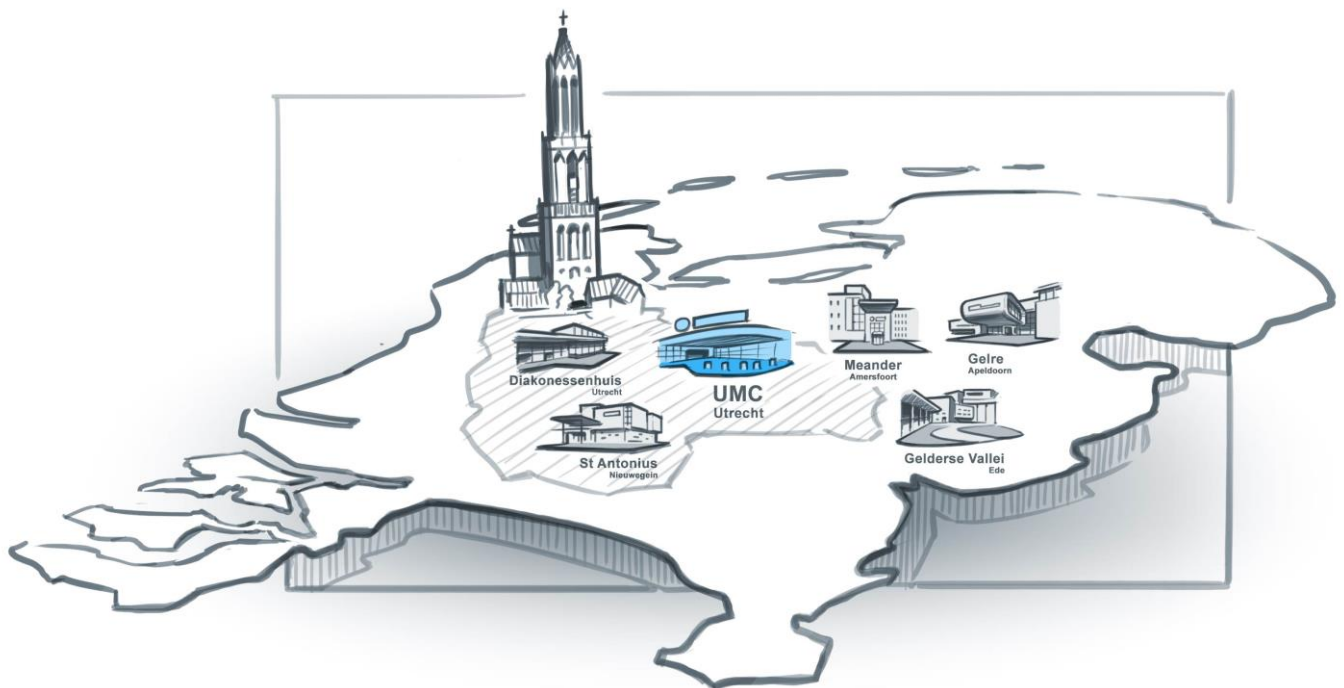


Lokaal opleidingsplan

Interne Geneeskunde UMC Utrecht



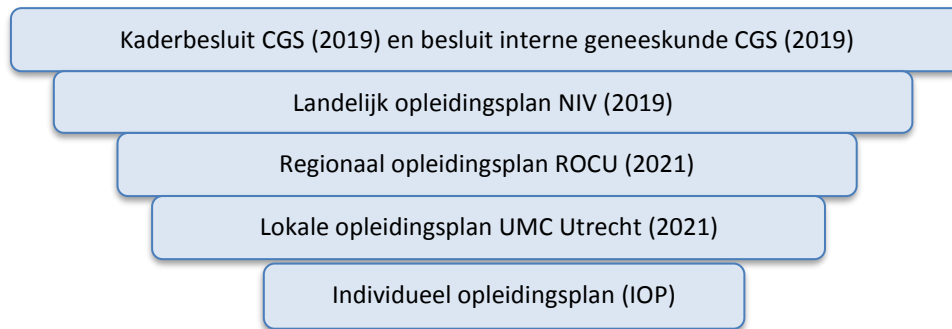
Inhoudsopgave

1.	Het lokaal opleidingsplan	4
2.	Onze organisatie.....	5
2.1.	Het specialisme Interne Geneeskunde in het UMC Utrecht	5
2.2.	De opleiding Interne Geneeskunde in het UMC Utrecht	5
2.3.	Functies en rollen binnen de opleiding	5
2.3.1.	Opleidingsteam	6
2.3.2.	Opleidingsgroep.....	6
2.3.3.	Stagegevers en opleiders van differentiaties buiten de Interne Geneeskunde.....	7
2.3.4.	Aios interne geneeskunde	7
2.3.5.	Arts-assistentenbestuur.....	7
2.4.	Overlegstructuren binnen de Opleiding Interne Geneeskunde	8
2.4.1.	Overlegstructuren binnen de opleiding interne geneeskunde in het UMC Utrecht.....	8
2.4.2.	Overlegstructuren binnen de ROCU	10
2.4.3.	Overlegstructuren binnen het UMC Utrecht	11
2.5.	Sociale contactmomenten	11
3.	Opbouw van de opleiding	13
3.1.	Stages	13
3.2.	Differentiaties	15
3.3.	Longitudinale leerlijnen.....	15
4.	Onderwijs	17
4.1.	Landelijk onderwijs	17
4.2.	Regionaal onderwijs.....	17
4.3.	Lokaal onderwijs	18
4.3.1.	Ochtend onderwijs.....	18
4.3.2.	Terugkerend onderwijs.....	20
4.3.3.	E-learnings en hands on trainingen	21
4.4.	Discipline overstijgend onderwijs	22
4.4.1.	Standaard discipline overstijgend onderwijs	22
4.4.2.	Maatwerk discipline overstijgend onderwijs	23
5.	Beoordelen en bekwaam verklaren	25
5.1.	Overkoepelende cyclus	25
5.2.	Cyclus per opleidingsonderdeel	27
6.	Maatschappelijke thema's	28
7.	Kwaliteitszorg van de opleiding.....	30
7.1.	Kwaliteitscyclus	30
7.1.1.	Kwaliteitscyclus van RGS.....	31
7.1.2.	Kwaliteitscyclus van MVO.....	31
7.1.3.	Kwaliteitscyclus van de differentiaties.....	32
7.1.4.	Kwaliteitscyclus van de opleiding interne geneeskunde	32

7.2.	De JCI accreditatie	34
7.2.1.	Vastleggen bekwaamverklaringen en bekwaamheidsniveaus	34
7.2.2.	Inwerkprogramma's voor aios	34
8.	Faciliteiten voor aios	35
Bijlage 1.	Het opleidingsteam en de opleidingsgroep	37
Bijlage 2.	Specifieke taken en verplichtingen Opleidingsgroep	38
Bijlage 3.	Beschrijving stage netwerkgeneeskunde	44
Bijlage 4.	Spoedechografie vanuit de Interne geneeskunde in het UMCU (d.d.dec 2021).....	47
Bijlage 5.	Format individueel opleidingslan (IOP)	53

1. Het lokaal opleidingsplan

Voor je ligt het lokale opleidingsplan van de opleiding interne geneeskunde van het UMC Utrecht. Het lokale opleidingsplan staat niet op zichzelf maar is een onderdeel van een groter geheel. In figuur 1 wordt aangegeven hoe de verschillende plannen zich tot elkaar verhouden.



Figuur 1: Onderlinge relatie tussen de verschillende besluiten en opleidingsplannen.

Op basis van het kaderbesluit CGS en het specifieke besluit Interne Geneeskunde van CGS is er door de Nederlandse Internisten Vereniging (NIV) een landelijk opleidingsplan interne geneeskunde ontwikkeld. Binnen de opleidingsregio Utrecht is dit landelijke plan vertaald naar een regionaal opleidingsplan. Vervolgens heeft elk ziekenhuis een lokaal opleidingsplan ontwikkeld.

Dit lokale plan sluit aan bij het regionale opleidingsplan en gaat in op de vorm en inhoud van de opleiding interne geneeskunde binnen het UMC Utrecht. Denk hierbij aan specifieke stage- en differentiatiebeschrijvingen, globale overzichten van weekroosters, verplichte besprekingen en de wijze waarop de kwaliteit van de opleiding binnen het UMC Utrecht wordt bewaakt.

M.b.v. het regionale en het lokale opleidingsplan maakt iedere aios een *Individueel Opleidingsplan (IOP)*. Dit IOP beschrijft de groei en ontwikkeling van de aios en biedt een instrument voor opleider en aios om te reflecteren en voortgang en toekomstplannen te bespreken.

2. Onze organisatie

2.1. Het specialisme Interne Geneeskunde in het UMC Utrecht

De interne geneeskunde gaat over meerdere divisies heen. De meeste subspecialismen zijn ondergebracht binnen de divisie Interne Geneeskunde en Dermatologie (DIGD). De oncologie en hematologie vallen binnen de divisie Beeld en Oncologie, de Intensive Care binnen de divisie Vitale functies.

