



## Informatie voor (stage-)opleiders Opleiding Oudergeneeskunde Groningen

Versie 2020-2021

Afdeling Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde, UMCG  
Oostersingel Ingang 47 | gebouw 50 | 2<sup>e</sup> verdieping  
Huispostcode FA21 | Postbus 196 | 9700 AD Groningen  
Telefoonnummer 050 361 6696  
E-mailadres: [opleidingouderengeneeskunde@umcg.nl](mailto:opleidingouderengeneeskunde@umcg.nl)

**Colofon**

Document: Informatie voor opleiders, versie 1.1

Tekst: dr. W. Drenthen.

**Werkgroep:**

Dr. J.G. Tibben, Hoofd Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen, specialist ouderengeneeskunde en opleider.

Dr. W. Drenthen, Plaatsvervangend Hoofd Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen, docent, specialist ouderengeneeskunde.

Mw. A.G.E. Kremer, stafadviseur / projectmanager Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen.

Drs. C.M. Groot Kormelinck, Onderwijscoördinator / psycholoog

© Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen, Afdeling Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde, UMCG

Datum: Juni 2020

## Inhoudsopgave

Voorwoord	Pagina 4
H1 Inleiding	Pagina 5
H2 Missie en visie	Pagina 5
H3 Praktijk van het opleiden	Pagina 7
H4 Cursorisch onderwijs	Pagina 11
H5 Toetsen en beoordeling	Pagina 15
H6 Opleidingsduur en onregelmatigheden	Pagina 16
H7 Vakantieregeling	Pagina 18
H8 Verstoorde werkrelatie	Pagina 18
H9 Kwaliteitsmonitoring opleiders en opleidingsinstellingen	Pagina 19
H10 SBOH en de Wkkgz	Pagina 19
Bijlage 1: Begrippenlijst	Pagina 20
Bijlage 2: Lijst medewerkers opleidingsinstituut	Pagina 22
Bijlage 3: Belangrijke partnerwebsites	Pagina 23
Literatuurlijst	Pagina 24

## Voorwoord

“Samen staan we sterk” is het motto wat wij als opleidingsteam in ons hart dragen. In deze gezamenlijkheid hebben wij gewerkt aan het fundament van de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen en wij hopen samen met jullie als opleiders een gedegen opleiding neer te zetten.

Tijdens de ontwikkelfase van de opleiding zijn wij dank verschuldigd aan diegenen die ons tijdens dit proces ondersteuning hebben verleend. Wij danken, in volstrekt willekeurige volgorde, de opleidingsinstituten verenigd in de Samenwerkende Opleidingen Ouderengeneeskunde Nederland (SOON) bestaande uit de instituten Gerion, VOSON, SOOL en SOO-UM voor hun hulp. De Stichting Beroepsopleiding Huisartsgeneeskunde (SBOH) danken wij voor hun vertrouwen en de financiële ondersteuning. Lokaal zijn wij ondersteund door diverse afdelingen binnen het UMCG, in het bijzonder door onze collegae van de Opleiding Huisartsgeneeskunde, het Leerhuis en de centrale opleidingscommissie. Ook danken wij de (oud) AIOS en opleiders die hun energie en tijd reeds in dit project hebben geïnvesteerd.

In het huidige document hebben we proberen samen te vatten wat voor u als opleider van belang is. Voor details verwijzen wij u naar het landelijk opleidingsplan, het lokale opleidingsplan en het instituutsreglement van de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen. In aanvulling is ook een handleiding voor AIOS beschikbaar met daarin de belangrijkste informatie voor (kandidaat) AIOS.

Mocht u toevoegingen hebben, dan vragen wij u deze door te geven aan ons via het emailadres op de titelpagina. Als u nog vragen heeft, dan beantwoorden wij deze graag.

Op een vruchtbare samenwerking!

Dr. Coby Tibben, Hoofd

Dr. Wim Drenthen, Plaatsvervangend Hoofd.

## H1 Inleiding

In de komende jaren ontstaat door de vergrijzing van de Nederlandse bevolking een sterke toename van het aantal chronisch zieken en kwetsbare ouderen. In het verlengde hiervan zal er een toenemend tekort ontstaan aan specialisten ouderengeneeskunde (SO) die deze specifieke zorg en behandeling vorm kunnen geven. In de recente berekeningen van het capaciteitsorgaan komt naar voren dat een aanzienlijke uitbreiding (nagenoeg verdubbeling) van het huidige aantal opleidingsplekken noodzakelijk is om deze tekorten het hoofd te bieden (Capaciteits orgaan, 2019). Om dit doel te realiseren en om de regionale samenwerking te verstevigen tussen academie en praktijk, heeft het UMCG daarom het initiatief genomen een eigen opleiding te starten. Juist in Noord- en Oost-Nederland, een regio die gekenmerkt wordt door ontgroening en een relatief hoog percentage kwetsbare ouderen, is de vraag naar specialisten ouderengeneeskunde groot.

De Samenwerkende Opleidingen Ouderengeneeskunde Nederland (SOON), in samenwerking met de Stichting Beroepsopleiding Huisartsen (SBOH, werkgever van artsen in opleiding (AIOS) tot specialist ouderengeneeskunde), steunen het initiatief tot het verder regionaliseren van de opleidingscapaciteit en het uitbreiden van de opleiding van 3 naar 5 locaties. Ook binnen de Universiteit van Maastricht (UM) wordt momenteel een opleidingsinstituut opgestart. Hiermee ontstaat een adequate landelijke dekking voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. De Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen was eerder een dependance van Gerion, waardoor we al beschikken over de noodzakelijke ondersteunende faciliteiten.

De nieuwe opleiding wordt gefaseerd opgestart met steun en medewerking van de huidige 3 opleidingsinstituten verenigd in SOON: Gerion (Amsterdam), VASON (Nijmegen) en SOOL (Leiden). In september 2020 zal de opleiding van start gaan met een eerstejaars groep van 12 AIOS. Het landelijk vastgestelde opleidingsplan geldt als belangrijk uitgangspunt voor de opleiding, waarbij er natuurlijkerwijze ruimte is voor het (op zijn Gronings) aanbrengen van “zin aigen kleur”.

## H2 Missie en visie

Hieronder vindt u kernachtig samengevat de missie, onderwijskundige kaders en visie van de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen, voor details verwijzen wij u naar het missie en visie document en het lokale opleidingsplan op onze website.

### *Missie*

De Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen leidt de AIOS ouderengeneeskunde op tot competente, verbindende, communicatief sterke, creatieve, realistische, vooruitstrevende en (maatschappelijk) betrokken specialisten ouderengeneeskunde, die ondernemend medisch leiderschap tonen en oprechte interesse laten zien in de individuele chronisch zieke en/ of kwetsbare oudere patiënt. Hierbij hanteren wij als Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen de 4 V's:

- Verdiepen van kennis en wetenschap
- Verbeteren van competenties en de kwaliteit van de opleiding
- Verbinden door middel van communicatie en intra/ interprofessioneel opleiden
- Vernieuwen door middel van innovatie en aansluiting bij de actuele ontwikkelingen

### *Onderwijskundige uitgangspunten*

De vijf belangrijke uitgangspunten voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde:

1. De beroepspraktijk;
2. Competentiegericht leren en opleiden;
3. Kenmerkende beroepssituaties;
4. Krachtige leeromgeving;
5. Eigen verantwoordelijkheid van de AIOS voor het leerproces.

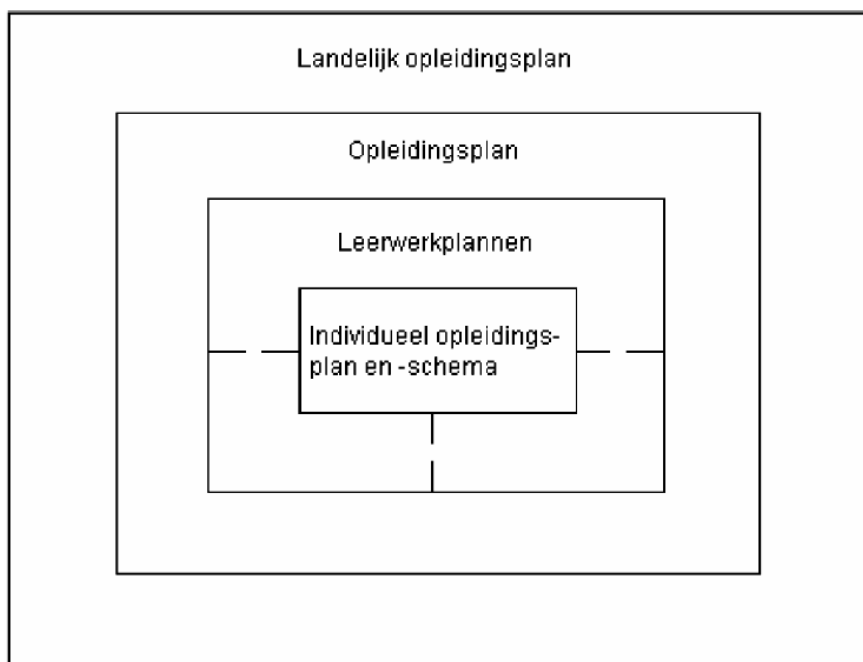


Fig 1: Onderwijskundige kaders

### Visie

De Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen biedt een kwalitatief gedegen opleiding voor het specialisme ouderengeneeskunde, waarbij eenieder ongeacht positie (AIOS, opleider, docent en onderwijsondersteuning) de kans krijgt om zijn/ haar *talenten* maximaal te benutten en te ontwikkelen. Binnen de opleiding staat *intra- en interprofessionele samenwerking* centraal, zowel in de praktijk als binnen het onderwijs. “Samen staan we sterker”. Het cursorisch onderwijs kenmerkt zich door praktische toepasbaarheid, creativiteit en vernieuwingsgezindheid. De opleiding sluit goed aan bij de leerlijnen uitgezet in het basiscurriculum geneeskunde van het UMCG, en biedt zo een *onderwijscontinuüm*, met als ultiem doel een duurzame opleiding die zichzelf steeds probeert te *verbeteren* en daarmee naadloos blijft aansluiten op de in ontwikkeling zijnde ouderenzorg.

