

# Meerjarenplan De Jonge Specialist

2022-2026



## Colofon

© De Jonge Specialist heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van haar meerjarenplan. Desondanks accepteert De Jonge Specialist geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie in het meerjarenplan, noch voor enigerlei schade of voor andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik hiervan. Op geen enkele wijze kunnen rechten worden ontleend aan de informatie in dit meerjarenplan.

De informatie in het meerjarenplan mag, ongeacht de verschijningsvorm, niet worden gewijzigd, gereproduceerd of gedistribueerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van De Jonge Specialist.

Vormgeving: IJzersterk.nu  
Fotografie: Shutterstock

januari 2022



Mercatorlaan 1200  
Postbus 20057  
3502 LB Utrecht

[info@dejongespecialist.nl](mailto:info@dejongespecialist.nl)  
[www.dejongespecialist.nl](http://www.dejongespecialist.nl)  
[@jongespecialist](https://twitter.com/jongespecialist)

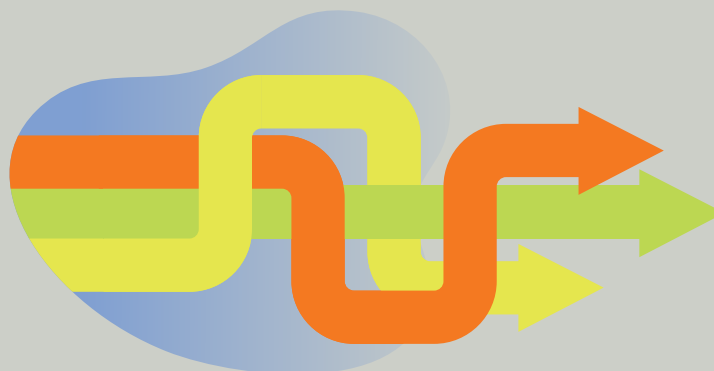
# Inleiding

Een goed beleidsplan is een onmisbaar instrument voor een vereniging: het is de rode draad voor je organisatie. Hoe verwezenlijken we de missie- en visie? Wat zijn de kernopdrachten van de vereniging? Welke doelstellingen willen we bereiken? Welke acties zullen we hiervoor ondernemen? Hoe beheer je de organisatie en welke middelen zullen we hiervoor inzetten? Een goed beleidsplan giet de antwoorden op deze vragen in één overzichtelijk plan.

De Jonge Specialist (DJS) wil de komende jaren gebruik maken van een dergelijk beleidsplan. Dit om de continuïteit van de vereniging te waarborgen. Het plan biedt handvatten voor de formulering van de komende jaarplannen, evenals mogelijkheden om evaluatiemomenten structureel in te bouwen. Daarnaast geeft het inzicht in de middelen waarover de vereniging beschikt en hoe c.q. wanneer deze het beste kunnen worden ingezet om onze achterban\* te voorzien in hun behoeften.

---

\* Als naar de achterban verwezen wordt, worden in principe alle aios in opleiding zijn tot medisch specialist bedoeld, evenals spoedeisende hulpartsen in opleiding, ziekenhuisapothekers in opleiding, klinisch chemici in opleiding, klinisch fysici in opleiding, arts-onderzoekers en artsen niet in opleiding bedoeld, hierna te noemen als a(n)ios.



## Koers

In 2014 is De Jonge Specialist ontstaan uit de fusie tussen de Landelijke Vereniging voor Medisch Specialisten in Opleiding (LVAG) en De Jonge Orde (DJO). De LVAG was een vereniging bestaande uit juniorverenigingen, terwijl DJO een individuele ledenvereniging was. Met het ontstaan van De Jonge Specialist heeft de vereniging van beide voorgangers aspecten overgehouden: zo is DJS een individuele ledenvereniging, maar worden deze leden vertegenwoordigd door de juniorverenigingen in de ledenraad van DJS. Beide organisaties hielden zich met dezelfde onderwerpen bezig, met een focus op alleen aios medisch specialisten. Denk hierbij aan arbeidsvoorwaarden (arbeidstijden), arbeidsmarkt (startende medisch specialisten problematiek) en de opleiding (kwaliteit). Daarnaast was de LVAG actief in Europa, bracht deze een eigen kwartaalmagazine uit en was de LVAG vertegenwoordigd in het CGS (College Geneeskundige Specialismen), de RGS (Registratiecommissie Geneeskundig Specialismen) en het Capaciteitsorgaan waarbij altijd nauw samengewerkt werd met de LAD (Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband). De Jonge Orde focuste zich destijds meer op de opleiding, medisch leiderschap en de cao, waarbij nauw samengewerkt werd met de toenmalige Orde van Medisch Specialisten (tegenwoordig Federatie Medisch Specialisten). Sinds de fusie heeft DJS al deze onderwerpen opgepakt, werkt DJS nauw samen met zowel LAD als de Federatie Medisch Specialisten en is de achterban uitgebreid van alleen aios naar anios, arts-onderzoekers en startende basisartsen.