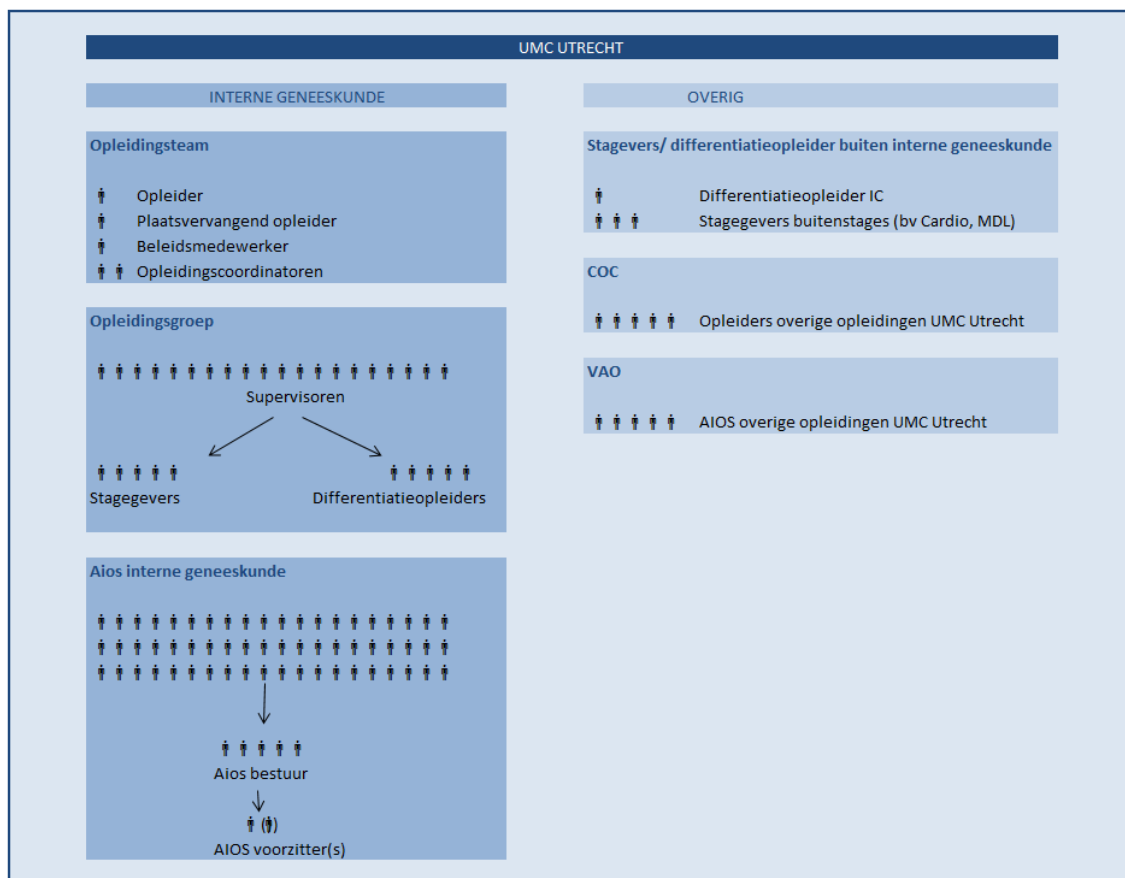
2.2. De opleiding Interne Geneeskunde in het UMC Utrecht

De opleiding interne geneeskunde valt onder de afdeling 'Unit Opleiding Interne Geneeskunde' (kort: unit opleiding) binnen de DIGD. Aios interne geneeskunde hebben een aanstelling bij de unit opleiding. Dit neemt echter niet weg dat de aios stages en differentiaties buiten de DIGD kunnen volgen.

De unit opleiding is verantwoordelijk voor de organisatie, coördinatie, sollicitatieprocedures, kwaliteitsbewaking, roostering, het onderwijs en alle overige dagelijkse zaken voor de opleiding interne geneeskunde.

2.3. Functies en rollen binnen de opleiding

Binnen de opleiding werkt een groot aantal personen samen om de aios een goede opleiding te bieden. In figuur 2 zijn alle functies en rollen schematisch weergegeven en in onderstaande paragrafen worden deze toegelicht. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen waarin de huidige bezetting van de functies en rollen beschreven wordt.



Figuur 2: Functies en rollen binnen de opleiding

2.3.1. Opleidingsteam

Het opleidingsteam van de unit opleiding is verantwoordelijk voor de opleiding van de aios interne geneeskunde en de inrichting, vorm en organisatie van de opleiding op hoofdlijnen. De unit opleiding bestaat uit de hoofdopleider, plaatsvervangend opleider, een beleidsmedewerker en de opleidingscoördinatoren.

De hoofdopleider

De hoofdopleider draagt zorg voor en is eindverantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van de opleiding, kwaliteitsbewaking, erkenning van de opleiding, begeleiding van de aios (via portfolio, IOP, jaarlijkse geschiktheidsbeoordelingen, periodieke toetsing, onderwijs, supervisie- en autorisatieniveaus), participatie in structurele overleggen (COC, opleidingsgroep, aios groep), opleidingsactiviteiten, verplichte besprekingen, generaal dagelijks rapport, (patiënt)veiligheid binnen de opleiding en de professionalisering van de opleidingsgroep.

De plaatsvervangend opleider

Bij afwezigheid van de hoofdopleider treedt de plaatsvervangend opleider voor een bepaald periode in de rechten en de plichten van de opleider. In het UMC Utrecht hebben de hoofdopleider en de plaatsvervangend opleider bovendien – in verband met de grootte van de aios groep – beiden de rol als begeleider van de aios tijdens hun opleiding. Beiden hebben een groep aios waarvoor zij het eerste aanspreekpunt zijn en waarvoor zij verantwoordelijk zijn voor de begeleiding.

Beleidsmedewerker unit opleiding

De beleidsmedewerker ondersteunt de opleider en plaatsvervangend opleider inhoudelijk, bereidt vergaderingen en bijeenkomsten voor, bewaakt de kwaliteitscyclus van de opleiding, werkt beleidsstukken en besluiten uit, begeleidt visitaties en erkenningen en verzorgt de verslaglegging en monitoring m.b.t. het opvolgen van acties en afspraken. Daarnaast is de beleidsmedewerker nauw betrokken bij verbeterprojecten die de opleiding raken.

Opleidingscoördinatoren (Secretariaat unit opleiding)

Het secretariaat van de unit opleiding fungeert als eerste aanspreekpunt voor opleidingszaken van organisatorische aard (RGS, werktijden, roosters, aanstellingen, opleidingsschema's, verzoeken), sollicitatieprocedures, voorbereiden en notuleren van vergaderingen en het beheer van de agenda van het wekelijks opleidingsoverleg van het opleidingsteam. Daarnaast beheren zij de agenda's m.b.t. het inplannen van afspraken met de (plv.) opleider, planningsgesprekken, voortgangsgesprekken, geschiktheidsbeoordelingen, etc. Het secretariaat is voor vragen en verzoeken per mail te bereiken via opleiding-interne-geneeskunde@umcutrecht.nl

2.3.2. Opleidingsgroep

De opleidingsgroep is het samenwerkingsverband van specialisten van een opleidingsinstelling die betrokken zijn bij de opleiding, inclusief de opleider en plaatsvervangend opleider. Onderstaand worden de verschillende rollen binnen de opleidingsgroep beschreven.

De specifieke taken en verplichtingen van de opleidingsgroep treft u aan in bijlage 2.

Supervisor

De supervisor is degene onder wiens toezicht en verantwoordelijkheid de aios werkzaamheden verricht in het kader van diens opleiding. De supervisor heeft als taak om de aios te observeren in diverse situaties, feedback te geven op algemene competenties en de aios hierop te toetsen. Daarnaast heeft hij/zij een taak op het gebied van het onderwijzen van de leerdoelen van de algemene- en specialisme gebonden competenties, de bewaking van de voortgang van het leerproces van de aios, het superviseren van aios bij de uitvoering van patiëntenzorg en het creëren van een gunstig en veilig opleidingsklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot medisch specialist. Tevens neemt de supervisor deel aan specifieke opleidingsvergaderingen (zoals

besprekingen, klinische conferenties en refereerbijeenkomsten), participeert hij/zij actief bij verplichte onderwijsactiviteiten en neemt hij/zij deel aan complicatie- en kwaliteitsbesprekingen in het kader van onderlinge toetsing.

Stagegever

De stagegever is eindverantwoordelijk voor de organisatie, het verloop en de kwaliteit van de stage. Hij draagt zorg voor een leerzame werkomgeving die veilig is voor patiënten en aios, ziet toe op het behalen van stagedoelen door de aios, bewaakt de voortgang van aios in de ontwikkeling van vakspecifieke en algemene competenties, voert stagegesprekken (planningsgesprekken aan het begin van een stage, tussentijdse gesprekken tijdens een stage en beoordelingsgesprekken aan het eind van een stage), informeert de opleider over de voortgang van de ontwikkeling van de aios (o.a. d.m.v. verslaglegging in het portfolio van de aios) en is verantwoordelijk voor de informatievoorziening richting aios.

