

# **Aannemen of aantonen? Eerder Verworven Competenties en de Individualisering Opleidingsduur**

Januari 2018

Arnout Jansen  
David Holwerda

## **Samenvatting**

In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek onder 126 anios naar het registreren van Eerder Verworven Competenties (EVC's). EVC's zijn een belangrijk onderdeel van gewenste verkorting van de opleidingsduur voor anios, één van de hoofddoelen van het project Individualisering Opleidingsduur van de Federatie Medisch Specialisten.

Uit het onderzoek blijkt dat de ondervraagde anios op grote schaal ervaring opdoen voordat ze in opleiding gaan. Dit kan gaan om medische ervaring in het vakgebied waar ze ook in opleiding gaan of in een ander specialisme. Daarnaast doen veel anios wetenschappelijk onderzoek. Het blijkt echter ook dat zij deze ervaring nauwelijks registreren in de vorm van verrichtingen of competenties. Ook zijn ze niet op de hoogte van het belang van zorgvuldige registratie voor hun vervolgopleiding. De meest genoemde reden hiervoor is het feit dat niet duidelijk is wat ze moeten registreren. Daarnaast hebben of kennen de meeste van de respondenten geen registratietools of -methoden. Desondanks zijn de anios over het algemeen gemotiveerd om te registreren en vinden dit ook een eigen verantwoordelijkheid.

## **Aanbevelingen**

Er is behoefte aan meer begeleiding voor anios bij de voorbereiding op hun vervolgopleiding. Anios hebben meer informatie en tools nodig om zich optimaal te kunnen voorbereiden. Wij bevelen een duidelijke omschrijving van de registraties aan die nodig zijn om goed onderbouwde EVC's te kunnen vaststellen.

Wij adviseren daarnaast een proactieve rol van één of meerdere partijen in het communiceren van het belang van het vastleggen van EVC's naar anios. Gezien hun bekendheid onder deze doelgroep zou een aantal verenigingen zoals De Jonge Specialist en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband hier geschikt voor zijn.

De betrokken partij(en) zou de anios met een algemene instructie handvatten kunnen bieden voor het registreren. Omdat de inhoud van de registraties per specialisme verschilt, is het van belang dat deze partij samenwerkt met alle specialistenverenigingen. De algemene opzet kan vervolgens worden aangevuld met de specifieke registratie-eisen per specialisme. Deze eisen moeten vervolgens per opleidingsziekenhuis worden gestandaardiseerd. Anios blijven zelf verantwoordelijk voor de registratie, maar een helder kader kan hen hierin steunen. De uiteindelijke instructies voor anios kunnen

bijvoorbeeld aan de huidige *'Modelinstructie aios en anios werkzaam in een zorginstelling'* worden toegevoegd.

Door het uitvoeren van bovenstaande aanbevelingen is het voor zowel opleider als toekomstige aios duidelijk wat er nodig is om tot een verantwoorde verkorting op basis van EVC's te komen.

## Inleiding

Binnen de medische vervolgoopleidingen worden momenteel belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Sinds juli 2014 geldt een nieuw Kaderbesluit waarmee het mogelijk is om de opleiding meer op het individu toe te spitsen. Achterliggende gedachte van dit Kaderbesluit is dat het mogelijk moet zijn om de opleiding van een aios af te stemmen op zijn/haar ontwikkeling, wensen en talenten. Om deze reden is het project Realisatie Individualisering Opleidingsduur (RIO) opgestart. Het einddoel van dit project is het verkorten van de opleidingsduur van een gemiddelde aios met drie maanden.