De speerpunten van de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen zijn:

- “Building a team”. Veiligheid, vertrouwen en wederzijds respect zijn randvoorwaarden voor een leerproces waarin reflectie en introspectie centraal staan. Het groepsproces is ook een belangrijke factor in het succes van het cursorisch onderwijs en het werken in teamverband op de werkvloer.
- “Het rolmodel als inspirator”. De beroepspraktijk (ong. 80% van de opleiding) is het vertrekpunt voor het leren en de opleiding, hierin zijn de samenwerking tussen AIOS en opleider(s) en het “rolmodel zijn” van de opleider van essentieel belang voor de kwaliteit.
- “Aandacht voor speerpunten naast leerpunten”. Het individueel opleidingsplan is richtinggevend voor de leer- en werkspanningen van de AIOS. Hierbij zal naast de gebruikelijke aandacht voor leerpunten, ook aandacht zijn voor individuele talenten van iedere AIOS.
- “Met een andere bril op leren kijken”. Bij de terugkomdagen zal er extra aandacht zijn voor de mogelijkheden tot intra- en interprofessioneel opleiden, waarin de samenwerking met verschillende gelieerde beroepsgroepen zal worden gezocht (vb. huisarts, verpleegkundig specialist, klinisch geriater en de disciplines werkzaam in het verpleeghuis en het ziekenhuis). Zodat de AIOS leert om door verschillende brillen de problematiek binnen de ouderenzorg te bezien. Door met en van elkaar te leren ontstaat een solide fundament voor de toekomstige samenwerking.

- “Inbedden in de eerste lijn” De toekomstige ontwikkelingen in de ouderenzorg vragen om samenwerking in het bijzonder in de eerste lijn. Een huisartsenstage zal een regulier onderdeel zijn van de opleiding.
- “Onderwijs met een twist”. In het modulaire deel van de opleiding zal er ruimte zijn voor innovatieve vormen van onderwijs.

### H3 Praktijk van het opleiden

De beroepspraktijk is het vertrekpunt voor de opleiding en bestrijkt circa 80% van de totale opleiding. De praktijkopleiding bestaat uit drie opleidingsperiodes en drie stages, verdeeld over de totale opleidingsduur van drie jaar. Tijdens deze opleidingsperiodes wordt de AIOS begeleid door een opleider of opleidingsgroep en tijdens de stages door een stagebegeleider. Deze opleiding of stage wordt uitgevoerd binnen een opleidingsinrichting met een goed leerklimaat en een voldoende gevarieerd aanbod van patiënten, hetgeen de AIOS in staat stelt zich de beroepsactiviteiten van de specialist ouderengeneeskunde eigen te maken. De opleidingsinrichting participeert actief in zorgketens voor ouderen. De praktijkvoering kenmerkt zich door proactief methodisch werken, en is als dusdanig geborgd. De (stage)opleidingsinrichting werkt met elektronische patiëntendossiers. Deze instellingen bevinden zich voor de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen in de provincies: Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel. In de provincie Overijssel geldt dat de relatie met academische netwerken als leidend worden gezien en dit een grensgebied is met aanpalende instituten. Het uiteindelijk doel van het opleiden is dat de AIOS na het doorlopen van alle opleidingsperiodes en stages, inclusief het bijbehorend cursorisch onderwijs, voldoende heeft geoefend met de verschillende KBS en de beroepsactiviteiten die daarbij horen om als vakkundig specialist te kunnen functioneren in alle drie de rollen: als hoofdbehandelaar, medebehandelaar en consulent.

#### ***Het individueel opleidingsschema (IOS) en individueel opleidingsplan (IOP)***

Iedere AIOS stelt aan het begin van de opleiding een individueel opleidingsschema (IOS) en een individueel opleidingsplan (IOP) op, in overleg met zijn opleider en mentor. In het opleidingsschema staat in welke volgorde en in welke instellingen een AIOS de opleiding zal doorlopen. Bij aanvang van de opleiding is het IOS in principe ingevuld voor het 1e jaar: de AIOS weet waar de periode psychogeriatric en somatiek gedaan worden in het eerste jaar en heeft voor de start kort kennisgemaakt met de opleider. Invulling van het 2e en 3e jaar met concrete opleidingsinrichtingen volgt in de loop van het 1e, 2e en 3e jaar en is o.a. afhankelijk van beschikbare (stage)opleidingsinrichtingen, eventuele verkorting van de opleiding door vrijstelling voor bepaalde onderdelen en van individuele keuze of behoefte van de AIOS.

Het IOP is een uitwerking van het opleidingsschema, waarin staat aangegeven hoe de AIOS de competenties denkt te gaan verwerven. Dit IOP wordt per stage/opleidingsperiode gemaakt en bijgesteld op basis van planmatige evaluaties. Aan het maken van een IOP zal in de eerste maand van de opleiding uitgebreid aandacht besteed worden, waarbij voor het 1e IOP een omschreven kader gebruikt wordt, dat in latere IOPs als voorbeeld kan dienen en dan vrijer gehanteerd kan worden afhankelijk van de individuele leerbehoeftes/leerdoelen van de AIOS.

#### ***De opleider***

De ideale opleider is een bevoegen specialist ouderengeneeskunde met voldoende praktijkervaring, die beschikt over actuele beroepskennis en vaardigheden, die hij / zij toepast in de praktijk en goed kan overbrengen op de AIOS. De opleider stelt zich van nature, maar ook bewust op als rolmodel. De opleider is verbonden aan een medische praktijk die erkend is als opleidingsinrichting en waarin leren en opleiden breed is ingebed. De opleider is voor minimaal 0.5 FTE verbonden aan de opleidingsinrichting, waarvan minimaal 16 uur per week in de patiëntenzorg. De opleider maakt deel uit van een opleidingsgerichte behandelvakgroep specialisten ouderengeneeskunde. De opleider is intrinsiek gemotiveerd om tijd en aandacht te investeren in de professionele ontwikkeling van een AIOS en wordt ook door de opleidingsinrichting in de gelegenheid gesteld om deze taak naar behoren uit te voeren. De minimale eis hiervoor is dat de opleider naast zijn reguliere werkzaamheden 0.2 FTE (minimaal 7.2 uur) vrij gepland wordt voor deze opleiderstaken. De opleider inspireert de AIOS tot het verleggen van zijn/ haar grenzen

en het verkennen van zijn /haar talenten. De opleider coacht de AIOS door het stimuleren van reflectie, zelfsturing en het constructief omgaan met feedback. De opleider introduceert de AIOS in de juiste netwerken en stimuleert zijn/ haar interesse voor de wetenschappelijke aspecten van het beroep. Het competentieprofiel van de opleider dat is vastgesteld door de CHVG is de basis van de didactische scholing. In dit competentieprofiel worden 6 kerncompetenties beschreven: a) handelen als expert, b) agogisch handelen, c) didactisch handelen, d) samenwerken, e) organisatie en f) professionaliteit.

De opleider is verantwoordelijk voor:

- Voldoen aan de voorwaarden voor de ontwikkeling van de AIOS;
- Bijsturen van houding en handelswijze van de AIOS waar nodig;
- Begeleiden van de AIOS bij het verwerven van de competenties en vaardigheden voor de specialist ouderengeneeskunde.