Differentiatieopleider

De differentieatieopleider is eindverantwoordelijk voor de vorm en inhoud van de opleiding in de differentiatie, beoordeelt de aios op zijn ontwikkeling binnen de differentiatie(s) en onderhoudt contact met de hoofdopleider.

2.3.3. Stagegevers en opleiders van differentiaties buiten de Interne Geneeskunde

Aios interne geneeskunde kunnen ook stages en differentiaties doen die buiten de interne geneeskunde vallen. Denk hierbij aan de stages MDL, Longziekten of Cardiologie. Of de differentiatie Intensive Care. Deze opleiders en stagegevers zijn van buiten de interne geneeskunde wel bij de opleiding tot internist betrokken, maar behoren niet tot de opleidingsgroep interne geneeskunde.

2.3.4. Aios interne geneeskunde

Aios interne geneeskunde nemen actief de verantwoordelijkheid voor de eigen opleiding (onder meer door het opstellen van een IOP in overleg met de opleider), reflecteren op hun eigen functioneren en hun eigen ontwikkeling, kennen de grenzen van hun competenties en handelen daarnaar, beheren hun portfolio adequaat, dragen er zorg voor dat de verplichte documentatie op ieder moment inzichtelijk is en dragen actief bij aan de ontwikkeling van anderen indien daartoe bevoegd en geautoriseerd (bijvoorbeeld coassistenten, leerling verpleegkundigen en paramedisch personeel).

2.3.5. Arts-assistentenbestuur

In het UMC Utrecht is een arts-assistentenbestuur aanwezig dat de belangen van alle aios interne geneeskunde behartigd. Dit aios-bestuur bestaat uit circa 8 aios interne geneeskunde en is nauw betrokken bij de opleiding. Zo vinden een aantal keer per jaar vergaderingen plaats tussen het arts-assistentenbestuur en de gehele aios-groep interne geneeskunde, maar ook tussen het arts-assistentenbestuur en het opleidingsteam.

Daarnaast schuift de voorzitter van het arts-assistentenbestuur standaard aan bij een groot aantal vergaderingen zoals beschreven in paragraaf 2.4. In de praktijk kan de voorzittersrol ook door twee aios ingevuld worden, waarbij er voorkeur uitgaat naar een duo van een oudere en jongere-jaars aios.

2.4. Overlegstructuren binnen de Opleiding Interne Geneeskunde

In figuur 3 staan alle overlegstructuren beschreven die de opleiding raken. In de volgende paragrafen volgt een korte toelichting op de overlegstructuren.

Opleiding Interne Geneeskunde										
	Opleidings overleg 1x/week	KOC 10x/jaar	GOC 4x/jaar	Heidagen 2x/jaar	Opleider-vz aios 1x/week	Inlooppreekuur 1x/week	Vergadering aios bestuur 10x/jaar	Aios vergadering 4x/jaar	Onderwijsdag 1x/jaar	Opleidingsmiddag 1x/jaar
(ph) Opleider	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
Opleidingsondersteuning	✓	✓	✓	✓					✓	✓
Differentiatieopleiders		✓	✓							✓
Stagegevers		✓	✓							✓
Stafleden		✓	✓							✓
Voorzitter(s) aios bestuur		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Aios bestuur		✓		✓			✓	✓		✓
Alle aios		✓				✓		✓	✓	✓

OOR Utrecht					
	ROCU vergadering 2 a 3 x/jaar	ROCU sollicitatieronde 2 x/jaar	ROCU Eerstejaars bijeenkomst 2 x/jaar	ROCU ronde 1 x/jaar	ROCU overdrachtsmoment continu
(ph) Opleider	✓	✓	✓	✓	✓
Perifere opleiders	✓	✓		✓	✓
Opleidingsondersteuning	✓				
Voorzitter(s) aios bestuur	✓	✓			
Perifere aios			✓	✓	

UMC Utrecht		
	COC 4x/jaar	VAO 6x/jaar
(ph) Opleider	✓	
Aios		✓

Afdeling Interne Geneeskunde	
	Stafverg. 1x/week
(ph) Opleider	✓
Stafleden	✓

Figuur 3: Overlegstructuren binnen de opleiding.

2.4.1. Overlegstructuren binnen de opleiding interne geneeskunde in het UMC Utrecht

Opleidingsoverleg

Frequentie	1 x per week (donderdagochtend)
Deelnemers	Opleidingsteam
Doelstelling	Overlegmoment waarop uitsluitend opleiding gerelateerde vragen en agendapunten aan de orde komen. Regelmatig sluiten er gasten aan om opleidingsgerelateerde zaken te bespreken.

KOC

Frequentie	10 x per jaar
Deelnemers	Het aios bestuur en het opleidingsteam vormen de kern van deze vergadering. Daarnaast zijn alle aios en overige leden van de opleidingsgroep welkom om aan te sluiten bij de vergadering en ontvangen zij structureel de agenda.
Doelstelling	Bespreken van opleidingszaken om de kwaliteit van de opleiding te bevorderen en te bewaken en punten van aandacht vroegtijdig met elkaar op te pakken.

GOC

Frequentie	4 x per jaar
Deelnemers	Opleidingsteam Stagegevers Opleiders vd differentiatie Voorzitter aios bestuur
Doelstelling	Bespreken van opleidingszaken om de kwaliteit van de opleiding te bevorderen en te bewaken en punten van aandacht vroegtijdig met elkaar op te pakken.

Heidagen

Frequentie	2 x per jaar
Deelnemers	Opleidingsteam Aios bestuur
Doelstelling	Vergaderingen op externe locaties, waarbij uitgebreid wordt stilgestaan bij bepaalde vraagstukken.

Bilateraal Overleg opleider – Voorzitter aios bestuur

Frequentie	1x per week
Deelnemers	Opleider Voorzitter aios bestuur
Doelstelling	Voorbespreken KOC agenda en mogelijkheid tot vertrouwelijke discussies/ vraagstukken.

Inloopspreekuur voor aios

Frequentie	1 x per week
Deelnemers	Opleider Aios die hiervan gebruik willen maken
Doelstelling	Wekelijks 'open-deur' moment van de opleider waarop aios mogen binnenlopen voor korte vragen.

Vergadering aios bestuur

Frequentie	10 x per jaar
Deelnemers	Aios bestuur
Doelstelling	Intern overleg en voorbereiden KOC.

Aios vergadering

Frequentie	4x per jaar
Deelnemers	Aios bestuur Aios groep
Doelstelling	Terugkoppeling van de KOC aan de aios-groep en input ophalen voor volgende KOC of vergadering met de opleider.

Onderwijsdag

Frequentie	1 x per jaar
Deelnemers	Opleidingsteam Aios groep
Doelstelling	Jaarlijkse bijeenkomst in de zomer. Deze dag kent zowel een inhoudelijk programma als een creatief programma om de aios groep beter te leren kennen.

Opleidingsmiddag

Frequentie	1 x per jaar
Deelnemers	Opleidingsteam Stagegevers Opleiders van de differentiatie Aios groep
Doelstelling	Jaarlijkse bijeenkomst in de winter waarin wordt teruggeblikt op afgelopen jaar, vooruitgeblikt op komend jaar en één onderwerp interactief inhoudelijk wordt behandeld/ besproken (denk aan opleidingsduurverkorting, individualisering, inrichting van niet-medisch onderwijs, etc.).

2.4.2. Overlegstructuren binnen de ROCU

ROCU vergadering

Frequentie	2 x per jaar
Deelnemers	Alle (plv) opleiders van de ROCU
Doelstelling	Bespreking van lopende en actuele vraagstukken binnen de ROCU.

ROCU sollicitatieronde

Frequentie	2 x per jaar
Deelnemers	Alle (plv) opleiders van de ROCU Voorzitter aios bestuur
Doelstelling	Sollicitatieronde voor de beschikbare opleidingsplaatsen binnen de ROCU.

ROCU eerstejaars bijeenkomst

Frequentie	2 x per jaar
Deelnemers	(plv) Opleider Nieuwe aios
Doelstelling	Bijeenkomst voor alle eerstejaars aios die in dezelfde periode zijn gestart. Bij deze bijeenkomst – die in het UMC Utrecht wordt georganiseerd - wordt nader kennis met elkaar gemaakt, wordt kennis met de opleider in het UMC Utrecht gemaakt, worden enkele aandachtspunten die van belang zijn aan het begin van de opleiding besproken en worden de aios wegwijs gemaakt binnen de organisatie van de ROCU.

ROCU ronde

Frequentie	1 x per jaar per ziekenhuis
Deelnemers	Opleider en plv opleider UMC Utrecht Opleider en plv opleider perifere ziekenhuis Staf perifere ziekenhuis Aios perifere ziekenhuis
Doelstelling	Ronde om de aios, staf en opleiders in het perifere centrum te treffen. De opleider en plv opleider wonen op deze ochtend de ochtendoverdracht bij in het betreffende ziekenhuis en spreken met de perifere opleiders over alle aios die op dat moment hun opleiding in dat ziekenhuis volgen.