Om te bepalen wat de verenigingskoers gaat zijn de komende jaren, heeft het bestuur diverse thema's geformuleerd. Deze thema's zetten de grote lijnen uit, die door DJS gebruikt worden als kadering voor projecten en activiteiten waar wij ons de komende jaren voor in willen zetten en in willen investeren.

De thema's die centraal staan zijn als volgt:

1. Versterken van de vereniging
2. Beroepsbelangen: arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en markt
3. Opleiding

Het eerste thema vormt de basis voor de vereniging als geheel, maar ook voor de andere thema's. De overige twee thema's zijn inhoudelijke thema's gericht op de belangen van onze achterban. Hierbinnen zijn kerndoelen te formuleren die parallel aan elkaar kunnen plaatsvinden.

Binnen deze thema's kunnen we de volgende doelen opstellen voor de komende jaren:

1. De Jonge Specialist is een vereniging met een krachtige stem, welke een duidelijke afspiegeling is van (de mening van) de achterban.
2. De Jonge specialist is een onafhankelijke en professioneel georganiseerde vereniging, met optimale inhoudelijke- en structurele kadering, hetgeen resulteert in een sterke positie.
3. Alle aios en anios werken volgens de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de cao/Arbeidstijdenwet
4. Alle aios en anios werken onder goede arbeidsomstandigheden.
5. Alle aios en anios hebben toegang tot een duidelijk en transparant arbeidsmarktperspectief.
6. Alle aios worden opgeleid binnen een veilig opleidingsklimaat.
7. Coaching is te allen tijde toegankelijk voor aios en anios.
8. Alle aios hebben invloed op de invulling van hun opleiding.
9. De opleiding dient te allen tijde centraal te staan en mag niet wijken voor de bedrijfsvoering.



## Verdieping thema's



### 1. Versterken van de Vereniging

**Om als vereniging de achterban goed te kunnen vertegenwoordigen, is een solide verenigingsstructuur onmisbaar. Net als participatie van de achterban onmisbaar is voor de toekomstbestendigheid van de vereniging. Als individuele ledenvereniging staat of valt de toekomst van de vereniging bij deze achterban: willen ze bij DJS horen of niet?**

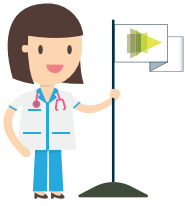
Zoals eerder aangegeven moeten enkele zaken helder zijn om een gerichte koers te kunnen varen als vereniging. Inhoudelijk betekent dit een heldere visie en missie als basis met hierbij een duidelijk kader waartegen activiteiten en initiatieven kunnen worden afgezet. Een vraag die relevant is in dit kader is bijvoorbeeld waar willen wij ons actief voor inzetten en hoe gaan we dit bereiken. Antwoorden op dergelijke vragen dienen wel een afspiegeling te zijn van de wensen en behoeften van de achterban, waarbij regelmatige input en participatie vanuit deze achterban essentieel is.

Qua structuur betekent dit goede bureauondersteuning, een professioneel bestuur en een duidelijk financieel en inhoudelijk plan.