De taken van de opleider zijn onder meer:

- Regelmatige observatie van de AIOS in de praktijk;
- Wekelijkse leergesprekken met de AIOS;
- Goede bereikbaarheid en beschikbaarheid voor de AIOS. Als uitgangspunt geldt dat de opleider en de AIOS werkzaam zijn op dezelfde (hoofd)locatie. Indien er sprake is van kleinschalige woonvormen geldt als regel dat de opleider of diens waarnemer binnen 30 minuten op de locatie van de AIOS aanwezig moet kunnen zijn voor assistentie.
- Goede borging van vervanging en/of waarneming bij afwezigheid. Bij diens afwezigheid draagt de opleider zorg voor een goede waarneming, de plaatsvervangend opleider is de hiervoor de eerst aangewezen persoon. Indien dit niet mogelijk is, mag 1 dag(deel) per week, volgens de beleidsregels van de RGS (artikel C3), een niet als opleider erkende collega-specialist ouderengeneeskunde de supervisie taken doen. Bij structureel (langer dan 1 maand) bestaande vervanging of waarneming die deze stelregel overschrijdt dient volgens artikel C8 het opleidingsinstituut in casus het hoofd van de opleiding te worden geïnformeerd. De opleidingsinstelling zelf borgt bij langere afwezigheid (>1 week) van zowel de opleider als de plaatsvervangend opleider dat er een specialist ouderengeneeskunde wordt aangesteld die tijdelijk (maximaal 3 maanden vanaf eerste dag afwezigheid opleider) als “waarnemend” opleider de rechten en plichten vervult. Dit dient ook gemeld te worden bij het hoofd van het opleidingsinstituut en de RGS.
- periodiek overleg met de mentor over de voortgang van de AIOS;
- doen van educatieve en selectieve beoordelingen, op basis waarvan de opleider het (plaatsvervangend)hoofd van de opleiding adviseert over de voortgang van de AIOS (zie hoofdstuk 6 Protocol Toetsen en beoordelen van het landelijke opleidingsplan, (SOON, 2015)).

Deze taken zijn gespecificeerd in het leerwerkplan van de opleidingsinrichting. De opleider volgt de didactische scholing die het opleidingsinstituut aanbiedt en de kaderopleiding voor opleiders, of heeft deze laatste al afgerond. Zie ook kopje Kaderopleiding en opleidersdagen hieronder.

### ***Het leergesprek***

Wekelijks voert een (stage)opleider een leergesprek met een AIOS (1-1,5 uur). Het leergesprek is bij uitstek het moment voor de AIOS om in de praktijk bij "leren" stil te staan en voor de (stage)opleider bij "opleiden". Uiteraard zijn er in de praktijk voor de AIOS diverse leermomenten, de hele dag door, en zal de (stage)opleider op meerdere momenten haar /zijn kennis kunnen overdragen. In het leergesprek wordt bewust en gericht aandacht aan het leren aan de hand van leerdoelen besteed en vindt verdere verdieping en reflectie op het “leren” plaats en kan waar nodig worden bijgestuurd.

In de kennismakingsfase zal het leergesprek gaan over verwachtingen, de uitgangssituatie van de AIOS voor wat betreft beheersing van de beroepsactiviteiten aan de hand van een self-assessment en



afspraken met betrekking tot de beroepspraktijk (momenten van supervisie) als ook met betrekking tot het leerproces.

Daarnaast zal onder andere aandacht worden besteed aan de afgenomen toetsen, het bespreken van de opdrachten voor het onderwijs, het bespreken van de onderwijsprogramma's van het cursorisch onderwijs en aandachtspunten die hieruit voortvloeien, het bespreken van thema's en casuïstiek uit de praktijk en hoe de AIOS hierbij gehandeld heeft. In de leergesprekken staan bij het bespreken van deze onderwerpen de leerdoelen en wensen van de AIOS centraal. In het kader van het bewust leren kan de AIOS in de vrije ruimte van het e-portfolio hierover reflecties bijhouden. Afhankelijk van de leerbehoefte en de praktijkervaringen van de AIOS kunnen andere onderwerpen worden besproken.

### ***De opleidingsgroep***

Vanaf 2017 kan een zorginstelling ook als opleidingsgroep een erkenning krijgen. Een opleidingsgroep kan gezamenlijk meerdere AIOS tegelijkertijd opleiden. Een opleidingsgroep bestaat uit een opleider, een plaatsvervangend opleider en leden van de opleidingsgroep. Opleider en plaatsvervangend opleider moeten erkend zijn als opleider en de KaderOpleiding Opleiden (KOO) hebben gevolgd (of hiermee bezig zijn). Leden van de opleidingsgroep hoeven geen erkende opleiders te zijn. De opleider is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de organisatie van de opleiding binnen de betreffende zorgorganisatie en voor de taakverdeling binnen de opleidingsgroep.

### ***De stage opleider***

Tijdens de stages wordt de AIOS begeleid door een stage opleider die vaak van een ander medisch specialisme is dan het specialisme ouderengeneeskunde. De stage opleider maakt bij voorkeur deel uit van een behandelgroep, waarbij de stage opleider bij voorkeur voldoet aan 'het competentieprofiel van de opleider'. De stage opleider begeleidt de AIOS bij de uitvoering van zijn / haar individuele opleidingsplan in de stage-inrichting, neemt tijd voor leergesprekken, geeft feedback en beoordeelt o.a. of de stagedoelen door de AIOS zijn behaald. Zie ook voor competenties en voorwaarden leergesprek de hierboven geschreven alinea's.

### ***De opleiding en stageperiodes***

Tijdens de opleiding en stageperiodes werkt de AIOS mee met de specialist ouderengeneeskunde. Gezien vanuit didactisch perspectief is de opbouw hier bij voorkeur van eenvoudig naar complex. De realiteit is echter dat het werk zich niet richt naar de leerbehoeftes, maar dat dit omgekeerd gebeurt: de opleiding moet gebruik maken van de leermogelijkheden in het werk. Dit veronderstelt dat de opleider toeziet op de complexiteit van de werkzaamheden en daar de aard en frequentie van begeleiding op aanpast. Voor een geleidelijke groei naar zelfstandig functioneren als specialist ouderengeneeskunde begint de AIOS met het operationaliseren van eenvoudige, veelvoorkomende problemen of vraagstukken. Tijdens de opleiding verschuiven de werkzaamheden naar de meer complexe problematiek. De AIOS krijgt steeds meer taken toevertrouwd ("entrusted"). De verantwoordelijkheden van de opleider en de AIOS die hierbij horen, staan beschreven in het leerwerkplan. De AIOS heeft als arts ook een eigen verantwoordelijkheid en aanvaardt slechts die opdrachten waarvan hij/zij redelijkerwijs kan aannemen dat de bekwaamheid aanwezig is, die vereist is voor het behoorlijk uitvoeren van die opdracht. De AIOS raadpleegt waar nodig de opleider of de stage-opleider of diens waarnemer.

Bedrijfsmatig gezien levert de AIOS een aandeel in de productiviteit van de instelling. Dit aandeel wordt groter naarmate de opleiding vordert. Inspanningen die nodig zijn om het werk gedaan te krijgen, mogen niet ten koste gaan van georganiseerde leeractiviteiten zoals leergesprekken en het uitvoeren van praktijkopdrachten voor het cursorisch onderwijs. De AIOS ontwikkelt zich in de beroepsactiviteiten en KBS die gelden voor de aangegeven opleidingsperiodes, voor details verwijzen wij naar het landelijk opleidingsplan (Bijlage 1 en 3) (SOON, 2015). Voor een gedetailleerde beschrijving van de opleiding en stageperiodes verwijzen wij naar het lokale opleidingsplan. Hierin vindt u ook informatie over de patiënt kenmerken, de vereisten qua ondersteuning (personeel) en de patiënt load welke aan een AIOS mag worden toevertrouwd.

### **Overdracht tussen opleiders**

Na elke opleidings- en stageperiode verzorgt de (stage)opleider een overdracht voor de volgende (stage)opleider. In deze overdracht staat beschreven hoe het leerproces bij de stage- of opleidingsinstelling is verlopen. Ook worden hierin relevante bijzonderheden over de AIOS vermeld (bijvoorbeeld excellente zaken, afwezigheid, ziekte of zwangerschap). De (stage)opleider bespreekt deze overdracht met de AIOS. De AIOS zorgt voor opslag hiervan in de map overdrachten van het e-portfolio. Bij het opleidingsinstituut vindt tevens overdracht plaats tussen de mentoren in de basis- en verdiepfase. Ook deze overdracht wordt vastgelegd in het e-portfolio.

### **KaderOpleiding Opleiden voor opleiders van het specialisme ouderengeneeskunde**

In SOON verband is besloten dat de KaderOpleiding Opleiden (KOO) verplicht is voor alle opleiders binnen het specialisme. De opleiding wordt vergoed vanuit de SBOH, dit wordt als vergoeding verrekend in het tarief dat het verpleeghuis aan de AIOS arbeid gebonden betaalt voor zijn of haar productiviteit. De opleiding is opgedeeld in een aantal modules waarvoor accreditatiepunten worden verkregen. De modules kunnen gevolgd worden in de periodes dat de opleider een AIOS begeleidt. De modules dienen in de vijf jaar na starten te worden voltooid. Voor details over het programma verwijzen we naar de SOON-website en de website van Schola Medica die deze opleiding verder vormgeven. Nieuwe aanmelding d.w.z. opleiders die de opleiding nog niet gestart zijn of langer niet de opleiding gevolgd hebben, worden geacht zich te melden bij het Hoofd van de Opleiding te melden. Wij zullen de namen en basisgegevens doorgeven aan SOON die in samenspraak met de opleiders het traject in gang zet.