ROCU overdrachtsmomenten

Frequentie	Bij elke aios die de overstap naar het UMC Utrecht maakt
Deelnemers	Opleiders UMC Utrecht Opleiders perifere ziekenhuis
Doelstelling	Zodra een aios vanuit de ene instelling naar de volgende instelling overstapt, zorgt de opleider van de instelling waar de aios vertrekt voor een overdrachtsformulier naar de opleider van de instelling waar de aios heen gaat. Dit overdrachtsdocument is een weerspiegeling van de competentie ontwikkeling van de aios tot het moment van overstap naar het UMC Utrecht. Het doel is om middels dit document de continuïteit en de voortgang van de ontwikkeling van de aios op de algemene competenties te waarborgen.

2.4.3. Overlegstructuren binnen het UMC Utrecht

COC

Frequentie	4 x per jaar
Deelnemers	Opleider
Doelstelling	Regulier overleg – UMC breed – met alle opleiders binnen het UMC Utrecht.

VAO

Frequentie	6 x per jaar
Deelnemers	Vertegenwoordiger vanuit aios bestuur
Doelstelling	Regulier overleg – UMC breed – met vertegenwoordiging van alle aios binnen het UMC Utrecht.

2.5. Sociale contactmomenten

Skireis

Frequentie	1 x per jaar
Deelnemers	Aios UMC Utrecht Staf UMC Utrecht
Doelstelling	Bevordering teamspirit en cohesie

Diner NIV dagen

Frequentie	1 x per jaar
Deelnemers	Aios UMC Utrecht Staf UMC Utrecht
Doelstelling	Bevordering teamspirit en cohesie

Donderdagmiddaglunch

Frequentie	1 x per week
Deelnemers	Aios UMC Utrecht
Doelstelling	Bevordering cohesie aios-groep

Activiteiten aios bestuur

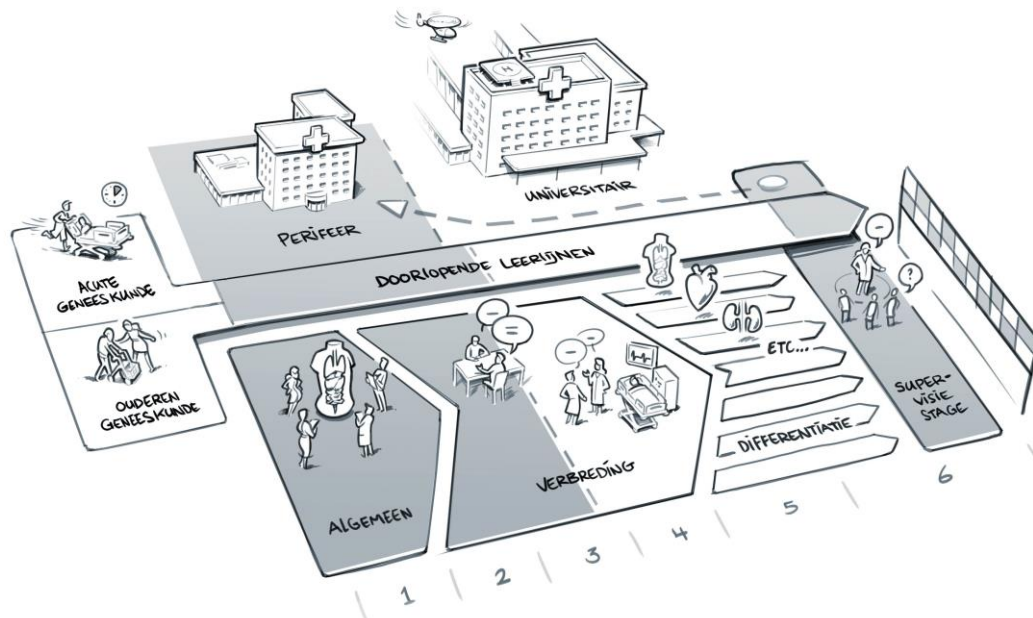
Frequentie	4 x per jaar
Deelnemers	Aios UMC Utrecht
Doelstelling	Bevordering cohesie aios groep. Er worden verschillende activiteiten georganiseerd zoals borrels, workshops etc.

Jonge klaren diner

Frequentie	1 x per jaar
Deelnemers	Opleidingsteam Aios die recent geregistreerd zijn
Doelstelling	Jaarlijks wordt er een Jonge klaren diner georganiseerd. Aios die in het jaar ervoor geregistreerd zijn worden hiervoor uitgenodigd. Tijdens het diner staat het uitwisselen van de eerste ervaringen als internist centraal.

3. Opbouw van de opleiding

In het regionale opleidingsplan staat beschreven hoe de opleiding Interne geneeskunde opgebouwd is. Onderstaande tekening vat de opbouw samen. Vervolgens wordt in verschillende paragrafen de invulling van de onderdelen in het UMC Utrecht beschreven.



3.1. Stages

Binnen het UMC Utrecht worden verplichte stages en een groot aantal keuzestages aangeboden. Keuzestages worden gekozen op basis van persoonlijke interesses en leerdoelen. Binnen alle stages is er diversiteit in werkplekmogelijkheden en wordt tenminste 1 dagdeel cumulatief per week anders ingevuld dan activiteiten op een klinische afdeling.

In figuur 4 staan alle stages benoemd, uitgebreide beschrijvingen zijn te vinden via de [opleidingsetalage](#). Uitzondering hierop is de beschrijving van de stage netwerkgeneeskunde, deze is te vinden in bijlage 3. Zodra er toestemming vanuit NIV is om deze ook op de opleidingsetalage te plaatsen, zal deze worden toegevoegd.

JAAR 1 t/m 4		
Verplichte stages	Keuzestages	
Consulten	Spoedeisende hulp (SEH)	Longziekten
IC	Klinisch onderwijs (AKO)	MDL
Interne geneeskunde	Benigne hematologie	Nefrologie
Polikliniek	Cardiologie	Netwerkgeneeskunde
	Endocrinologie	Oncologie
	Hematologie	Ouderengeneeskunde
	Infectieziekten	Reumatologie
	Interne geneeskunde	Supervisiestage
	Klinische Farmacologie	Vasculaire geneeskunde
	Allergologie -immunologie	

Figuur 4: Totaaloverzicht van de verplichte en keuzestages binnen het UMC Utrecht.

Stages “op maat”

Individualisering van de opleiding krijgt onder andere vorm door keuzestages. Afhankelijk van het individuele opleidingsplan kan er aanleiding zijn om een geïndividualiseerde keuzestage aan het opleidingsprogramma toe te voegen. Een geïndividualiseerde stage is een (poli)klinische stage waarvan de inhoud in onderling overleg tussen aios en opleider wordt ingevuld. Als een aios een geïndividualiseerde keuzestage wil volgen dient hij/zij dit zo vroeg mogelijk aan te geven omdat het soms tijd kan kosten om een dergelijke keuzestage te organiseren. Het is niet de bedoeling een dergelijke stage op te zetten voor het doen van onderzoek. De duur van een stage “op maat” is maximaal 6 maanden.



Perifere supervisiestage

Ieder aios heeft de mogelijkheid om in de laatste 3 maanden van de opleiding een supervisiestage te volgen in het ziekenhuis waar hij/zij het perifere opleidingsdeel heeft gevolgd. Deze stage hoort bij de eerste 4 jaar van de opleiding maar wordt pas gevolgd aan het eind van de opleiding. De aios start 3 maanden eerder met de differentiatie zodat er aan het eind van de opleiding 3 maanden tijd overblijft vanuit de basis. De perifere supervisiestage gaat dus niet ten koste van de differentiatie. Tijdens de perifere supervisiestage wordt de aios klaargestoomd om na de opleiding als jonge klare te starten. De aios leert om vrijwel volledig zelfstandig te werken en daarbij om te gaan met de (eind)verantwoordelijkheid van een medisch specialist. Het leerdoel is het geven van supervisie op het gebied van de algemene interne geneeskunde, zowel klinisch, poliklinisch, op de spoedeisende hulp als in de dienst.

Buitenlandstage

In overleg met de opleider is, afhankelijk van de interesse en behoefte van de aios, ook een keuzestage in het buitenland mogelijk. Aan stages in het buitenland worden specifieke eisen gesteld. Voor meer informatie, zie het landelijk opleidingsplan. Als een aios een buitenlandstage wil volgen

dient hij/zij dit zo vroeg mogelijk aan te geven omdat het tijd kost om een dergelijke stage te organiseren en goed te keuren.

3.2. Differentiaties

In de laatste twee jaar van de opleiding richt de aios zich met name op één specifiek deelgebied binnen de interne geneeskunde; de differentiatie. In 24 maanden wordt de aios voor een specialisme opgeleid (enkelvoudig profiel). In figuur 5 staan de differentiaties benoemd, uitgebreide beschrijvingen zijn te vinden via de [opleidingsetalage](#).

Afhankelijk van persoonlijke wensen en keuzes is het in veel gevallen mogelijk om binnen het specialisme een extra 'kleur' mee te krijgen. Bijvoorbeeld een differentiant nefrologie met de kleur ouderengeneeskunde, of een differentiant ouderengeneeskunde met de kleur acute zorg.