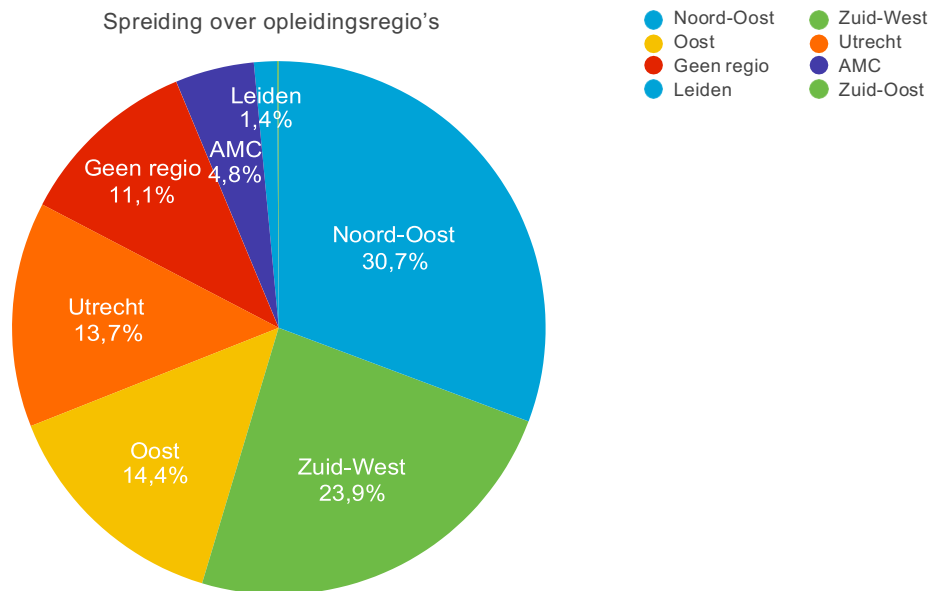
Een belangrijk deel van de verkorting van de opleiding moet worden toegekend op basis van het meewegen van zogenaamde Eerder Verworven Competenties (EVC). Dit zijn vaardigheden die een aios al voorafgaand aan diens opleiding heeft behaald, bijvoorbeeld tijdens een werkperiode als anios. De arts-assistent is zelf verantwoordelijk voor het aanleveren van bewijzen van deze EVC's om verkorting te krijgen. De vraag is echter of de anios zich momenteel wel bewust is van deze verantwoordelijkheid. Kan er wel verantwoord verkorting toegekend worden als de arts-assistent geen bewijsvoering heeft van zijn/haar vaardigheden?

Dit rapport maakt de resultaten van een enquête over de individualisering van de opleidingsduur onder 126 anios inzichtelijk. Doel van het onderzoek is om meer inzicht in de kennis van anios over de individualisering van de opleidingsduur te krijgen. Daarnaast hebben wij getracht het huidige proces van registratie van EVC's in kaart te brengen.

In het eerste hoofdstuk van dit rapport wordt de onderzoeksgroep beschreven. Vervolgens wordt de voorbereiding op de vervolgoopleiding behandeld. In het derde hoofdstuk bespreken wij het aantoonbaar maken van deze ervaring. Ten slotte gaan we in op de positie van EVC's in het project RIO.

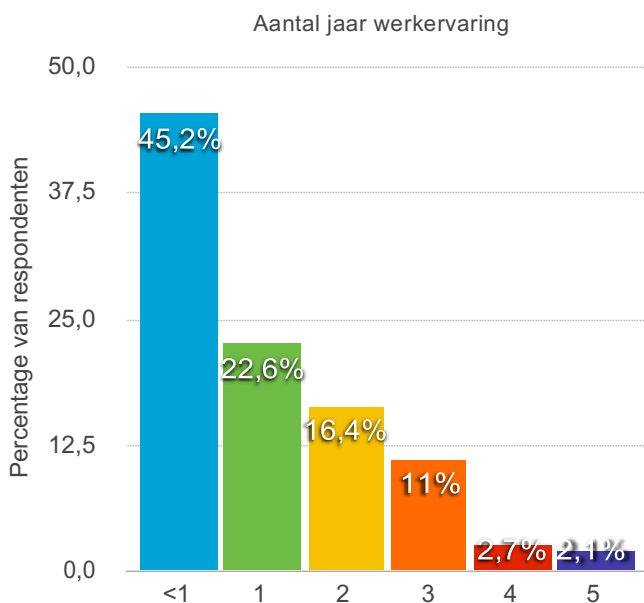
## 1. De onderzoeksgroep

De anios zijn tussen april en september 2017 benaderd via social media, opleidingsziekenhuizen en beroepsverenigingen zoals De Jonge Specialist. In totaal hebben er 126 anios gereageerd.



**Fig.1** Spreiding van respondenten over Onderzoek- en Opleidingsregio's in Nederland

De categorie 'geen regio' betreft anios werkzaam in het buitenland of bij instellingen anders dan ziekenhuizen waarvan niet duidelijk was tot welke OOR ze behoorden.



