

# VISIEDOCUMENT JNIV 2022-2025

de toekomstbestendige  
internist in opleiding



# VISIEDOCUMENT JNIV 2022-2025

## de toekomstbestendige internist in opleiding

### Beste internist in opleiding,

**Regie, plezier, kansen & toekomstbestendigheid. Geen loze termen maar thema's waar de JNIV voor de komende jaren de focus op wil leggen en actie voor onderneemt. Geniet je van je werk, maar heb je soms het gevoel te worden geëld door het systeem? Zou je graag meer ruimte hebben voor persoonlijke ontwikkeling? Misschien heb je wel ideeën over de inrichting van de zorg in de toekomst. Of leer je graag van het perspectief van vele verschillende soorten collega's. Misschien wil je gewoon meer zekerheid over een baan in de toekomst. Allemaal redenen om ons visiedocument te lezen. Want wij gaan als JNIV aan de slag voor jou!**

De JNIV behartigt de belangen van internisten in opleiding en heeft een belangrijke stem binnen de Nederlandse Internisten Vereniging. De opleiding interne geneeskunde biedt het breedst mogelijke pallet aan medische kennis en tegelijkertijd de mogelijkheid je te super specialiseren. Een unieke kans voor iedere internist in opleiding. Complexe problemen diagnosticeren en behandelen met tegelijkertijd de kans om een regierol te vervullen binnen de vaak multidisciplinaire zorg rondom onze patiënten. De internist in opleiding is ambitieus en vervult deze taken met grote passie. Vitaal het werk kunnen uitoefenen is hiervoor de belangrijkste voorwaarde en maakt dat de beste zorg kan worden

geleverd voor zowel patient, zorgverlener als maatschappij. De huidige generatie assistenten heeft ideeën over hoe dit werk vorm te geven en is gemotiveerd samen met alle betrokken partijen het systeem toekomstbestendig te maken. Dit kan alleen als daar voldoende tijd en ruimte voor wordt vrijgemaakt, om zo dit talent niet onbenut te laten.

Wij zijn er voor jullie en spannen ons in om ervoor te zorgen dat deze mooie opleiding blijft aansluiten bij de ambities van de internist in opleiding. Als JNIV hebben wij een nieuwe visie 2022-2025 opgesteld, die op vele fronten voortbordurt op onze vorige visie, gefocust op wat wij nodig hebben om passievol en vitaal ons werk uit te kunnen oefenen. Er is nog veel te doen om de gestelde doelen te behalen. Maar trots zijn wij wel, op de mijlpalen die al zijn bereikt, op onze stem voor meer diversiteit en daarnaast zijn we heel gemotiveerd om de doelen waarover je zult lezen te halen. De JNIV gaat vooruit als #nieuwegeneratie.

Collegiale groeten,  
Namens het voltallig JNIV-bestuur,

**Oscar Smeekes & Marijn Kramer**  
Intredend & aftredend voorzitter JNIV

**Leeswijzer:** overal waar zij/haar staat kan ook hij/hem of het/hun gelezen worden  
De komende jaren willen wij inzetten op de volgende vijf thema's.



REGIE OP  
OPLEIDING EN WERK



EEN PROFIEL UIT KRACHT  
EN MET PLEZIER



AAN DE SLAG ALS  
JONGE INTERNIST



#NIEUWEGENERATIE



TOEKOMSTGERICHTE  
ZORG



**REGIE OP  
OPLEIDING EN WERK**





Wil je meer lezen over de achtergrond van dit dossier, kijk dan op onze site onder '**Regie op opleiding en werk**'.

## Doelstelling:

Meer regie voor de internist in opleiding op het inrichten van haar werk en opleiding Interne Geneeskunde.

