorgverzekeringen (SKGZ)

Lid RvT bij Stichting Visitatie
Woningcorporaties Nederland (SVWN)



Meer informatie over de Raad van Toezicht vindt u [hier](#)

Huisartsopleiding Nederland kent een besturingsmodel met grote aandacht voor de onderlinge samenwerking. Het is mooi te ervaren dat gedurende het jaar iedereen, vanuit de gezamenlijke ambitie, steeds meer groeit in rol en positie.

2.4 Landelijke werkorganisatie

De landelijke werkorganisatie ondersteunt het samenwerkingsverband. In opdracht van de Raad van Eigenaren werkt de werkorganisatie aan het realiseren van de strategische samenwerkingsagenda. Hieronder wordt de inrichting van de landelijke werkorganisatie toegelicht.

Aantal collega's

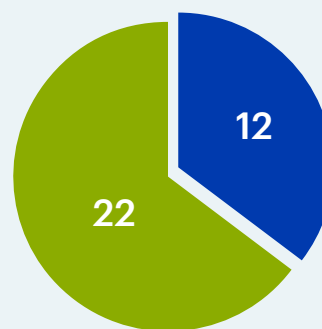
op 31 december 2020
(vast en flexibel)

34

Gemiddelde leeftijd collega's: **45** jaar

Gemiddelde duur dienstverband: **5** jaar

Mannen 
Vrouwen 



Personeelsverloop

Gestopt

4

Gestart

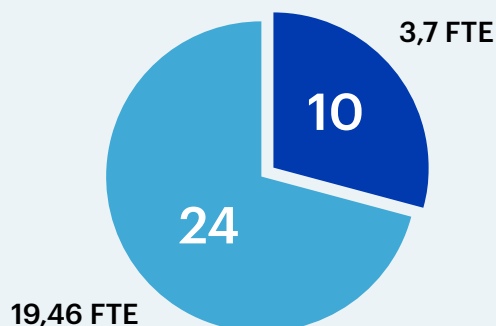
9



Verdeling functies

Huisartsen binnen de werkorganisatie 
Niet huisartsen binnen de werkorganisatie 

www.huisartsopleiding.nl/over-ons



Duurzaam personeelsbeleid

In 2020 is er volop door het management gestuurd om de werkorganisatie duurzamer en efficiënter in te richten. Dit heeft erin geresulteerd dat de werkorganisatie eind 2020 meer krachten met een loondienstverband heeft aangesteld en minder gebruik maakt van de inzet van tijdelijke zzp krachten. Deze lijn wordt doorgezet in 2021. Eind 2020 zijn alle op dat moment lopende zzp overeenkomsten beëindigd of omgezet in een dienstverband. Per 31 december 2020 waren ruim 18 FTE in vaste dienst en ruim 5 FTE tijdelijke krachten.

Naast deze verduurzaming met betrekking tot de vaste taken heeft de werkorganisatie ook wat betreft haar projectenportefeuille eenzelfde wijziging doorgevoerd. We streven ernaar de projecttaken zoveel als mogelijk uit te voeren met projectleden die een dienstverband met de werkorganisatie hebben.

Gezond werken

De veiligheid en gezondheid van onze medewerkers staat centraal. Zo zorgen we voor een veilige comfortabele werkplek en geven we regelmatig blijk van onze waardering. Ook stimuleren we een gezonde leefstijl bij de medewerkers. De medewerkers hebben recht op een sportvergoeding en ze krijgen de mogelijkheid tot pauze-software. En in geval van ziekte is er regelmatig contact tussen de werkgever en de zieke werknemer.

Vanaf maart is er vanwege de coronacrisis in lijn met het overheidsbeleid en de veiligheid voor gekozen om zoveel mogelijk collega's vanuit huis te laten werken. Om collega's een kans te bieden hun thuisomgeving ergonomisch in te richten, hebben alle collega's een vergoeding gekregen. Ze waren vrij om deze vergoeding te besteden aan wat zij voor hun eigen situatie nodig hadden. Zo droegen we bij aan het zo optimaal mogelijk uitvoeren van het werk. Voor optimale facilitering van het online werken zijn we gestart met het aanschaffen van nieuwe laptops voor alle medewerkers. De medewerkers hebben ook de mogelijkheid gekregen om tijdens deze periode kantoorbenodigdheden zoals een bureau, stoel of beeldscherm te lenen. Hierdoor is een start gemaakt met een infrastructuur die het plaats- en tijdsafhankelijk werken mogelijk maakt.

Op locatie vergaderen en bijeenkomen op het kantoor was in 2020 nauwelijks mogelijk. Daarmee viel ook het informele gesprek weg. Als vervanger van de gesprekken 'bij de koffieautomaat' is er wekelijks de mogelijkheid om deel te nemen aan een online informeel "koffie" overleg van een half uur. Daarnaast is er tweewekelijks een online formeel overleg van 1 uur om alle medewerkers op de hoogte te houden van de actualiteit binnen de organisatie. Tijdens dit overleg houdt steeds een medewerker een 'praatje bij het koffieapparaatje' over een zelfgekozen onderwerp.

Het ziekteverzuimpercentage was 3,31%. In 2021 houden we de focus op gezond werken voor onze medewerkers en hen van een goede en gezonde werkplek.

2.5 Samenwerken aan strategische samenwerkingsagenda

Met het nieuwe besturingsmodel moest er ook gewerkt worden aan de interne overlegstructuur en is er een start gemaakt met de uitwerking van de strategische samenwerkingsagenda.

Samenwerking op hoofdlijnen

Er is een geslaagde digitale werkconferentie 'Meerjarenplan' georganiseerd op 17 september 2020. Bij de werkconferentie waren ruim vijftig deelnemers en moderatoren aanwezig vanuit zowel de verschillende formele statutaire gremia alsook medewerkers vanuit de opleidingsinstituten en de werkorganisatie. Deze conferentie heeft tot vier hoofdlijnen geleid die in een concreet meerjarenplan worden uitgewerkt.

Hoofdlijnen voor het meerjarenplan

I

Samenwerken
vanuit een
gemeenschappelijke
visie

(Ingangsvoorwaarde)

II

Samenwerken
op het gebied
van beleid

III

Samenwerken
op het gebied van
randvoorwaardelijke
taken

IV

Samenwerken
op het gebied van
kennisuitwisseling

Professionaliseren van de samenwerking

Onderstaande tabel de aantallen overleggen in 2020 weergegeven:

Raad van Toezicht	4
Raad van Eigenaren	3
Hoofdenoverleg	18
Hoofden en interne/externe belanghouders corona afstemmingoverleg	40
Raad van Advies	6
Raad van Opdrachtformulering	6
Beleidsoverleg werkorganisatie	14
Vorbereidende strategische overleggen met voorzitter Raden	7

Concreet zijn de volgende zaken vanaf juli 2020 gerealiseerd:

- Er is een vergader- en overlegstructuur vastgelegd en een daarbij passende vergadercyclus voor alle raden ingeregeld. Alle betrokkenen zijn geïnformeerd en meegenomen. Zo weten de verschillende raden elkaar te vinden en is het besluitvormingsproces geformaliseerd.
- Samen werken aan een gezamenlijke agenda.
- Inrichten van beleidscyclus en jaarplanning.
- Centraal bij het samenwerken staat de realisatie van de samenwerkingsagenda en het dichterbij elkaar brengen van de stakeholders in het samenwerkingsverband, te weten: instituten, raden, belanghouders zoals de LHOV en de LOVAH, en de werkorganisatie.
- Inrichten van infrastructuur 'samenwerken aan beleid' met portefeuillehouders en coördinatoren.
- Samenwerken faciliteren.
- Er is een vernieuwing gerealiseerd in de agendavoering en verslaglegging van het hoofdenoverleg, passend bij de nieuwe samenwerking.
- Inrichten van een verantwoordingstructuur over landelijke taken en tijdelijke landelijke opdrachten, uitgevoerd door de werkorganisatie.
- Er zijn uniforme templates gerealiseerd van agenda's, notulen, actielijsten, besluitenlijsten, nieuwsflits, advisering, en beoordeling.