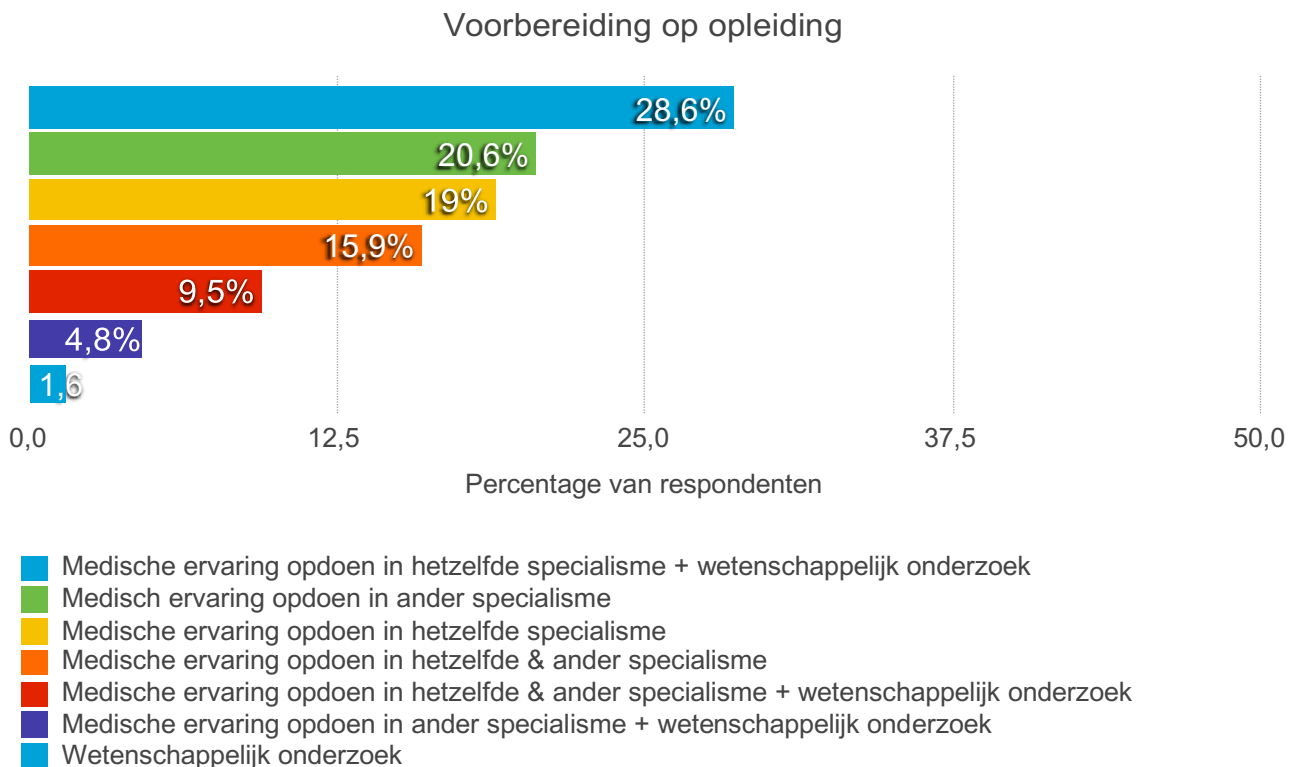
**Fig.2** Aantal jaar werkervaring van respondenten

## 2. Voorbereiding op de opleiding

In dit onderdeel brengen we de voorbereiding van de anios op de vervolgopleiding in kaart. Wij vroegen de respondenten op welk van de volgende manieren zij zich voorbereiden op de opleiding:

- Medische ervaring opdoen in hetzelfde specialisme;
- Medische ervaring opdoen in een ander specialisme;
- Wetenschappelijk onderzoek.

De meesten werken als anios in hetzelfde specialisme waar ze in opleiding willen (73,0%). Verder doet de helft alle anios ervaring op in een ander specialisme en 44% met wetenschappelijk onderzoek.



**Fig 3.** De wijze waarop de anios ervaring opdoen voorafgaand aan hun vervolgopleiding

### **3. Aantoonbaar maken van ervaring**

De individualisering en versnelling van de opleiding zoals beoogd in het CCMS-kaderbesluit wordt in de praktijk gedaan aan de hand van ofwel Eerder Verworven Competenties (EVC's) of Sneller Verkregen Competenties (SVC's). De SVC's verschillen van EVC's in het feit dat ze tijdens – in plaats van voorafgaand aan – de opleiding door de opleider worden toegekend. Omdat het vastleggen van registraties tijdens de opleiding verplicht is en hiervoor diverse portfolio's op de markt zijn, is er reden om aan te nemen dat versnelling op basis van SVC's verantwoord en gestaafd kan plaatsvinden. Bij EVC's ligt dit complexer.