In principe is het na het starten van de startmodule de bedoeling dat de opleider in 5 jaar tijd de gehele opleiding afrondt. In het jaargesprek zal het Hoofd vragen naar de voortgang. Na afronding van de kaderopleiding dient de opleider zijn kennis op pijl te houden. Hiervoor vinden in de regio intervisie bijeenkomsten plaats. Deze intervisiebijeenkomsten begeleidt door een GZ- psychologe zullen door de opleidingsinstituten van de regio (in casu in de overgangsfase Gerion en Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen) worden bekostigd.

### **(Stage-) Opleiders terugkomdagen**

Naast de KOO organiseert de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen 4 maal per jaar een opleidersdag. Deelname aan de opleidersdagen is voor opleiders met een AIOS actief in opleiding verplicht. In het rooster dat u zal worden toegestuurd voor de start van het cursusjaar staan ook de data van opleidersdagen vermeld. Ook zal er een mail worden verstuurd vooraf aan elke opleidersdag ter herinnering. Wanneer u verhinderd bent, kunt u zich afmelden via het telefoonnummer en/of emailadres op het titelblad van dit informatiedocument.

Tijdens deze opleidersdagen is er ruimte voor intervisie, scholing en laagdrempelig contact met de mentoren en stafleden van de opleiding. U wordt op de hoogte gehouden van de recente ontwikkelingen op het gebied van opleiden en het cursorische onderwijs. De Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen hecht veel belang aan feedback, hiervoor zal ook ruimte worden ingepland. De opleidersdagen kennen ook een scholingsaspect, aansluitend op de thema's van de KOO, hiervoor ontvangt u 3 accreditatiepunten per deelname aan een opleidersdag.

### **Opleidingsovereenkomsten**

Het opleidingsinstituut zal zowel u als opleider en de opleidingsinstelling waarvoor u werkt een opleidingsovereenkomst sturen om de AIOS-opleiding te bekrachtigen. Graag ontvangen wij deze formulieren beide ondertekend zo spoedig mogelijk terug. Gezien de gefaseerde start van de opleiding in Groningen kan het voorkomen dat u overeenkomsten sluit met twee opleidingsinstituten, dit is gezien de overgangsfase onoverkomelijk. Belangrijk is dat u per AIOS kijkt of u een opleidingsovereenkomst met het instituut waar de AIOS zijn opleiding volgt in uw bezit heeft.

### **(Her)-erkenningen en visitaties**

Met vragen over (her-) erkenningen of visitaties van opleiders, opleidingsgroepen en visitaties kunt u terecht bij het Hoofd van de Opleiding. Vragen hierover kunnen gesteld worden via het algemene mailadres.

### **Informatievoorziening vanuit de opleiding**

De website van de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen is in opbouw, wij zullen in de komende maanden zorgen dat op deze website de belangrijkste documenten ter inzage beschikbaar zijn. Ook verzorgen wij de belangrijkste links naar websites van onze partners. Tevens volgt op termijn een digitale nieuwsbrief. Tijdens de opleidersdagen, zoals hierboven ook beschreven, wordt u op de hoogte worden gehouden van de actuele ontwikkelingen aangaande de opleiding. In het begin van het cursusjaar wordt de koppeling tussen AIOS en Mentor aan u als opleider medegedeeld. De mentoren zijn voor de opleiders het primaire aanspreekpunt. Mochten uw vragen door hen niet beantwoord kunnen worden dan neemt het (plaatsvervangend) hoofd contact met u op.

### **H4 Cursorisch onderwijs**

Het cursorisch onderwijs heeft twee primaire uitgangspunten: (1) de reflectie op het eigen handelen en (2) het verdiepen van kennis en vaardigheden, aansluitend op de praktijkvoering.

#### **1. Reflectie op het eigen handelen**

Het reflecteren op het eigen (beroeps-)handelen is een belangrijke voorwaarde voor het leren. Dit gebeurt uiteraard ook op de praktijkplek, vooral tijdens de leergesprekken met de opleider. Er zijn een aantal onderwijsactiviteiten waarin het reflecteren centraal staat, zoals bespreking van voorbereidingsoefeningen, inter- en supervisie. Deze onderwijsvormen vinden vaak in groepsverband plaats, hierbij kan geleerd worden van de inbreng en feedback van de mede-AIOS.

#### **2. Verdiepen van kennis en vaardigheden, aansluitend op de praktijkvoering**

In de opleiding wordt getracht om het verdiepen van kennis en vaardigheden nauwgezet te laten aansluiten bij de fase van de opleiding waarin de AIOS op dat moment zit. Dit kan variëren van individueel onderwijs tot groep gebonden onderwijs. Van literatuuronderzoek, wetenschappelijke vaardigheden tot vaardigheidsonderwijs in het skillslab.

### ***Het eerste jaar (de basisfase)***

In het eerste jaar wordt het cursorisch onderwijs gegeven aan een vaste groep AIOS, “de peergroep”, (8-16 AIOS), deze groep wordt begeleid door twee docenten: een specialist ouderengeneeskunde en een gedragswetenschapper, in het eerste jaar per definitie een (gz)-psycholoog met ervaring in de ouderengeneeskunde. Een van de beide docenten zal ook voor de AIOS de mentorbegeleiding vormgeven gedurende het eerste jaar. In het eerste jaar zijn er ongeveer 40 terugkomdagen, grotendeels georganiseerd in de vorm van een vaste wekelijkse terugkomdag op woensdag in het UMCG. Bij het starten van de opleiding is er een introductie tweedaagse waarin kennismaking en teambuilding centraal staan. Het cursorisch onderwijs in het eerste jaar is gebaseerd op vier leerlijnen, die in de praktijk veel overlap met elkaar zullen vertonen, voor detailbeschrijving verwijzen wij u naar H6 van het lokale opleidingsplan:

- a) *Medisch handelen*
- b) *Methodisch werken*
- c) *Communicatie*
- d) *Praktijkvoering*

De belangrijkste onderwijsvormen zijn: ervaringsuitwisseling, casusonderwijs, mentorbegeleiding en wetenschappelijke vorming. Voor details verwijzen wij u wederom naar H6 van het lokale opleidingsplan.

Een gestandaardiseerde terugkomdag in het eerste jaar ziet er als volgt uit:

9.30-10.30	Praktijkervaring	Mentoren
10.30-10.45	Pauze	
10.45-12.30	Communicatie 1	Mentoren
12.30-13.00	Lunch	
13.00-15.00	Pijn 2	Vakdocent
15.00-15.15	Pauze	
15.15-16.30	Wetenschapsonderwijs: CAT	Vakdocent

Naast de terugkomdagen op het opleidingsinstituut is er in het eerste jaar ook landelijke onderwijs in samenwerking met SOON en Schola Medica, genaamd de STARTclass OI. De STARTclass OI is een cursus van drie dagen die de AIOS voorbereidt op het bieden van medische behandeling in (sub)acute zorgsituaties in het verpleeghuis. De STARTclass OI is ingeroosterd tijdens de eerste of tweede maand van de opleiding. Een andere vorm van het landelijk onderwijs is het jaarcongres van de beroepsvereniging van specialisten ouderengeneeskunde Verenso ([www.verenso.nl](http://www.verenso.nl)), welke vaak in november wordt georganiseerd. Deelname hieraan is voor AIOS verplicht.

### ***Het tweede en derde jaar (de verdiepfingsfase)***

In het tweede en derde jaar van de opleiding wordt het terugkomonderwijs modulair gegeven, d.w.z. aansluitend aan de praktijk van het tweede jaar. In het tweede jaar wordt de groep afhankelijk van evt. vrijstellingen o.b.v. hun IOS ingedeeld in de ziekenhuisstage of ambulante GGZ-stage of huisartsenstage. Per verdiepfingsjaar is er een aantal basismodules.

Het 2<sup>e</sup> jaar kent twee basismodules: de module ziekenhuis en de module ambulante GGZ.

#### ***1. Module Ziekenhuis***

De module heeft als doel praktijkleren in de ziekenhuisstage te ondersteunen en te komen tot verdieping van de medische kennis. Aan het begin van de module volgt de AIOS een verplichte landelijke cursus van 5 dagen: de STARTclass OII. Deze bereidt de AIOS voor op het werken in het ziekenhuis, door verdieping van veelal medisch inhoudelijke kennis, competenties en vaardigheden. Het cursorisch onderwijs op het opleidingsinstituut sluit hierop aan en bespreekt m.n. somatische onderwerpen. Op de praktijkplek wordt soms ook nog aanvullend cursorisch onderwijs geboden, participatie hieraan wordt door stage-opleiders gewaardeerd. Meer inzicht krijgen in het medisch handelen binnen het ziekenhuis, en in de mogelijkheden en beperkingen hiervan voor onze specifieke doelgroep, betekent voor de AIOS een verbreding van de horizon en een goede basis voor toekomstige besluitvorming, bijvoorbeeld ten aanzien van nadere diagnostiek of ten aanzien van verwijzing naar/consultatie van de tweede lijn in acute situaties.