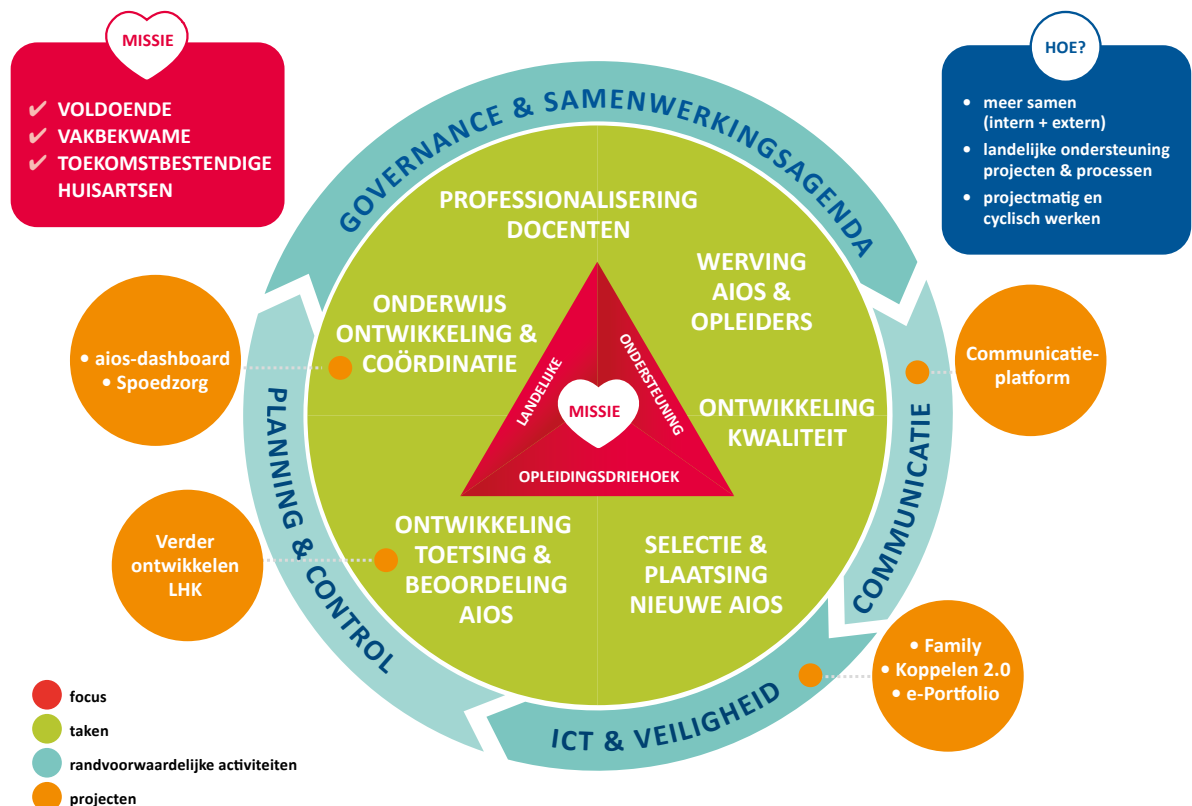
3.0



Resultaten van Huisartsopleiding Nederland

Resultaten van Huisartsopleiding Nederland

Binnen het samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland heeft de werkorganisatie diverse landelijke taken. Deze taken dragen bij aan het realiseren van de missie en strategische samenwerkingsagenda van Huisartsopleiding Nederland. Een van de taken is het werven en selecteren van nieuwe aios. Andere taken hebben direct met de opleiding te maken op zowel specifieke beleidsontwikkeling als in de uitvoering daarvan. En er zijn taken die met het faciliteren van de bedrijfsvoering van het samenwerkingsverband te maken hebben. Zo wordt er samen met de instituten geïnvesteerd in de toekomst van de opleiding tot huisarts.



3.1 Verdeling opleidingsplekken

Het samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland draagt bij aan het opleiden van voldoende huisartsen. Dit doen we door deel te nemen aan het landelijke Capaciteitsorgaan, dat gesubsidieerd wordt door VWS⁵. Als afvaardiging van Huisartsopleiding Nederland hebben een hoofd van een opleidingsinstituut en een hoofd van de afdelingen huisarts-geneeskunde zitting in het Capaciteitsorgaan. Het Capaciteitsorgaan berekent hoeveel huisartsen er nodig zijn voor de daaropvolgende twee jaren. Zij geeft op basis van deze berekening advies aan VWS over het aantal benodigde opleidingsplekken. In 2020 heeft VWS na dit advies 750 opleidingsplekken vastgesteld en gefinancierd.

Het team werving, selectie en plaatsing berekent vanuit de landelijke werkorganisatie de verdeling van de 750 opleidingsplekken over de opleidingslocaties in Nederland. De berekening laat op basis van de bevolkingsaantallen per gemeente zien hoeveel aios er per opleidingslocatie opgeleid zouden moeten worden. Vervolgens overleggen de opleidingsinstituten hoeveel plekken zij kunnen aanbieden. Dit is onder andere afhankelijk van beschikbaarheid van voldoende opleiders, tweedejaarsstageplekken en voldoende docenten bij de opleiding.

750 opleidingsplekken 2020 zijn vastgesteld en verdeeld onder de instituten.

Extra focus op het huisartsentekort in een aantal regio's

In Nederland zijn in verschillende regio's de tekorten aan huisartsen merkbaar. Over deze zorgelijke ontwikkeling is in 2020 intensief contact met LHV⁶ en VWS geweest. Huisartsopleiding Nederland heeft een interne focusgroep in het leven geroepen. Samen met alle betrokken partijen, LHV en VWS wordt een brede discussie gevoerd over het huisartsentekort. Het tekort kunnen we vanuit de opleiding tot huisarts niet oplossen, maar door in gesprek te blijven met alle betrokkenen werken we hier wel aan mee.

⁵ Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

⁶ De Landelijk Huisartsen Vereniging (LHV) is de belangenvereniging voor huisartsen en huisartsen in opleiding

3.2 Werving van toekomstige huisartsen

In 2020 was het wederom een mooie uitdaging om voldoende kandidaten met verschillende voorkeuren voor opleidingslocaties te werven om de vastgestelde plekken per locatie in te vullen. In samenwerking met de acht opleidingsinstituten worden promotie- en wervingsactiviteiten georganiseerd op zowel landelijk als regionaal niveau. Van advertenties in nieuwsbrieven tot aan theatertours en online zoomsessies. De coronacrisis heeft ons hier niet van weerhouden. Het is in 2020 dan ook gelukt om voldoende sollicitanten te werven om alle opleidingsplekken in te vullen. En daar zijn we trots op.

Landelijke werving

Landelijk is het doel om de opleiding tot huisarts eenduidig en herkenbaar te positioneren en voorlichting te geven over het vak van huisarts, de opleiding en de selectie- en plaatsingsprocedure.

Vanwege de coronacrisis is een aantal landelijke wervingsactiviteiten op een andere wijze ingevuld. De wervingsactiviteiten in 2020 waren o.a.:

- **Meeloopdagen in kwartaal 1.** De aanvragen voor de meeloopdagen na kwartaal 1 zijn bewaard. Na de coronacrisis kan er alsnog meegelopen worden.
- **Verder ontwikkelen van de website** voor sollicitanten met nieuwe columns en nieuwe interviews met aios over de verschillende opleidingslocaties.
- **Advertenties in nieuwsbrieven** van studentenverenigingen, Medisch Contact.
- **Interview met aios en oud-aios** in mooie glossy dat aan basisartsen wordt verstrekt door LAD en DJS.
- **Interview met opleider in Arts in Spe** over wat do's en dont's zijn bij het vinden van een opleidingsplek.
- **Publicaties en advertenties op LinkedIn.**
- In mei en juni stond op zeven locaties een **pubquiz avond** op het programma. Vanwege de coronacrisis zijn deze geannuleerd. In de plaats daarvan zijn succesvolle zomerzoom (online) sessies georganiseerd voor zesdejaarsstudenten en basisartsen. Er zijn 11 sessies georganiseerd op locaties: Zwolle, Rotterdam, Groningen, Nijmegen, Eindhoven-Radboudumc, Zeeland, Leiden, Eindhoven Maastricht, Maastricht en twee door Huisartsopleiding Nederland (thema selectie en plaatsing).
- In 2020 is er gewerkt om in januari 2021 een nieuw coronaproof evenement op te zetten. Op 21 januari 2021 wordt een livestream uitgezonden. Studenten geneeskunde en basisartsen zijn uitgenodigd om deel te nemen aan de **livestream**.

Regionale werving

Jaarlijks zien we dat sollicitanten minder voorkeuren voor een specifieke locatie invullen. Daarnaast hebben de sollicitanten minder vaak voorkeur voor een opleidingsinstituut buiten de Randstad, ook wel periferie genoemd. Ongeveer 70% van de sollicitanten heeft een eerste voorkeur voor opleidingen in de Randstad. Ook in 2020 investeert Huisartsopleiding Nederland in extra wervingsactiviteiten voor de opleidingslocaties in de periferie.