Wanneer deze inhoudelijke én structurele voorwaarden goed zijn vorm gegeven, is de basis voor de verenigingsstructuur gewaarborgd. Vervolgens is regelmatige evaluatie van de voorwaarden van belang. Deze evaluatie dient enerzijds binnen het verenigingsbestuur te geschieden (m.a.w. zijn de gestelde doelen helder en bereikt) en anderzijds binnen de vereniging als geheel (m.a.w. vindt de achterban de gestelde doelen nog steeds relevant c.q. belangrijk). Afstemming tussen het bestuur, de ledenraad (het hoogste orgaan van de vereniging) en de gehele achterban, middels duidelijk (meetbare) resultaten, zal de positie van de vereniging versterken.

**Doel 1:** De Jonge Specialist is een vereniging met een krachtige stem, welke een duidelijke afspiegeling is van (de mening van) de achterban.

**Doel 2:** De inhoudelijke en structurele voorwaarden van de vereniging zijn geoptimaliseerd hetgeen zorgt voor een sterke positie van de vereniging.



## STAP 1

### Merkidentiteit: missie en visie

De eerste stap is het helder hebben van de merkidentiteit van De Jonge Specialist. Dit is de fundering voor de *inhoudelijke voorwaarden* van de vereniging: iets wat actief in alle uitingen, initiatieven en standpunten dient te worden uitgedragen. Het is van belang om te weten waarvoor DJS staat, wie de achterban is en wat wij voor die achterban willen én kunnen betekenen. Daarnaast moeten wij kijken of er binnen onze achterban sprake is van conflicterende belangen. Gezien het feit dat we verschillende groepen vertegenwoordigen (iets wat in de afgelopen jaren is ontstaan) is het goed om hier duidelijke afwegingen in te maken en een standpunt over in te nemen, zodat voor alle betrokkenen duidelijk is wat DJS wel en niet doet.

Derhalve gaan wij aan de slag met de volgende zaken:

- Wat zijn de kernwaarden van onze vereniging?
- Is onze huidig geformuleerde visie een juiste afspiegeling van de kernwaarden van onze vereniging?
- Is deze missie een juiste afspiegeling van de doelstellingen van onze vereniging?
- Missen hierbinnen essentiële onderdelen?
- Wie is onze achterban: wie vertegenwoordigen wij wanneer en waarom?
- Zijn er conflicterende belangen binnen onze achterban en hoe gaan wij hier mee om?
- Hoe positioneren wij ons momenteel op het landelijk toneel én hoe is onze verhouding met zusterverenigingen en andere beroepsverenigingen/belangenbehartigers?
- Hoe zien wij de positie van De Jonge Specialist in de toekomst, denk hierbij o.a. aan de ontwikkeling op opleidingsgebied, samenwerking met (zuster)verenigingen en binnen het politieke en maatschappelijke landschap?



## STAP 2

### Professionalisering van bestuur, bureau en financiële planning

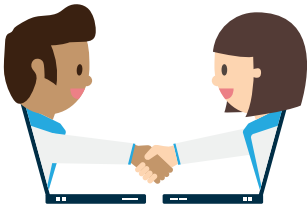
De tweede stap is zorgen dat de *structurele voorwaarden* voor onze verenigingsstructuur zijn gewaarborgd. Zoals eerder aangegeven betekent dit een uitbreidings- en professionaliseringsslag binnen de bureauondersteuning (incl. communicatie & PR), het bestuur en de financiële planning.

Dit betekent effectief dat er geïnvesteerd moet worden in diverse zaken, denk hierbij aan:

- **Bureau**
  - Werving medewerker Communicatie & PR
  - Communicatieplan
- **Bestuur**
  - Ontwikkeling bestuurshandboek (incl. charter)
  - Bestuurstraining(en)
  - Periodieke bestuursevaluatie
- **Financiële planning**
  - Grootboek en meerjarenplanning
  - Verbetering cashflow
  - Bestuursvergoeding

Als bestuur is het van belang één of meerdere heidagen in te plannen om deze vragen te beantwoorden, om met elkaar de tijd te nemen om onderwerpen inhoudelijk goed te bespreken en projecten uit te denken. Nadien dient de (herziene) merkidentiteit voorgelegd te worden aan de achterban, om te toetsen of deze visie en missie ook gedragen worden. Het is in het bijzonder van belang om bepaalde tegenstrijdigheden c.q. conflicterende belangen in kaart te brengen, zodat de achterban hier ook duidelijk over geïnformeerd wordt. Zo worden de (herziene) visie en missie het meest betrouwbaar getoetst. Het verdient de overweging om deze heidagen te laten begeleiden door een extern bureau.