#### ***2. Module ambulante GGZ***

De ambulante GGZ-stage richt zich op de zorg aan psychogeriatrische en/of gerontopsychiatrische ambulante patiënten en hun naasten. Tijdens deze module zijn er twee landelijke cursusdagen. Onderwerpen zijn (vroeg) diagnostiek van dementie, gedragsproblemen bij dementie, delier, depressie, angst, persoonlijkheidsproblematiek, mantelzorg ondersteuning en het systeem rondom de patiënt. Op de praktijkplek wordt incidenteel ook nog aanvullend cursorisch onderwijs geboden, participatie door AIOS hieraan wordt door de stage-opleiders gewaardeerd.

Het 3e jaar kent drie basismodules: geriatrische revalidatiezorg (GRZ), palliatieve zorg, consultatievaardigheden in de eerste lijn.

#### ***1. Module Geriatrische revalidatiezorg***

Geriatrische revalidatiezorg (GRZ) is: “Geïntegreerde multidisciplinaire zorg gericht op verwacht herstel van functioneren en participatie bij laag-belastbare ouderen (frail elderly) na een acute aandoening of functionele achteruitgang”. De module heeft als doel praktijkleren in de periode Geriatrische revalidatie te ondersteunen. Het cursorisch onderwijs wordt verzorgd o.a. door kaderartsen geriatrische revalidatiezorg.

### *2. Module Palliatieve zorg*

Palliatieve behandeling en zorg zijn gericht op de verbetering van de kwaliteit van leven van patiënten en systemen die te maken hebben met een levensbedreigende ziekte; palliatieve zorg voorkomt en verzacht het lijden door middel van vroege onderkenning, diagnostiek en behandeling van pijn en andere hinderlijke symptomen van lichamelijke, psychosociale en spirituele aard (WHO 2002). Palliatieve zorg is een belangrijk onderdeel van de opleidingsperiodes psychogeriatricie en somatiek en de module kan als verdieping van het cursorisch onderwijs in het eerste jaar gezien worden. De AIOS volgt de module palliatieve zorg in het laatste deel van de opleiding tijdens de PG/SOM- opleidingsperiode van het 3e jaar. Gedurende twee dagen is er tijdens de module landelijk onderwijs. Palliatieve zorg is geen aparte stageperiode (wel keuze-stage optie). De andere dagdelen cursorisch onderwijs worden op het opleidingsinstituut verzorgd door een gastdocent/ kaderarts palliatieve zorg.

### *3. Module Consultatie vaardigheden in de 1<sup>e</sup> lijn*

Hierin staat het optreden als consulent voor huisartsen bij vragen rond diagnostiek, behandeling en begeleiding / verwijzing van individuele patiënten en rond de organisatie van zorg centraal. Deze consultatie kan op verschillende manieren plaatsvinden: telefonische of mondelinge consultatie aan consultatievrager, deelname aan MDO's met de huisarts (-ondersteuners), schriftelijke consultatie na visite aan patiënt, of evolueren naar een tijdelijke medehandeling of tijdelijke overname van behandeling. De rol en zichtbaarheid van de SO in de eerste lijn, de werkwijze en het perspectief van de huisarts en het belang van het ontwikkelen van een goede samenwerking en navenante financiering voor ouderenzorg in de eigen regio komen tijdens deze module aan bod. Een deel van het cursorisch onderwijs vindt samen met AIOS huisartsgeneeskunde plaats. Tot deze module behoort ook de consultatie opdracht in de eerste lijn.

Het landelijke onderwijs kent naast de aan de modules verbonden landelijke terugkomdagen ook nog een aantal verdiepingscursussen welke in het tweede of derde jaar kunnen worden gevolgd: a) verdieping psychogeriatricie, b) verdieping somatiek en c) de module leiderschap en organisatie.

#### *a) Landelijk onderwijs verdieping PG*

Dit onderwijs bestaat uit 2 landelijke dagen gericht op verdieping in de psychogeriatricie: verwerven van extra deskundigheid op het gebied van probleemgedrag en extra deskundigheid op het gebied van specifieke doelgroepen als patiënten met de ziekte van Huntington, patiënten met Korsakov en jonge mensen met dementie. De dagen van de module kunnen in het 2e of het 3e jaar gevolgd worden. Op de website van schola medica zijn de onderwerpen die aan bod komen tijdens deze verdiepingscursus te vinden.

(<https://www.scholamedica.nl/cursussen/ouderengeneeskunde/landelijke-onderwijsdagen-ouderengeneeskunde-home/keuzedagen>)

#### *b) Landelijk onderwijs verdieping somatiek*

Dit onderwijs bestaat uit 3 landelijke keuzedagen (2 minimaal te volgen) met een breed aanbod aan topics, en waarbij de AIOS ruimte krijgt om cursorisch onderwijs te volgen over onderwerpen, waaraan zij/hij behoefte tot medisch inhoudelijke verdieping heeft. De dagen van de module kunnen in het 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> jaar gevolgd worden. Op de website van schola medica zijn de onderwerpen die aan bod komen tijdens deze verdiepingscursus te vinden.

(<https://www.scholamedica.nl/cursussen/ouderengeneeskunde/landelijke-onderwijsdagen-ouderengeneeskunde-home/keuzedagen>)

### c) Keuzemodule leiderschap en organisatie

De keuzemodule leiderschap en organisatie heeft als doel een verdieping te bieden voor AIOS die zich meer dan de gemiddelde specialist ouderengeneeskunde wil bezighouden met beleid en organisatie. Hiervoor is geen aparte stageperiode. De keuzemodule staat open voor zowel 2e als 3e jaars AIOS. Op de website van schola medica zijn de onderwerpen die aan bod komen te vinden. (<https://www.scholamedica.nl/cursussen/ouderengeneeskunde/landelijke-onderwijsdagen-ouderengeneeskunde-home/keuzemodule-leiderschap-en-organisatie>)

Buiten deze modules om vindt wens en behoefte gestuurd onderwijs plaats waarin ook interprofessioneel opleiden een plek krijgt. Er zal een onderwijsdag gepland worden met verpleegkundig specialisten in opleiding over triage en taakherschikking, een samenwerking met de Hanzehogeschool. Er zal ook waar mogelijk gezamenlijk opgetrokken worden in het onderwijs met de huisartsopleiding. Daarnaast zal er een aantal vernieuwende onderwijsvormen worden geïntroduceerd.

Ook in de verdiepingsfase wordt ernaar gestreefd dat de AIOS zijn of haar ervaringen kan uitwisselen met een vaste groep mede-AIOS. De mentorbegeleiding wordt ook in deze groep vormgegeven. De mentor zal tijdens de verdiepingsfase een docent met een andere achtergrond (GW/docent) zijn dan in het eerste jaar zijn, waardoor ruimte ontstaat voor een frisse blik.

Het wetenschappelijke onderwijs tijdens het 2<sup>e</sup> jaar bestaat uit analyse en het opbouwen van de inleiding, opzet materiaal en methode, en analyse binnen de wetenschappelijke leeropdracht. In het 3<sup>e</sup> jaar wordt verder gegaan met het schrijven van het wetenschappelijke artikel en zal er ook reflectie op het werkproces plaatsvinden, met uiteindelijk ook beoordeling van het wetenschappelijke eindproduct.

Een gestandaardiseerde terugkomdag in het 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> jaar ziet er als volgt uit:

9.30-10.30	Ervaringen uitwisselen (spuien) en mentor afspraken	Mentoren
10.30-10.45	Pauze	
10.45-12.15	Video complexe communicatie: boze familie	Mentoren
12.15-13.00	Lunch	
13.00-14.30	Module ambulante GGZ 1: Depressie	Vakdocent
14.30-14.45	Pauze	
14.45-16.45	Module ambulante GGZ 2: Persoonlijkheidsstoornissen	Gastdocent

### *Zelfstudie*

De AIOS wordt geacht behalve in het cursorisch onderwijs en bij het leren/werken in de praktijk ook zelf tijd te investeren in leeractiviteiten in het kader van zijn opleiding. Gemiddeld zal de AIOS ongeveer 6 uur studie moeten verrichten per week boven op de aanstellingsuren van zijn arbeidscontract. Dit betreft zelfstudie (lezen van literatuur, richtlijnen, het doen van e-learnings, wetenschap) ter voorbereiding op onderwijs of ter verdieping van kennis en vaardigheden voor de praktijk. De opleidingsinstituten hebben samen in SOON verband een verplichte literatuurlijst opgesteld waar in het cursorisch onderwijs gebruik van wordt gemaakt. De landelijke kennistoets die twee keer per jaar wordt afgenomen baseert zich op deze verplichte literatuur. In deze lijst staan ook de boeken die als verplichte literatuur gezien worden en die de AIOS naast de andere genoemde kennisbronnen ter beschikking moet hebben. Via TEAMS zal de opleiding nog aanvullende kennisstukken voor onderwijsdoeleinden aanbieden.

