



STRATEGISCHE  
**SAMENWERKINGSAGENDA**  
2020-2023

Dit is de strategische samenwerkingsagenda 2020 – 2023 voor Huisartsopleiding Nederland. De eerste strategische agenda voor deze sector.

Een strategische samenwerkingsagenda geeft aan dat de betrokken partijen zich realiseren dat er naar de toekomst gekeken moet worden, dat samenwerken noodzakelijk is en dat er maatregelen nodig zijn. De aanleiding daarvoor ligt in het groeiende maatschappelijk belang van de huisartsgeneeskunde in Nederland en – meer in het bijzonder – van de opleiding tot huisarts. Hoe zorgen we ervoor dat we, met het oog op de toekomst, goede huisartsen opleiden voor alle Nederlanders. Om deze vraag te beantwoorden is het van groot belang dat de partijen een strategische agenda opstellen van zaken die samen geregeld moeten worden. Samenwerken tussen de verschillende partijen is noodzakelijk, zodat er een harmonieuze en duurzame opleiding gerealiseerd kan worden.

De opleiding tot huisarts, in de breedste zin van het woord, wordt verzorgd, gefinancierd en georganiseerd door diverse partijen. Deze wetenschappelijke opleiding is ingebed binnen acht medische faculteiten van de Universitaire Medische Centra (UMC's). De medische faculteiten kennen alle een organisatieonderdeel Huisartsgeneeskunde met een eigen afdelingshoofd. Daar worden naast onderwijs ook onderzoek en opleiding samen met de regionale huisartsnetwerken verzorgd. De opleiding tot huisarts beschikt over eigen middelen en opereert binnen de UMC's grotendeels onder zelfstandig wettelijk geregelde verantwoordelijkheid. De opleiding tot huisarts kenmerkt zich door de combinatie van opleiden in de praktijk door opleiders en academische scholing door docenten. De opleiders

en de afdelingen huisartsgeneeskunde werken zo samen aan de doorontwikkeling van de huisartsgeneeskunde. De huisartsen in opleiding (aios) zijn in dienst van de SBOH. De SBOH verzorgt ook de verdeling van de middelen die uit de Rijksbegroting VWS jaarlijks beschikbaar zijn (aanstelling als aios, instituutskosten en vergoeding opleiders).

Dit is een complex geheel van partijen met eigenstandige posities. Omwille van slagvaardigheid en met het oog op het maatschappelijk belang van de huisarts hebben zij eind 2018 besloten dat regio-overstijgende samenwerking, nog meer dan voorheen, noodzakelijk is. Overeengekomen werd dat er een strategische agenda moest komen met een daarbij passende landelijke werkorganisatie en governance.

De hoofden van de opleidingsinstituten, de LHOV<sup>1</sup>, het IOH<sup>2</sup> en de LOVAH<sup>3</sup> hebben samengewerkt aan de totstandkoming van deze strategische agenda. Medio september 2019 is de strategische samenwerkingsagenda vastgesteld.

Dank en waardering gaan uit naar allen die in dit baanbrekende proces hun bijdrage hebben geleverd. Een mooi resultaat.

**Het Overgangsbestuur van Huisartsopleiding Nederland**  
Utrecht, oktober 2019

- 1 De Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) is de beroeps- en belangenvereniging voor opleiders huisartsgeneeskunde
- 2 De academische afdelingen huisartsgeneeskunde binnen de UMC's (wetenschappelijk onderzoek, het opleiden tot (huis)arts en netwerken)
- 3 De Landelijke Organisatie van Aspirant Huisartsen is belangenbehartiger voor aios

---

## Leeswijzer

Na een verantwoording van de gehanteerde werkwijze, beschrijft dit document eerst de gezamenlijke visie en de gedeelde uitgangspunten. Vervolgens worden drie strategische lijnen beschreven, waarbij per strategische lijn is omschreven wat we willen realiseren, geconcretiseerd met twee tot drie aandachtspunten. Tot slot volgt per strategische lijn een overzicht van initiatieven die genoemd zijn.