# Regie op opleiding en werk

## Waarom

vinden wij dit belangrijk

Naast goede patiëntenzorg en werkplekieren willen we ruimte bieden voor de ontwikkeling van andere talenten en kwaliteiten van AIOS. Dat is soms nog lastig binnen de huidige organisatiestructuur met bijvoorbeeld vaste aanwezigheidstijden. Wanneer er beperkte ruimte is voor ontwikkeling van andere talenten en kwaliteiten, kan dit leiden tot: verlies van werkplezier, stress en soms burn-out. Door een toenemende zorgvraag en minder werkende medisch specialisten, is de verwachting dat die ruimte de komende jaren verder onder druk zal komen te staan. Daarom is het essentieel om samen met internisten actief na te denken hoe het werk en leerproces zo kan worden ingericht dat hier ruimte voor is, een duurzamere organisatie van werk en opleiding.

## Waar

willen wij naartoe

Samen met internisten richten AIOS de organisatie van hun werk en leerproces zo vitaal mogelijk in. Het belang hiervan voor zowel AIOS als internist is evident. Binnen het centraal staande competentie gedreven werkplekieren is een flexibele bandbreedte om persoonlijk in te richten. Er is ruimte voor digitale zorg op afstand, digitaal leren, exploreren van andere kwaliteiten en werk privé balans passend bij de AIOS. Deze persoonlijke ruimte houdt de AIOS gepassioneerd. Het verder beperken van de administratieve last geeft meer ruimte en plezier over de hele bandbreedte. Het continue gesprek tussen AIOS en internist over elkaars vitaliteitsperspectief inspireert wederzijds en verbindt.

## Wat

gaan wij de komende tijd doen

Om het gesprek aan te gaan over wat deze flexibele bandbreedte precies is en wat hiervoor nodig is, discussiëren wij hierover landelijk op onze evenementen en vragen wij lokaal onze ziekenhuisvertegenwoordigers dit in hun ziekenhuis te bespreken.

Om te inspireren voor lokale initiatieven, delen wij ideeën en praktijkvoorbeelden die voortkomen uit dit gesprek. Dit doen wij via onze social media, evenementen en ziekenhuisvertegenwoordigers.

Om het gesprek en lokale initiatieven verder te stimuleren, zetten wij ons er onder andere voor in dat opleidingen tijdens visitaties pluspunten kunnen scoren voor verbeteringen op dit gebied en erop aan zullen worden gesproken indien zij hier onvoldoende aandacht aan besteden.

Om als JNIV zelf de kennis te gebruiken die wordt verzameld en deze om te zetten in actie hebben wij de commissie 'Toekomstgerichte zorg' opgericht. Deze commissie combineert alle thema's van de JNIV-visie en probeert deze te vertalen naar pilots waarvan de uitkomsten vervolgens weer gedeeld worden. Als laatste dragen wij uit dat juist met het afnemen van het aantal opleidingsplaatsen het essentieel is de regie te waarborgen om internisten (in opleiding) passievol en vitaal aan het werk te houden.



**EEN PROFIEL UIT KRACHT  
EN MET PLEZIER**





Wil je meer lezen over de achtergrond van dit dossier, kijk dan op onze site onder 'Een profiel uit kracht en met plezier'.

### Doelstelling:

AIOS krijgen de mogelijkheid zich op persoonlijk vlak breder te ontwikkelen.

## Een profiel uit kracht en met plezier

### Waarom

vinden wij dit belangrijk

Ons werk nu en in de toekomst vraagt een ander profiel van de internist dan in het verleden. Om goed in te spelen op de zorgvraag, is een divers palet aan vaardigheden noodzakelijk. Naast generalisten en specialisten is er behoefte aan internisten die zich bezighouden met vakoverstijgende thema's zoals beleid en technologische innovatie. Dit betekent soms buiten de gebaande paden treden om thema's aan de randen van het internistisch domein te verkennen. Naast ruimte voor persoonlijk duurzame organisatie is een passende keuze van dit profiel essentieel voor het vitaal en passievol uitoefenen van het vak.