### *E-learning modules*

AIOS hebben toegang tot e-learning programma's van E-wise (CME). Veel onderwerpen uit de ouderengeneeskunde kunnen op aantrekkelijke manier middels zelfstudie zich eigen gemaakt worden door het doen van deze modules. Onderdelen van de modules worden ook gebruikt als voorbereiding bij het cursorisch onderwijs.

### *Toegang tot de bibliotheek*

Voor iedere AIOS wordt toegang geregeld tot de bibliotheek van het UMCG en de daaraan gelieerde databases.

#### *Literatuurlijst*

De opleidingsinstituten hebben in SOON verband een lijst van kennisbronnen opgesteld waar het cursorisch onderwijs gebruik van maakt, ook de kennistoetsen zijn op deze leerstof gebaseerd. De afspraak is dat de boeken die op deze landelijke lijst staan ook in de opleidingsinstelling in te zien moeten zijn. De actuele lijst staat op de SOON-website. Naast deze vastgelegde literatuurlijsten zal de Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen de AIOS voorzien van aanvullende literatuur per onderwijsmoment, via Teams zullen wij deze aan de AIOS beschikbaar stellen.

### **H5 Toetsing en beoordeling**

Toetsing en beoordeling zijn geïntegreerde onderdelen van een medische vervolgopleiding. In een competentiegerichte opleiding wisselen leren, toetsing en selectieve beoordeling elkaar voortdurend af. Het doel van de toetsing en beoordeling is het zichtbaar maken in welke mate een AIOS de competenties van de specialist ouderengeneeskunde beheerst en het geven van feedback hierop ten behoeve van het leerproces van een AIOS. In het landelijke opleidingsplan wordt in het hoofdstuk 6 het protocol voor toetsing en beoordeling toegelicht (SOON, 2015).

#### *Toetsinstrumenten en beoordelingsinstrumenten*

Alle competenties en beroepsactiviteiten van de specialist ouderengeneeskunde worden, door middel van verschillende toetsinstrumenten, getoetst en beoordeeld. Dit dient te gebeuren in de relevante kenmerkende beroepssituaties. Om de AIOS een goed inzicht te geven in sterke punten en lacunes in haar/ zijn functioneren en om de betrouwbaarheid en validiteit van toetsing te waarborgen, laat hij/zij zich frequent toetsen. Ook de opleider kan een toetsmoment voorstellen. Er is landelijk een minimumaantal toetsen vastgesteld. Daarnaast kunnen aanvullende toetsen worden afgenomen, zowel op initiatief van de AIOS als op initiatief van (stage)opleider/mentor/docent. Aan de hand hiervan 'bouwt' de AIOS in het e-portfolio per opleidingsperiode/stage een eigen individuele toets plan, dat dan voor die periode 'leidend' is voor wat betreft de uit te voeren toetsen in de betreffende opleidingsperiode/stage. In het IOP legt de AIOS, afhankelijk van de opleidingsperiode- of stage, vast welke toets hij gebruikt. Alle toetsen en beoordelingsinstrumenten zijn te vinden in het e-portfolio: uitleg over het gebruik ervan staat bij elke toets vermeld. Zie voor een overzicht het landelijk toetsplan (SOON, 2016).

#### *Landelijke kennistoets*

De organisatie van de landelijke kennistoets die twee keer per jaar plaatsvindt voor alle AIOS ligt bij SOON. Deze kennistoets wordt door alle AIOS van alle jaren tegelijk gemaakt. De AIOS is verplicht aan de kennistoets deel te nemen.

#### *Het e-portfolio*

In het e-portfolio verzamelt de AIOS alle toets uitkomsten en andere relevante documenten. Rond de start van de opleiding ontvangt elke AIOS bericht over toegang tot dit portfolio en een handleiding voor het gebruik ervan. Belangrijk is dat groepsdocent-mentor en (stage)opleider door de AIOS toegang tot het e-portfolio verleend wordt voor de duur van de (stage)opleidingsperiode. Dat moet de AIOS actief doen; hij is de eigenaar van het e-portfolio. Op de supportwebsite van het *e-portfolio* kan meer informatie worden gevonden.

#### *Permanente toetsing*

Gedurende de gehele opleiding wordt de AIOS getoetst door middel van verschillende toetsinstrumenten en andere onderwijskundige methoden en krijgt de AIOS feedback van de (stage)opleiders (en andere collega's in de praktijk) en van de docenten van het opleidingsinstituut op een of meer competenties. Met de resultaten van de toetsing gaat de AIOS na in hoeverre leerdoelen zijn



behaald en stelt de AIOS een plan op om de werkwijze te verbeteren. Regels voor de permanente toetsing staan vermeld op pagina 41 van het landelijke opleidingsplan (SOON, 2015).

#### *Educatieve beoordeling*

Bij een educatieve beoordeling maakt de (stage)opleider met de AIOS de balans op over de competentieontwikkeling van de AIOS op dat beoordelingsmoment. Zit de competentieontwikkeling op schema, en wat zijn de aandachtspunten voor het vervolg van de opleiding? Op pagina 41 van het landelijk opleidingsplan staat meer over de regelgeving voor de educatieve beoordeling (SOON, 2015).

#### *Selectieve beoordeling*

Een selectieve beoordeling vindt plaats in de 4<sup>e</sup> maand van de opleiding. Deze selectieve beoordeling focust nog niet op beoordeling van bekwaamheid in de beroepsactiviteiten (dat komt bij alle volgende selectieve beoordelingen), maar is gericht op beoordeling van een drietal belangrijke competentiedomeinen (medisch handelen, communicatie, professionaliteit) en op een beoordeling van de 'leerbaarheid' van de AIOS. Voldoende functioneren op deze gebieden is een belangrijke voorwaarde om de opleiding met goed gevolg te kunnen volgen en afronden.

Selectieve beoordelingen vinden daarna plaats aan het eind van het eerste jaar en aan het eind van elke stage/periode in het vervolg van de opleiding. De selectieve beoordeling vindt plaats op basis van meerdere en diverse toets resultaten, verkregen op wisselende tijdstippen, in verschillende situaties, door verschillende beoordelaars en op basis van een beoordeling van de competenties door (stage)opleider en docent/mentor. De toets resultaten zijn door de AIOS verzameld in het e-portfolio. Voor de regels rondom selectieve beoordelingen wordt verwezen naar pagina 42 van het landelijk opleidingsplan. (SOON, 2015)

#### *Selectieve eindbeoordeling*

In drie maanden voor de tentatieve beëindiging van de opleiding vindt er een laatste selectieve beoordeling plaats. Daarbij geven zowel de mentor als de (stage)opleider advies aan het opleidingshoofd of de AIOS de opleiding mag afronden. Als het Hoofd van het opleidingsinstituut een positief voortgangsbesluit heeft genomen, kan de verklaring voltooiing opleiding aan de RGS worden afgegeven. Nadat de AIOS deze verklaring heeft gekregen, kan deze de RGS verzoeken om inschrijving in het specialistenregister.

## **H6 Opleidingsduur en onregelmatigheden**

De normale opleidingsduur is 3 jaar, wanneer de opleiding door situaties korter of langer duurt dan worden dit opleidingsonregelmatigheden genoemd. Hieronder worden de belangrijkste varianten besproken.

#### *Deeltijd*

De opleiding is in principe voltijds, maar de AIOS kan de opleiding ook in deeltijd doen. Er zijn drie veelvoorkomende aanstellingsvarianten:

- voltijd: 38 uur per week (praktijk 31,5 uur/terugkomdag 6,5 uur)
- deeltijd: 30,5 uur per week (praktijk 24 uur/terugkomdag 6,5 uur)
- deeltijd: 26,5 uur per week (praktijk 20 uur/terugkomdag 6,5 uur)

Een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur gaat via het SBOH-aanvraagformulier Aanpassing arbeidsduur, in combinatie met een schriftelijke motivatie en dient te worden goedgekeurd door het hoofd van de opleiding. Het aanvraagformulier en de motivatie levert de AIOS aan bij het secretariaat van de opleiding. Het secretariaat zorgt ervoor dat het hoofd van de opleiding de aanvraag beoordeelt. Terugkoppeling over het besluit vindt plaats via een e-mail aan de AIOS met cc aan de RGS en de SBOH.



De aanwezigheid in de praktijk stemt de AIOS altijd zelf af met (stage)opleider. Er is een aantal dat uitsluitend voltijds kan worden gevolgd, namelijk:

- de introductiedagen aan het begin van de opleiding (twee dagen)
- de landelijke Verenso-dagen (1 dag per jaar)
- de STARTclass in jaar 1 (drie dagen) en in jaar 2 (vijf dagen)
- de ziekenhuisstage (zes maanden)

Het deeltijds volgen van de opleiding zorgt voor een verlenging van de opleidingsduur na rato van dienstverband, tenzij gecompenseerd door verkorting van de opleiding.