## Verantwoording

---

Deze strategische samenwerkingsagenda is bedoeld om vanuit een gezamenlijke ambitie richting te geven aan de toekomst van Huisartsopleiding Nederland. Met deze agenda committeren alle betrokken partijen zich en willen ze met elkaar samenwerken in de realisatie van deze strategische agenda.

Er is voor gekozen om deze agenda volgens de principes van 'Fair Process'<sup>4</sup> vorm te geven. Fair Process is een strategisch besluitvormingsproces dat wordt begeleid door een onafhankelijke partij. Door Fair Process toe te passen bij het formuleren van een strategie, wordt een gelijk speelveld gecreëerd, hetgeen de samenwerking in de uitvoeringsfase stimuleert.

In de periode van januari 2019 tot september 2019 hebben de vier betrokken partijen tijdens vier afzonderlijke werkbijeenkomsten hun inbreng gegeven. Vervolgens zijn, tijdens een gezamenlijke werkconferentie, elkaars ideeën en aannames verkend en besproken. Op basis daarvan is een conceptagenda geformuleerd, die nog één keer ter consultatie is voorgelegd aan alle betrokken partijen. Daarna is de agenda definitief vastgesteld.

Nu is het noodzakelijk om de verwachtingen van de agenda te expliciteren naar alle betrokkenen in de uitvoering. De focus wordt gelegd op de daadwerkelijke operationalisatie en uitvoering van de strategische agenda, en de bijpassende leiderschap en sturing (governance).

Hiertoe zal gestart worden de gezamenlijke ontwikkelinitiatieven voor het aankomende jaar te duiden en nader uit te werken.

---

<sup>4</sup> Kim W.C. & Mauborgne R. Fair Process: Managing in the Knowledge Economy. *Harvard Business Review*. July-August 1997.

# GEZAMENLIJKE MISSIE

Wij staan voor de opleiding van voldoende, vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen voor iedereen in Nederland.

## Gedeelde uitgangspunten

- Om vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen op te leiden is zowel ontwikkeling van het vakgebied van belang, alsook van de opleiding en van de personen die hierin werkzaam zijn.
  - Deze ontwikkeling begint al bij de opleiding tot basisarts, doorwerkend in de opleiding tot huisarts en wordt geborgd in de (postacademische) nascholing voor huisartsen.
  - De opleiding tot huisarts is uniek vergeleken met de meeste andere medische vervolgopleidingen. Bij de opleiding tot huisarts (en specialist ouderengeneeskunde en AVG<sup>5</sup>) vindt gedurende de gehele opleiding wekelijks instituutsonderwijs aan aios plaats, plus permanente scholing van opleiders, hetgeen het praktijkleren faciliteert en verdiept.
  - De ambitie in deze strategische samenwerkingsagenda heeft in eerste instantie betrekking op de ontwikkeling van Huisartsopleiding Nederland. De ambitie reikt verder dan alleen de inrichting van de opleiding tot huisarts. Te denken valt aan het vormgeven van een academische voordeur voor de huisartsgeneeskunde (centrale loketfunctie) en het door ontwikkelen van het huisartsgeneeskundig opleidingscontinuüm (van de opleiding tot (huis)arts tot (post-academische) nascholing). Daarbij ligt het nog open of Huisartsopleiding Nederland zelf de voordeur moet worden of dat we ons inspannen richting bijvoorbeeld andere partijen zoals het NHG<sup>6</sup>.
- Interdisciplinair, interprofessioneel samenwerken en verschuivingen in rolopvattingen en verschijningsvormen zijn van invloed op het aanbod en de ontwikkeling van de opleiding tot huisarts.
  - De huisarts van de toekomst blijft zich continu ontwikkelen en aanpassen aan de context waarin hij/zij werkzaam is. Vakbekwame en toekomstbestendige huisartsen staan achter de kerntaken en kernwaarden zoals verwoord in de Woudschoten conferentie in 2019.