Regionaal zorgen de medewerkers communicatie en werving van de opleidingsinstituten ervoor dat de instituten zichtbaar zijn in de regio, al dan niet via het UMC of vakgroepen. Het team werving, selectie en plaatsing ondersteunt en adviseert hierbij. Gezamenlijk investeren we in het extra promoten van de locaties in de periferie.

In 2020 waren de extra wervingsactiviteiten o.a.:

- **Theatertour in januari met de filosoof Menno de Bree**, met de voorstelling “Je bent wat je doet?” Goed kiezen is cruciaal maar hoe doe je dat. De voorstelling is exclusief gehouden voor zesdejaarsstudenten geneeskunde en basisartsen in Goes, Eindhoven, Maastricht, Enschede en Zwolle. De avond werd gratis aangeboden inclusief de mogelijkheid om met aios na te praten over het vak huisarts en de opleiding. Deze combinatie van een aantrekkelijke voorstelling en contact met aios was succesvol.
- **Extra ondersteuning van regionale activiteiten.**
- **Promotie pilot Zeeland.** Naast extra informatie op de website van Huisartsopleiding Nederland zijn ook boomerangkaartjes gemaakt met informatie over Zeeland en contactgegevens. De kaartjes zijn ingezet tijdens de theatertour in Goes en verspreid door huisartsopleiding Rotterdam.

Succesvolle Theatertour op vijf locaties door het land om de perifere locaties extra in spotlights te zetten.

3.3 Werving van opleiders en docenten

Opleiders en docenten stomen aios klaar voor het huisartsenvak via praktijkervaring en academische scholing. Daarnaast werken zij samen aan de verdere ontwikkeling van de opleiding tot huisarts. Hiervoor zijn er voldoende, kwalitatief goede opleiders en docenten nodig in de verschillende regio's. De werkorganisatie ondersteunt instituten om hieraan te kunnen voldoen.

In 2020 hebben we de opleidingsinstituten ondersteund met het werven van opleiders. We hebben twee nieuwe overzichten uitgegeven in de vorm van een landkaart:

1. Een vestigingskaart waarop per gemeente staat aangegeven waar opleiders huisartsgeneeskunde zijn gevestigd. Ook staat aangegeven bij welk instituut zij behoren. Deze kaart laat ook zien in welke gemeenten nog geen huisartsopleiders zijn gevestigd.
2. Een kaart van Nederland waarop per gemeente het percentage opleiders staat aangegeven ten opzichte van het aantal huisartsenpraktijken.

De kaarten zijn een momentopname en gemaakt voor intern gebruik van de instituten. De hoofden benutten beide kaarten om nieuwe opleiders te werven.

Voor de werving van opleiders en docenten is een nieuwe beursstand gemaakt. Door de coronacrisis zijn het NHG-congres en de LHV-beurs geannuleerd. Hierdoor is de beursstand nog niet in gebruik genomen.

3.4 Selectie & plaatsing van nieuwe aios

Om invulling te geven aan de 750 beschikbare plekken vindt selectie en plaatsing van nieuwe aios plaats. De coördinatie van de selectie- en plaatsingsprocedure wordt uitgevoerd door het team werving, selectie en plaatsing van de werkorganisatie. Het team coördineert ook de selectie van herintreders.

3.4.1 Selectie van nieuwe aios

Het sollicitatieproces van nieuwe aios bestaat uit twee onderdelen: een selectie- en een plaatsingsprocedure. De selectieprocedure begint met de briefbeoordeling. Komen ze die ronde door? Dan volgt de LHK-toets. Als de score hoog genoeg is volgen twee STARR-interviews. Na de selectieprocedure loten geschikt bevonden kandidaten tijdens de plaatsingsprocedure om een opleidingsplek van hun voorkeur.

Centraal plaatsingssysteem

Binnen het centrale plaatsingssysteem van de opleiding tot huisarts loten geschikt bevonden kandidaten om een opleidingspek. Dat gebeurt tijdens de plaatsingsprocedure. Door middel van een loting worden op een eerlijke manier de opleidingsplekken toegewezen. De loting houdt rekening met de locatievoorkeuren van de kandidaten en zorgt ervoor dat:

Alle opleidingsplekken zo veel mogelijk worden ingevuld.

Geschikt bevonden kandidaten worden verspreid over alle opleidingslocaties in Nederland.

Elke kandidaat dezelfde kans krijgt op een locatie van zijn of haar voorkeur.

Meer informatie over de selectie en plaatsing van kandidaten vindt u op huisartsopleiding.nl

Aanpassingen selectieprocedure vanwege de coronacrisis

In 2020 zijn de selectieprocedures voor start september 2020 en start maart 2021 aangepast vanwege de coronacrisis. De LHK-toets is vervallen. Voor de selectie start september 2020 zijn ook de STARR-interviews vervallen. Om die reden is ook de plaatsingsprocedure voor september 2020 aangepast. De sollicitanten die de opleiding wilden starten in maart 2021 hebben een online STARR-interview gehad.

3.4.2 Plaatsing van sollicitanten

Om aan de opdracht van VWS te voldoen wordt nauw samengewerkt met de instituten. Het creëren van voldoende plekken vergt veel organisatie en afstemming. In de afgelopen jaren is het aantal vastgestelde plekken geleidelijk gegroeid, waarbij we niet altijd aan de vraag vanuit VWS hebben kunnen voldoen. Het is dan ook een hele prestatie dat we samen in 2020 de 750 plekken succesvol hebben ingevuld.

Het is dan ook een hele prestatie dat we samen in 2020 de 750 plekken succesvol hebben ingevuld.

Voor 2021 is de uitdaging nog groter. Het aantal door VWS vastgestelde plekken voor de opleiding tot huisarts stijgt van 750 naar 820 plekken. Voor de start maart 2021 heeft het team werving, selectie en plaatsing de werving en selectie van sollicitanten al in 2020 gerealiseerd.

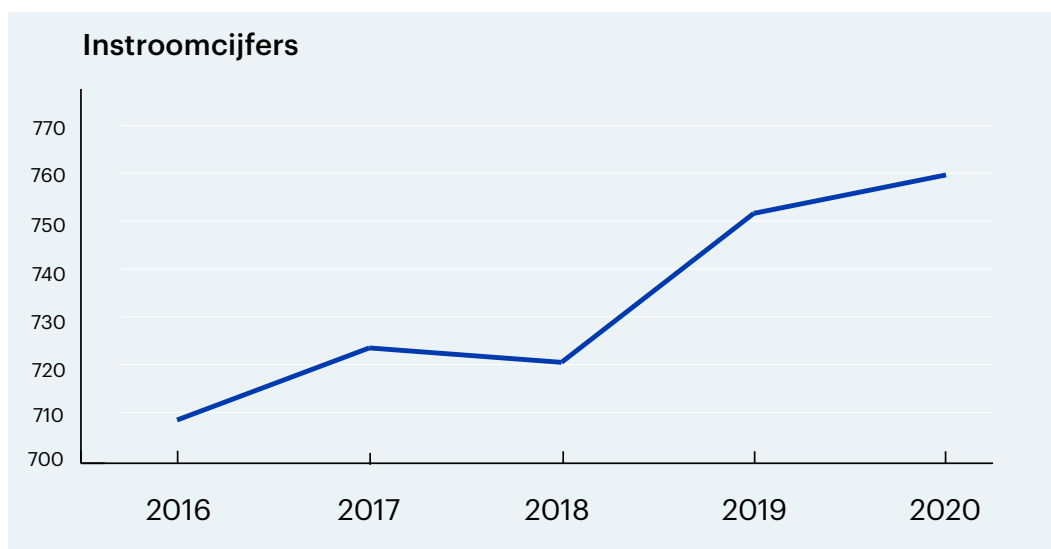
3.4.3 Plaatsing van nieuwe aios

In 2020 hebben we 1100 sollicitaties ontvangen. De sollicitanten hebben de selectieprocedure doorlopen voor een opleidingsplek die start in september 2020 en maart 2021. De geschikt bevonden kandidaten hebben de plaatsingsprocedure doorlopen.

	Start opleiding september 2020	Start opleiding maart 2021
Aantal sollicitaties	500	600
Sollicitanten deelgenomen aan plaatsingsprocedure	467	476
Geplaatst via loting	379	381

Instroomcijfers

De plaatsingscijfers via loting zijn niet gelijk aan de instroomcijfers. De instroomcijfers hebben betrekking op het jaar waarin de kandidaten starten met de opleiding. Daarnaast zijn er altijd mutaties vanwege naplaatsing, zwangerschap en onderzoek. De SBOH publiceert jaarlijks de instroomcijfers van de opleiding tot huisarts. In 2020 zijn 760 kandidaten met de opleiding gestart (Bron: SBOH).



