



Dubbele cohorte

Een opportunititeit !! / ??

VASO-AMSF
Vereniging voor arts-specialisten in opleiding

Mes in opleiding Geneeskunde

Actuele
situatie

"Te weinig specialisatieplaatsen voor studenten geneeskunde"

wo 21/05/2014 16:55 Belga

Er zijn onvoldoende opleidingsplaatsen voor studenten geneeskunde die willen specialiseren. Er zijn er wel genoeg, maar zijn er onvoldoende fondsen van overheidswege beschikbaar om de plaatsen effectief in te vullen. Dat klaagt het Vlaams Geneeskundig Studenten Overleg aan in een nota. De problematiek is bekend, maar op korte termijn lijkt niet meteen een oplossing voorhanden.

Vlaamse studenten geneeskunde maken zich zorgen om hun toekomst

De basisopleiding geneeskunde is hervormd, en verkort van 7 naar 6 jaar. Daardoor zullen er in het academiejaar 2017-2018 dubbel zoveel studenten klaarstaan om aan de specialisten-opleiding te beginnen. Maar nu al zijn er plaatsen te kort, en veel studenten vrezen dat ze niet de carrière zullen kunnen uitbouwen die ze verkiezen.

Bekijk de volledige aflevering

HET JOURNAAL 1 - 13/03/15

13/03/2015 13:15



NIEUWS

SPORT

REGIO

BV&CO

SHE.

Meest recent Binnenland Buitenland #OMG Consument Economie

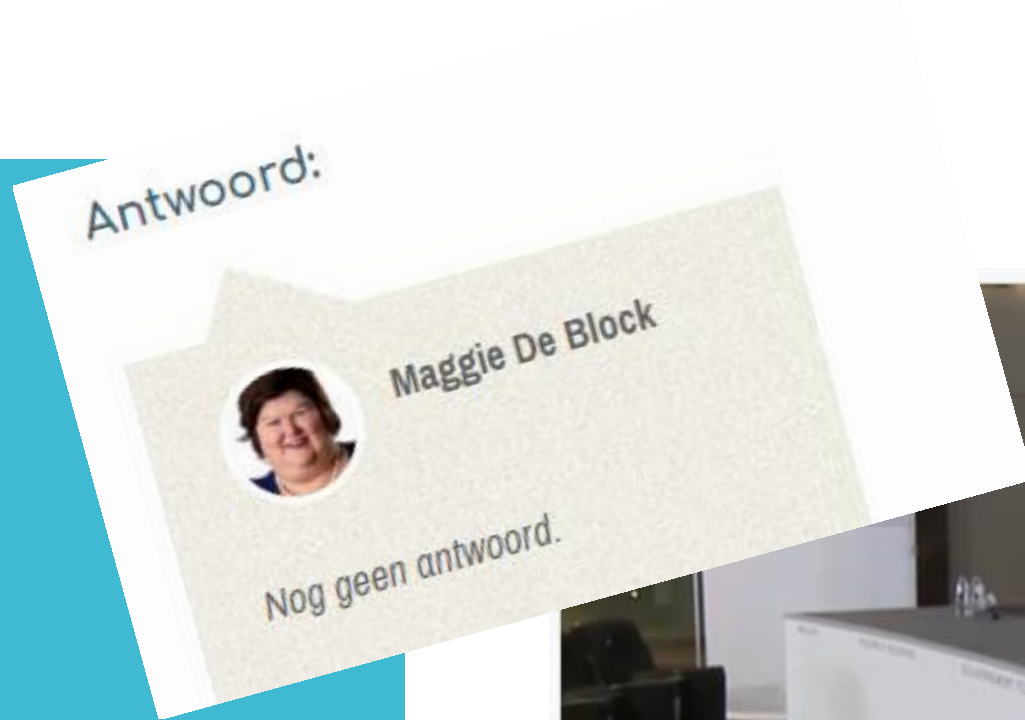
Minstens 1.500 medische stageplaatsen te weinig in 2018

ONZEKERHEID OVER TEKORT OPLEIDINGSPLAATSEN
ZET KWAAD BLOED BIJ STUDENTEN GENEESKUNDE



NERO

Beleid



De Block: "Er zullen meer stageplaatsen komen"

Problemen?