### Waar

willen wij naartoe

AIOS beeldhouwen hun profiel. Zij worden begeleid en gefaciliteerd in de ontwikkeling van het eigen profiel. Het profiel is uniek en dus niet bedoeld om een allesomvattende superspecialist te creëren of in de bekende hokjes te passen. De ene AIOS maakt makkelijker een persoonlijke profielkeuze dan de andere. In deze zoektocht speelt begeleiding door de opleider een belangrijke rol. Die zoekt samen met de AIOS van oudsher al naar een passend profiel, maar het palet aan keuzes is nu uitgebreid en toegankelijker gemaakt. Zo is ook persoonlijke coaching mogelijk voor AIOS die daar behoefte aan hebben. Een coach kan helpen om de krachten en drijfveren van de AIOS te vinden, deze om te zetten in persoonlijke visie en daar gedurende de opleiding aan vast te houden. De digitale leeromgeving wordt gebruikt door AIOS en opleider om samen het persoonlijk profiel te realiseren. Er is mandaat, tijd en geld om aandacht te kunnen besteden aan de invulling van het persoonlijk profiel. Tijd voor onderwijs, leiderschap, innovatie of exploratie van andere interesses in algemene zin is gelijkwaardig aan tijd voor onderzoek en wordt aangemoedigd. De AIOS hebben een profiel uit kracht en plezier.

### Wat

gaan wij de komende tijd doen

Om AIOS en internisten te informeren en inspireren, delen wij de mogelijkheden voor het beeldhouwen van een persoonlijk profiel via de digitale omgeving van de NIV. De JNIV is actief betrokken bij de inrichting van deze omgeving. De digitale omgeving maakt het delen van kennis en 'best practices' over onderwijs, leiderschap, innovatie of verkenning van andere interesses een stuk makkelijker maken. Om het verkennen van een profiel uit kracht en plezier verder te stimuleren, zullen wij praktijkvoorbeelden ter inspiratie delen via onze social media, evenementen en het NIV-magazine. Op onze evenementen bieden wij een podium aan inspirerende sprekers die een out-of-the-box initiatief hebben opgericht dan wel een 'alternatief pad' hebben bewandeld, om zo ieders horizon te verbreden en elkaar te stimuleren. Wij gaan aan de slag om het JNIV-congres 'anticipatie op organisatie en sollicitatie' als landelijke COIG op te zetten. Deze COIG vergroot de vaardigheden van de AIOS verder om een persoonlijk profiel te vormen en maakt de weg vrij voor andere thema's. Tenslotte, pleiten wij in alle gremia voor de mogelijkheid van loopbaan coaching voor elke AIOS die hier behoefte aan heeft. De ervaringen van het challenge & support coaching programma helpen hierbij.



**AAN DE SLAG ALS  
JONGE INTERNIST**





Wil je meer lezen over de achtergrond van dit dossier, kijk dan op onze site onder 'Aan de slag als jonge internist'.

## Doelstelling:

Transparantie in vraag en aanbod van internisten en een voorbereiding op de arbeidsmarkt voor de jonge internist tijdens de opleiding.

# Aan de slag als jonge internist

## Waarom

vinden wij dit belangrijk

De AIOS is een gepassioneerde professional die zich met hart en ziel inzet voor patiënt en vak. Naast patiëntenzorg wordt in de opleiding wetenschap, onderwijs, leiderschap en innovatie bedreven. Kwaliteiten die essentieel zijn om hedendaagse en toekomstige vraagstukken aan te gaan. Er is krapte op de arbeidsmarkt voor jonge internisten, zowel academisch als perifeer. Dit heeft meerdere oorzaken. Denk aan marktwerking, het hoofdlijnenakkoord met een 0% groeिनorm voor de zorg, de structuur van het medisch-specialistisch bedrijf en covid-19. Onvoldoende werkgelegenheid betekent een groot persoonlijk verlies maar ook een maatschappelijk verlies omdat de kwaliteiten van hoogopgeleide internisten niet ten volle benut kunnen worden.