3.4.4 Herintreders

Het team werving, selectie en plaatsing coördineert ook de selectie van herintreders en de toetsafname voor deze kandidaten. Herintreders zijn huisartsen die niet langer zijn geregistreerd en weer als huisarts aan de slag willen. Zij doorlopen een andere procedure dan sollicitanten. In 2020 zijn negen aanvragen voor een scholingsprogramma positief beoordeeld. Het opleidingsinstituut, dat het scholingsprogramma uitvoert, stemt dit met de herintreder verder af.

3.5 Toetsing en beoordeling

Het team Toetsing en Beoordeling heeft ook veel gedaan op het gebied van beleidsontwikkeling en het borgen van een gelijkwaardige en hoge kwaliteit van de uitvoering. Zo is een evaluatie afgerond over de gedwongen online afname van de LHK-toets en ontwikkelden ze samen met de instituten een gebruiksvriendelijke tool voor de beoordeling van communicatievaardigheden. Ook is het digitaal toetsen verder uitgebreid, aangepast aan de huidige omstandigheden en op maat gemaakt per doelgroep. Met als doel het opleiden van vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen.

Aandacht voor voortgang aios

Toetsing is belangrijk om de voortgang van aios in kaart te brengen. Door verschillende toetsen krijgen ze informatie en feedback over hun competentieontwikkelingen, zien ze wat goed gaat en waar ze nog op moeten focussen.

Drie keer per jaar laat de voortgangsbeoordeling daarbij zien of de aios voldoende voortgang boeken. Dit loopt van kennisniveau tot het uitvoeren van handelingen.

Met al deze informatie kunnen opleiders, docenten en begeleiders de aios ondersteunen in hun leerproces.

3.5.1 Afstemming beleid toetsing en beoordeling van aios

De portefeuillehouder en de programmamanager Toetsing en Beoordeling stemmen het landelijke en lokale beleid op elkaar af in samenspraak met de Landelijke Overleggroep Contactpersonen Toetsing (LOCT). In de LOCT zitten de acht coördinatoren van de acht instituten en de bureaucoördinator Toetsing van de werkorganisatie. De LOCT evalueerde onder andere de implementatie van de MAAS 2.0, de handreiking voor aanvullende kennistoetsing en de afname van de Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets (LHK).

Hieronder volgen de resultaten die we binnen het samenwerkingsverband hebben behaald:

- De inhoud van het Landelijk Toetsplan (LTP) weergegeven in een uitleganimatie. Deze animatie is gebaseerd op de zogenaamde 'Kenniscлип' van de Nijmeegse opleiding. De landelijke uitleganimatie komt in 2021 beschikbaar op huisartsopleiding.nl.
- Afronding van het eindrapport van het evaluatieonderzoek naar het gebruik van de LHK-toets. Dit rapport is aan de hoofden aangeboden.
- In samenwerking met de LOCT een handreiking gemaakt voor kennistoetsing, in aanvulling op de LHK-toets en Kennis Over Vaardigheden toets (KOV). De werkvormen uit deze handreiking kunnen worden ingezet wanneer de aios op één van deze kennistoetsen onvoldoende scoort.
- De Richtlijn 'Toestemmingsverklaring voor consultopnames in de huisartspraktijk' is in januari 2020 op de website van Huisartsopleiding Nederland gepubliceerd. Hiermee wordt voldaan aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

3.5.2 Actualisatie beoordelings- en toetsinstrumenten

Binnen Huisartsopleiding Nederland faciliteren we de samenwerking door beoordelings- en toetsingsinstrumenten te actualiseren. Om zo gelijkwaardige hoge kwaliteit en versterking van de samenhang van de huisartsopleidingen te bieden.

MAAS 2.0

Elke huisarts moet op een goede manier kunnen communiceren. Dit werd voorheen beoordeeld via de MAAS-globaal. Om ons meer te richten op leren dan op beoordelen, is er een herziene MAAS-Globaal ontwikkeld. Namelijk de MAAS 2.0. Zo is er meer aandacht voor feedback en is het instrument gebruiksvriendelijker gemaakt. In het najaar 2020 is gestart met de implementatie van de MAAS 2.0 bij de opleidingsinstituten. Vooruitblik: Per 1 maart 2021 wordt MAAS 2.0 gebruikt in de opleiding.

Online afname LHK-toets aios

De LHK-toets wordt twee keer per jaar bij de aios afgenomen. In het voorjaar verviel de toets vanwege coronamaatregelen. En in het najaar maakten de aios de toets online. Er is een scenario ontwikkeld om de toets onder de gebruikelijke examencondities door een representatieve steekproef van aios per opleiding te laten maken. Bij de aios buiten deze steekproef zou de toets online en zonder toezicht worden afgenomen. Vanwege verscherpte maatregelen is dit scenario op het laatste moment alsnog aangepast en hebben alle aios de toets online thuis gemaakt. Vooruitblik: Voor de LHK-toetsen van 2021 is een nieuwe versie van de afnamesoftware met goed resultaat getest. In 2021 vindt de realisatie plaats. Zo kunnen de toetsen gelijktijdig op landelijk niveau worden afgenomen bij alle aios.

Toetsing medische vaardigheden

In september is een digitale, landelijke werkconferentie gehouden over het medische vaardighedenonderwijs en de toekomst van de KOV-toets. Hier konden onder andere docenten, contactpersonen vaardigheden en opleiders kennis uitwisselen over het onderwerp vaardigheden en werd de behoefte uit de praktijk opgehaald. Bij de werkconferentie waren rond de vijftig deelnemers aanwezig. Daar zijn de volgende actiepunten uitgekomen:

- Verdere ontwikkeling van een kennisbank m.b.t. vaardigheden en het integreren van deze kennisbank in de nieuwe website. Dit gaat onder andere over de toelichtingen op de vaardigheden, teach the teacher cursus en werken met fantomen.
- Upgrade van de KOV-toets met filmpjes. Zo zijn de handelingen makkelijker te begrijpen en sneller duidelijk voor de aios.
- Integratie van de KOV-toets in het vaardighedenonderwijs.

3.5.3 Gelijkwaardige kennistoetsing van hoge kwaliteit

In 2020 zijn de kennistoetsen LHK, KOV en STARTclass voorbereid, samengesteld, afgenomen, beoordeeld en teruggekoppeld aan de deelnemers. Verder werd de LHK-toets voor alle opleiders en docenten opgezet, zodat iedereen de kans kreeg deze toets te maken.

Toets*	Aantal deelgenomen	Aantal afnames/ afnameperiodes
LHK-toets		
aio's	3007	2
opleiders	570	1 afnameperiode
docenten	37	1 afnameperiode
opleiders van coassistenten	33	1 afnameperiode
huisarts-abonnees	154	1 afnameperiode
aspirant opleiders	57	5 (Nijmegen, Rotterdam)
LHK-herkansingstoets		
aio's	32	
sollicitant herintreders	6	
LHK-oefentoets		
aio's en sollicitanten	827	Hele jaar beschikbaar
KOV-toets		
eerstejaars aio's	760	2
nabespreking met opleider	191	2 periodes
STARtclass-toetsen		
aio's jaar 2 eindtoets	362	7
aio's jaar 2 herkansing	2	2
aio's jaar 2 pretoets	91	2 afnameperiodes
STARclass opleiders	33	2
Ouderengeneeskunde jaar 1 en 2 pretoetsen (vraagproductie SOON)	213	5 afnameperiodes

* Per doelgroep wordt de toets passend gemaakt.

Ondanks de coronacrisis hebben we de volgende resultaten weten te behalen:

- In september werd de LHK-toets online thuis afgenomen op vastgestelde tijdstippen. Opleiders van coassistenten namen in het kader van een pilot deel aan de LHK-toets.
- Er is een tussentijdse LHK-toets samengesteld uit bestaande, op actualiteit gecontroleerde LHK-vragen. In juni is deze online afgenomen bij eerstejaars aio's.
- De helft van het gebruikelijke aantal vragen (de norm) voor de LHK-toets is geproduceerd, omdat de LHK-toets in het voorjaar niet doorging. De norm van de jaarproductie was dit jaar 176 vragen.

- De KOV-toetsen konden online thuis worden afgenomen in plaats van online op het instituut.
- Voor de STARTclass aios jaar 2 is een pretoets geproduceerd. Deze is in december 2020 voor het eerst afgenomen.
- De eindtoets STARTclass werd geactualiseerd n.a.v. aanpassingen in het onderwijsprogramma van de STARTclass.
- Voor de *Huisarts Kennis Quiz* werd door de huisarts-toetsredacteurs wekelijks een nieuwe vraag met toelichting geproduceerd.