<sup>5</sup> Arts voor Verstandelijk Gehandicapten

<sup>6</sup> Nederlands Huisartsen Genootschap



## DRIE STRATEGISCHE LIJNEN

Huisartsopleiding Nederland en de samenwerkende partijen richten zich de aankomende drie jaar op een drietal inhoudelijke lijnen, te weten:

- 1 Samenwerken aan gelijkwaardige hoge kwaliteit**  
Samen verantwoordelijkheid nemen voor het continu en cyclisch verbeteren van de kwaliteit van de opleiding tot huisarts.
- 2 Versterken samenhang en positionering**  
In gezamenlijkheid de positionering van de opleiding tot huisarts versterken, door krachten te bundelen en beter gebruik te maken van elkaars kennis, competenties en expertise en het realiseren van een centraal loket als spreekbuis.
- 3 Verstevigen innovatiekracht**  
Verstevigen en bundelen van de innovatiekracht op het terrein van de opleiding tot huisarts op basis van een gezamenlijke innovatie- en onderzoeksagenda.

# 1

## SAMENWERKEN AAN GELIJKWAARDIGE HOGE KWALITEIT

### Wat willen we realiseren?

Een gelijkwaardige hoge kwaliteit, ongeacht waar de opleiding tot huisarts wordt genoten of door wie verzorgd.

De aios, opleiders en docenten ervaren een landelijk gelijkwaardige hoge kwaliteit van de huisartsopleiding in alle regio's. Om dit te kunnen waarborgen is er een gezamenlijke systematiek van kwaliteitsborging, waarmee landelijk de verantwoordelijkheid wordt genomen voor het systematisch en transparant verbeteren van de kwaliteit van de huisartsopleiding in alle onderwijs- en opleidingsregio's.





## SAMENWERKEN AAN GELIJKWAARDIGE HOGE KWALITEIT

### Samen borgen van gelijkwaardige kwaliteitseisen

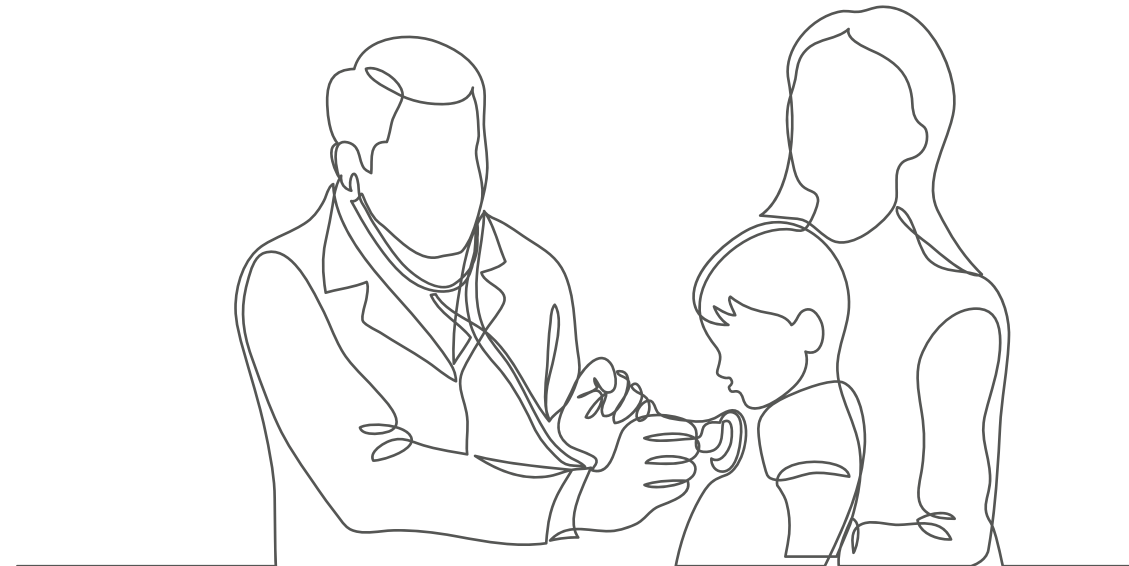
De kwaliteitseisen waaraan aios, opleiders en docenten dienen te voldoen zijn landelijk gelijkwaardig. Landelijke consistentie in de eisen en uitvoering ten aanzien van selectie, toetsing en beoordeling, landelijke en regionale opleidingsplannen en leerwerkplannen staat hierin centraal. De kwaliteit van de regionale uitvoering is de verantwoordelijkheid van de lokale opleiders, docenten en ondersteunende stafleden. De borging van een gelijkwaardige kwaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Huisartsopleiding Nederland.

