

DE JONGE
arts m+G

onderdeel van LoSgio

JAARPLAN 2026

De Jonge Arts Maatschappij + Gezondheid

Inhoud

Inleiding.....	2
Commissies en leden.....	3
Missie, Visie en Doelen	4
Missie	4
Visie.....	4
Doelen	4
Concrete taken en doelen DJAMG Bestuur 2026	5
Concrete taken en doelen Commissies DJAMG 2026	6
Activiteiten en actieplannen voor 2026.....	7
Activiteiten	7
Taken + Actieplan.....	8
Budget en Middelen.....	9
Risicobeheer.....	10
Bijlage 1 Leden werven	11
Bijlage 2 PR-jaarplan 2026	15

Inleiding

Hieronder het jaarplan van De Jonge Arts Maatschappij en Gezondheid (DJAMG). DJAMG zet zich in voor de belangen van de arts in opleiding tot specialist (AIOS) van de sociale geneeskunde; de arts in opleiding tot profielarts (AIOS 1e fase) en de arts in opleiding tot arts M+G (AIOS 2e fase). Iedere AIOS is lid van DJAMG via zijn of haar wetenschappelijk vereniging.

DJAMG is onderdeel van het Landelijk Overleg Sociaal-Geneskundigen in Opleiding (LOSGIO).

DJAMG heeft een bestuur en verschillende commissies die zich inzetten voor verschillende doelen.

Bestuursleden

- Susan Marks, voorzitter, AIOS M+G profiel IZB
- Nikita van den Berg, algemeen bestuurslid, AIOS M+G profiel IZB (ook van het LOSGIO)
- Nina Nieuweweme, algemeen bestuurslid, AIOS JGZ
- Edward Gebuis, voorzitter Onderwijscommissie, AIOS M+G profiel IZB
- Sander Sandkuyl, voorzitter PR/Communicatie Commissie, AIOS IZB (ook van het LOSGIO)

Algemene leden

- Willemijn Timmerman, penningmeester, AIOS JGZ (Ook van het LOSGIO)
- Myrthe Frissen, AIOS M+G profiel MMK

Commissies en leden

Commissies	Leden
<i>Onderwijs Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Edward Gebuis, AIOS M+G, arts IZB • Maaïke Begeman, AIOS M+G, arts IZB • Willemijn Timmerman, AIOS JGZ • Susan Lammers, AIOS M+G, arts beleid en advies • Nikita van den Berg, AIOS M+G, arts IZB • Inge van den Hout, AIOS M+G UPHO • Charles Helsper, AIOS M+G UPHO • Claudia Baas, AIOS M+G UPHO • Sander Sandkuyl, AIOS IZB • Susan Marks, AIOS M+G, arts IZB
<i>Planetary Health Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Anniek Reinhold, AIOS M+G, arts IZB • Doret de Rooij, AIOS M+G, arts IZB • Evelien Potters, AIOS M+G, arts IZB • Pauli Berendsen-Bles, AIOS TBC, arts IZB & M+G • Sacha Rowling, AIOS IZB • Laurie Warmerdam, AIOS JGZ • Lilian Vlijm, AIOS M+G, arts JGZ
<i>Wetenschappelijke Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Geen actieve leden
<i>PR/Communicatie Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sander Sandkuyl, AIOS IZB • Roisin Bavalia, AIOS M+G, arts IZB

Missie, Visie en Doelen

Missie

De missie van DJAMG is om een optimaal opleidingsklimaat te creëren voor, door én met AIOS M+G (1e en 2e fase).

Visie

Elke AIOS verdient een optimaal opleidingsklimaat om zo in optimale omstandigheden zijn of haar leerpad te kunnen doorlopen.

Doelen

DJAMG heeft meerdere doelen. In de eerste plaats is haar doel om haar leden met elkaar te verbinden, om zo een AIOS-netwerk te creëren voor en door AIOS.