1. financieel:

- Verhoogd aantal artsen in opleiding, verloning blijft dezelfde
 - (bovendien nog steeds een zéér beperkte sociale bescherming)
- Wie zal dit betalen??
 - De stagdiensten??
 - Nu al tekorten (omwille van financiële redenen?)

Problemen?

2. Tekort aan opleidingsplaatsen voor studenten in cohorte 2018 en volgende:

- cfr. studenten, planningscommissie,...
- Opstellen stageplan reeds in academiejaar 2017-2018
 - = Half (!!) jaar tijd...
- Reactie in de pers van werkveld: "genoeg plaatsen in huisartsgeneeskunde" - januari 2017

Problemen?

3. Wat met HAIO's?

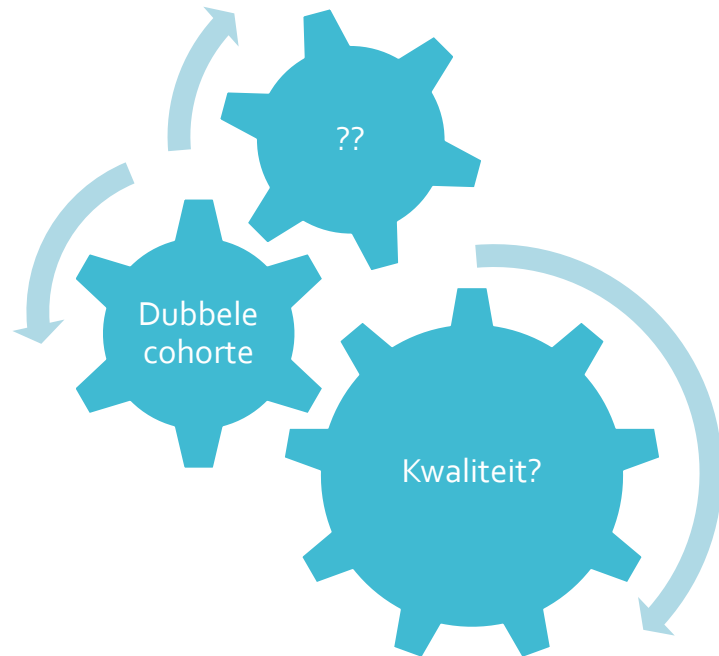
- Ziekenhuisstage??
 - Nog extra plaatsen nodig bovenop dubbele cohorte?
- Concurrent voor zelfde plaats?
 - Verschillend financieringsmodel
 - ASO: universitaire stagemeeester krijgt forfaitair budget, verder moet ASO loon opbrengen door presteren
 - HAIO: 50% financiering door RIZIV
 - HAIO is dus 50% goedkoper!

Kwaliteit van
opleiding:
actuele situatie



Burn-out en bevlogenheid bij artsen in opleiding en specialisten

S. VANDENBROECK^{2, 3}, C. LAMBREGHTS^{2, 3}, H. DE WITTE⁴, K. VANHAECHT⁵, L. GODDERIS^{2, 3, 6}



Problemen?

4. Kwaliteit van opleiding

- Huidige opleiding is gebaseerd op **osmosemodel**
 - Veel casussen zien
 - Geen tijd om deze in de diepte te bespreken
 - Klinische werkdruk primeert op teaching
- Meer ASO's op de werkvloer → van osmose naar **dilutiemodel**
- Conflict
 - ASO verdient forfaitair loon → beperkte compensatie voor overuren
 - = model bediende
 - ASO draagt resultaatsverantwoordelijkheid (zaal moet gedaan zijn, alle patiënten moeten gezien zien)
 - = model kaderlid
 - Compensatie = opleiding
 - Maar hiervoor is er geen tijd, noch voor ASO, noch voor stafleden

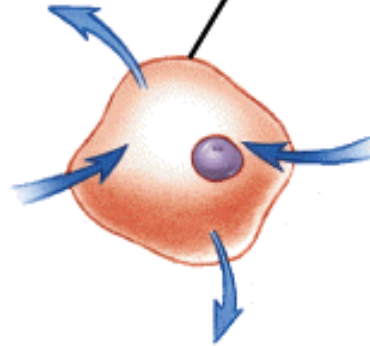
→ chronische frictie tussen verwachtingen en realiteit