## Waar

willen wij naartoe

Wij zien de volgende oplossingsrichtingen:

1. Inzicht in huidige en toekomstige fte-behoefte. Idealiter komt er een landelijk systeem waarin per centrum en per vakgroep het aantal benodigde en ingevulde fte is uitgezet, inclusief een beraming van vrij te komen fte per tijdsperiode.
2. Een breed gedragen cultuur onder internisten en AIOS die morele verantwoordelijkheid uitstraalt voor het ondersteunen van jonge internisten die een baan zoeken. Dit is de kraamkamer voor ideeën en 'best practices'.
3. Een opleiding die de jonge internist voorbereidt op invulling van het vak in de breedste interpretatie van haar kracht. Wij willen ondersteuning voor de AIOS in het identificeren van haar talenten en kwaliteiten en AIOS ondersteunen breder te kijken dan de klassieke uitoefening van ons vak.
4. Een actieve betrokkenheid van AIOS bij het zoeken van oplossingen voor het veranderende arbeidsmarktlandschap.

## Wat

gaan wij de komende tijd doen

Om landelijk onze mening uit te dragen heeft de JNIV een actieve rol binnen de overleggen van de DJS, FMS en LAD. Het JNIV-bestuur communiceert proactief met het capaciteit-sorgaan en andere partijen die betrokken zijn bij de ramingen voor het aantal opleidingsplaatsen. Ook zitten wij in de task-forces werkgelegenheid van de NIV en FMS en delen wij onze ervaringen via onze social media.

Om te inspireren voor lokale initiatieven, delen wij 'best practices' via het NIV-magazine en onze ziekenhuisvertegenwoordigers. Bij het delen hiervan voegen wij een praktische 'toolbox' toe, die handvatten biedt om barrières voor implementatie weg te nemen.

Om transparantie over vraag en aanbod te vergroten pleiten wij voor open vacatures, die gedeeld worden in de NIV-vacaturebank en die heldere perspectieven over de voorwaarden van het contract schetsen, met in het specifiek het uitzicht op een vast contract. Ook houden wij actief bij – via onze juni-orsectieleden- waar jonge internisten werkzaam zijn. Wij geven hiernaast tweejaarlijks onze jonge klaren enquête uit. Om onze leden voor te bereiden op de arbeidsmarkt organiseren wij evenementen die zich hierop richten, zoals 'anticipatie op organisatie en sollicitatie' of de JNIV-strategiedag met ALV.





**#NIEUWEGENERATIE**





Wil je meer lezen over de achtergrond van dit dossier, kijk dan op onze site onder '#Nieuwgeneratie'.

**Doelstelling:**  
Stimuleren van een meer diverse nieuwe generatie internisten.

#Nieuwgeneratie

## Waarom vinden wij dit belangrijk

Om de beste zorg te kunnen leveren is diversiteit essentieel. Hiermee bedoelen wij diversiteit van personen in de breedste zin. Denk hierbij aan o.a. denkkaders, levenservaringen, gender, cultuur en etniciteit. Diversiteit creëert de mogelijkheid om je te verwonderen over andere perspectieven, je open te stellen, ervan te leren en misschien zelfs om te zetten in innovatie. Hiernaast creëert het de mogelijkheid om kritisch te reflecteren op je eigen handelen waardoor je dingen misschien anders gaat doen. Ook kan je meer empathie ontwikkelen voor het andere perspectief, iets dat ontzettend waardevol is, zeker in contact met onze patiënten. Belangrijk voor het benutten van diversiteit is het openstellen voor en waarderen van elkaars verschillen, inclusiviteit. Het is wetenschappelijk bewezen dat diversiteit in combinatie met inclusiviteit leidt tot betere kwaliteit. Hiernaast is het de kraamkamer voor de innovatieve ideeën die de zorg voor de toekomst nodig heeft.