Voorheen vond de differentiatie alleen plaats in het UMC Utrecht. Door individualisering van de opleiding ontstaan er echter steeds meer constructies waarbij aios een deel van hun differentiatie ook in één van de perifere ziekenhuizen kunnen volgen.

Tijdens de differentiatie dienen aios 20% van hun werktijd te besteden aan de algemene competenties en de algemene interne geneeskunde, zodat zij zich ook in opleidingsjaar 5 en 6 in de volle breedte blijven ontwikkelen tot internist. Om dit te borgen participeert de aios in algemene diensten, zijn er verplichte onderwijsmomenten, besprekingen en cursussen en superviseert de aios jongerejaars aios. Dit laatste kan ook vorm gegeven worden in een perifere supervisiestage. Ook zijn er vanuit de interne geneeskunde longitudinale leerlijnen (zie paragraaf 3.3). Invulling van de 20% algemene interne geneeskunde is mede afhankelijk van de individuele leerdoelen van de aios en dient dus niet alléén te bestaan uit diensten en dienstblokken.

JAAR 5 t/m 6	
Differentiaties	
Acute geneeskunde	Allergologie -immunologie
Endocrinologie	Nefrologie
Hematologie	Oncologie
Intensive Care	Ouderengeneeskunde
Infectieziekten	Vasculaire geneeskunde

Figuur 5: Totaaloverzicht van de differentiaties binnen het UMC Utrecht.

3.3. Longitudinale leerlijnen

De internist is, zoals ook benoemd in de strategische visie van de NIV, de cruciale schakel in de zorg voor met name de oudere patiënt met multimorbiditeit en polyfarmacie, zowel in de context van de acute als chronische zorg. Daarom is binnen de opleiding interne geneeskunde gekozen voor longitudinale leerlijnen met de onderwerpen Ouderengeneeskunde en Acute geneeskunde. Door de longitudinale continuïteit wordt de aios gedurende de gehele opleiding doorlopend met deze belangrijke basisaspecten van de interne geneeskunde geconfronteerd. De leerdoelen voor deze longitudinale leerlijnen zijn opgenomen in een aantal verplichte EPA's. Beide leerlijnen vormen onderdeel van gesprek tijdens de voortgangsgesprekken met de opleider. Onderstaand wordt beschreven welke activiteiten er vanuit de ROCU en binnen het UMC Utrecht worden ondernomen om de leerlijnen te implementeren.

Leerlijnen acute geneeskunde

- ABCDE-cursus. In principe wordt deze gevolgd in het 1^e opleidingsjaar. Meestal is dat in een van de perifere ziekenhuizen maar een aios die start in het UMC Utrecht doet dat hier. Later in de

opleiding, kort na de overstap naar het UMC Utrecht, volgt een refresher. Ook worden er regelmatig scenariotrainingen (al dan niet gecombineerd met echografievaardigheden) aangeboden aan alle arts assistenten om te trainen in de opvang van de acuut zieke patiënt.

- BLS-training. Elke twee jaar volgt de aios een BLS training.
- CRM-training. In het kader van patientveilig werken en effectief samenwerken volgt de aios de CRM (Crisis Resource Management) simulatietraining. Hierbij staan non-technical skills centraal. Deze cursus zal plaats vinden in het derde /vierde jaar.
- Point of Care echografie (POCUS) zal in de komende jaren een steeds belangrijker onderdeel worden van de opleiding interne geneeskunde. In principe wordt een basiscursus gevolgd in het 1^e opleidingsjaar. Indien nog niet gevolgd, wordt binnen het UMC Utrecht aan alle aios een basiscursus echografie aangeboden waarbij de meest basale zaken zoals echografie van de nieren, longen en vullingsstatus aan de aios worden bijgebracht. Echografie is geïntegreerd in de dagelijkse praktijk (bedside). Wekelijks worden overdag aan alle aios trainingen aangeboden. Zowel op de Spoedeisende hulp als op de verpleegafdeling/dialyse zijn echoapparaten beschikbaar en op afroep kan supervisie worden verkregen door een ervaren echografist (staflid/aios). Gedurende de gehele opleiding is er op deze manier blootstelling aan echografie, ook tijdens de diensten. Middels een regionaal ROCU echoplan worden supervisors getraind met maandelijks regionaal echografieonderwijs. In bijlage 4 is het lokale echografieplan opgenomen.
- Tijdens het uitvoeren van diensten heeft de aios expositie aan de acuut zieke patiënt. Diensten worden gedurende de gehele opleiding uitgevoerd. Voorafgaand aan elk dienstenblok formuleert de aios leerdoelen en bespreekt deze met de SEH-supervisor. Na het doorlopen dienstblok worden de leerdoelen met de aios geëvalueerd.
- Integratie van het onderwerp in verschillende onderwijsmomenten (COIG's, dagelijks ochtendonderwijs, aios specials).
- Vanuit de verschillende differentiaties worden binnen het Golden Hour onderwijsmomenten georganiseerd over acute situaties. Bv acute oncologie, acute nefrologie etc.

Leerlijn ouderengeneeskunde

- Integratie van het onderwerp in verschillende onderwijsmomenten (COIG's, dagelijks ochtendonderwijs, aios specials).
- E-learning 'kwetsbare ouderen'. In principe wordt deze gevolgd in het 1^e opleidingsjaar. Meestal is dat in een van de perifere ziekenhuizen, maar een aios die start in het UMC Utrecht doet dat hier. Integratie van het onderwerp in verschillende polibesprekingen/ MDO (oncologie, nefrologie, stollingscommissie, palliatief team, klinische farmacologie).

De lange leerlijn acute en ouderengeneeskunde vanuit de interne geneeskunde zijn verbonden; een aantal onderwijs- en trainingsmomenten kunnen hierdoor dwars door de leerlijnen heenlopen. Voorbeelden zijn de e-learning spoedzorg bij ouderen, CRM en het implementeren van de APO.

4. Onderwijs

De aios leert veelal op de werkplek tijdens stages en differentiaties. Dit wordt aangevuld met landelijk, regionaal en lokaal onderwijs. Ondanks dat dit opleidingsplan over de lokale situatie gaat, staan in onderstaande paragrafen ook het landelijk en regionaal onderwijs benoemd. Dit om een totaal overzicht te bieden van het onderwijs.

4.1. Landelijk onderwijs

Landelijk COIG onderwijs

Omschrijving	Medisch inhoudelijk basisonderwijs (4 onderwerpen) georganiseerd vanuit NIV
Frequentie	1 x per jaar
Verplicht	Ja, 4 in totaal
Wie	Aios in jaar 1 t/m 4

NIV internistendagen

Omschrijving	Meerdaags congres georganiseerd vanuit NIV
Frequentie	1 x per jaar
Verplicht	Ja, minimaal 3x per opleiding waarvan 1 keer tijdens de differentiatie
Wie	Alle aios

LOIG

Omschrijving	Landelijke dag over opleidingsgerelateerde zaken georganiseerd vanuit NIV
Frequentie	1 x per jaar
Verplicht	Nee
Wie	Alle aios

MMV congres

Omschrijving	Landelijk congres over opleidingsgerelateerde zaken georganiseerd door Federatie Medisch Specialisten
Frequentie	1 x per jaar
Verplicht	Nee
Wie	Alle aios

4.2. Regionaal onderwijs

Regionaal COIG onderwijs

Omschrijving	Medisch inhoudelijk onderwijs georganiseerd door het secretariaat van de opleiding interne geneeskunde van het UMC Utrecht. Aios worden via moduleboeken voorbereid op de onderwijsdag. Meer informatie is te vinden op www.rocuinternegeneeskunde.nl
Frequentie	Er zijn 12 modules voor jaar 1 en 2 en 14 modules voor jaar 3 en 4. Elke module is een hele dag. De modules lopen naast elkaar, hetgeen inhoudt dat in een periode van 2 jaar in totaal 26 modules worden georganiseerd.
Verplicht	Ja, aios dienen in totaal 20 regionale COIG's te volgen (ongeveer 5 per jaar)
Wie	Aios in jaar 1 t/m 4

Catherijne cursus

Omschrijving	Jaarlijkse evenement voor en door internisten (i.o.) in de regio Utrecht. Casusbesprekingen, pitches en state-of-the-art-presentaties brengen de deelnemers in één dag op de hoogte van de nieuwste trends en ontwikkelingen binnen verschillende aandachtsgebieden van de interne geneeskunde.
Frequentie	1 x per jaar
Verplicht	Nee, wel aanbevolen
Wie	Alle aios

4.3. Lokaal onderwijs

4.3.1. Ochtend onderwijs

Op maandag t/m vrijdag (m.u.v. feestdagen) begint de dag met een onderwijsmoment van 8.10 tot 8.40 uur. Hierbinnen komen de volgende onderwerpen aan bod. Vanuit het opleidingssecretariaat worden aios evenredig vaak ingedeeld voor het verzorgen van verschillende onderwijsmomenten.