Door de coronacrisis is het volgende komen te vervallen:

- De LHK-toetsen in de sollicitatieprocedure van zowel het voor- als najaar.
- Meerdere STARTclass - en STARclass cursussen in de Schola Medica.

Huisartsopleiding Nederland deelt expertise

Om opleiders en docenten te helpen het programmatisch toetsen op de juiste manier uit te voeren, geeft de werkorganisatie workshops over dit onderwerp. Door de programmamanager Toetsing en Beoordeling en de onderwijskundige van de werkorganisatie zijn tijdens het NVMO-congres⁷ met succes twee online workshops gehouden over de invulling en plaats van ‘intermediate stake evaluations’. Aan de workshops deden in totaal 48 mensen mee, voornamelijk docenten uit de (para-)medische (vervolg-)opleidingen. Zij gaven aan door de workshop een duidelijker beeld te hebben over hoe programmatisch toetsen kan werken.

3.6 Onderwijs- en beleidsontwikkeling

Vanuit de werkorganisatie ondersteunen wij het samenwerkingsverband bij gezamenlijk onderwijs- en beleidsontwikkeling. Zo werken we samen aan het opleiden van vakbekwame huisartsen. De werkorganisatie faciliteert op een breed scala van activiteiten, producten en adviezen die nodig zijn om onderwijs en bijbehorende kaders te actualiseren en te ontwikkelen. Zo faciliteren wij het onderling leren en kennis delen. Het belangrijkste doel van deze gezamenlijke werkwijze is het bieden van actueel onderwijs welke aansluit bij het veranderende huisartsenvak.

⁷ Het NVMO-congres is een tweedaags congres dat jaarlijks plaatsvindt. Het thema van het congres is onderwijs en opleiden in de gezondheidszorg.

3.6.1 Behaalde resultaten

Onderdelen	Behaalde resultaat
Landelijk Opleidingsplan	Vorbereiden van de opdracht tot het actualiseren van het Landelijk Opleidingsplan (LOP).
Landelijke differentiaties	Opstellen van een evaluatieplan. In 2021 zal in nauwe samenwerking met differentiatiecoördinatoren van de acht instituten het evaluatieplan verder worden ontwikkeld en worden uitgevoerd. Hiermee investeren we in het differentiatieonderwijs.
Spoed Praktijkmanagement Innovatie/Preventie	Onderzoeken van een samenwerkingsmodel op inhoudelijke beleidsontwikkeling tussen Schola Medica en Huisartsopleiding Nederland.
Preventieve zorg	Digitale vormgeving van de tweedaagse Preventieve Zorg in samenwerking met Schola Medica. Waar nodig is de inhoud aangepast aan de <i>herijking kernwaarden</i> . Wij hebben als werkorganisatie de regie gevoerd.
Vaardigheden	In samenwerking met de instituten is een digitale landelijke <i>werkconferentie</i> georganiseerd.
	Ontwerpen van teach the teacher training. Training is vanwege de coronacrisis uitgesteld.
E-learning	Inventarisatie gedaan naar de mogelijkheden om e-learning toegankelijk te maken.
Aios-dashboard	Vijf instituten zijn bezig met de implementatie van het <i>aios-dashboard</i> . Binnen de landelijke projectgroep faciliteerden we in informatie, middelen en uitwisselingsbijeenkomsten.
Samenwerking	Inrichting en start van een nieuw landelijk overleg van curriculum coördinatoren. Zij praten mee op beleidsniveau.

3.6.2 Vooruitblik

- Het (her)inrichten van de samenwerking tussen Huisartsopleiding Nederland en Schola Medica, zowel op strategisch, tactisch en operationeel niveau voor de drie domeinen Spoed, Praktijkmanagement en Innovatie/Preventie.
- Spoedzorg: tot een gezamenlijke afstemming met Schola Medica komen over de ontwikkeling van Spoedzorg via PDCA-cyclus welke in relatie staat tot het Landelijk Opleidingsplan.
- Betrekken van de verschillende instituten bij het actualiseren van het Landelijk Opleidingsplan via de curriculum coördinatoren.
- Oriëntatie op keuze van Leermanagementsysteem (LMS).
- Transitie preventie tweedaagse naar 'ontwikkelingen en innovatie in de huisartspraktijk'.

3.7 Kwaliteit van de opleiding tot huisarts

Om richting te geven aan gelijkwaardig hoge kwaliteit en om kwaliteit te kunnen borgen, is deze ambitie vastgelegd in de Strategische Samenwerkingsagenda (2020-2023). Alle instituten gebruiken het kwaliteitsinstrument GEAR - Gecombineerde Evaluatie en Auditronde - om de kwaliteit van de opleiding en de samenwerking te bevorderen op diverse domeinen. Dit doen ze via uitwisseling van good practices en ze trekken samen op in gemeenschappelijke aandachtspunten, zo ook rondom het werken tijdens de coronacrisis. Op deze manier verbeteren we samen de kwaliteit van de opleiding tot huisarts. En nemen we samen de verantwoordelijkheid.

3.7.1 Lokaal verbeteren na laatste auditronde

De laatste auditronde van GEAR vond in 2018-2019 plaats. De verbetersuggesties uit deze ronde zijn vertaald in een aangepast plan van aanpak voor de volgende GEAR-ronde. De verbeteringen zijn:

- Het aantal focusdomeinen in GEAR is gewijzigd van zeven roulerende domeinen naar vijf domeinen die elke audit aan de orde komen. Zo komt in GEAR nog sterker de aandacht te liggen op de vraag: heeft de opleiding zelf goed zicht op de kwaliteit, zowel op goed lopende zaken die een voorbeeld kunnen zijn voor andere opleidingen als op verbeterpunten; lukt het om verbeterpunten daadwerkelijk te verbeteren? Zo niet: waar ligt dit aan?
- Er is een start gemaakt met het vernieuwen van het handboek GEAR. Dit handboek is vanaf juni 2021 gereed. De opleidingsinstituten kunnen vanaf dan starten met de voorbereiding voor de nieuwe auditronde.

- Per 1 januari 2020 is een nieuwe erkenningssystematiek voor de opleidingen ingegaan (RGS)⁸. In combinatie met GEAR beschikt het opleidingsinstituut daarmee over een lokale interne kwaliteitscyclus om de kwaliteit van de opleiding te monitoren en continu verbeteren. Het opleidingsinstituut voert de erkenning en visitaties van de opleidingspraktijken en stage-instellingen zelf uit.

De auditgesprekken van de volgende GEAR-auditronde starten per januari 2022.

3.7.2 Gezamenlijk leren en verbeteren

Uit de themabijeenkomst Kwaliteit (september 2019) bleek dat binnen het samenwerkingsverband een infrastructuur voor gezamenlijke onderwijsontwikkeling noodzakelijk was om landelijke verbeterpunten vanuit de GEAR samen op te pakken. Hierdoor werd onder andere de urgentie voor het inrichten van een landelijk coördinatorenoverleg Curriculum inzichtelijk.

In de themabijeenkomst zijn onderstaande op te pakken inhoudelijke verbeterpunten met betrekking tot gezamenlijk onderwijsontwikkeling geadresseerd. Deze zijn bij zowel het inmiddels opgestarte project “vernieuwing Landelijk Opleidingsplan” als de verschillende portefeuillehouders met hun coördinatoren geadresseerd.

Thema's verbeteringen kwaliteit van onderwijs (2020-2022)
Begeleiden naar zelfsturend leren (inclusief toetsing en beoordeling gericht op zelfsturend leren)
Samenwerken: Interprofessioneel leren en opleiden
Innovaties: eHealth
Voldoende ondernemende huisartsen: Praktijkmanagement
<i>Preventie</i>
<i>Spoed</i>
<i>Veilig opleiden</i>
<i>Professionalisering docenten en opleiders</i>

⁸ De Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) toetst periodiek of artsen en opleidingen aan de regels van het College Geneeskundige Specialismen voldoen.

3.8 Technisch en functioneel ICT-beheer

Als ICT-beheer zijn we verantwoordelijk voor het ontwikkelen en professionaliseren van landelijke taken rond ICT-beheer. Denk aan goede toegankelijke opleidingen, professioneel ontwikkelde applicaties en een landelijk aanspreekpunt. We maken ons hard voor een professionele dienstverlening die slagvaardig, transparant en maatschappelijk kostenbewust is.