#### **Hoe generiek zijn EVC's?**

Een belangrijke constatering over EVC's is dat de drie eerder beschreven vormen van voorbereiding op de vervolgopleiding verschillen in complexiteit qua aantoonbaarheid. Het inzichtelijk maken van ervaring opgedaan in een promotietraject is tot op zekere hoogte goed uitvoerbaar omdat er een daadwerkelijk eindproduct is in de vorm van een proefschrift.

Bij het ervaring opdoen in een medisch specialisme is dit complexer. Zo heeft een anios op een spoedeisende hulp (SEH) in een groot traumacentrum in stedelijk gebied andere taken en verantwoordelijkheden dan een anios in een kleiner perifeer ziekenhuis.

Ondanks deze grote verschillen vallen beide werkperiodes wel onder hetzelfde, weinig specifieke begrip SEH-werkervaring.

Zorgvuldig aantonen van EVC's bieden hier een uitkomst omdat zij een objectief en specifiek beeld van de vaardigheden en competenties van de anios geven. Zij maken daarmee vergelijking van het niveau aan de hand van opleidingsstandaarden mogelijk. De toekomstige anios moet idealiter al in zijn anios periode EVC's vastleggen om later verkorting in het opleidingstraject te verwerven. Aan de hand hiervan bepaalt de opleider aan het begin van de opleiding op welke onderdelen verkorting van toepassing is.

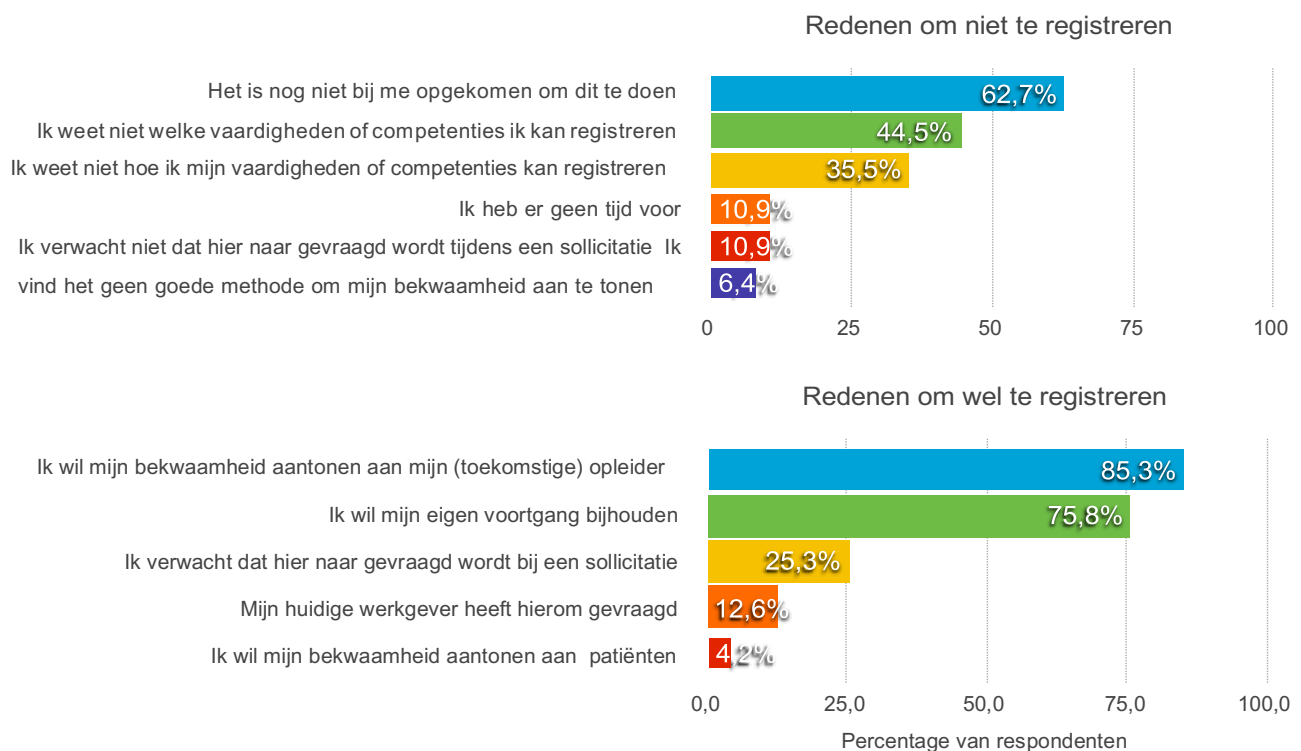
#### **Hoe worden EVC's door de anios inzichtelijk gemaakt?**