Daarnaast heeft DJAMG als doel om signalen uit het veld over het niet functioneren van de opleiding tijdig op te vangen en bespreekbaar te maken. Ons doel is aan tafel te zitten met alle partijen waar de AIOS mee te maken heeft. Dit betreft de werkgevers en opleidingsinstituten, voor respectievelijk de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en de kwaliteit van de opleiding. Het gaat ook om partijen, zoals de KAMG en KNMG wanneer het gaat om onderwerpen die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van het sociaal geneeskundig vakgebied en de publieke gezondheidsvraagstukken.

Als laatste wil DJAMG het M+G vakgebied promoten bij verschillende gremia, zoals instanties ter bevordering van de positie van de arts M+G, bij nationale en regionale organisaties en richting (basis)artsen en coassistenten om nieuwe instroom te bevorderen.

Concrete taken en doelen DJAMG Bestuur 2026

Taak	Doel
Vertegenwoordiging AIOS M+G bij alle relevante partijen	<ul style="list-style-type: none"> • Minstens 1 aios per profiel als actief lid
Bijdragen leveren aan ontwikkeling Landelijk Opleidingsplan (LOP) via ontwikkelgroep + kerngroep	<ul style="list-style-type: none"> • Een toekomstbestendige opleiding tot arts M+G, passend bij de AIOS
Overleggen met opleidingsinstituten (UPHO, NSPOH en TNO)	<ul style="list-style-type: none"> • Relatiebeheer • Goede opleiding arts M+G voor de toekomst • Verbeteren inhoud opleiding
Overleggen met SOGEON	<ul style="list-style-type: none"> • Eerlijke sollicitatieprocedure voor toekomstige AIOS • Promoten vakgebied
4x per jaar bijdragen aan LOSGIO-nieuwsbrief	<ul style="list-style-type: none"> • Landelijk informatie verspreiden over de taken en belangrijke ontwikkeling voor AIOS M+G
Promoten belangrijke thema's	<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijs moet als kerntaak worden gezien bij de GGD en niet als een luxe die alleen kan bij genoeg financiering. Het gaat hier om het uitdragen van je vakgebied ten aanzien van kennis vergroten (rolmodel functie), o.a. door intern en extern onderwijs te geven, het begeleiden van coassistenten en A(N)IOS, verpleegkundigen etc... • Gaan lobbyen voor vaste financiering opleiding sociale geneeskunde vanuit min. VWS, net als bij de medische specialisten in het ziekenhuis • Planetary health op de kaart blijven zetten
KAMG algemeen bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Toehoorders

Concrete taken en doelen Commissies DJAMG 2026

Commissies	Taken/Doelen
<i>Onderwijs Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdragen leveren aan ontwikkeling Landelijk Opleidingsplan (LOP) – via ontwikkelgroep (werkgroep samengesteld uit kleinere profielen) • Deelname aan onderwijscommissie UPHO • Input leveren inhoud opleiding 2^{de} fase UPHO • Deelname Concilium • Overleggen met NSPOH • Enquête AIOS over kwaliteit opleiding
<i>Planetary Health Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Eigen kennis uit te breiden met een maandelijks verdiepingsonderwerp • Samenwerking en verbinding met andere partijen op het gebied van Planetary Health opzoeken en onderhouden, zoals de Groene Zorg Alliantie en onderwijsinstututen zoals het LUMC/UMCU • Workshops gegeven aan diverse doelgroepen, van eerstejaars studenten tot artsen infectieziektebestrijding tot inspecteurs gezondheidszorg • Hoe vertaal je Planetary Health naar je dagelijkse praktijk als arts M+G
<i>Wetenschappelijke Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen van de academische kennis van AIOS • (blijven) Agenderen van noodzaak van toegang tot wetenschappelijke artikelen voor AIOS • Opnieuw leven inblazen; voor en met alle profielen
<i>PR/Communicatie Commissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoten van opleiding en vakgebied <ul style="list-style-type: none"> ○ In samenwerking met SBOH, SOGEON (Next Level Dokter) verder afstemmen • Eigen website updaten <ul style="list-style-type: none"> ○ Met foto's van bestuur en commissies ○ Commissie beschrijven + taken omschrijving <p>Opstellen communicatieplan (eventueel in overleg met LOSGIO) om het bereik te vergroten, zie bijlage 2, pr-jaarplan 2026</p>