Ochtendoverdracht

Omschrijving	Patienten worden overgedragen waarbij extra tijd is gereserveerd voor kennisoverdracht en discussie.
Frequentie	Dagelijks
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Wat is de Diagnose (WIDD)

Omschrijving	Medische quiz waarbij middels één enkele slide een casus wordt gepresenteerd waarop alle kenmerken staan die nodig zijn voor het stellen van de diagnose.
Frequentie	1 x per week (maandag)
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Journal club

Omschrijving	Onderwijs om de wetenschappelijke-methodologische-epidemiologische kennis te verbreden en leren toe te passen bij het lezen en interpreteren van wetenschappelijke literatuur.
Frequentie	1 x per week (dinsdag)
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Richtlijnbespreking

Omschrijving	Recente gewijzigde, belangrijke, veel gebruikte en/of controversiële richtlijnen worden besproken.
Frequentie	1 x per 4 weken (woensdag)
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Chirurgische interne overdracht

Omschrijving	Bespreking waarbij onderwerpen vanuit het perspectief van beide specialismen belicht worden.
Frequentie	1 x per 4 weken (woensdag)
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Medische kennisbespreking

Omschrijving	Onder leiding van een staflid vindt voorbereiding op de kennistoets plaats.
Frequentie	1 x per 2 weken (woensdag) tot aan datum NIV kennistoets
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

MKSAP

Omschrijving	De MKSAP (Medical Knowledge self-assessment program) is een Amerikaans leerprogramma om de kennis op het gebied van de interne geneeskunde (in de volle breedte) te verbeteren, te verruimen en te toetsen. Onder leiding van een staflid worden verschillende onderwerpen behandeld.
Frequentie	1 x per 2 weken (woensdag) vanaf datum NIV kennistoets
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Complicatiebespreking

Omschrijving	Doel van deze bespreking is tweeledig: het bevorderen van "Patiëntveiligheid & Kwaliteit" van medisch handelen en het werken aan een veilige meldcultuur waarbij openheid over fouten "gewoon" wordt. Dit onderwijsmoment wordt verzorgd door een differentiatieopleider.
Frequentie	9 x per jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Meet the expert

Omschrijving	Moment waarop deelspecialistische ontwikkelingen met elkaar gedeeld worden. Een staflid verzorgt dit onderwijsmoment.
Frequentie	9 x per jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Pathologiefysiologie

Omschrijving	Onder leiding van een staflid worden essentiële pathofysiologische elementen / relevante ontwikkelingen / nieuwe inzichten in de pathofysiologie van een intern geneeskundig ziektebeeld besproken.
Frequentie	8 x per jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Obductiebespreking

Omschrijving	Het klinisch beloop dat geleid heeft tot het (recent) overlijden van de patiënt wordt toegelicht (ziektebeeld, PA en doodsoorzaak). Binnen het verhaal worden er vragen aan de patholoog geformuleerd. Een staflid verzorgt dit onderwijsmoment.
Frequentie	6 x per jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Klinische pathologische conferentie (KPC)

Omschrijving	Dit onderwijs is gericht op het klinische redeneren. Aan de hand van een casus wordt de doodsoorzaak achterhaald en worden de ziektebeelden ("witte raven") en differentiaal diagnose besproken. Dit onderwijsmoment wordt verzorgd door een differentiant samen met een staflid.
Frequentie	6 x per jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Vraag van de week/CAT

Omschrijving	Een een vraag die tijdens de overdracht niet direct beantwoord kan worden, maar die wel relevant is voor de dagelijkse praktijk wordt behandeld. Er wordt gezocht naar een antwoord hierop in de vorm van een literatuuronderzoek, onderzoek naar richtlijnen en protocollen of adviezen die toepasbaar zijn in de dagelijkse praktijk.
Frequentie	1 x per week (vrijdag)
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

4.3.2. Terugkerend onderwijs

Radiologiebespreking

Omschrijving	Beeldvormende onderzoeken van patienten worden besproken in aanwezigheid van een radioloog.
Frequentie	1 x per week
Verplicht	Voor aios van de acute geneeskunde en C2West
Wie	Aios in stages SEH, algemene interne geneeskunde, consultenstage en alle andere geïnteresseerden

Refereeravonden

Omschrijving	Er worden wetenschappelijke- en klinische refereeravonden georganiseerd. Bij een wetenschappelijk referaat lichten twee aios wetenschappelijk onderzoek toe, meestal hun promotieonderzoek. Bij een klinisch referaat behandelen twee aios een zelf gekozen onderwerp aan de hand van beschikbare literatuur.
Frequentie	7 x per jaar aangevuld met refereermomenten op de afdeling
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Aios specials

Omschrijving	Niet medische onderwerpen in de categorieën communicatie, kwaliteit en veiligheid, bestuur en management, onderwijs en opleiden en onderzoek/wetenschap.
Frequentie	1 x per twee weken
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

4.3.3. E-learnings en hands on trainingen

E-learning kwetsbare ouderen

Omschrijving	In deze e-learning leer je meer over de zorg voor kwetsbare ouderen vanuit een beschouwend perspectief.
Frequentie	1 x in opleiding, bij voorkeur in jaar 1 - 2
Verplicht	Ja
Wie	Aios in jaar 1 of 2

BLS training

Omschrijving	Reanimatie en opvang van de acute patiënt (e-learning en praktijkmodule)
Frequentie	1 x per twee jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

ABCDE

Omschrijving	Tweedaagse training praktisch en probleemgericht acut zieke patiënten adequaat leren opvangen
Frequentie	In het eerste jaar van de opleiding met een refresher kort na de overstap naar het UMC Utrecht.
Verplicht	Ja
Wie	Aios in hun eerste jaar van de opleiding

Echografie

Omschrijving	Basiscursus Point of Care echografie (POCUS) waarbij de meest basale zaken zoals echografie van de nieren, longen en vullingsstatus aan de aios worden bijgebracht
Frequentie	In het eerste/ tweede jaar van de opleiding met een refresher kort na de overstap naar het UMC Utrecht.
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

CRM

Omschrijving	In het kader van patientveilig werken en effectief samenwerken volgt de aios de CRM (Crisis Resource Management) simulatietraining
Frequentie	1 x in opleiding vanaf derde a vierde jaar.
Verplicht	Nee, sterk aanbevolen
Wie	Alle aios

Behandelwensen en -grenzen

Omschrijving	Idealiter bespreken arts en patiënt in de spreekkamer al over behandelwensen en grenzen. Helaas gebeurt dit nog niet vaak en vindt het gesprek pas plaats in een acute situatie. Het onderwijs bestaat uit een e-module en rollenspel.
Frequentie	1 x in opleiding in academische deel
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

ECG Onderwijs

Omschrijving	Onderwijs door cardiologen ECG's leren lezen en interpreteren
Frequentie	2 x per jaar
Verplicht	Nee, sterk aanbevolen
Wie	Alle aios

4.4. Discipline overstijgend onderwijs

Zoals beschreven in hoofdstuk 5 van het regionaal opleidingsplan, volgen aios disciplineoverstijgend onderwijs zodat ze zich – naast het verkrijgen van medische kennis en kunde – binnen de opleiding ook kunnen bekwamen op het gebied van de andere 6 CanMEDS competenties. De competenties worden 'disciplineoverstijgend' genoemd, omdat deze voor alle aios gelden, ongeacht de discipline waar zij in opleiding zijn. Het volgen van disciplineoverstijgend onderwijs vormt een essentieel onderdeel van iedere medische vervolgopleiding.

4.4.1. Standaard discipline overstijgend onderwijs

Er zijn een aantal standaard discipline overstijgende onderwijsmomenten voor aios interne geneeskunde. Deze staan beschreven in onderstaande tabellen. Ook in eerder genoemde onderwijs momenten zitten discipline overstijgende onderwerpen verweven. Bijvoorbeeld in de aios specials, complicatiebespreking en refereeravonden.

Managementcursus

Omschrijving	Als voorbereiding op de dynamische omgeving waarin een specialist komt te werken (het ziekenhuis, de medische staf, een maatschap of vakgroep) volgen aios een managementcursus. Dit kan de cursus management I via het onderwijscentrum zijn maar andere cursussen kunnen ook in aanmerking komen.
Frequentie	1 x in de opleiding
Verplicht	Nee, sterk aanbevolen
Wie	Aios in jaar 5 of 6

Patiëntveiligheid en kwaliteit

Omschrijving	In deze cursus wordt geleerd om een incident te bezien in de context van alle handelingen en afspraken die hieraan vooraf zijn gegaan. Hierdoor verschuift de aandacht van de schuldvraag naar het bedenken van structurele oplossingen om de veiligheid voor de patiënten en aios te verbeteren.
Frequentie	1 x in de opleiding
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios, bij start in het UMC Utrecht

Feedbackcursus 'Communicatie in de samenwerking met collega's'

Omschrijving	In deze cursus leer je praktische tools om je gedragsrepertoire te vergroten, waardoor je samenwerkingsrelaties kunt verbeteren.
Frequentie	1 x in de opleiding
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

Fire Safety Training (FST)

Omschrijving	Jaarlijks moeten alle medewerkers van het UMC Utrecht de brandveiligheidstraining (FST) herhalen. Deze training bestaat uit de e-learning integrale veiligheid en een fysieke Fire Safety Training.
Frequentie	1 x per jaar
Verplicht	Ja
Wie	Alle aios