→ Verhoogde cijfers burn-out bij ASO's (depersonalisatie, uitputting)

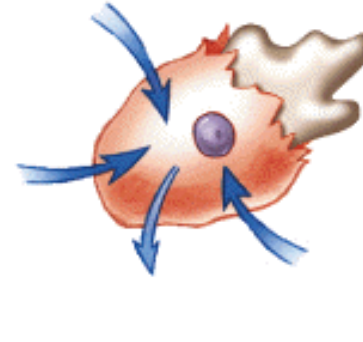
Osmosis in animal cell

Animal Cells

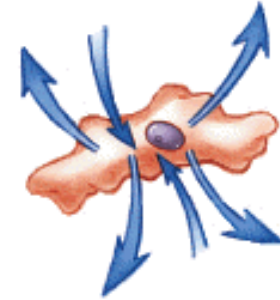
plasma membrane



Under isotonic conditions, there is no net movement of water.



In a hypotonic environment, water enters the cell, which may burst (lysis).



In a hypertonic environment, water leaves the cell, which shrivels (crenation).

Problemen?

Actieve teaching:

Gebalanceerde opleiding: ruimte voor patiënten en voor teaching

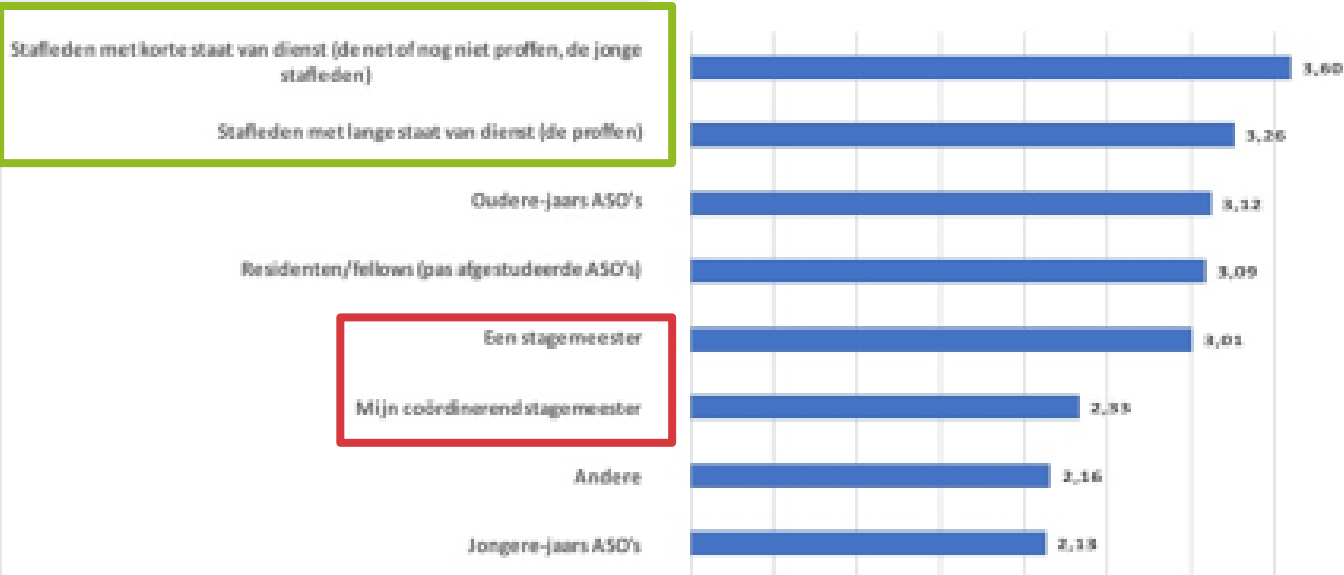
Osmose-model:

Te weinig patiënten per ASO blaast opleiding op = dilutie-effect

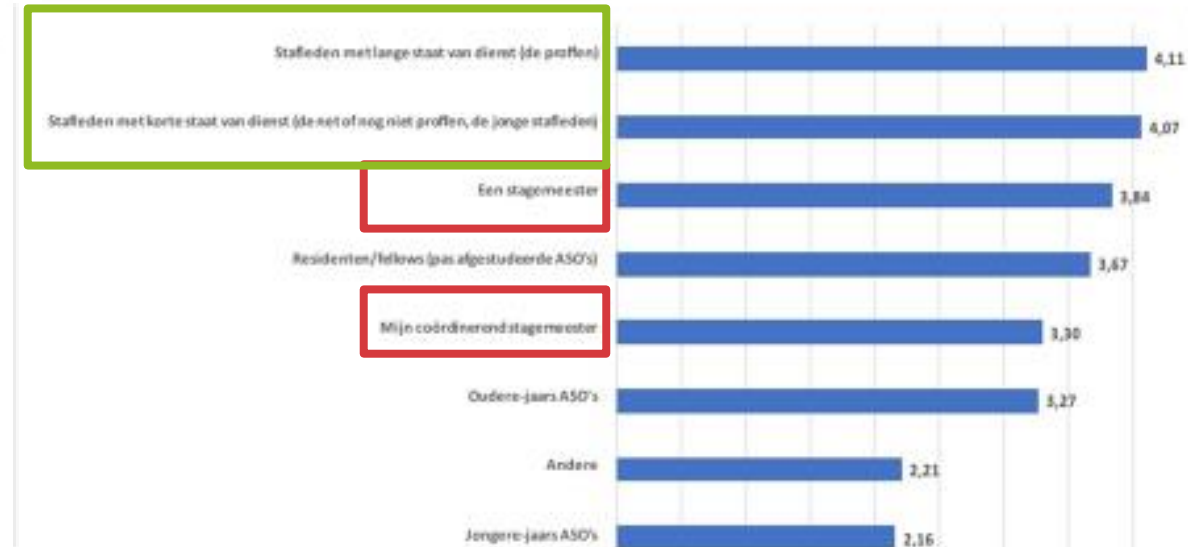
Chronisch exploitatie:

Gebrek aan opleiding door klinische overdruk: burn out

Door wie gebeurt de opleiding in realiteit?



Door wie zou je het liefst opgeleid worden?