Wij vroegen anios hoe zij hun ervaring inzichtelijk maken aan hun toekomstige opleider. Vrijwel iedereen doet dit aan de hand van een CV (94%) of mondeling tijdens een sollicitatiegesprek (87%). Het vastleggen van ervaring in een portfolio wordt door 15% gedaan.

Tweederde kent geen tools of systemen om vaardigheden en competenties te registreren. Online portfolio's worden door 18% genoemd en 3% noemt Excel en Word als mogelijke registratiemethode.

### Hoe groot is het aantal anios dat ervaring vastlegt?

77% van de respondenten legt momenteel geen eerder opgedane ervaring vast. Ongeveer tweederde is nog nooit op het idee gekomen om te gaan registreren. 45% van alle ondervraagden weet niet welke vaardigheden of competenties moeten worden geregistreerd. Verder weet 35% niet binnen welke kaders en op welke manier er kan worden geregistreerd. 6% vindt registratie geen goede methode om bekwaamheid aan te tonen of verwacht niet dat hier bij sollicitaties naar wordt gevraagd. Ten slotte speelt bij 11% tijdgebrek een belangrijke rol.



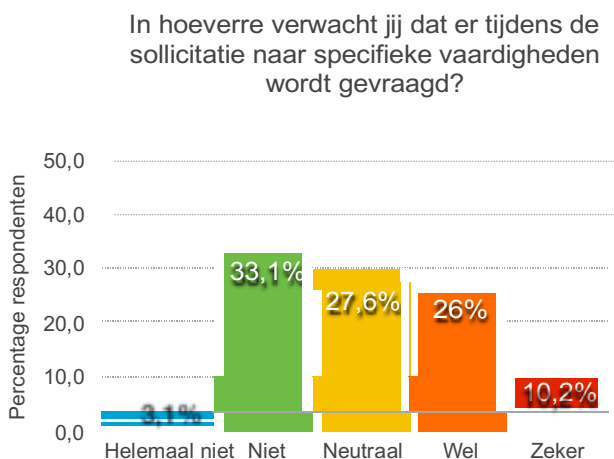
**Fig 4.** Redenen voor anios om wel of geen vaardigheden en competenties te registreren

Er is ook gevraagd welke redenen er zijn om wél verrichtingen en competenties vast te leggen. Ongeacht of anios dit daadwerkelijk doen is ervaring aantonen aan de opleider voor hen de belangrijkste reden (85%). Circa 80% van de respondenten verwacht dat hier naar gevraagd wordt bij een sollicitatie. Dit geldt niet voor specifieke vaardigheden: circa

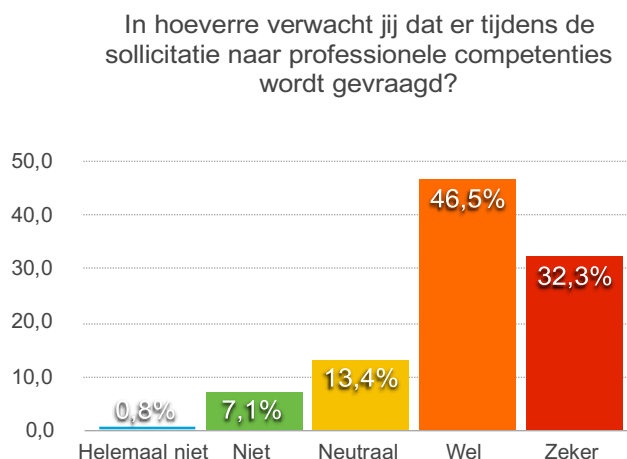


eenderde denkt dat de opleider hier wel naar vraagt, maar een even groot percentage denkt van niet.