Activiteiten en actieplannen voor 2026

Activiteiten

- Bestuursvergadering maandelijks
- Commissievergadering (twee) wekelijks
- Toehorend lid AB KAMG
- Overleggen SOGEON/ SBOH/ KAMG
- Lid Concilium KAMG
- CAO-onderhandelingen
- Workshops en webinars geven bij verschillende gelegenheden
- Vertegenwoordiging op congressen
- Visiestukken ontwikkelen

Taken + Actieplan

Taak	Welke commissie	Actie(plan)
Onderwijs als kerntaak promoten	Bestuur/onderwijs (Susan)	Essay schrijven "Onderwijs als kerntaak bij GGD" -> publiceren social media, presenteren aan GGD GHOR
Lobbyen vast financiering opleiding sociale geneeskunde	Bestuur/onderwijs (Susan)	Essay schrijven "Vast financiering opleiding sociale geneeskunde" -> publiceren social media, presenteren aan GGD GHOR
Per kwartaal (4x) bijdragen aan LOSGIO-nieuwsbrief	Voorzitter en secretaris bestuur	Ontwikkelingen per dag
Leden werven (zie bijlage 1)	Bestuur/PR-commissie	<ul style="list-style-type: none"> • Vaker praatjes geven bij onderwijs • Met opleidingsinstituten bedenken hoe bestuurswerk in te zetten voor praktijkopdrachten • Zichtbaar maken wat DJAMG doet
Promotie vakgebied samen met werkgever, opleidingsinstituut, geneeskunde student en overige	Allen	Workshops

Budget en Middelen

- Financieel overzicht
- Afhankelijk van budget LOSGIO
- Toewijzing van middelen (personeel, technologie, etc.)
- Personeel: vrijwilligerswerk

Risicobeheer

Risico-identificatie	Maatregelen om risico's te beperken
Te weinig leden; hierdoor komt te veel werk te liggen bij huidige leden	Meer leden werven
Te weinig leden van andere profielen dan IZB	Leden werven niet-IZB; meer peilen van ideeën bij niet-IZB leden
Te weinig leden voor PR/ communicatie commissie	Leden werven Meer samenwerken met PR/ communicatie commissie van LOSGIO
Afstuderen huidige commissie- en bestuursleden waardoor commissies en bestuur leeglopen	Meer leden betrokken krijgen bij het bestuur en de diverse commissies. Nagaan of bepaalde activiteiten voor DJAMG / LOSGIO ingezet kunnen worden voor praktijkopdrachten binnen de opleiding.

Bijlage 1 Leden werven

1. Doelstelling

Het vergroten van:

- **Het aantal actieve leden** (commissies, bestuur, projectgroepen)
- **De zichtbaarheid én herkenbaarheid** van DJAMG onder alle AIOS M+G
- **De betrokkenheid** van huidige leden

2. Analyse van het probleem

Uit gesprekken en signalen blijkt:

- Veel AIOS **weten niet goed wat DJAMG doet** of welke impact we hebben.
- Commissiewerk en bestuursfuncties worden vaak gezien als **tijdrovend** of **onduidelijk** qua taken.
- Er is weinig structureel contactmoment tussen DJAMG en **AIOS**.
- Werving gebeurt ad hoc in plaats van via een **doorlopend, herhaalbaar proces**.

3. Kernboodschap DJAMG (om overal te gebruiken)

DJAMG zet zich in voor de kwaliteit van de opleiding en de belangen van AIOS M+G.