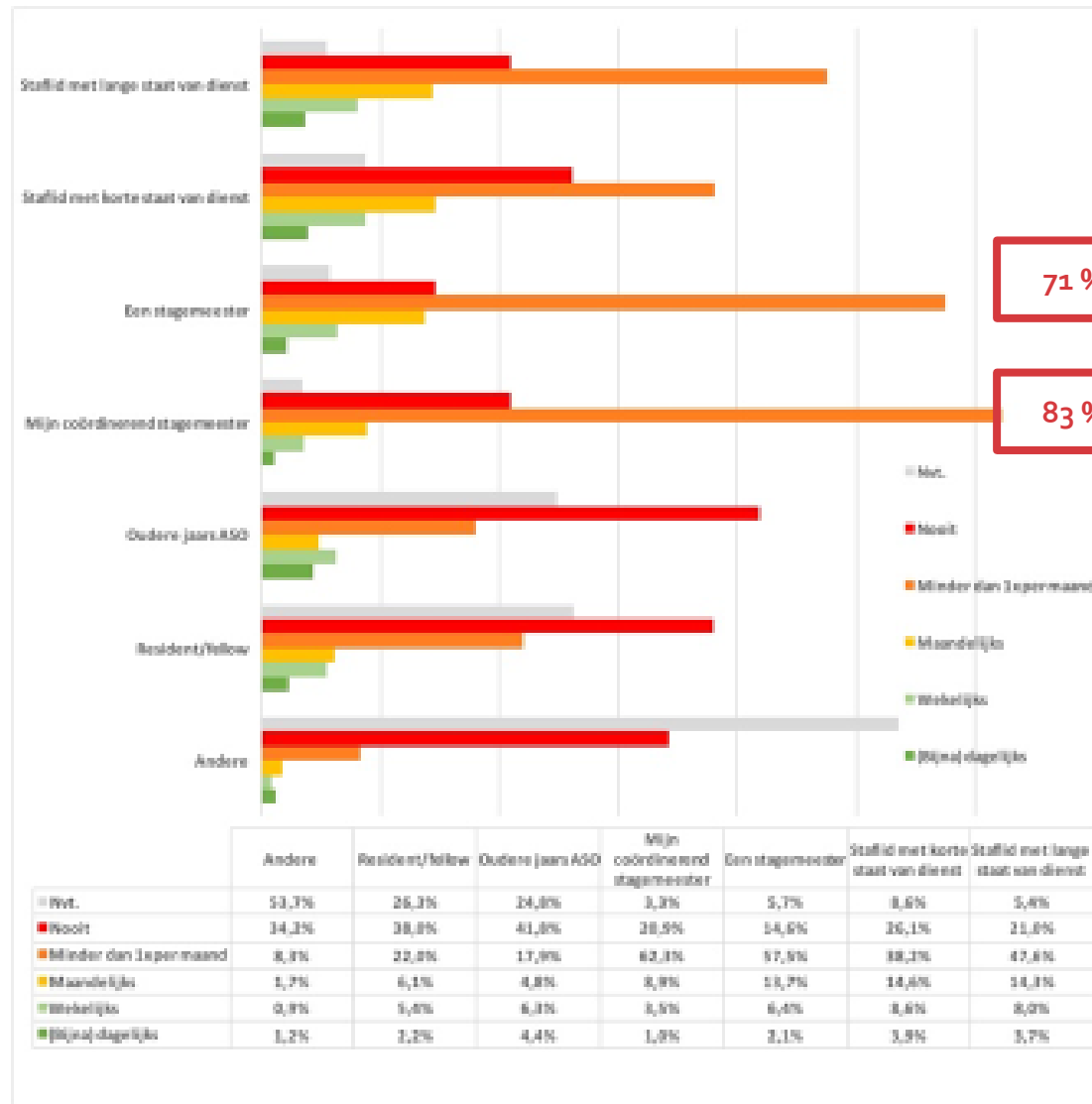


	Jongere-jaars ASO's	Andere	Mijn coördinerend stage meester	Een stage meester	Residenten/fellows (pas afgestudeerde ASO's)	Oudere-jaars ASO's	Staffleden met lange staat van dienst (de profen)	Staffleden met kort staat van dienst (de net of nog niet profen, de jonge staffleden)
■ Niet	18,3%	57,1%	3,1%	5,9%	19,3%	15,1%	6,3%	4,7%
■ Nooit	28,6%	14,1%	21,1%	5,3%	10,8%	9,7%	3,8%	1,4%
■ Zelden	24,8%	9,0%	14,7%	22,4%	10,9%	12,8%	12,9%	5,9%
■ Af en toe	18,9%	11,3%	29,3%	34,2%	23,0%	25,4%	16,1%	27,2%
■ Meestal	7,7%	3,6%	10,7%	26,7%	11,9%	11,3%	16,9%	55,5%
■ Altijd	1,8%	0,8%	0,8%	3,6%	4,0%	5,6%	3,7%	5,1%

	Jongere-jaars ASO's	Andere	Oudere-jaars ASO's	Mijn coördinerend stage meester	Residenten/fellow (pas afgestudeerde ASO's)	Een stage meester	Staffleden met lange staat van dienst (de profen, de jonge staffleden)	Staffleden met korte staat van dienst (de net of nog niet profen, de jonge staffleden)
■ Niet	11,6%	56,8%	6,9%	2,8%	6,5%	3,2%	1,6%	1,7%
■ Nooit	27,1%	14,9%	6,5%	3,6%	1,7%	1,0%	0,1%	0,4%
■ Zelden	28,2%	9,5%	10,1%	9,7%	5,8%	2,4%	1,5%	0,3%
■ Af en toe	26,3%	14,5%	37,6%	46,0%	29,5%	25,1%	13,9%	13,0%
■ Meestal	4,9%	3,6%	29,8%	29,2%	41,5%	51,2%	58,9%	59,1%
■ Altijd	1,8%	0,7%	9,1%	8,7%	15,1%	17,1%	24,1%	25,5%

Door wie en hoe frequent gebeurt er feedback?