### Blijvend ontwikkelen van de professionaliteit van opleiders en docenten

Gelijkwaardige hoge landelijke kwaliteit van de huisartsopleiding wordt tevens gerealiseerd door het blijvend ontwikkelen van de professionaliteit van opleiders en docenten. Gezamenlijke scholing van opleiders en docenten (bijv. samen volgen van (landelijke) cursussen) als ook co-creatie van onderwijs door opleiders, docenten en aios (bijv. ontwikkelen van opleidingsmodules, toepassen (e-)learning tools). Deze aanpak past bij vraaggestuurd opleiden en bevordert de onderlinge uitwisseling en daarmee de kwaliteit van de opleiding. Kwalitatief goede opleidingsmodules komen zo beschikbaar voor aios, opleiders en docenten van alle regio's.

### Samen werken aan een kwalitatief gelijkwaardige en veilige leeromgeving

Een gelijkwaardige kwaliteit van de opleiding tot huisarts wordt ook gerealiseerd door samen te werken aan een kwalitatief gelijkwaardige en veilige leeromgeving voor aios en het continu verbeteren van landelijk geregisseerde activiteiten, zoals competentiegerichte werving van aios, het ontwikkelen van competenties van opleiders en docenten en bijpassend ICT-beleid.





SAMENWERKEN AAN  
**GELIJKWAARDIGE HOGE KWALITEIT**

Initiatieven die in dit kader zijn benoemd<sup>7</sup> ...

---

**1. Professionalisering docent en opleider**

- Inzet (e-)learning tools;
- Ontwikkelen (gezamenlijke) scholingsactiviteiten.

**2. Vormgeving lerende organisatie**

- Kennis delen en uitwisselen best-practices;
- Kennisbank (bereidheid tot delen, input en borging);
- Leren van elkaar en weten wat er waar gebeurt (niet wiel opnieuw uitvinden);
- Verstevigen van driehoek aios-docent-opleider en werken in co-creatie.

**3. Docenten en opleiders met juiste competenties op de juiste plek**

- Aanspreekbaarheid (bijv. op aanwezigheid tijdens professionaliseringsdagen);
- Landelijke competentiegerichte werving en scholing docenten;
- Ontwikkelen loopbaanbeleid en talentmanagement docenten, opleiders, hoofden van de opleidingsinstituten, aios, onderzoekers, afdelingshoofden.

**4. Veilig opleidingsklimaat**

**5. Een gezamenlijk kwaliteitssysteem, leidend/bindend met onder andere als doel**

- Borging van (de randvoorwaarden voor) constante gelijkwaardige kwaliteit;
- Transparantie van uitkomsten audits.

**6. Gelijke eindnormen van toetsing aios, docenten en opleiders**

**7. Professionaliseren van landelijke taken**

- ICT-beheer en ontwikkeling:
  - Goede toegankelijke opleiding (bijv. niet meerdere inlogcodes);
  - Professioneel ICT-beheer;
  - Professioneel (door)ontwikkelen van applicaties en aandacht voor implementatie.
- Werven en selecteren aios:
  - Begint al in de fase van de opleiding tot basisarts: talenten spotten en geïnteresseerd krijgen;
  - Actief werven voor voldoende bezetting in heel Nederland;
  - In het kader van het streven naar inclusiviteit onderzoeken of de ingangseisen nog kloppend zijn met het veranderende aanbod (buitenlandse artsen) en een veranderende maatschappij (grote groepen van oorspronkelijk buitenlandse Nederlanders).