### *Verkorting van de opleiding*

Vrijstelling Een AIOS kan via een gestandaardiseerde procedure vrijstelling aanvragen voor reeds verworven competenties. De aanvraag vindt normaliter digitaal plaats via het e-portfolio. Echter dit jaar zal voor de nieuw te starten opleidingen (Groningen en Maastricht) gelden dat dit via een afwijkende procedure verloopt. De AIOS zal hierover door ons separaat worden geïnformeerd. De reden is dat er in juli een nieuwe versie van het e-portfolio wordt ingevoerd. Wij zullen gebruik maken van deze nieuwe versie, ook de andere opleidingsinstituten zullen gaan werken met deze vernieuwde versie, wel met dien verstande dat zij omgezet worden naar het nieuwe systeem. De vrijstellingsaanvraag zal worden beoordeeld door het Hoofd. Er zal een individueel gesprek met de AIOS plaatsvinden om deze aanvraag te beoordelen. De toekenning van vrijstelling is natuurlijk onder voorwaarden van het feit dat de AIOS deze verworven competenties ook daadwerkelijk in de praktijk beschikt.

Korting Als alle vereiste competenties verworven zijn om op verantwoorde wijze, volledig zelfstandig, conform de professionele standaard, te functioneren als specialist ouderengeneeskunde, kan de AIOS verkorting van de opleiding aanvragen bij het hoofd.

### *Verlenging van de opleiding*

Wanneer de opleiding wordt onderbroken door ziekte (meer dan 10 dagen per jaar), verlof (zwangerschap/ ouderschap) dient er compensatie plaats te vinden voor het gemiste deel van de opleiding. De AIOS bespreekt dit met de staf van opleiding, hierbij wordt rekening gehouden met het eventuele bestaan van een deeltijdopleiding.

Tot verlenging kan ook besloten worden als de AIOS één of meerdere vaardigheden van het specialisme onvoldoende beheerst. Het moet dan gaan om vaardigheden die in een korte periode (<6 maanden) kunnen worden geleerd.

De opleiding kan dus – op voorstel van het hoofd en na goedkeuring van de RGS – maximaal zes maanden worden verlengd. Bij verlenging van de opleiding vindt automatisch aanpassing van het opleidingsschema plaats. De verlenging van de opleiding is geen recht van de AIOS. Het hoofd dient een eventueel voorstel tot verlenging voor te leggen aan de RGS.

Bijzondere varianten:

Extra begeleidingstraject Een extra begeleidingstraject (EBT) wordt voorafgegaan door een selectieve beoordeling met als uitkomst het oordeel 'twijfelachtig'. Een EBT is een aangepast individueel opleidingstraject gericht op verbetering van de competenties waarvan de voortgang als twijfelachtig of onvoldoende beoordeeld is. Tijdens dit traject is er een specifiek individueel begeleidings- en toetsingsplan dat wordt opgesteld door de AIOS, mentor en (stage)opleider. Dit plan vermeldt de doelen van en de voorwaarden waaronder het EBT plaatsvindt, de termijn waarbinnen en de wijze waarop de ontwikkeling van de AIOS zal worden beoordeeld. Voor de schriftelijke vastlegging van het EBT wordt een vast format gebruikt: het EBT-formulier. Een EBT wordt afgesloten met een selectieve beoordeling, specifiek gericht op de competenties waaraan tijdens het EBT gewerkt is. Een EBT duurt in het algemeen drie maanden. Het uitgangspunt is een maximum van twee EBT's gedurende de opleiding. Meer informatie is te vinden in het toets plan (SOON, 2016).

Tijdelijk onderbreking van de opleiding Er is sprake van onderbreking van de opleiding als er tijdelijk geen opleiding wordt gevolgd. Dit onderbreken mag maximaal één jaar duren. Onderbreken kan omdat er soms geen geschikte (stage)opleider beschikbaar is, maar ook vanwege langdurige ziekte van de AIOS of re-integratie (<50%). Wanneer de opleiding meer dan tien dagen wordt onderbroken, vindt aanpassing van het opleidingsschema door de opleidingscoördinator plaats. Let op: denk aan tijdige berichtgeving aan RGS en Hoofd van de opleiding.

## **H7 Vakantieregeling**

In aanvulling op de arbeidsvoorwaarden heeft SOON een uitvoeringsregeling gemaakt met betrekking tot het opnemen van vakantie door de AIOS. Samengevat komen de afspraken op het volgende neer:

- Een AIOS met een full-time dienstverband (38 uryge werkweek) heeft recht op 228 vakantieuren per kalenderjaar. Bij een deeltijdopleiding heeft de AIOS naar rato vakantieuren per kalenderjaar.
- Een AIOS mag maximaal 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen
- Het opnemen van deze vakantie uren geschiedt in overleg met (stage) opleider, de opleidingsinstelling en het opleidingsinstituut. In principe geldt hierbij dat er dan geen cursorisch onderwijs plaatsvindt.
- In de eerste 6 weken van de opleiding en tijdens de STARtclass kan geen vakantie worden opgenomen.
- Vakantiedagen worden in principe naar rato van de duur van de opleidingsperiode of stage opgenomen, hiervoor gelden de volgende maxima. Tijdens een stage van korter dan 6 maanden mag maximaal 2 weken worden opgenomen, en tijdens een stage langer dan 6 maanden mag maximaal 3 weken opgenomen worden.
- Afwijkingen van bovenstaande afspraken, bijv. vanwege persoonlijke omstandigheden dienen met de mentoren te worden besproken. Zij leggen dit dan vervolgens voor aan het Hoofd van de opleiding.

## **H8 Verstoorde werkrelatie**

Indien er zich een verstoring van de werkrelatie voordoet tussen de AIOS en opleider of opleidingsinstelling waarbij de opleiding in gevaar komt dan dienen de volgende stappen te worden gevolgd. Stap 1: De AIOS zoekt gezien de eigen verantwoordelijkheid voor de opleiding, samen met de opleider of opleidingsinstelling naar een oplossing. Hierbij wordt de mentor z.s.m. op de hoogte gebracht dat deze stap is gezet. Stap 2: Indien Stap 1 geen soelaas biedt zal de mentor trachten te bemiddelen. Stap 3: Indien Stap 2 ook geen oplossing biedt dan zal de mentor het probleem voorleggen aan het Hoofd van de opleiding. Het Hoofd zal dan bepalen of de opleiding in de huidige setting kan worden voortgezet. Indien dat niet het geval is, dan zal het Hoofd, wanneer de verwachting is dat de AIOS de opleiding wel met succes kan voortzetten, zoeken naar een nieuwe opleider of opleidingsinstelling.

### *Ongewenste omgangsvormen*

Indien er sprake is van ongewenste omgangsvormen zoals (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten of discriminatie is dit onverenigbaar met een goed opleidingsklimaat. De Opleiding Ouderengeneeskunde Groningen tolereert deze omgangsvormen niet. De betrokken AIOS kan dit punt via het bovengenoemde stappenschema bespreekbaar maken, indien dit niet lukt, is er een onafhankelijke vertrouwenspersoon beschikbaar. De gegevens van de vertrouwenspersoon zijn vindbaar in de handleiding voor AIOS en op het UMCG-intranet toegankelijk via het gastenaccount van de AIOS:

<http://cms.umcg.nl/personeel/personeelwijzer/themas/29652/1286899/?subwebbranch=906>

## **H9 Kwaliteitsmonitoring van de opleider en de opleidingsinstelling**

De kwaliteit van de (stage)opleidingsplaats en van de begeleiding door de (stage)opleider wordt bewaakt door een enquête onder AIOS aan het einde van de stage. De evaluatie hiervan vindt elke twee jaar plaats. De uitkomsten hiervan vormen o.a. de input voor de na/bij scholing in het kader van

(stage)opleidersprofessionalisering en voor adviezen/besluiten rond (her-)erkenning van (stage)opleidingsplaatsen en (stage)opleiders. Jaarlijks zal de opleidingsinstelling worden bezocht door een staffunctionaris van het opleidingsinstituut en vindt er een jaargesprek met de opleider plaats. Tevens is het opleidingsinstituut vanaf januari 2020 verantwoordelijk voor de visitaties en (her-) erkenningen van opleiders en opleidingsinstituten.