### STAP 3

## Versterken van de ledenparticipatie

De derde stap is het versterken van de ledenparticipatie om zodoende te waarborgen dat de achterban voldoende vertegenwoordigd wordt door de activiteiten van de vereniging, zich betrokken voelt en hierdoor de toekomstbestendigheid van De Jonge Specialist groeit. Enerzijds door een actieve bijdrage van leden te vragen binnen specifieke vraagstukken, anderzijds door vraagstukken te toetsen onder de leden.

Hiervoor zijn verschillende werkvormen geschikt, denk hierbij aan:

#### – Panel

Een panel bestaat idealiter uit ca. 25% van je achterban (1000 max). Een panel leent zich in het bijzonder voor toetsing: “Is dit standpunt een reële afspiegeling van wat er leeft onder onze achterban?”. Denk hierbij aan 1-2 stellingen (poll) met ruimte voor vrije tekst. Dit kunnen ad hoc zaken zijn, maar het kunnen ook thema's betreffen die op voorhand al worden ingepland (bijv. Wil je een rugzak met opleidingsgeld?). Het advies zou zijn om 2 thema's aan het begin van het jaar te kiezen, waarvan men verwacht dat input gewenst is. Een panel is eenvoudig samen te stellen door een aanpassing in de ledendatabase ('vinkje'). Leden kunnen benaderd worden zich hiervoor aan te melden middels nieuwsbrieven, het DJS magazine, een éénmalige uitnodiging per mail en/of als optie wanneer men lid wordt van De Jonge Specialist.

#### – Projectgroepen

Een projectgroep bestaat uit 5-10 actieve leden, welke een uitvoerende opdracht krijgen binnen een bepaald thema. Deze werkopdracht is op voorhand helder beschreven in een oplegger waarin eindpunten en deadlines worden opgenomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het herzien van een specifieke brochure. Nadat de werkopdracht is afgerond, wordt de projectgroep opgeheven. De eindverantwoordelijkheid ligt bij één van de bestuursleden, die de voortgang van een projectgroep monitort.

#### – Thema-avonden

De thema-avonden worden georganiseerd voor alle leden en zijn exclusief voor leden. Het betreffen enerzijds terugkerende thema's en anderzijds thema's die inspelen op actualiteiten. Aan het begin van het jaar wordt een thema-avond agenda opgesteld die wordt gedeeld met

de leden. Hierin wordt ruimte vrijgehouden voor ad hoc thema-avonden.

#### – Congressen

Daarnaast blijft DJS actief congressen organiseren. Jaarlijks vindt het Basisartsencongres Van Co tot Pro plaats, t zich specifiek richt op startende basisartsen. Dit congres organiseert DJS samen met de LAD. Ook organiseert DJS ieder jaar het DJS Congres, het enige discipline overstijgende congres voor aios, anios en arts-onderzoekers. Dit doen we samen met de LAD, VvAA en Federatie Medisch Specialististen.

#### – Meldpunt

Aan de hand van de thema-avonden en/of input vanuit het panel kan een (tijdelijk) meldpunt worden ingesteld. Dit moet gezien worden als een plek waar leden met specifieke problemen terecht kunnen, waarbij helder is wat het doel van het meldpunt is (bijvoorbeeld ophalen van informatie en/of bieden van hulp). Op deze manier wordt periodiek aandacht gevraagd voor (actuele) problematiek binnen de achterban. Ook worden vragen thema-specifiek geclusterd, hetgeen voor de verwerking en ondersteuning (vanuit bijv. KDC) efficiënt kan zijn.