Door mee te doen kun je meer invloed hebben op je eigen opleiding, netwerk opbouwen en ervaring opdoen die waardevol is voor je loopbaan.

4. Wervingsstrategieën

4.1 Structurele zichtbaarheid tijdens onderwijs

Doel: iedere AIOS hoort minstens 2× per jaar van DJAMG.

Acties:

- Tijdens regionale onderwijsmomenten of landelijke dagen een **5-minutenpraatje**.
- Mini-presentatiepakket ontwikkelen (slides, pitchtekst, voorbeeld van impact).
- Als “bonus”: een **AIOS-ervaringsverhaal** toevoegen (“Wat levert commissiewerk mij op?”).
- Werk met **2 vaste ambassadeurs per opleidingsregio**.

Impact:

- Continuïteit, herkenbaarheid, snellere instroom.

4.2 Welkomstmail voor nieuwe AIOS

Doel: nieuwe AIOS M+G vanaf dag 1 laten weten dat DJAMG er is.

Acties:

- Digitaal welkomstpakket met:
 - Wat is DJAMG?
 - Wat doen de commissies?
 - Hoeveel tijd kost het (realistisch: 1–2 uur per week/maand)?
 - Directe “maak kennis”-momenten.

- Korte welkomstvideo door bestuur.
- Welkomstmail (evt. met video) 2 weken na start, met een laagdrempelige uitnodiging voor intro-meeting.
- 2 keer per jaar een mail aan alle AIOS

4.3 Laagdrempelige kennismakingsavonden

Doel: instapbarrière verlagen.

Acties:

- Een activiteit gaan organiseren?
- Maak dit **agenda-gebonden** zodat het elk jaar automatisch terugkomt.

4.4 Rollen en tijdsbeslag aantrekkelijker en duidelijker maken

Doel: de drempel “te druk, te onduidelijk” wegnemen.

Acties:

- Maak per commissie een **kort functieprofiel**:
 - Tijdsbeslag
 - Voorbeelden van taken
 - Hoe je werk wordt ondersteund
 - Leerdoelen die passen bij de CANMEDS-rollen
- Werk met **duo-rollen** of **flexvrijwilligers** (meelopen zonder vaste verplichting).
- Introduceer het concept **projectmatige inzet** (3 maanden miniproject in plaats van 1 jaar commissiewerk).

4.5 Succes en zichtbaarheid communiceren

Doel: laten zien dat DJAMG impact heeft → dat verhoogt motivatie.

Acties:

- Elke 3 maanden een korte update (“Wat hebben we bereikt?”) via:
 - Mail
 - LinkedIn
 - Interne AIOS-kanalen/Teams
- Succesverhalen zichtbaar maken:
 - “Door inzet van DJAMG is X veranderd in het opleidingsplan.”
 - “AIOS Y vertelt wat bestuurswerk haar opleverde.”

4.6 Doelgerichte persoonlijke werving

Doel: de kracht van persoonlijke benadering benutten.

Acties:

- Bestuursleden en commissievoorzitters benaderen **specifieke AIOS** persoonlijk na onderwijsdagen of bijeenkomsten.
- “Spottersrooster”: in elke regio 1 iemand die nieuwe AIOS aanspreekt met interesse in beleid, onderwijskwaliteit of M+G-professie.

4.7 Werven via nieuwsbrieven van profielverenigingen

Doel: meer bereik via nieuwsbrieven van profielverenigingen

4.8 Samenwerking met opleiders en opleidingsinstellingen

Doel: DJAMG normaliseren als integraal onderdeel van de opleiding.