3.8.1 Professionalisering ICT-beheer

In 2020 hebben we onderstaande stappen gezet:

- **Opzetten van de supportdesk.** De supportdesk is onderdeel van de ICT-afdeling Huisartsopleiding Nederland. De supportdesk bedient de gebruikers van de landelijke applicaties. Ook krijgt de supportdesk goed inzicht in de wensen binnen de applicaties.
- **Inrichten van een ICT-team.** Het ICT-team richt zich op de optimale afstemming tussen vraag naar en aanbod van ICT-diensten. Dit doen we door te focussen op de samenhang tussen de processen en ICT. Hierdoor creëren we continuïteit en kennisopbouw. Ook zijn we hierdoor in staat bepaalde beheer- en ontwikkelactiviteiten zelf uit te voeren en hoeven we dit niet meer in te kopen bij een leverancier. Zo hebben we de ingekochte supporturen bij de leveranciers van e-portfolio en Family sterk teruggebracht.
- **Focus van losse projecten naar integraal ICT-landschap en aanpak.** Hiervoor hebben we een aantal verbetertrajecten landelijk opgestart. Onder andere het e-portfolio en Family. Deze trajecten zijn gestart op basis van verbeteringen en wensen vanuit de instituten. In 2021 zetten we deze lijn door. We leggen de focus op hoe de applicatie in het landschap past en welke eisen aan de applicatie moeten worden gesteld. Met als uiteindelijk doel de verbinding met beleid en kwaliteit.
- **Vastlegging van afspraken en dienstverlening.** In 2020 is een eerste concept van een mantelovereenkomst opgesteld tussen de werkorganisatie en de instituten met als doel:
 - Inzicht verschaffen in het ICT-landschap en de mate van dienstverlening van de werkorganisatie en leverancier.
 - Aanbrengen van een heldere verdeling van verantwoordelijkheden tussen alle partijen.
 - Professionaliseren van de werkorganisatie en de dienstverlening op het gebied van ICT.
 - Voldoen aan de AVG (compliance).
 - Efficiënt contracteren.
 - Het herzien van afspraken en afsluiten van privacy-overeenkomsten met leveranciers van landelijke applicaties.

3.8.2 Vooruitblik

Om de samenhang tussen de gegevens van alle systemen te creëren, is een geharmoniseerd ICT-landschap een voorwaarde. Hiermee zorgen we voor een toekomstbestendige oplossing waarin we de gegevens van de applicaties met elkaar verbinden. Voor 2021 voeren we daarom een koerswijziging door. Hierbij krijgt de applicatie Family een centrale positie in het ICT-landschap.

3.9 Compliance

Zowel het samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland als de interne werkorganisatie hebben met compliance – naleving van wetten en regelgeving – te maken. In 2020 heeft Huisartsopleiding Nederland het contractmanagement van de organisatie geprofessionaliseerd. In het onderliggende traject van de Mantelovereenkomst is daarmee de nadruk gelegd op een transparante bedrijfsvoering en vastlegging van verantwoordelijkheden binnen de ICT-dienstverlening, privacy en security.

3.9.1 Contractmanagement

Intern contractregister

De werkorganisatie houdt in het kader van contractmanagement een intern contractenregister bij, waarin inzichtelijk is welke rechten en verplichtingen zijn aangegaan. Het gaat onder meer om de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen, samenwerkingsafspraken met de SBOH (SLA) en afspraken met leveranciers van interne applicaties, systemen en projecten.

Mantelovereenkomst

Professionaliseren van het ICT-landschap is een belangrijke focus geweest in 2020. Het samenwerkingsverband voorziet bijvoorbeeld in landelijke applicaties voor relatiebeheer, studievoortgang, centrale toetsing, landelijke werving en selectie & plaatsing. Het is – en wordt steeds belangrijker – om binnen een omvangrijk en divers ICT-landschap de verantwoordelijkheden tussen leveranciers, het samenwerkingsverband en de werkorganisatie vast te leggen.

Het afgelopen jaar is gewerkt aan de inventarisatie en compliance van de drie grootste ICT-applicaties Family, e-portfolio en de sollicitatiemodule. Hiervoor zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- Mantelovereenkomst met de basisafspraken voor gezamenlijk ICT-gebruik.
- Productcatalogi met (technische) specificaties.

De vastlegging van afspraken en verantwoordelijkheden draagt bij aan een meer efficiënte bedrijfsvoering binnen Huisartsopleiding Nederland.

- Een heldere verantwoordelijkheidsverdeling op het gebied van ICT-aspecten als functioneel en technisch beheer, onderhoud en support.
- Heronderhandelingen van de bestaande leverancierscontracten hebben geresulteerd in gunstigere prijsafspraken, kortere looptermijnen en actuele verwerkersovereenkomsten.
- Meer grip op de applicaties afzonderlijk en betere sturing op het ICT-landschap als geheel.

3.9.2 Privacy & Security

Op het gebied van privacy & security is in 2020 hard gewerkt aan de verdere implementatie van de (U)AVG. De wettelijk vereiste documentatie is geactualiseerd en doorontwikkeld. De verwerking van data binnen de ICT-applicaties voeren we uit conform de wettelijke vereisten van transparantie en verantwoording.

Ook intern is extra aandacht geschonken aan bewustwording over privacy en digitale veiligheid via opleiding- en bewustzijns campagnes. In 2020 waren er een paar datalekken, veelal verkeerd verstuurd e-mails (intern), waarbij steeds procedurele en soms technische verbeteringen zijn doorgevoerd. Op het vlak van security is aandacht besteed aan het handhaven van bewaartermijnen, de controle op de back-up strategie, het uitvoeren van periodieke updates en het uitvoeren van pen-testen⁹.

Afgelopen jaar zijn bovendien belangrijke voorbereidingen getroffen en verbindingen gelegd om binnen de nieuwe governance structuur gegevensbescherming en veiligheid een vaste plek te geven. Er is draagvlak om ICT- en IB-governance een prominente rol te geven binnen het samenwerkingsverband. Verder zijn we een inhoudelijke relatie aangegaan met SURF, waarbij we de samenwerking beogen te versterken.

3.9.3 Overige juridische aspecten

Aanbesteding & Inkoop

Gaandeweg zijn steeds meer ICT-applicaties vanuit het samenwerkingsverband centraal ingekocht en ontwikkeld. Gedurende het traject zijn inkoopvoorwaarden opgesteld, die van toepassing zijn op nieuwe leveranciers.

⁹ Pen-testen: het testen van een IT-systeem op kwetsbaarheden door binnendringen/hacken.

Fiscale regelgeving

De fiscale regelgeving die van toepassing is op het werkteerein van het samenwerkingsverband is divers, veelomvattend en complex. In het kader van vraagstukken op het gebied van vennootschapsbelasting (Vpb) en omzetbelasting (btw) is een fiscale scan uitgevoerd.

Wet normering topinkomens (WNT)

Stichting Huisartsopleiding Nederland volgt de beloningsnormering zoals genoemd in de WNT, sector OCW klasse D. De bezoldiging van de leden RvT is een afgeleide van het toepasselijke WNT bezoldigingsmaximum. Deze is vastgesteld op 15% voor de voorzitter en 10% voor de twee leden. Er wordt een vermindering van 12% (factor 0,88) toegepast.

In het kader van de verlenging van het tijdelijke dienstverband van de directeur-bestuurder zijn de oorspronkelijke beloningsafspraken met de huidige directeur-bestuurder gecontinueerd. Deze vallen binnen de algemene beloningsnormering van de WNT.

3.9.4 Vooruitblik

In 2021 wordt ingezet op de afronding van de eerste fase van de Mantelovereenkomst. Gaandeweg worden steeds meer applicaties ondergebracht in de Mantelovereenkomst (Videolab, Koppelmodule). Verder zal aandacht uitgaan naar aanbesteding en de inkoopprocedure en het tot stand brengen van een nauwere samenwerking op privacy & security door de gezamenlijke ontwikkeling van een informatiebeveiligingsbeleid.

3.10 Strategische communicatie

Een nieuwe manier van samenwerken, het nastreven van onze gezamenlijke missie en richting geven aan de strategische samenwerkingsagenda. Dit alles vraagt om strategische communicatie. We zijn daarom gestart met de ontwikkeling van een gezamenlijke communicatiestrategie vanuit verworven klantinzichten, een duidelijke positionering van Huisartsopleiding Nederland en ondersteuning van het nieuwe samenwerkingsverband. Hieronder leest u wat we hebben bereikt in 2020.

3.10.1 Strategische klantinzichten

Om goed te begrijpen wat er leeft bij de doelgroepen aios, opleiders en docenten brachten we hun belangen, situaties en behoeften in kaart. Door gesprekken met doelgroepen en afstemming met LOVAH, LHOV en de opleidingsinstituten maakten we customer journeys.