## Waar willen wij naartoe

Er is een merkbare diversiteit van personen in de breedste zin onder zowel de AIOS als de internisten. Zij waarderen elkaars verschillen en benutten de leermogelijkheden hiervan ten volle. In de aannameprocedure voor de opleiding interne geneeskunde wordt bij diversiteit stilgestaan en wordt het zwaar meegewogen. Tijdens de opleiding wordt persoonlijke invulling van werkproces en profiel gestimuleerd en gewaardeerd. Wanneer de AIOS als internist aan het werk gaat wordt er waarde gehecht aan de kwaliteiten van het individu en diversiteit in het team alsmede vakgroep activiteiten gestimuleerd.

## Wat gaan wij de komende tijd doen

Om bewustwording van het belang van diversiteit en inclusiviteit te vergroten onder AIOS en internisten, starten wij een positiviteitscampagne: #nieuwgeneratie. Wij delen praktijkvoorbeelden en nieuwe acties onder dit thema op onze social media. Hiernaast komt het thema structureel terug op de onze evenementen. Ook willen wij de discussie op gang brengen hoe hier lokaal invulling in ziekenhuizen aan te geven via onze ziekenhuisvertegenwoordigers. Om voorbeelden te creëren, willen wij een pilot starten in een academisch ziekenhuis gericht op een diverse sollicitatieprocedure. De commissie diversiteit zal zich hier onder andere over buigen hoe dit te realiseren. Data omtrent deze pilot zal worden verzameld om opzet te onderbouwen en resultaten te evalueren. Hiernaast hebben wij recent de sollicitatieprocedure voor het JNIV-bestuur herzien, door naast de juiste motivatie en kunde, te zoeken naar personen die een andere nieuwe blik hebben op de dingen, of andere karaktereigenschappen hebben. Door onderlinge verschillen te waarderen hebben wij als bestuur al vele mooie nieuwe inzichten gekregen en heeft het de synergie versterkt.



# TOEKOMSTGERICHTE ZORG





Wil je meer lezen over de achtergrond van dit dossier, kijk dan op onze site onder 'Toekomstgerichte zorg'.

## Doelstelling:

Het waarderen van netwerk brede zorg innovatie en ruimte maken voor AIOS om samen met internisten, andere zorgprofessionals en de patiënt hieraan te werken.

# Toekomstgerichte zorg

## Waarom

### vinden wij dit belangrijk

De komende jaren staat de zorg voor een gigantische uitdaging. Er moet meer zorg geleverd worden, met minder mensen en minder geld. Dit vraagt om sterk innovatief denken en doen. Zowel voor de patiënt, die meer kwaliteit en preventie moet kunnen genieten, als de hulpverlener, die haar vak passievol en vitaal optimaal moet kunnen uitvoeren. Om dit te realiseren zullen nieuwe werkvormen moeten worden onderzocht. Het bedenken van nog betere zorg kost tijd en mandaat. Een logische plek om innovatie te zoeken lijkt in netwerken. Integrale samenwerking hierin levert inspiratie en samenhang op. Het levert de mogelijkheid op om van elkaar te leren en de patiënt gedurende het hele zorgtraject te begeleiden. Dit zorgt ervoor dat zorgprofessionals elkaar begrijpen, het gemeenschappelijk doel helderder hebben en samen "de juiste zorg op de juiste plek" kunnen realiseren. Als JNIV vinden wij het belangrijk dat AIOS een centrale rol kunnen vervullen in het exploreren van deze uitdagingen. Veel AIOS hebben een mening over de toekomstgerichte invulling van hun vak. Het zou zonde zijn als die mening van de medisch specialisten van morgen niet optimaal benut zou worden.