4.4.2. Maatwerk discipline overstijgend onderwijs

De standaard momenten worden aangevuld met 'maatwerk' momenten. Iedere aios bepaalt in samenspraak met de opleider hoe hij/zij aan zijn/haar discipline overstijgende competenties wil werken. Grofweg zijn er 6 overstijgende thema's waarbinnen de aios zich kunnen profileren:



1. Wetenschap
2. Onderwijs & opleiding
3. Management & leiderschap
4. Kwaliteit & veiligheid
5. Doelmatigheid
6. Ondernemerschap/ innovatie

Aios geven zelf aan welke cursussen en nascholingen zij graag willen volgen. Aios dienen dit in goed overleg met de opleider zelf te plannen. De afdeling Medische vervolgopleidingen (Onderwijscentrum UMC Utrecht) biedt een heel scala aan disciplineoverstijgende cursussen. Denk hierbij aan cursussen op het gebied van evidence based medicine, management, communicatie, feedback geven, gespreksvoering, onderwijskwaliteiten, et cetera. Het staat aios vrij een training buiten dit standaard aanbod te volgen. Het is dan aan de aios om aan te tonen dat de andere training ook geaccrediteerd is/van voldoende inhoudelijk niveau is en om toestemming te vragen van de opleider om deze andere training te mogen volgen.

Ook bestaan er mogelijkheden om omvangrijkere trajecten te doorlopen zoals het behalen van een Basiskwalificatie Klinisch Onderwijs (BKO) binnen het thema onderwijs & opleiding of deelname aan de 'Aios Talentenklas' van de Academie voor Medisch Specialistinnen binnen het thema management & leiderschap. Meer informatie hierover is te vinden in het regionaal opleidingsplan.

5. Beoordelen en bekwaam verklaren

Gedurende de opleiding wordt de ontwikkeling van de aios nauwlettend gevolgd. De aios ontvangt van verschillende professionals continue feedback gericht op groei en ontwikkeling. Dit vindt plaats op dagelijkse basis. Daarnaast wordt er op gezette tijden en met vooraf vastgestelde instrumenten gewerkt. Deze staan beschreven in onderstaande paragrafen. Hierbij is onderscheid te maken tussen een overkoepelende cyclus en een cyclus per opleidingsonderdeel.

Om ontwikkeling vast te leggen wordt gebruik gemaakt van drie belangrijke hulpmiddelen: het e-portfolio, het individueel opleidingsplan en het opleidingsschema.

E-portfolio

Dit is het belangrijkste hulpmiddel voor de opleider om voortgang te volgen en te beoordelen. De aios houdt zelf zijn/haar ontwikkeling bij in het e-portfolio. Aios gebruiken het digitale portfolio van Reconcept.

Individueel opleidingsplan (IOP)

Het IOP beschrijft de groei en ontwikkeling van de aios. Het wordt gemaakt door de aios zelf. Het is een hulpmiddel voor aios en opleider om zicht te houden op de planning, doelen en voortgang van de opleiding. In bijlage 5 is het IOP opgenomen.

Opleidingschema

In dit overzicht staat weergegeven welk deel van de opleiding waar en wanneer gevolgd wordt. Hierbij wordt rekening gehouden met de wens van de aios om bepaalde stages te doen maar ook met de beschikbare opleidingsplaatsen en opleidingseisen.

5.1. Overkoepelende cyclus

Figuur 6 geeft schematisch de instrumenten weer welke ingezet worden om de voortgang te beoordelen en bekwaam te verklaren. Vervolgens worden de verschillende instrumenten nader toegelicht.

START	JAAR 1			
Introductiegesprek	Voortgangsgesprekken opleider (4)	Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling	Kennistoets (3 x in jaar 1 t/m 4)	KPB's (10)
	JAAR 2			
	Voortgangsgesprekken opleider (2)	Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling	Kennistoets (3 x in jaar 1 t/m 4)	KPB's (10)
	JAAR 3			
	Voortgangsgesprekken opleider (2)	Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling	Kennistoets (3 x in jaar 1 t/m 4)	KPB's (10)
	JAAR 4			
	Voortgangsgesprekken opleider (2)	Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling	Kennistoets (3 x in jaar 1 t/m 4)	KPB's (10) 360 graden feedback
	JAAR 5			
	Voortgangsgesprekken opleider (2)	Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling	Kennistoets (of in jaar 6)	KPB's (10)
	JAAR 6			
	Voortgangsgesprekken opleider (2)	Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling	Kennistoets (of in jaar 5)	KPB's (10)
				EIND
				Eindbeoordeling

Figuur 6: Instrumenten om voortgang te beoordelen en bekwaam te verklaren.

Introductiegesprek

Voorafgaand aan de opleiding heeft iedere aios een introductiegesprek met de opleider. Ook bij overstap vanuit de periferie naar het UMC vindt een dergelijk gesprek plaats.

Voortgangsgesprekken met (plv) opleider

Het voortgangsgesprek is een gestructureerd gesprek tussen de (plv.) opleider en de aios. Bij het voortgangsgesprek wordt besproken hoe het gaat met de aios binnen de opleiding en hoe zijn/haar voortgang verloopt. De gesprekken hebben zowel een retro- als prospectief karakter.

Deze gesprekken worden georganiseerd vanuit het secretariaat van de opleiding.

Voorafgaand aan het voortgangsgesprek wordt de aios verzocht het gesprek voor te bereiden en zijn/haar e-portfolio bijgewerkt te hebben. Meestal wordt na een voortgangsgesprek het IOP van de aios bijgesteld o.b.v. de nieuwe afspraken en inzichten. De verslaglegging van ieder voortgangsgesprek wordt toegevoegd aan het e-portfolio.

In het tweede voortgangsgesprek van jaar 4 bereiden aios en opleiders samen de warme overdracht naar de differentiatie voor. Zij bespreken wat leerdoelen zijn die meegenomen worden naar de differentiatie en wat aandachtspunten zijn. Vervolgens vindt er een afspraak tussen opleider en differentiatieopleider plaats, waarin de aios die binnenkort met de differentiatie start overgedragen wordt.

Jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling

Aan het eind van elk opleidingsjaar vindt een beoordelingsgesprek plaats tussen de (plv) opleider en de aios over de geschiktheid van de aios. Dit gesprek wordt georganiseerd vanuit het secretariaat van de opleiding.

Voorafgaand aan de geschiktheidsbeoordeling heeft de (plv.) opleider de leden van de opleidingsgroep geraadpleegd. Van de beoordelingsgesprekken wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat zowel door de opleider als de aios wordt ondertekend (het A/B formulier). Het verslag wordt door de aios aan het portfolio toegevoegd.

Kennistoets

Vanuit de NIV wordt de kennistoets 1 x per jaar georganiseerd. Aios moeten in hun opleiding minimaal 4 keer deelnemen waarvan minimaal 3 keer een voldoende resultaat behaald moet worden. Het is aanbevolen om de kennistoets eenmaal in de differentiatie te doen. Vanwege COVID19 zijn er tijdelijke aanpassingen, zie hiervoor de website van NIV.

KPB's

Met een korte praktijk beoordeling (KPB) krijgt de aios gerichte feedback gebaseerd op een geobserveerde concrete situatie. Dit kunnen verschillende situaties zijn, bijvoorbeeld op de polikliniek, patientbespreking, overdracht of een brief. Meerdere KPB's samen geven inzicht in het handelen van de aios en de mate waarin EPA's behaald zijn.

360 graden feedback

360 graden feedback is een methode waarbij aan meerdere personen uit de werkomgeving van de aios (staf, andere aios, coassistenten en soms aan patiënten) gevraagd wordt om feedback te geven op het functioneren van de aios die zij – bij voorkeur herhaaldelijk – hebben zien functioneren. Binnen het UMC Utrecht wordt de MSF structureel gedaan aan het einde van het 4^e opleidingsjaar. De resultaten worden met de opleider besproken en aanvullende leerdoelen worden eventueel aan de hand hiervan opgesteld.

MSF heeft vooral betrekking op het professioneel functioneren in een bepaalde periode (vaak van enkele weken tot enkele maanden) en is daarmee anders dan KPB's.

Eindbeoordeling

Aan het eind van de opleiding vindt de eindbeoordeling plaats waarbij beoordeeld wordt of de aios geschikt en in staat wordt geacht het betreffende specialisme zelfstandig en naar behoren uit te oefenen. De aios moet bekwaam zijn in alle EPA's en alle verplichte opleidingsactiviteiten succesvol hebben afgerond. Voorafgaand hieraan heeft de (plv.) opleider de leden van de opleidingsgroep geraadpleegd. De eindverklaring wordt in RGS afgegeven.

5.2. Cyclus per opleidingsonderdeel

Aan het begin en eind van elke stage vindt een gesprek met de stagehouder plaats. Op verzoek kan er ook een tussengesprek plaatsvinden (bij stages langer dan 6 maanden is dit standaard). De aios plant deze gesprekken zelf in en gebruikt hiervoor de beschikbare formulieren in het e-portfolio.