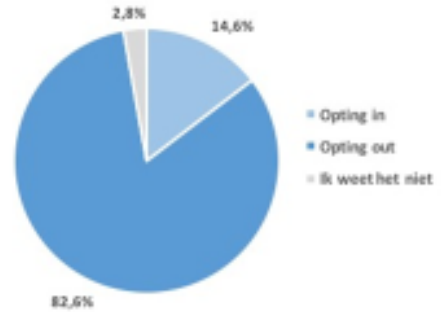
VASO-AMSF, 2017



71 % <= maandelijks

83 % <= maandelijks

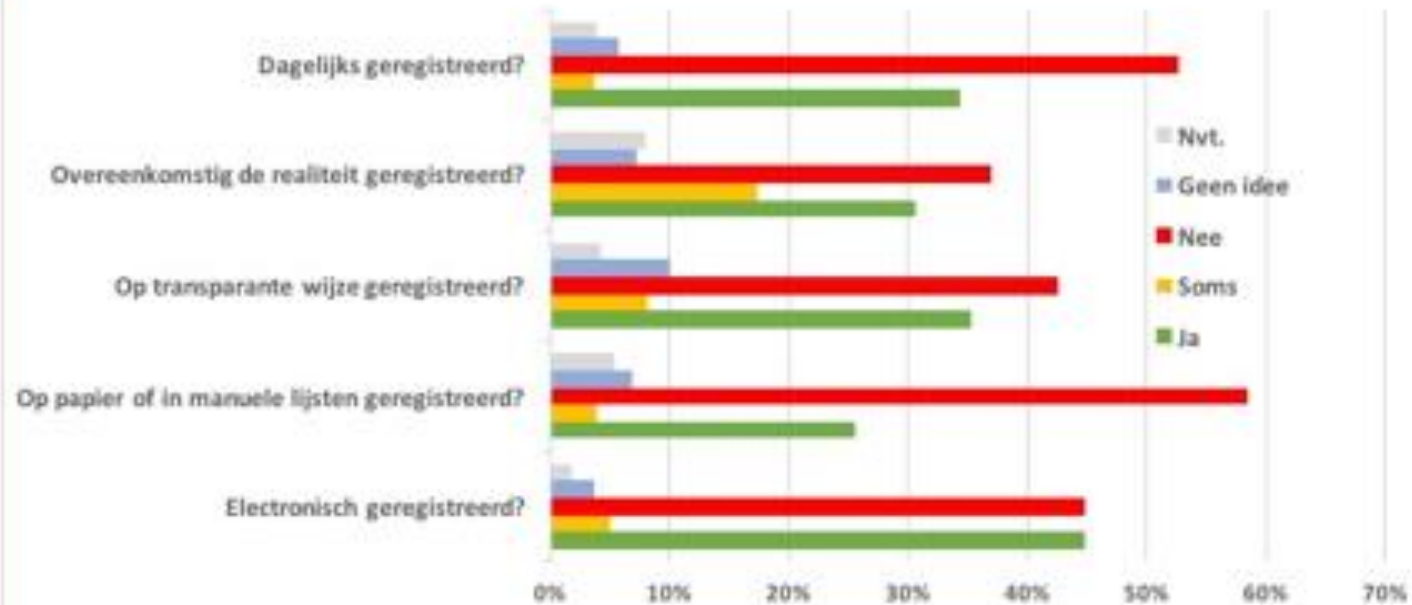
Opting in or out?



Waarom heb je voor deze opting in/out gekozen?