---

<sup>7</sup> Deze initiatieven dienen, in nauwe samenwerking met het veld, te worden geprioriteerd en nader worden uitgewerkt.



# 2

## VERSTERKEN SAMENHANG EN POSITIONERING

### Wat willen we realiseren?

De vele ontwikkelingen in het zorgveld stellen nieuwe eisen aan de huisarts en het huisartsgeneeskundig vakgebied. We vinden het daarom belangrijk dat we vanuit onze verantwoordelijkheid mede vormgeven aan de ontwikkeling van de huisartsgeneeskunde van de toekomst.





## VERSTERKEN SAMENHANG EN POSITIONERING

### Een versterking van de samenhang in de opleiding tot huisarts

De versterking van de samenhang geldt op meerdere vlakken. Het gaat om de samenhang binnen de regionale huisartsopleidingen en specifiek de samenhang tussen het opleiden in de praktijk en het opleiden binnen de instituten. Naast samenhang binnen de huisartsopleiding gaat het ook om samenhang daarbuiten, bijvoorbeeld met andere aan de academische afdelingen huisartsgeneeskunde gerelateerde (samenwerkings) partners. Tevens is de ambitie om de samenhang binnen het huisartsgeneeskundig opleidingscontinuüm (van de opleiding tot (basis)arts tot (postacademische) nascholing) te vergroten. Het versterken van deze samenhang biedt mogelijkheden om krachten te bundelen en meer gebruik te maken van elkaars kennis, expertise en kwaliteiten. Door effectief en efficiënt kwaliteiten en talenten te organiseren kan ingespeeld worden op schaarste aan kwalitatief goede docenten, opleiders en onderzoekers. De beschikbare kwaliteiten worden hierdoor breder inzetbaar en het gezamenlijke lerende vermogen wordt vergroot.

### Een versterking van de positionering van de opleiding tot huisarts als academische discipline

Door het realiseren van een centraal loket als spreekbuis en ter versteviging van de positionering van alle taken waarvoor de academische afdelingen huisartsgeneeskunde verantwoordelijkheid nemen: wetenschappelijk onderzoek, het opleiden tot (huis)arts en netwerken. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het gehele netwerk van huisartsen die verbonden zijn aan de UMC's. Huisartsopleiding Nederland levert zo een belangrijke zichtbare bijdrage aan de ontwikkeling en profilering van het (huisarts)geneeskundige opleidingscontinuüm.

## Initiatieven die in dit kader zijn benoemd ...

- 1. Positionering Huisartsgeneeskunde Academie Nederland**
  - Creëren van een centraal aanspreekpunt van de academische huisartsgeneeskunde met als doel zichtbaarheid, daadkracht, kwaliteit, draagvlak en transparantie. Het vertegenwoordigt de opleiding tot basisarts, de opleiding tot huisarts en het netwerk van het huisartsgeneeskundig onderzoeksveld.
- 2. Verstevenen relaties met de huisartsen beroepsgroepen**
  - Tijdig maatschappelijke veranderingen signaleren, deze gezamenlijk bespreken en daarop acteren. Met name de veranderende rol-en taakopvatting van huisartsen vraagt daarbij aandacht.
- 3. Het verstevenen van netwerken**
  - Het verstevenen van het regionaal netwerk en de samenwerking met disciplines buiten de geneeskunde in het kader van toenemende technologie en benodigde samenwerkings- en managementcompetenties.
- 4. Werken in co-creatie**
  - Met meerdere partijen vormgeven aan vernieuwingen waarbij de uitdagingen in het werkveld centraal staan:
    - Wat is er aan problemen in de praktijk en hoe kunnen we die samen oplossen gebruikmakend van de inbreng van aios, opleider, docent en onderzoeker;
    - Profilering huisartsgeneeskundige academie waarbij de opleiding tot huisarts onderdeel is van een regionaal netwerk, dat actief en zichtbaar samenwerkt aan de ontwikkeling van het vakgebied.
- 5. Reizende experts die bij alle instituten inzetbaar zijn**

# 3

## VERSTEVIGEN INNOVATIEKRACHT

### Wat willen we realiseren?

De ontwikkelingen in zowel het zorgveld als in de opleiding vragen om nieuwe en innovatieve oplossingen. De samenwerkende partijen beschouwen innoveren gerelateerd aan het opleiden tot huisarts als een belangrijke kernactiviteit. Versterken en bundelen van de innovatiekracht is daarmee een gedeelde ambitie.