Verder ziet 75% van de respondenten de eigen voortgang bijhouden als een reden om te registreren.



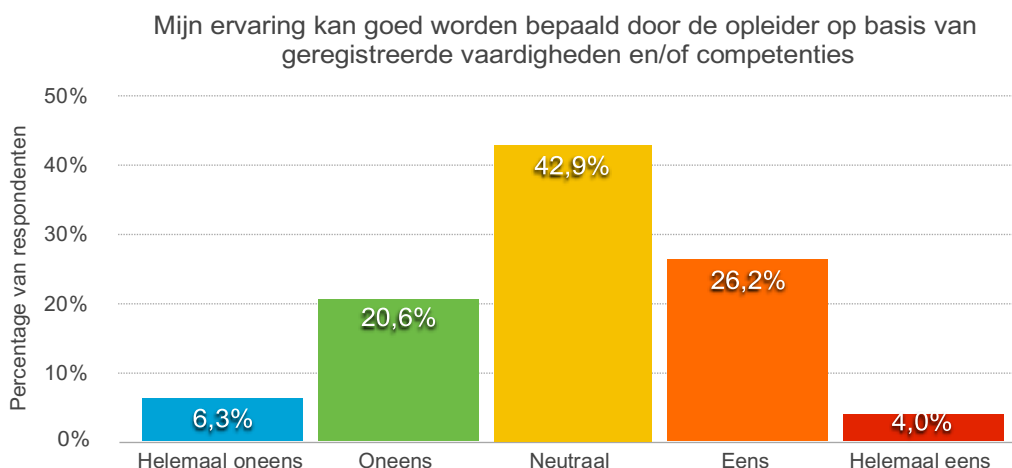
**Fig 5.** Inschatting van anios van de relevantie van geregistreerde vaardigheden bij sollicitaties



**Fig 6.** Inschatting van anios van de relevantie van geregistreerde competenties bij sollicitaties

### Hoe zinvol vindt de anios competenties vastleggen?

De meningen over de zinvolheid van registreren zijn verdeeld onder de anios die wij ondervroegen. 30% vindt dat zijn ervaring kan worden aangetoond aan de hand van geregistreerde competenties en vaardigheden. 27% vindt van niet en de rest heeft geen mening of ziet zowel redenen voor als tegen.



**Fig 7.** De mate waarin anios hun ervaring weerspiegeld zien in registraties

De meest genoemde redenen waarom arts-assistenten registraties geen goede weergave van hun ervaring vinden zijn:

- De opleider kan het niveau van een assistent niet kan bepalen zonder hem/haar zelf in actie gezien te zien (n = 5)
- Registraties zijn veelal subjectief en niet op feiten berustend (n = 5)
- Huidige registratiemethoden zijn te omvangrijk en tijdrovend voor de praktijk (n = 3)

De laatstgenoemde reden wordt door een van de respondenten als volgt verwoordt:

“Indien goed wordt geregistreerd, zou er een duidelijk beeld zijn van de ervaring van een assistent. Het is echter lastig om precies te registreren wat je allemaal hebt gedaan. Het kost veel tijd, en in een format als EPASS staan zo ontzettend veel vaardigheden, dat ik niet eens weet wat ik allemaal aan kan vinken. Dat maakt het lastig.”

Ook de lage kwaliteit van het registratieproces zelf in de praktijk wordt genoemd als reden om registraties als niet-zinvol te beschouwen:

“Ervaring berust op een totaal-waarneming; verschillende meningen van verschillende opleiders worden meegewogen en dan ook de competenties/ vaardigheden nagelopen. Te vaak worden dit soort lijsten nog snel afgevinkt, zonder dat de competentie daadwerkelijk is getoetst/is waargenomen.”

Van de 43% die neutraal was noemde 25% voor en tegens. Uit de antwoorden blijkt dat deze laatste groep respondenten registreren wel nodig en/of zinvol vindt, mits de kwaliteit voldoende is. Als volgt enkele reacties uit deze groep:

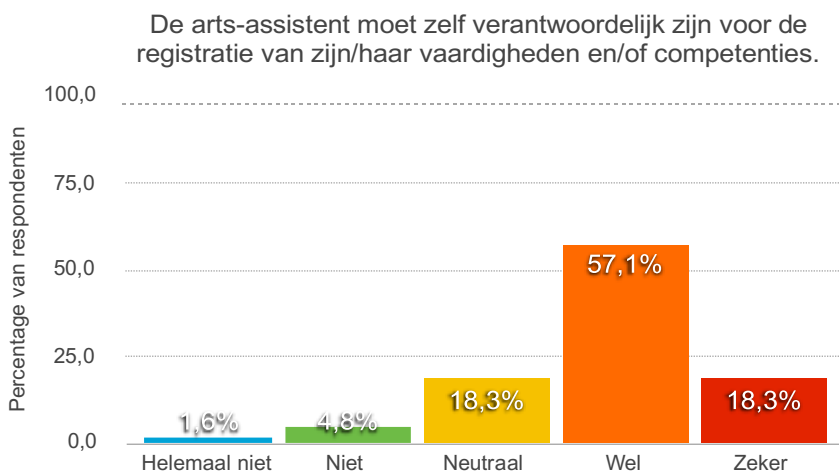
“Onder supervisie opereren is een betere manier van ervaring beoordelen dan zelf registreren, maar dit laatste is ook noodzakelijk.”

“Ja, maar je moet wel het onderscheid zien tussen een praktische vaardigheid kunnen uitvoeren en het beheersen van de achterliggende theorie”.

“Op zich kan mijn opleider mijn ervaring wel inschatten op basis van vaardigheden, maar ik denk dat de opleider ook in praktijk zou moeten zien hoe jij deze uitvoert. Dit omdat het niveau per ziekenhuis verschilt en bepaalde vaardigheden op een andere manier aangeleerd worden. Ik denk dat de opleider het beste in kan schatten of het niveau voldoende is in de praktijk.”

## Wie is er verantwoordelijk voor het registreren?

De meerderheid van de respondenten (75%) vindt registreren onder de eigen verantwoordelijkheid van de arts-assistent vindt vallen. Uit de antwoorden blijkt dat deze groep iedere anios zelf verantwoordelijk vindt voor zijn/haar opleiding en daarmee het ontwikkelen en bijhouden van vaardigheden en competenties. De arts-assistent houdt zo zelf regie en kan de registraties gebruiken bij sollicitaties voor een opleidings- of werkplek.



**Fig 8.** De eigen verantwoordelijkheid voor registraties volgens anios

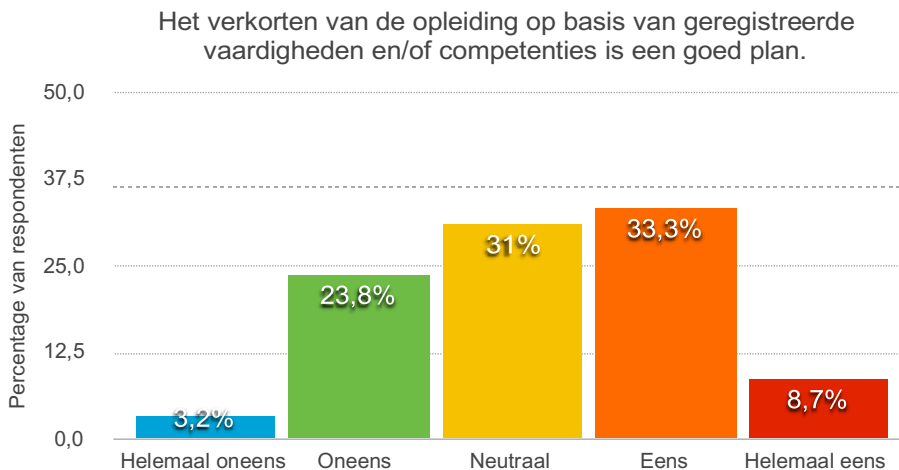
Er zijn ook argumenten tegen de verantwoordelijkheid bij de arts-assistent leggen. Onderstaand een tweetal reacties:

“Vaardigheden kunnen wel makkelijk worden bijgehouden, maar competenties zijn echt een inschatting waarvoor ervaring met wat de competentie inhoudt nodig is. Dit is als arts-assistent zelf niet goed te beoordelen en daardoor moeilijk op te vertrouwen door de opleider. Puur voor sollicitaties of voor jezelf is het wel handig.”

“Er zouden hier best alvast meer aandacht vanuit instellingen aan besteed en concrete programma's voor aangeboden mogen worden.”