Registratie maximale arbeidstijd

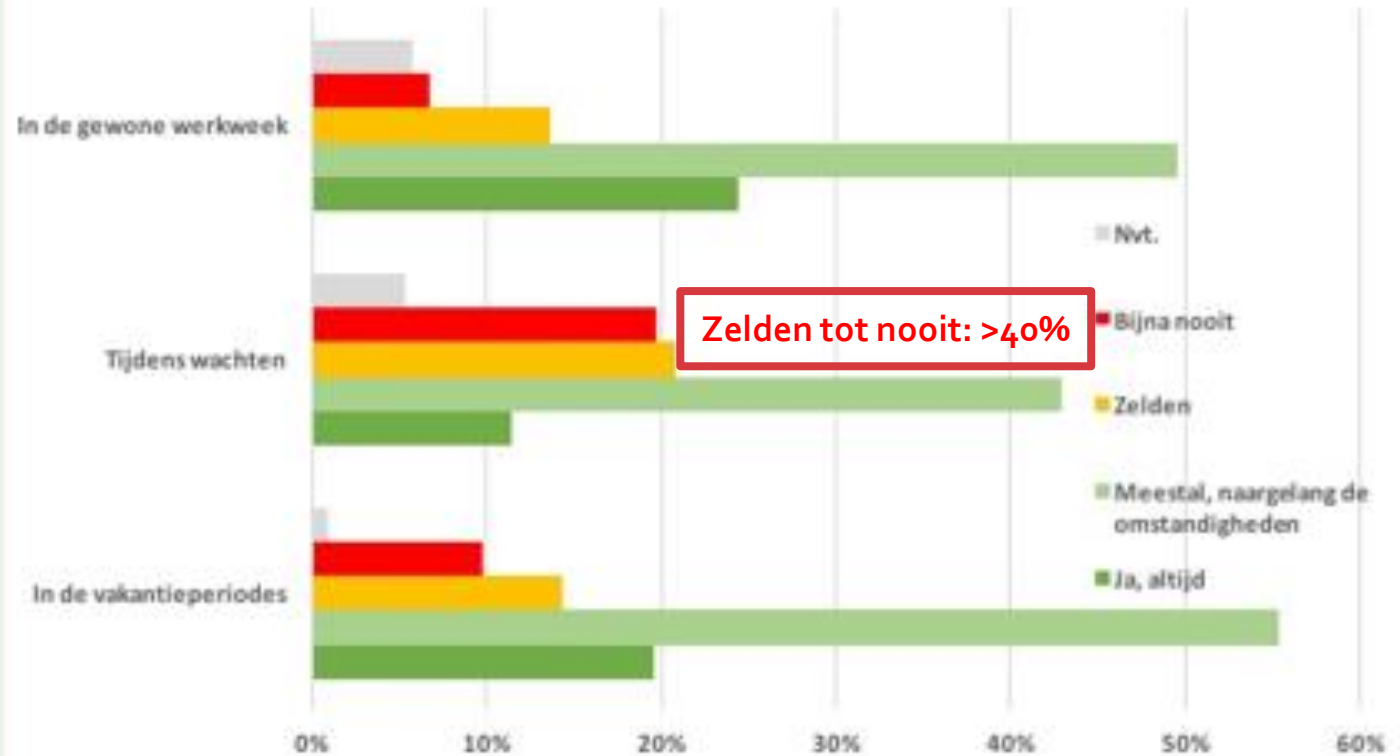


	Electronisch geregistreerd?	Op papier of in manuele lijsten geregistreerd?	Op transparante wijze geregistreerd?	Overeenkomstig de realiteit geregistreerd?	Dagelijks geregistreerd?
Nvt.	1,8%	5,3%	4,2%	8,0%	3,8%
Geen idee	3,6%	6,9%	10,0%	7,3%	5,6%
Nee	44,8%	58,5%	42,5%	36,9%	52,5%
Soms	4,9%	3,8%	8,1%	17,2%	3,6%
Ja	44,8%	25,5%	35,3%	30,6%	34,4%

VASO-AMSF, 2017

Respecteren maximale arbeidstijd

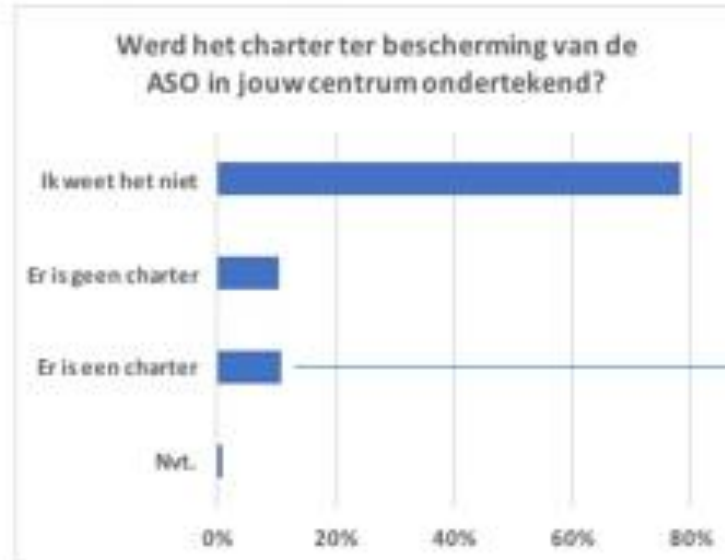
Is het mogelijk om je maximale arbeidsduur te respecteren?