## Waar

### willen wij naartoe

Het is een algemeen gegeven dat de AIOS voldoende tijd krijgt in haar opleiding om aan innovatie te besteden. Internisten vinden dit belangrijk en gaan regelmatig samen met AIOS op zoek naar welk deel van hun gezamenlijke zorg verbeterd kan worden. Hierbij wordt ook buiten de muren van het ziekenhuis gekeken. Nadenken over zorginnovatie of verbetering is een basisvaardigheid, die AIOS kunnen uitbreiden wanneer zij hier affiniteit mee hebben. Leerstof en handvatten zijn te vinden in de digitale leeromgeving. Ook zijn hier voorbeelden te vinden van 'best practices' in andere vakgebieden. Samen met internisten kunnen AIOS deelnemen aan thema commissies op landelijk niveau vanuit de (j)NIV die zich richten op het onderzoeken en implementeren van innovatieve zorgvormen. Bijvoorbeeld een commissie predictie modellen in lab diagnostiek of digitale thuismonitoring van patiënten. Vanuit deze commissies of zelfstandig kunnen AIOS samen met internisten lokale pilots opzetten voor implementatie en evaluatie van deze nieuwe zorgvormen. Hiernaast zijn er structurele overleggen tussen AIOS, internisten, andere zorgprofessionals en patiënten om te bespreken hoe netwerk brede zorg innovatie te bewerkstelligen.


## Wat

### gaan wij de komende tijd doen

Om bewustwording van het belang van dit thema te vergroten onder AIOS en internisten, vragen wij onze ziekenhuisvertegenwoordigers hier lokaal het gesprek over aan te gaan. Ook laten wij innovatieve zorginitiatieven structureel terugkomen op onze evenementen, zoals bijvoorbeeld de implementatie van een predictie model in lab diagnostiek of wat modellering van zorgsystemen kan opleveren voor patient en zorgprofessional. Om AIOS en internisten te informeren en te inspireren voor lokale initiatieven, verwijzen wij naar de handvatten voor innovatie in het opleidingsplan en de digitale leeromgeving. Wij spannen ons hiernaast ervoor in om in de digitale leeromgeving concrete 'toolboxes' te bieden om barrières voor implementatie weg te nemen en 'best practices' van andere vakgebieden te delen.

Om AIOS en internisten landelijk te betrekken bij de innovatie van het vak, willen wij pilots opzetten en faciliteren via landelijke thema commissies. De resultaten van deze pilots zullen worden gedeeld. Momenteel is hier vanuit de NIV het platform medische innovaties voor, waar zowel internisten als AIOS deelnemen. Vanuit de JNIV start de commissie 'Toekomstgerichte zorg' die alle JNIV-thema's probeert om te zetten in pilots.

Om netwerk brede innovatie te stimuleren zijn wij voor het aanbieden van integrale stages in de opleiding. Een aantal concrete voorbeelden hiervan zijn het organiseren van een tweewekelijks multidisciplinair overleg met de eerste lijn, een stage palliatieve geneeskunde, CVRM of polyfarmacie in de eerste lijn.



“Deze visie draagt uit wat wij nodig hebben om passievol en vitaal ons werk te kunnen uitoefenen. Het gaat in essentie over het waarderen van verschillen in onze professionele én persoonlijke ontwikkeling. Als we ruimte geven aan regie op de opleiding en werkomgeving, aan individuele talenten en werkplezier, meer waarderen waarin wij van elkaar verschillen, dan ontstaat er vanzelf ruimte voor nieuwe ideeën en de noodzakelijke innovatie in de zorg. Dit maakt dat wij de beste zorg kunnen leveren voor de patiënt, andere zorgverleners en de maatschappij. Dan is de zorg (professional) ook echt toekomstgericht en bestendig.”

JNIV  
'Domus Medica'  
Mercatorlaan 1200  
3528 BL UTRECHT

T: (030) 89 90 654  
[www.internisten.nl/jniv-home](http://www.internisten.nl/jniv-home)