Acties:

- Opleiders vragen om DJAMG in het introductieprogramma op te nemen.
- DJAMG toevoegen aan het instroomdocument van elke GGD/instelling.
- Jaarlijks promotiemoment: vraag opleiders om AIOS actief te stimuleren om deel te nemen.
- Met (instituu)tsopleiders kijken of praktijkopdrachten voltooid kunnen worden d.m.v. werkzaamheden voor DJAMG / LOSGIO. Daarin een actievere rol vanuit opleiders, waarin zij meedenken over hoe opdrachten ingezet kunnen worden zodat het zowel voor de opleiding als voor behartigen van belangen nuttig is.

5. Planning

Periode	Activiteit
Kwartaal 1	Presentatiepakket ontwikkelen, welkomstpakket maken Stuk "Leden gezocht!" afmaken
Kwartaal 2	Stuk "Leden gezocht!" bespreken met alle opleidingsinstellingen
Kwartaal 3	Implementatieplan maken stuk "Leden gezocht!"
Kwartaal 4	Uitrollen DJAMG promoten op/tijdens opleiding

6. KPI's (meetbaar maken van succes)

- **+20% toename van actieve AIOS bestuur/commissieleden binnen 12 maanden.**
- Minimaal **2 nieuwe leden per commissie** per jaar.
- Minimaal **80% van AIOS** geeft aan DJAMG te kennen (via korte enquête).
- **3 vaste commissies met minimale bezetting**

7. Risico's & mitigatie

Risico	Mitigatie
AIOS vindt het te tijdrovend	Korte, heldere profielen, projectmatige inzet
Onvoldoende zichtbaarheid	Structureel onderwijs-momenten vastleggen

Geen continuïteit	Ambassadeurs per regio, jaarlijks onboardingproces
Overbelasting huidige bestuursleden	Rolverdeling vereenvoudigen, flexvrijwilligers

Bijlage 2 PR-jaarplan 2026

2026 staat voor de PR-portefeuille van DJAMG in het teken van verdere externalisering en profilering. Waar in 2025 een stevige interne basis is gelegd, ligt de uitdaging in 2026 in het explicieter zichtbaar maken van wat DJAMG doet en waar de vereniging voor staat.

Doelstellingen

- Vergroten van de bekendheid van DJAMG onder AIOS Maatschappij + Gezondheid, relevante verenigingen en samenwerkingspartners.
- Duidelijker profileren van de inhoudelijke visie en activiteiten van DJAMG.
- Versterken van strategische samenwerkingen binnen het medische en publieke gezondheidszorgveld.

Voorgenomen activiteiten

Een belangrijk voornemen voor 2026 is het organiseren van een webinar voor AIOS Maatschappij + Gezondheid. Hiermee wil DJAMG op een laagdrempelige manier inzicht geven in haar activiteiten, visie en toegevoegde waarde, en tegelijkertijd bijdragen aan verbinding en kennisdeling binnen de doelgroep.

Daarnaast wordt ingezet op intensievere samenwerking met LOSGIO. Door meer gezamenlijk op te trekken, wil DJAMG haar positie versterken en gezamenlijke belangen krachtiger uitdragen richting opleidingsinstellingen, verenigingen en andere relevante stakeholders.

Als concrete doelen en “tastbare” doelen willen we een app groep voor alle aios M+G (1e en 2e fase) aanmaken en een smoelenboek van DJAMG opstellen.

Om te werken aan de zichtbaarheid van DJAMG en zo ook bij te dragen aan de ledenwerving van DJAMAG willen wij aanwezig zijn bij verschillende evenementen, hierbij valt te denken aan maar niet gelimiteerd tot:

- Startmodule
- Summer school NSPOH
- Wetenschappelijke verenigingen
- Carrière beurzen
- Opleidingsstage bij mij op UMC Utrecht voor DJAMG 1e fase aios

Tot slot blijft de PR-commissie in 2026 gericht op het in stand houden van de interne organisatie en daarbij het verder uitbouwen en onderhouden van externe contacten,

met specifieke aandacht voor structurele samenwerking en duurzame zichtbaarheid van DJAMG binnen het veld van artsen Maatschappij + Gezondheid.