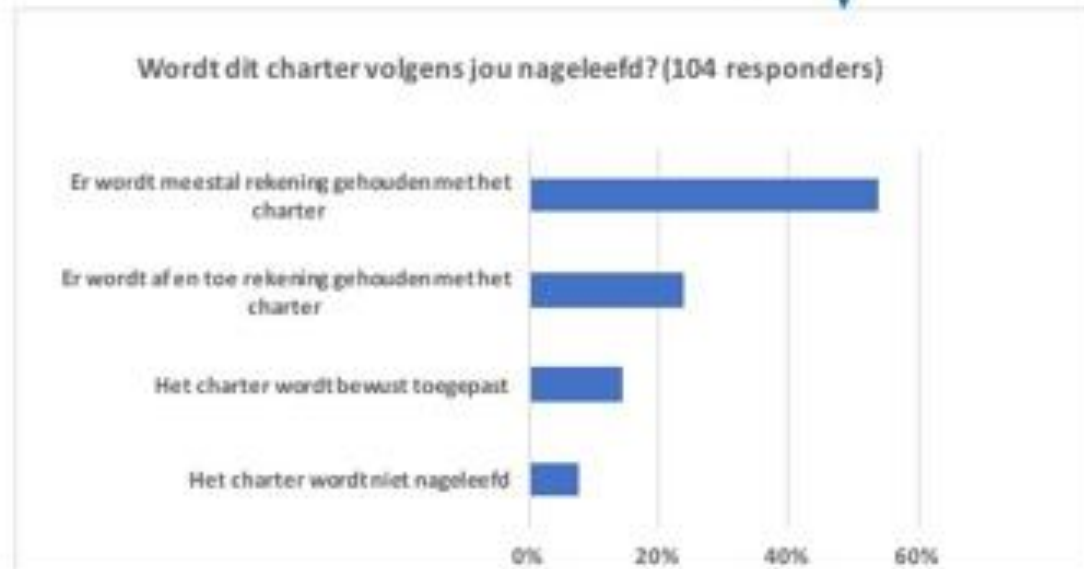
Zelden tot nooit: >40%

Het "Charter"

VASO-AMSF, 2017



Het paradedpaardje van de MANAMA = het "Charter ter bescherming van de ASO"



- Kwaliteit kan dus beter!
- => van dubbele cohorte dan ook echte opportuniteit maken

Voorstel van de VASO:

1. Forse uitbreiding van het aantal stageplaatsen:
 - Mogelijkheid tot **benchmarking** kwaliteit stageplaats
 - Dienst niet afhankelijk van ASO voor werking
 - **Opleiding primeert**
 - ASO krijgt opleidingsplan terug meer in handen
 - Balans werk-privé
 - Cfr. wetgeving
2. Erkenningsprocedure volgens realiteit:
 - **Stagedienst ipv. stagemeester**
 - Erkenningscriteria aanpassen: primeert wetenschappelijke output of kennis van evidence?
 - Stagedienst erkend voor x aantal ASO's, voor lagere vs. hogere opleiding,...
3. Bijkomende financiering:
 - Nu al onvoldoende plaatsen in enkele disciplines
 - Kost van dubbele cohorte niet volledig afwenden op stagediensten

Voorstel van de VASO:

Bemerkingen bij huidige voorstellen:

- Exclusief universitaire of niet universitaire opleiding
 - → beide verdienen een plaats in de opleiding
- Aantal ASO's per huidige opleidingsplaats nog verder verhogen:
 - Effect op kwaliteit opleiding?
 - Zelfde werk (praktische handelingen) met hoger aantal ASO's
 - Opleiders moeten tijd verdelen over hoger aantal ASO's voor begeleiding
 - Alleen maar zinvol als er ook (**financiële**) **ruimte** komt voor **actieve teaching**
- Vrij assistentschap = reëel risico → de goedkoopste werkkraacht van allemaal
 - Geen kostprijs, geen verplichtingen werkgever
 - Maximale motivatie om uit de arena te geraken
- Studenten richting knelpunten duwen??
- Er is onvoldoende financiering voor dubbele cohorte
 - → en wat met het sociaal statuut?

Voorstel van
de VASO:

Opportuni-Tijd

voor een grondige hervorming
van het opleidingslandschap