#### – Ledentevredenheidsonderzoek

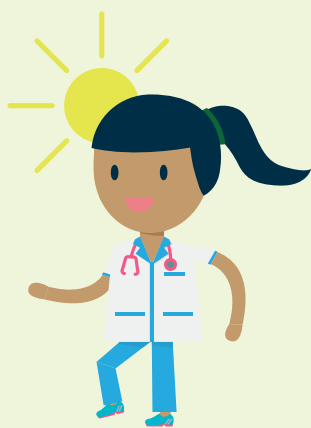
Jaarlijks dient er een (korte) enquête verspreid te worden onder de leden om te kijken hoe tevreden de leden zijn over DJS. Denk hierbij aan zaken als zichtbaarheid, communicatie, belangenbehartiging, dienstverlening etc. Aan de hand van de resultaten kan het bestuur besluiten in welke zaken extra geïnvesteerd dient te worden. Resultaten dienen met leden gedeeld te worden, evenals verbeterinitiatieven. Doordat de peiling jaarlijks terugkomt, kan op die manier ook gemonitord worden of verbeterinitiatieven de gewenste invloed hebben.

Belangrijk is om te benoemen dat met bovenstaand framework aan ledenparticipatie, de traditionele verenigingsstructuur van (vaste) commissies en secties wordt losgelaten. Uitzondering hierop is de redactie van het DJS Magazine. Dit is een structurele bijdrage met duidelijke afbakening, doelen en deadlines, en wordt daarom door middel van een structurele commissie uitgevoerd. Essentieel voor deze nieuwe aanpak is een duidelijke jaarplanning c.q. verenigingscyclus waarbinnen de diverse werkvormen geplaatst kunnen worden.



**Een veilig opleidingsklimaat is  
cruciaal om aios zich te laten  
ontwikkelen tot goed opgeleide  
medisch specialisten die met  
plezier werken.**





## 2. Beroepsbelangen: arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en positie

**Een goed arbeidsmarktperspectief, goede arbeidsvoorwaarden en goede arbeidsomstandigheden zijn van primair belang voor onze gehele achterban. Dit heeft betrekking op de fase van basisarts naar anios naar aios, evenals de fase van aios naar (medisch) specialist. Het is belangrijk voor leden om te zien wat De Jonge Specialist doet en bijdraagt op dit thema.**

De Jonge Specialist vertegenwoordigt deze doelgroep in het bijzonder, waarbij een lidmaatschap samen met de LAD is georganiseerd. Samen met de LAD, maar ook met de Federatie Medisch Specialisten werken we nauw samen op dit thema. Hierbij is het van belang het onderscheid te maken tussen DJS en de LAD: DJS is een beroepsvereniging en wil zaken aankaarten en op de agenda zetten, en de LAD is de vakbond voor de leden van DJS en zet zich dus in om deze zaken voor elkaar te krijgen in de cao's. De Jonge Specialist heeft enkele kerndoelen:

Het is essentieel dat deze doelstellingen worden nagestreefd om zo onder andere burn-out of uitval te voorkomen onder jonge artsen. En bevlogen artsen te behouden, ook met het oog op duurzame en toekomstbestendige zorg. Tenslotte willen we dat jonge artsen met bevlogenheid en plezier naar hun werk gaan, nu en in de toekomst. Uit onze eigen onderzoeken is gebleken dat juist de arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt factoren zijn die werkplezier verminderen.

Om deze doelstellingen te bereiken moet er enerzijds een uitgangssituatie gecreëerd worden: waar staan we nu? Hierbinnen kunnen eventuele misstanden ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden gesignaleerd worden. Tegelijkertijd dienen we een zogenaamde lobbyagenda te formuleren: wat vinden wij binnen deze kerndoelen belangrijk en hoe gaan wij ons hiervoor inzetten?

**Doel 1:** Alle aios en anios werken volgens de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de cao/Arbeidstijdenwet en -besluit

**Doel 2:** Alle aios en anios werken onder goede arbeidsomstandigheden

**Doel 3:** Alle aios en anios hebben toegang tot een duidelijk en transparant arbeidsmarktperspectief



### STAP 1

#### Opstellen lobbyagenda ten aanzien van de beroepsbelangen voor aios en anios

- Naleving van de cao en Arbeidstijdenwet voor alle a(n)ios
- Structurele (persoonlijke) begeleiding voor alle a(n)ios waarin de werkgever faciliteert
- Naleving en (indien nodig) ontwikkelen van arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld pauze, mogelijkheid tot eten/drinken, a(n)ios kamer (voor elke a(n)ios).
- Structurele registratie en uitbetaling van overuren
- Beschikbaarheid van een (voortgangs)portfolio voor elke a(n)ios (waarin nadruk ligt op zachte competenties, niet op vaardigheden, opleidings-/arbeidsmarktperspectief)
- Periodieke (jaarlijkse) voortgangsgesprekken voor alle a(n)ios gebaseerd op het portfolio
- Onderzoeken op welke manier aios meer zeggenschap over hun opleiding krijgen en op welke manier dit ingeregeld kan worden (bijvoorbeeld alle aios zijn werkzaam voor SBOM i.p.v. individueel opleidingsziekenhuis)