## VERSTEVIGEN INNOVATIEKRACHT

### Het verstevigen van een landelijk innovatieplatform, waar het de opleiding tot huisarts betreft

Het is een lange termijn ambitie waarbij een impuls wordt gegeven aan een landelijk innovatieplatform op de taken van de academische huisartsgeneeskunde: wetenschappelijk onderzoek, het opleiden tot (huis)arts en netwerken. Ten aanzien van innovaties bevordert dit een onderlinge kruisbestuiving tussen de huisartsopleidingen onderling en de samenhang met aan de huisartsopleidingen verbonden opleiding- en onderzoekspraktijken. Een gezamenlijke en transparante innovatie- en onderzoeksagenda, waar het de opleiding tot huisarts betreft, biedt daarvoor een basis.

### Het bevorderen van innovatie middels experimenteren en (wetenschappelijk) onderzoek

De ambitie is om in de aankomende drie jaar nog meer in te zetten op het bevorderen van innovatie middels experimenten en onderzoek in samenwerking met de aan de huisartsopleiding verbonden praktijken, aios, opleiders en docenten. Op diverse plekken in het land zijn reeds innovatieve experimenten en wetenschappelijke onderzoeken gestart. De ontwikkelingen en innovaties die daaruit voortkomen zullen in de toekomst landelijk geïmplementeerd worden op basis van een gezamenlijke afweging.

Daarnaast wordt specifiek ingezet op verbetering en vernieuwing van de opleiding tot huisarts. Nieuwe onderwijsmethoden en technieken zijn nog onvoldoende ingebed in het huidige aanbod. Experimenteren en het doen van wetenschappelijk onderzoek naar onderwijsvernieuwing worden daarom noodzakelijk geacht. Ook vinden in de aan de UMC's verbonden praktijken innovaties plaats die beter in de opleiding ingebed zullen worden.

### Het verkennen en ontwikkelen van interprofessioneel leren

Een prominente ontwikkeling in het werkveld van de huisarts is het interprofessioneel samenwerken met andere disciplines in de eerste- en tweedelijnszorg. Daarom zal ook aandacht zijn voor het ontwikkelen van interprofessioneel leren en opleiden, onder andere met andere eerstelijns samenwerkingspartners.





## VERSTEVIGEN INNOVATIEKRACHT

Initiatieven die in dit kader zijn benoemd ...

.....

1. Een gezamenlijke en transparante innovatie- en onderzoeks-agenda, waar het de opleiding tot huisarts betreft
2. Onderling kennis delen en onderzoeksvragen verbinden uit verschillende regio's waar het de opleiding tot huisarts betreft
3. Huisarts van de toekomst: signaleren en bevorderen nieuwe ontwikkelingen (maatschappelijk en technologisch) in de driehoek docent – aios – opleider
4. Aios betrekken bij innovaties (in co-creatie) en laten experimenteren met nieuwe vormen van zorg (aan de hand van actieonderzoek), alsook betrekken bij de evaluatie van onderwijskundige experimenten
5. Ontwikkelen van interprofessioneel leren, alsook een verkenning om de verbinding met aan de huisarts gelieerde opleidingen te verstevigen (bijv. Physician assistant, Specialist Ouderengeneeskunde)
6. Differentiatie bij invulling terugkomdag

**HUISARTSOPLEIDING**  
**NEDERLAND**

### **HUISARTSOPLEIDING NEDERLAND**

Postbus 20072  
3502 LB Utrecht  
030 227 28 00  
secretariaat@huisartsopleiding.nl

[www.huisartsopleiding.nl](http://www.huisartsopleiding.nl)

.....