### **H10 SBOH en de wet Kwaliteit, Klachten en Geschillen in de Zorg**

De SBOH is de formele werkgever van alle AIOS ouderengeneeskunde en de financier van de gehele opleiding. Bij klachten over de SBOH wordt de AIOS verwezen naar klachtenregeling van de SBOH. Op de website [www.sboh.nl](http://www.sboh.nl) vindt u alle informatie over de opleiding en de arbeidsvoorwaarden. Belangrijk aandachtspunt voor de zorgaanbieder (opleidings- of stage-instelling) is dat de Wet Kwaliteit, Klachten en Geschillen in de Zorg (Wkkgz) verschillende verplichtingen kent voor de zorgaanbieders, waaronder het “schriftelijkheids-vereiste en de “vergewisplicht”. Door het “schriftelijkheidsvereiste” mag de zorgaanbieder alleen zorg laten verlenen door zorgverleners met wie een schriftelijke overeenkomst is gesloten. Omdat de AIOS-ouderengeneeskunde formeel niet in dienst zijn bij de zorgaanbieder waar het praktijk gedeelte van de opleiding wordt gevolgd, zal de zorgaanbieder met de AIOS een separate overeenkomst moeten sluiten om aan deze verplichting te voldoen. Op de website kunt u hierover meer informatie en een conceptovereenkomst vinden.

## Bijlage I: Begrippenlijst

AIOS	Arts in opleiding tot specialist, te weten tot specialist ouderengeneeskunde
Beoordelen	Interpretatie van de toets resultaten ten opzichte van een norm
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken/ eigenschappen
Cursorisch onderwijs	Gestructureerd onderwijs in cursusvorm, in aanvulling op praktijkleren
Deeltijd	Minder dan een volledige week werkzaam zijn zoals neergelegd in de betreffende regeling arbeidsvoorwaarden
Docent	Een medewerker van het opleidingsinstituut, die betrokken is bij het onderwijs en de beoordeling van AIOS
Educatieve beoordeling	Een oordeel geven over (een onderdeel van) het functioneren van de AIOS met als doel het leerproces van de AIOS te bevorderen
Eindbeoordeling	Een beoordeling van de AIOS of hij geschikt is en in staat wordt geacht het specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren uit te oefenen nadat de opleiding is beëindigd
Extrabegeleidingstraject	Een aangepast Individueel Opleidings Plan waarmee de opleiding van de AIOS onder voorwaarden wordt voortgezet met een selectieve beoordeling als eindpunt
Hoofd	Hoofd van een opleidingsinstituut
Individueel Opleidings Plan	Uitwerking van het opleidingsplan op individueel niveau dat aangeeft op welke wijze de competenties kunnen worden bereikt
Instelling	Een bestuurlijke eenheid, al dan niet over meerdere locaties verspreid, waar een deelgebied van de geneeskunde wordt uitgeoefend dat door het CGS (voorheen CHVG) als zodanig is aangewezen of waar één of meerdere beroepen in de individuele gezondheidszorg worden uitgeoefend
Instituut	Organisatie die, in universitair verband, de gehele opleiding kan coördineren en voor de uitvoering van het cursorisch onderwijs kan zorgdragen
Landelijk opleidingsplan	Plan dat het kader betreffende de inrichting en de uitvoering van de opleiding stelt
Leerwerkplan	Plan dat de vorm en inhoud beschrijft van het praktische en theoretisch gedeelte van de opleiding in de praktijk van de opleider, de opleidingsinrichting, stage opleider of stage-inrichting, met inachtneming van het opleidingsplan
Mentor	Functionaris van het opleidingsinstituut, die de AIOS gedurende zijn opleidingstijd begeleidt
Module cursorisch onderwijs	Onderdeel dat gekoppeld is aan een specifieke (stage)opleidingsperiode in het 2e en 3e jaar van de opleiding (voorbeeld: module ziekenhuis)
Opleider	Een door de RGS of opleidingsinstituut voor de opleiding erkende specialist onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding tot specialist plaatsvindt
Opleiding	De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde
Opleidingsinrichting	Door de RGS of opleidingsinstituut erkende instelling in Nederland, dan wel een locatie van de instelling, waar de praktijkopleiding plaatsvindt
Opleidingsinstituut	Instituut in Nederland dat ten behoeve van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde door de CGS (tot en met 2012 HVRC) is erkend en dat het cursorisch onderwijs verzorgt

Opleidingsjaar	Periode tussen de jaarlijkse begin- en einddatum van de opleiding van het opleidingsinstituut
Opleidingsperiode	Deel van de opleiding dat plaatsvindt binnen het specialisme waartoe wordt opgeleid
Opleidingsplan	Door een opleidingsinstituut opgesteld plan dat de inrichting en de uitvoering van de opleiding beschrijft en het kader vormt voor de opleidingschema's en de individuele opleidingsplannen, evenals voor de leerwerkplannen
Opleidingsschema	Een binnen het opleidingsplan passend overzicht van begin- en einddatum, de volgorde en de locatie(s) van (onderdelen van) de opleiding van de AIOS
Portfolio	Een verzameling van documenten waarin de verplichtingen voortvloeiende uit de CGS (voorheen CHVG) regelgeving worden bijgehouden, waaruit de voortgang van de opleiding en de zelfreflectie van de AIOS blijken, met de documenten ten behoeve van de beoordeling van de AIOS
Praktijkopleiding RGS	In de praktijk opdoen van competenties in het kader van de opleiding Registratiecommissie Geneeskundige Specialismen
Selectieve beoordeling	Een beoordeling van de AIOS over (een onderdeel van) het functioneren van de AIOS met daaraan gekoppeld een oordeel over het voortzetten van de opleiding, al dan niet onder voorwaarden
Stage	Deel van de opleiding dat plaatsvindt buiten het specialisme waartoe wordt opgeleid
Stage-opleidingsinrichting	Door de RGS (tot en met 2012 HVRC) erkende al dan niet over meerdere locaties verspreide instelling of afdeling van een instelling waar een stage kan worden gevolgd voor een specialisme
Stage-opleider	Degene die een stage in een stage-inrichting als onderdeel van de opleiding in een specialisme verzorgt en door de RGS (tot en met 2012 HVRC) is erkend voor de praktijkopleiding van AIOS
Toetsing	Vaststellen of en in welke mate aan de leerdoelen is voldaan
Voltijds	Een volledige week werkzaam zijn, zijnde 31,5 uur voor het praktijkgedeelte naast het theoretisch gedeelte (6,5 uur)
Vrijstelling	De ontheffing van de verplichting deel te nemen aan een gedeelte van de opleiding met als gevolg bekorting van de duur van de opleiding
Zelfstudie	Voor de opleiding noodzakelijke activiteiten die geen deel uitmaken van de praktijkopleiding en het cursorisch onderwijs

**Bijlage 2 Medewerkers lijst met mailadres (NB: algemene contactgegevens op titelblad!)**

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Mailadres</b>
Coby Tibben	Hoofd	<a href="mailto:j.g.tibben@umcg.nl">j.g.tibben@umcg.nl</a>
Willem Drenthen	Plaatsvervangend Hoofd, Docent Wetenschap	<a href="mailto:w.drenthen@umcg.nl">w.drenthen@umcg.nl</a>
Claudia Groot Kormelinck	Onderwijscoördinator	<a href="mailto:c.m.groot.kormelinck@umcg.nl">c.m.groot.kormelinck@umcg.nl</a>
Onni de Jonge	Secretaresse	<a href="mailto:o.r.m.de.jonge@umcg.nl">o.r.m.de.jonge@umcg.nl</a>
Heleen Strijker	GZ psycholoog, mentor	<a href="mailto:a.h.j.strijker@umcg.nl">a.h.j.strijker@umcg.nl</a>
Esther Maan	SOG, mentor	volgt
Dika Luijendijk	Docent Wetenschap	<a href="mailto:h.j.luijendijk@umcg.nl">h.j.luijendijk@umcg.nl</a>
Liesbeth Bakker	Docent Supervisie	volgt

### **Bijlage 3: Belangrijke partnerwebsites**

Vereniging voor AIOS Specialisme Ouderengeneeskunde (VASON)

[bestuur@vason.nl](mailto:bestuur@vason.nl)

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

Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS)

[rgs@fed.knmg.nl](mailto:rgs@fed.knmg.nl)

<http://www.knmg.nl/Opleiding-en-herregistratie.htm>

College Geneeskundige Specialismen

[cgs@fed.knmg.nl](mailto:cgs@fed.knmg.nl)

<http://www.knmg.nl/Opleiding-en-herregistratie/CGS.htm>

SBOH, werkgever van AIOS huisartsgeneeskunde en specialisme ouderengeneeskunde

[sboh@sboh.nl](mailto:sboh@sboh.nl)

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

SOON, Samenwerkende Opleidingen tot specialist Ouderengeneeskunde Nederland

[secretariaat@soon.nl](mailto:secretariaat@soon.nl)

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

Verenso beroepsvereniging van specialisten in ouderengeneeskunde

[info@verenso.nl](mailto:info@verenso.nl)

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

ActiZ

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

## Literatuurlijst

Capaciteitsplan 2021-2024, Deelrapport 5, Specialist ouderengeneeskunde. Capaciteits orgaan (2019)

Landelijk Opleidingsplan voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. SOON. (2015).

Toetsplan bij het landelijk Protocol Toetsen en beoordelen voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. SOON (2016).