\* SBOM = stichting beheer opleiding medisch specialisten



### STAP 2

#### Signalering van de huidige stand van zaken c.q. misstanden binnen beroepsbelangen

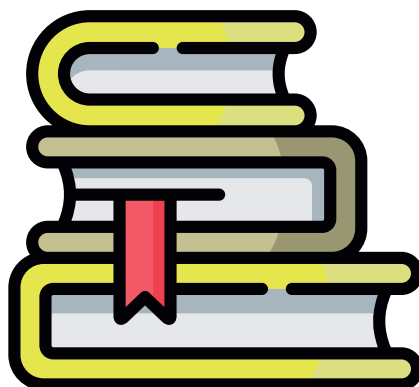
- Nulmeting ten aanzien van huidige stand van zaken (deels input Gezond & Veilig Werken Enquête 2020, aangepaste vorm opnieuw uitzetten in 2022).
- Platform creëren zoals Zorgkaart waar a(n)ios informatie kunnen vinden en plaatsen over hoe instellingen scoren (per specialisme) op naleving en toepassing van arbeidsvoorwaarden.
- Periodiek inzetten van de Gezond & Veilig Werken enquête, afhankelijk van de uitkomsten aanscherping van lobbyagenda.
- Loopbaanmonitor voor aios en medisch specialisten in samenwerking met de LAD en FMS
- Stimuleren LAD voor loopbaanmonitor voor alle andere artsen
- Signalering van misstanden via o.a. AAV (arts-assistentenvereniging), RAAV (regionaal AAV) en GRAAV (groot regionaal AAV overleg): doel is dat iedere AAV c.q. RAAV op de hoogte is van wat er speelt binnen het ziekenhuis c.q. regio, en op landelijk niveau via DJS



### STAP 3

#### Verbetering van beroepsbelangen

- Actief onderhouden van het Platform, om zodoende a(n)ios te empoweren en de motivatie van instellingen te vergroten om verbeteringen door te voeren.
- Actief AAV, RAAV en GRAAV ondersteunen indien structurele misstanden zijn gesignaleerd middels het Kennis- en dienstverleningscentrum van de LAD en Federatie Medisch Specialisten (KDC) op het gebied van arbeid- en gezondheidsrecht.
- Actief individuele leden ondersteunen indien structurele misstanden zijn gesignaleerd middels het KDC op het gebied van arbeid- en gezondheidsrecht.
- Actief uitdragen van de lobbyagenda in de media en politiek
- Oprichting anoniem meldpunt (via KDC)



## 3. Opleiding

Een veilig opleidingsklimaat is cruciaal om aios zich te laten ontwikkelen tot goed opgeleide medisch specialisten die met plezier werken. Het is belangrijk voor leden om te zien wat De Jonge Specialist doet en bijdraagt op dit thema. Wij zetten ons in voor het waarborgen van de kwaliteit van de opleiding, waarbij een veilig klimaat een vereiste is. Een absolute pré is het creëren van ruimte voor aios om te investeren in zelfontplooiing, zodat zij zich op individueel niveau kunnen profileren en ontwikkelen. Ruimte voor de mens achter de dokter is cruciaal voor jonge artsen om hun bevoegdheid en werkplezier te behouden in de toekomst.

Het is essentieel dat deze doelstellingen worden nagestreefd om aios de kans te geven zich te ontwikkelen tot goed opgeleide én bevoegde medisch specialisten die met plezier naar hun werk blijven gaan.