De verkregen inzichten vormen de basis voor de opzet van een nieuwe website van het samenwerkingsverband Huisartsopleiding Nederland, waarin de bestaande twee landelijke websites (huisartsopleiding.nl en uitdepraktijk.huisartsopleiding.nl) worden samengevoegd. We doen cyclisch aanvullende uitvragen, zodat we voeling blijven houden met de doelgroepen.

De customer journeys hebben geholpen om vanuit de belevingswereld en informatiebehoeften van onze doelgroepen te denken. En niet onze eigen logica, expertise en grote hoeveelheid informatie centraal te stellen.

Benieuwd naar de customer journeys?
Mail naar communicatie@huisartsopleiding.nl

3.10.2 Positionering Huisartsopleiding Nederland

Voor de positionering zijn we begonnen met ontwikkelen van een herkenbaar gezicht van Huisartsopleiding Nederland.

- Ontwerp van een nieuwe landelijke website huisartsopleiding.nl voor aios, opleiders, docenten en stakeholders. De website wordt in het voorjaar van 2021 gelanceerd.
- Realisatie communicatie toolbox: werkwijzen, checklists, richtlijnen en huisstijltemplates. In 2021 krijgt de aangevulde huisstijl verder zijn beslag.

3.10.3 Opzet van interne organisatie en communicatie

- Door intensievere samenwerking tussen de huisartsopleidingen ontstond grotere behoefte aan meer interne communicatielijnen en een online plek voor samenwerken. Een plek waar mensen die actief zijn in het samenwerkingsverband informatie uitwisselen, documenten vinden en kennis delen. Om de mogelijkheden te verkennen deed de werkorganisatie intensieve ervaringen op in het project Online Samenwerken. Ervaringen die komend jaar worden gebruikt om op de nieuwe website een toegang tot één online plek te starten. Dit wordt MijnHN.
- Start met nieuwsbrieven voor werkorganisatie en samenwerkingsverband.
- Vast, tweewekelijks afstemmingsmoment met alle medewerkers van de werkorganisatie.

- Frequent overleg tussen de opleidingshoofden, LOVAH, LHOV en SBOH over de impact van de coronacrisis op de opleiding tot huisarts. Resultaten: actuele Q&A's, coronahandreiking en nieuwsberichten over de consequenties van corona(maatregelen), waarmee de opleidingsinstituten hun aios, opleiders, docenten en staf informeren.

Wat we maken en voor wie

NIEUW HUISARTSOPLEIDING.NL	
Openbare website	Mijn HN
Landelijke uitleg, overzicht en kennis m.b.t. de huisartsopleiding	Toegang tot online werkplek met: • Informatie en nieuws voor het samenwerkingsverband • Wie houdt zich waarmee bezig • Samenwerken in documenten (Teams) • Centrale documentenopslag/bibliotheek • ...
Doelgroepen	
• Potentiele aios • aios • Opleiders • Docenten • Landelijke stakeholders	• Medewerkers werkorganisatie • Samenwerkingspartners (groepen medewerkers van instituten in raden, commissies, werkgroepen, projectteams + bestuur LOVAH, LHOV)

De nieuwe openbare website voor de opleidingsdriehoek, met voor het samenwerkingsverband toegang tot MijnHN, wordt een belangrijke drager van de interne en externe communicatie om de opleidingsdriehoek goed te bedienen en de samenwerkingspartners steviger te verbinden.

4.0



Tijdelijke landelijke opdrachten

Tijdelijke landelijke opdrachten

De landelijke werkorganisatie werkt naast de landelijke vaste taken ook projectmatig aan verschillende opdrachten vanuit de Raad van Eigenaren. Deze opdrachten zijn tijdelijk van aard en worden gefinancierd vanuit het Innovatiefonds of HDS-fonds. Zie hieronder een opsomming van de opdrachten.

Innovatiefonds	Budget	Looptijd	Status
Invoering AIOS-dashboard/HISdata	€ 966.536,00	2019-2021	Lopend
Doorontwikkeling LHK Toets	€ 120.780,00	2021	Startfase
Doorontwikkeling E-portfolio	€ 96.748,08	2019-2021	Lopend
Doorontwikkeling Family	€ 54.040,14	2019-2021	Lopend
Koppelen 2.0	€ 237.461,00	2019-2021	Eindfase
Communicatiestrategie	€ 137.795,00	2019-2021	Lopend
Teach the teacher	€ 25.617,00	2019-2021	Lopend
Update Kennisquiz App	€ 24.266,00	2019-2021	Lopend
Online samenwerken	€ 88.929,00	2019-2021	Lopend
50-jarig jubileum huisartsopleiding	€ 78.037,00	2019-2021	Lopend
E-portfolio voor opleiders	€ 196.032,00	2019-2021	Lopend
HDS Fonds			
Programma Opleiding Spoedzorg	€ 280.851,00	2018-2021	Lopend
Scenariofilmmpjes	€ 16.750,00	2020-2021	Eindfase
Vervolg Opleiding Spoedzorg	€ 128.376,00	2020-2021	Lopend
Totaal Budgetten	€ 2.452.218,22		

4.1 Invoering aios-dashboard

Het aios-dashboard is een digitale applicatie die wordt gekoppeld aan het huisartsinformatie-systeem (HIS) van de opleider. De aios kunnen zo aan de hand van geanonimiseerde gegevens in het dashboard inzicht krijgen in de patientenmix die door henzelf en de opleider zijgezien. Ook kunnen zij zichzelf vergelijken met andere aios. De toepassing van het *aios-dashboard* in de praktijk en in het instituutsonderwijs ondersteunt het leren van de aios. Het aantal aansluitingen bleef in 2019 achter bij de verwachting. In 2020 is een inhaalslag gedaan.

Gerealiseerde aansluitingen aios-dashboard

Instituut	dec-19	dec-20
Amsterdam UMC, locatie AMC	51	122
Amsterdam UMC, locatie VU	5	15
UMC Utrecht	11	10
Radboud UMC Nijmegen	62	156
Leiden UMC	2	4
Erasmus MC	14	51
Maastricht UMC+	3	6
RU Groningen	11	54
Totaal	159	418

4.2 Ontwikkeling LHK-Toets

Bij de verdere ontwikkeling van de Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets (LHK) wordt een goed werkende, elektronische, adaptieve afname van deze toets mogelijk. De huidige aanvraag bij het innovatiefonds is voor het eerste deel van de oriëntatie- en ontwikkelfase van de itembank. Bij adaptief toetsen worden toetsvragen geselecteerd uit een itembank. In deze fase screenen we welke toetsvragen geschikt zijn voor de itembank, onderzoeken we wat er aangepast moet worden en welke software nodig is.

Ruim 200 vragen zijn gescreend op bruikbaarheid en actualiteit voor de itembank.

4.3 Ontwikkeling e-portfolio

In 2020 is verder gegaan met de ontwikkeling van het e-portfolio aios. Het uitgangspunt is om technisch, een landelijk e-portfolio te hebben dat de lokale variaties faciliteert. Hierin wordt eerst de technische basis ontwikkeld. Vervolgens wordt samen met de opleidingsinstituten bepaald welke aanvullende behoefte er nog is bij een individueel opleidingsinstituut. Het uiteindelijke resultaat is een organisatie en inrichting van het e-portfolio die werkbaar is voor alle opleidingsinstituten en voor alle doelgroepen.

De contracten met de leveranciers zijn opengebroken. Wat we per jaar gaan betalen, betalen we nu per maand. Daarbij kunnen we door een interne supportdesk continu ondersteuning bieden.

4.4 Ontwikkeling Family

Om de wensen en behoeften van doelgroepen en instituten te inventariseren ten behoeve van het optimale gebruik van het relatiebeheersysteem Family, voorziet het project in een GAP-analyse. Hierbij stellen we een gezamenlijk vertrekpunt vast. Helderheid over de 'GAP' tussen wat men verwacht van Family en de huidige situatie, gaat een solide basis bieden om een projectplan te maken voor het verdere ontwikkelingstraject, inclusief realistische planning en prioritering. Wanneer dit gereed is, staat alles klaar voor het project. Met dit project streven we naar één relatiebeheersysteem voor alle instituten en doelgroepen inclusief informatie-uitwisselingsmogelijkheden met andere systemen.

| *Relatiebeheersysteem Family is AVG-proof gemaakt.*

4.5 Koppelen 2.0

Alle huisartsopleidingen in Nederland koppelen geregeld aiOS aan een huisartsopleidingspraktijk of stage-instelling. Software zoals Family of e-portfolio kunnen het koppelproces (nu nog) niet faciliteren. Het project Koppelen 2.0 zoekt naar de gemeenschappelijke delen in het koppelproces en zal een systeem ontwikkelen dat de manier van werken zo optimaal mogelijk ondersteunt. Het doel is een uniform en geautomatiseerd koppelproces te ontwikkelen dat voldoet aan de AVG.