#### 4. Kennis over project RIO en de positie van EVC's

Voor dit onderdeel hebben we de respondenten een aantal vragen over het project RIO voorgelegd. Een kleine meerderheid (54,8%) was op de hoogte van dit project. Zij hoorden hier voornamelijk over via collega's (n = 39) of onderwijsinstellingen en opleiders (n = 14).



**Fig 9.** De mening van anios over verkorting op basis van registraties

Een kleine meerderheid van de respondenten vindt het verkorten van de opleiding op basis van geregistreerde vaardigheden een goed plan. Een groot deel is echter niet overtuigd.

1 - 2: Overwegend oneens met de stelling:

“De opleiding is al kort genoeg”

“Vaardigheden kunnen altijd verbeterd worden, laat in plaats van verkorting de aios zelfstandiger werken”

“Aan de betrouwbaarheid van registraties van EVC's valt te twijfelen”

“Meer ervaring is waardevoller dan het afstrepen van vaardigheden.”

3: Niet oneens, niet eens met de stelling:

“Als je iets al kunt en je kunt dit - op papier en in de kliniek - aantonen, hoef je dat niet nogmaals te leren. Anderzijds is het misschien een nadeel voor degenen die deze ervaring niet hebben bij het solliciteren”

“Het registreren van vaardigheden als leidraad gebruiken kan goed uitpakken, gezien het idee de opleidingsduur te verkorten. Of het in de praktijk mogelijk gaat zijn, zal moeten blijken”

“Als aios ben je wel heel anders bezig met het vak dan anios als je die richting nog niet heb gekozen, dus is verkorting misschien niet altijd een goed idee.”

#### *4 - 5: Overwegend eens met de stelling*

“Het is nogal dubbel als iemand ergens een stage moet lopen van een aantal maanden, terwijl hij/zij er bijvoorbeeld al een jaar ervaring in heeft als anios”

“[De opleiding] sluit [zo] beter aan bij eigen vaardigheden”

“[Door verkorting] is er weer meer ruimte voor ontwikkeling van andere competenties.”

## Conclusie

In dit rapport worden de uitkomsten van een onderzoek over het project Realisatie Individualisering Opleidingsduur (RIO) onder 126 anios uit heel Nederland gepresenteerd.

Basisartsen doen op grote schaal ervaring op voordat ze in opleiding gaan. Vaak wordt er ervaring opgedaan in ofwel het specialisme waar ze uiteindelijk in opleiding willen gaan, maar ook wordt er ervaring opgedaan in andere specialismen. Daarnaast doen veel respondenten wetenschappelijk onderzoek.

Uit het onderzoek blijkt dat de anios wel wil registreren, maar het nog weinig doen en ook niet weten hoe zij dit kunnen doen. Voor de meeste respondenten is dit de reden om niet te gaan registreren. Ervaring wordt voor het grootste deel via het cv of mondeling aan de opleider duidelijk gemaakt. Dit maakt het voor de opleider lastig om verkorting toe te kennen.

Om een manier van werken, in dit geval een manier van opleiden, succesvol te kunnen veranderen is het van belang dat alle stakeholders geïnformeerd zijn en de doelen onderschrijven. Een groot deel van de anios lijkt echter nog niet op de hoogte te zijn van project RIO. Hier valt dus zeker nog winst te behalen. Grotere kennis over het project en de doelen van het project zullen ook de noodzaak die zij voelen om te registreren vergroten. Hiervoor dient voor hen wel duidelijk te worden welk voordeel ze hier mee kunnen behalen, namelijk het eerder afronden van de opleiding en in sommige gevallen het voorkomen van dubbel werk.

Daarnaast is het wenselijk om de registraties door anios volgens dezelfde kaders, datastructuren en/of methoden als die van anios te laten verlopen. Hiermee kan de ervaring van een assistent bijvoorbeeld vergeleken worden met een vastgesteld 'gewenste ervaring'-profiel voor de specifieke werkplek of landelijk bepaalde criteria voor toekenning van verkorting. Ook kan de arts-assistent zijn ervaring 'meenemen' naar zijn opleidingsportfolio voor de vervolgopleiding.

Verder is het nodig dat de registratietools gebruik maken van gestandaardiseerde structuren die vergelijking van opgedane ervaring en uitwisseling van data tussen tools mogelijk maken. Omdat anios niet altijd in dezelfde opleidingsregio werken als waar zij in opleiding gaan, zal deze standaardisatie op landelijk niveau nodig zijn.