Om deze doelstellingen te bereiken creëren wij een uitgangssituatie: waar staan we nu? Hierbinnen kunnen problemen ten aanzien van het opleidingsklimaat signaleerd worden. Tegelijkertijd moeten we een zogenaamde lobbyagenda formuleren: wat vinden wij binnen deze kerndoelen belangrijk en hoe gaan wij ons hiervoor inzetten?

**Doel 1:** Alle aios worden opgeleid binnen een veilig opleidingsklimaat

**Doel 2:** Coaching is te allen tijde toegankelijk voor aios

**Doel 3:** Alle aios hebben invloed op de invulling van hun opleiding

**Doel 4:** De opleiding dient te allen tijde centraal te staan en mag niet wijken voor de bedrijfsvoering.



### STAP 1

#### Opstellen lobbyagenda ten aanzien van opleiding

- Ophalen behoeften van leden (bijvoorbeeld is er animo voor het 'rugzakje/SBOM', wil men keuze hebben qua opleidingsziekenhuis etc.) door thema-avond en enkele stellingen binnen panel nadien.
- Schrijven van een Visiedocument Opleiden
- Lobbyagenda opstellen: wat gaat niet goed en willen we veranderd zien



### STAP 2

#### Inventariseren huidige stand van zaken van opleiding

- Nulmeting ten aanzien van huidige stand van zaken (deels input Gezond & Veilig Werken Enquête 2020, aangepaste vorm opnieuw uitzetten in 2022, (denk aan vragen zoals hoeveel aios werken met een individueel opleidingsplan, komt de opleiding vaak in het gedrang als de bedrijfsvoering voorop wordt gesteld, weet men van het bestaan van de COC etc.)
- Inzicht geven over beoordeling opleider/opleidingsziekenhuizen middels het Platform (zie Thema 2.). Hier kunnen aios beoordelingen vinden/plaatsen over de opleiding (dienstpercentage, vakgroep-grootte, onderwijsmomenten, aantal aios, cijfer stage, beoordeling opleiders, ruimte voor individueel opleidingsplan, in welke mate ben je onderdeel van de bedrijfsvoering etc.). Hier kan bijvoorbeeld een cijfer aan gekoppeld worden (subjectief).
- Oprichting anoniem meldpunt (via KDC) zodat leden van DJS ook anoniem misstanden kunnen melden in plaats van met naam en lidnummer



### STAP 3

#### Verbeteren opleiding


- Opleidingsprijs koppelen aan het Platform (zie Thema 2). Opleidingsprijs kan dan tussen de top 5 best beoordeelde opleidingen gaan.
- Leidraad ontwikkelen voor gesprek met (toekomstig) opleider
  - Anios: ben ik geschikt voor de opleiding? Wat zijn mijn arbeidsmarktkansen?
  - A(n)ios: waar ervaar ik knelpunten en hoe maak ik dit bespreekbaar?
  - Aios: wat te doen bij een onveilig opleidingsklimaat?
- Uitdragen Visiedocument Opleiden
- Coaching voor aios beschikbaar en bereikbaar maken  
Juist voor aios om onveilige situaties binnen de opleiding te bespreken met een vertrouwelijk persoon, evenals ter ondersteuning bij problemen in de (werk-) privé setting.
- Samenwerking c.q. banden met toezichthoudende instanties én vertegenwoordiging achterban verbeteren
  - RGS: structurele verbeteringen in organisatievorm/visitaties/mogelijkheden voor meldingen. Eventueel mogelijkheid voor 'ombudsman' c.q. landelijke vertrouwenspersoonexploreren.
  - COC: structurele verbeteringen in organisatievorm/mogelijkheden voor meldingen, uniforme landelijke vorm is een pré.
  - Jv'en: alle vertegenwoordigers in geschillen-/adviescommissies  
1-2x per jaar laten samenkomen om aios meer te verenigen.
- Top-referente zorg



## Werken aan een gezonde werkomgeving en toekomst?

Word lid van De Jonge Specialist en profiteer van al onze lidmaatschapsvoordelen.

Mercatorlaan 1200  
Postbus 20057  
3502 LB Utrecht

[info@dejongespecialist.nl](mailto:info@dejongespecialist.nl)  
[www.dejongespecialist.nl](http://www.dejongespecialist.nl)  
 [@jongespecialist](https://twitter.com/jongespecialist)