4.6 Communicatiestrategie

In het samenwerkingsverband is een gezamenlijke communicatiestrategie en infrastructuur noodzakelijk. De stappen die we op het gebied van communicatiestrategie hebben gezet en de behaalde resultaten zijn beschreven onder Strategische communicatie.

4.7 Teach the teacher vaardigheden

Docenten moeten getraind worden in hoe zij opleiders onder andere kunnen leren onder andere effectief vaardigheden te doceren aan de aiOS. Er wordt landelijk een eendaagse training aangeboden over het leren aanleren van deze vaardigheden. Deze training draagt zodoende bij aan de kwaliteit van het vaardigheidsonderwijs van alle huisartsopleidingen. De doelgroep zijn docenten die vaardigheden leren aan opleiders, aiOS, coördinatoren vaardigheden en curriculum coördinatoren. Met dit project willen we huisartsen opleiden die bewust zijn van de noodzaak om vaardigheden beroepslevenslang te onderhouden en nieuwe vaardigheden te blijven aanleren, door meerdere competenties geïntegreerd in te zetten. Zo zijn kwaliteit en patiëntveiligheid gewaarborgd.

4.8 Update Kennis Quiz app

De Huisarts Kennis Quiz app is ontwikkeld om aios, opleiders en andere belangstellenden op een informele en laagdrempelige manier te prikkelen om zich te verdiepen in medische onderwerpen. Ook wordt nieuwe beschikbare literatuur onder de aandacht gebracht en informatie over actuele onderwerpen gedeeld. Er verschijnt wekelijks een nieuwe vraag in de Huisarts Kennis Quiz app. In 2020 is gestart met het doorvoeren van een aantal belangrijke wijzigingen om aan te sluiten bij de AVG en daarnaast het gebruiksgemak voor zowel de gebruikers als de makers fors te verhogen. In 2021 wordt het doorvoeren van de wijzigingen afgerond.

| *Gemiddeld beantwoorden 2500 gebruikers de nieuwe vraag.*

4.9 Online Samenwerken

Beter samenwerken, communiceren, informatie-uitwisselen, processen stroomlijnen zijn de voornaamste doelen voor het opzetten van een digitale online werkplek. Via deze werkplek krijgen de verschillende doelgroepen van het samenwerkingsverband toegang tot applicaties, informatie, intranet en documentopslag op één plek. Deze werkplek wordt dé digitale werkplek voor plaatsonafhankelijk en veilig werken en wordt toegankelijk via de website van Huisartsopleiding Nederland. Om deze werkplek voor de verschillende doelgroepen beter te kunnen faciliteren, is een optimalisatieslag van de huidige digitale werkomgeving nodig. De huidige omgeving omvat een veelheid aan systemen waar de regie in veel gevallen bij de eindgebruiker ligt. De werkplek wordt gefaseerd ingericht. Dit alles met het uiteindelijke doel om het samenwerkingsverband en alle samenwerkingspartners goed te faciliteren. Lees meer over de digitale werkomgeving in '[*Opzet van interne organisatie en communicatie*](#)'.

4.10 50-jarig jubileum huisartsopleiding

Het 50-jarig jubileum van de opleiding tot huisarts in Nederland is een belangrijke mijlpaal waar we trots op zijn. Met vele betrokkenen bij deze opleiding maken we ter gelegenheid daarvan een themanummer van Huisarts & Wetenschap. Hiermee wordt het unieke erfgoed van de opleiding tot huisarts vastgelegd voor huidige en komende generaties. De boodschap die we met het themanummer willen brengen is: "Opleiden en leren in 50 jaar opleiding tot huisarts in Nederland: een reflectie op wat we hebben bereikt en een blik naar de toekomst." Het themanummer zal verschijnen in juli 2021.

4.11 E-portfolio voor opleiders

Het e-portfolio voor opleiders wordt een digitale verzameling van documenten over de voortgang (kwaliteitscyclus), zelfreflectie, beoordeling en de scholing van de opleider. Een digitaal portfolio is gemakkelijker te beheren voor de opleider. En het verkleint de kans op incompleetheid van het portfolio. Een digitaal systeem zal bovendien bijdragen aan een vereenvoudigde administratie, transparantie en eigen regie van de opleider in het e-portfolio. Het uitgangspunt is om een landelijk e-portfolio te hebben, waarin ook ruimte is voor individuele wensen van de opleidingsinstituten.

De randvoorwaarden rond het e-portfolio zijn in 2020 zo ingericht dat we van start kunnen in 2021.

4.12 Programma Opleiding Spoedzorg & vervolg

In het voorjaar 2018 is een werkconferentie ‘Hoe wordt de aios goed in spoed?’ gehouden met als doel te zoeken naar mogelijkheden de tweede tranche-gelden in te zetten voor verbetering van het onderwijs in spoedzorg. Dit mede naar aanleiding van de constatering dat er nog steeds lacunes bestaan in het onderwijs spoedzorg (NIVEL-enquête 2018 en de laatste GEAR-ronde). Op basis van de aanbevelingen die uit deze werkconferentie naar voren kwamen heeft Huisartsopleiding Nederland bij het HDS-fonds een aanvraag ingediend voor de ontwikkeling van het programma ‘Opleiding Spoedzorg in de Huisartsopleiding’.

Het bij het HDS-fonds ingediende programma bestaat uit drie deelprojecten:

A. Opleiding Spoedzorg voor aios en opleiders (af te ronden in 2021)

B. Communicatie en organisatie in de spoedzorg (af te ronden in 2021)

C. Congres ‘Hot topic urgent care’ (i.v.m. de coronacrisis uitgesteld)

De ambitie voor dit programma is om een verbeterslag te maken in onderwijsprogramma's voor spoedzorg aan aios en opleiders, alsook de communicatie en organisatie in de spoedzorg te verbeteren en eventuele lacunes op te vullen.

Op huisartsopleiding.nl zijn in een toolbox diverse informatiematerialen over de huisartsopleiding op de huisartsenpost vrij beschikbaar.

4.13 Scenariofilmpjes

Tijdens het dienstdoen op de huisartsenpost (HAP) worden andere competenties aangesproken bij de huisarts dan in de eigen praktijk. Niet alleen moet de huisarts beschikken over medische inhoudelijke kennis om de spoedeisende patiënt op de juiste manier te benaderen. Ook zal de huisarts communicatieve vaardigheden moeten ontwikkelen om patiënt, medewerkers van de HAP en de ketenpartners tegemoet te treden op een manier die past bij het spoedeisende karakter van de HAP-dienst. Met behulp van subsidie van het HDS-fonds ontwikkelt de Huisartsopleiding Erasmus MC drie films waarin realistische scenario's over spoedeisende situaties worden geschetst. Deze kunnen worden gebruikt in divers onderwijs voor aios om genoemde vaardigheden te oefenen.

| *Op 31 maart 2021 staat de afronding en implementatie gepland.*



5.0

Begroting 2021

5.1 Jaarrekening 2020

De administratie van Huisartsopleiding Nederland wordt uitgevoerd door de SBOH. Huisartsopleiding Nederland stelt zelf de jaarrekening op. De jaarrekeningcontrole wordt uitgevoerd door AGZ Accountants.

Martijn Kool RA treedt op als controlerend accountant van de jaarrekening 2020.

5.2 Begroting 2021

De begroting voor het jaar 2021 is opgesteld en goedgekeurd door Bestuur, Raad van Toezicht en Raad van Eigenaren. De begroting van Huisartsopleiding Nederland voor 2021 bedraagt € 4.417.669 ten behoeve van de uitvoering van de reguliere activiteiten.

Baten			Lasten		
Bijdrage SBOH (P*Q) = (€ 1.276 * 2.137)	€	2.726.812	Personeelslasten	€	2.883.336
Additionele "structurele" bijdrage 2021 t/m 2023	€	400.000	Overige kosten	€	1.534.333
Bijdrage Opleidingsinstituten	€	1.290.857			
	€	4.417.669		€	4.417.669

Aantal FTE	25,22
------------	-------

**Postadres**

Postbus 20072
3502 LB Utrecht

Bezoekadres

Orteliuslaan 750
3528 BB Utrecht

Contact

T. 030 22 72 800
info@huisartsopleiding.nl

© 2021 - Huisartsopleiding Nederland

HUISARTSOPLEIDING
NEDERLAND

www.huisartsopleiding.nl