6. Maatschappelijke thema's

Zoals ook in het regionale opleidingsplan beschreven, zijn er een aantal nieuwe thema's geïntroduceerd welke voortkomen uit maatschappelijke ontwikkelingen. Onderstaand wordt uitgewerkt op welke manier er in het UMC Utrecht aandacht gegeven wordt aan de thema's.

Persoonsgerichte zorg

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijs- en praktijkmomenten.
- E-learning waardegedreven zorg die verplicht binnen het introductieprogramma wordt doorlopen.

Innovatie/ e-health

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijsmomenten.
- E-learning kennis van zorgkosten die aanbevolen wordt binnen het introductieprogramma.
- Innovatie/ ondernemerschap is een van de thema's waarop aios zich kunnen profileren.

Sekse en gender

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijsmomenten.
- Landelijke e-learning is in ontwikkeling en zal t.z.t. opgenomen worden in het introductieprogramma van nieuwe aios. Aios vanuit het UMC Utrecht zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling.

Netwerkgeneeskunde en Interprofessioneel opleiden

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijs- en praktijkmomenten.
- Keuzestage netwerkgeneeskunde.
- Binnen de stage poliklinisch werken is er de mogelijkheid om te participeren in een teleconsulting platform, multidisciplinair spreekuur en/of spreekuur bij de huisarts.
- Participatie binnen (onderdelen van) het landelijke project Opleiden 2025.

Doelmatigheid

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijs- en praktijkmomenten.
- De "100 dagen meeting" is een vast onderdeel van het introductieprogramma. Kort na de start in het UMC Utrecht ontvangen nieuwe aios de uitnodiging om de komende 100 dagen met een doelmatigheidsbril te kijken naar de gang van zaken in het UMC Utrecht. Daarna volgt een bijeenkomst waarin de ervaringen gedeeld worden, het thema verder toegelicht wordt en gebrainstormd wordt over mogelijke verbeterprojecten.
- Iedere aios werkt in zijn opleiding minimaal één doelmatigheidsinitiatief uit. De omvang hiervan is variabel, het kan gaan om een initiatief dat binnen de werktijd op korte termijn te realiseren is tot een promotietraject.
- Aios kunnen een ambassadeursfunctie op zich nemen en hebben een actieve rol in het bevorderen van het thema doelmatigheid binnen de interne geneeskunde. Zij worden in de gelegenheid gesteld zelf onderwijs te geven, kennis te verspreiden en het 'doelmatigheidsfunctioneren' van anderen te superviseren. Er is zowel binnen het UMC Utrecht als binnen de ROCU een doelmatigheidsteam die geregeld samen komen.
- E-learning waardegedreven zorg die verplicht binnen het introductieprogramma wordt doorlopen.

- E-learning kennis van zorgkosten die aanbevolen wordt binnen het introductieprogramma.
- Doelmatigheid is een van de thema's waarop aios zich kunnen profileren.

Preventieve zorg

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijsmomenten.
- Specifieke aandacht voor preventie in de stage poliklinisch werken.
- Actieve participatie van aios uit het UMC Utrecht op dit thema binnen het landelijke project Opleiden 2025.

Patiëntveiligheid

- Thema komt aan bod in verschillende onderwijs- en praktijkmomenten zoals de CRM training.
- Participatie in verschillende commissies (bv MIP/ DIA).
- Patientveiligheid en kwaliteit is een van de thema's waarop aios zich kunnen profileren.

Medisch leiderschap

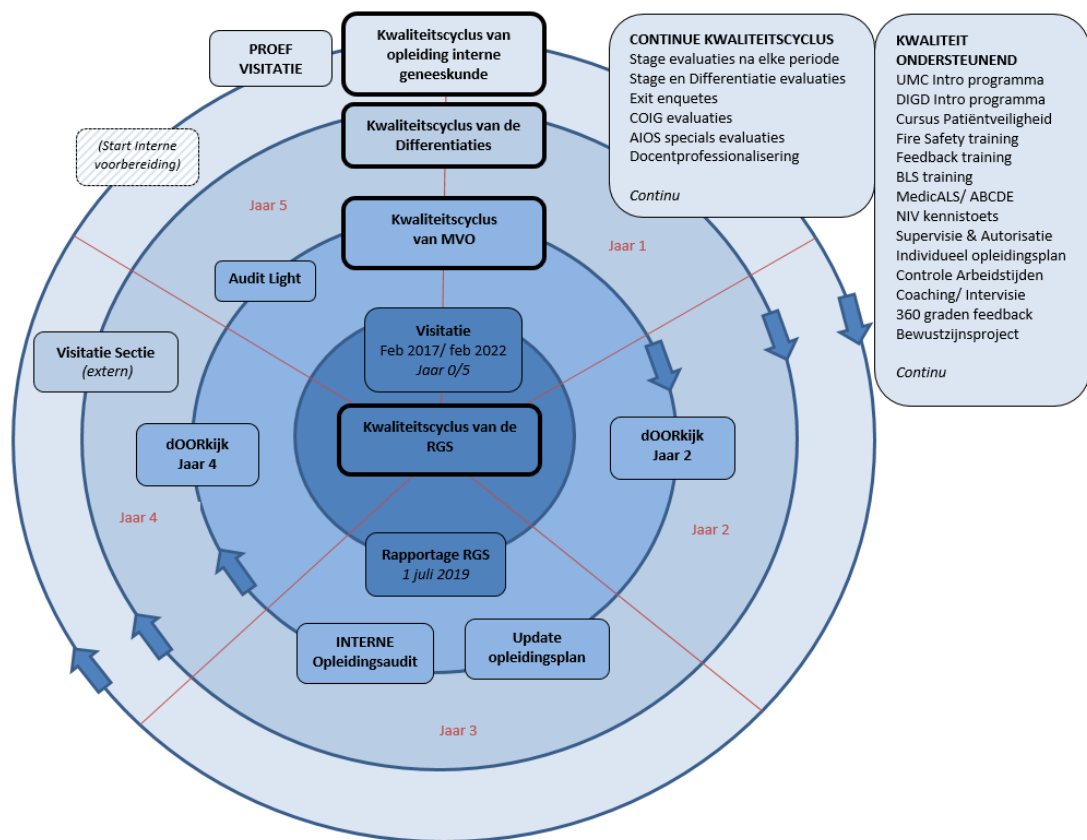
- Thema komt aan bod in verschillende onderwijsmomenten.
- Medisch leiderschap is een van de thema's waarop aios zich kunnen profileren. In dat kader volgen 1 à 2 aios per jaar de 'Aios talentenklas' van de Academie voor medisch specialisten.

7. Kwaliteitszorg van de opleiding

Binnen de opleiding Interne Geneeskunde wordt veel aandacht besteed aan de kwaliteit van de opleiding van aios. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de activiteiten die ondernomen worden om de kwaliteit van de opleiding te bewaken en te verbeteren.

7.1. Kwaliteitscyclus

Binnen de opleiding is een kwaliteitscyclus ontwikkeld waarin verschillende meetinstrumenten op vastgelegde tijdstippen ingezet worden. Hierdoor is er een continue plan-do-check-act (PDCA) cyclus en wordt betrokkenheid van aios en de gehele opleidingsgroep geborgd. De cyclus is in overleg met de afdeling Medische Vervolg Opleidingen (MVO) opgesteld en kent een doorlooptijd van 5 jaar. In figuur 7 is de kwaliteitscyclus weergegeven.



Figuur 7: Kwaliteitscyclus opleiding interne geneeskunde.

Zoals in de figuur te zien, zijn er 4 cycli te onderscheiden:

1. Kwaliteitscyclus van RGS
2. Kwaliteitscyclus van MVO
3. Kwaliteitscyclus van de differentiaties
4. Kwaliteitscyclus van de opleiding interne geneeskunde

De activiteiten uit de verschillende kwaliteitscycli geven inzicht in zaken die goed gaan en zaken die verbeterd kunnen worden. Alle resultaten worden in eerste instantie binnen het opleidingsteam besproken. Vanuit daar wordt bepaald wat de acties zijn die ondernomen moeten worden, wie daarbij betrokken moeten worden en met welke tijdsplanning. Bestaande overlegstructuren binnen en buiten de opleiding worden hierbij ingezet.

Om de PDCA cyclus te borgen wordt in veel overleggen gewerkt met actie- en besluitenlijsten. Daarnaast wordt er gewerkt met een verbeterplan waarin de verbeterpunten zichtbaar zijn voor alle betrokkenen.

In onderstaande paragrafen worden de verschillende cycli verder toegelicht.

7.1.1. Kwaliteitscyclus van RGS

De opleiding wordt gevisiteerd volgens de wet- en regelgeving van RGS. Aangezien het UMC Utrecht als instelling gecertificeerd is, wordt het opleidingsoverstijgend kwaliteitsbeleid niet meer meegenomen tijdens de visitatie van de opleiding interne geneeskunde.

7.1.2. Kwaliteitscyclus van MVO

Binnen deze cyclus staan de volgende activiteiten gepland.

DOOrkijk (jaar 2 en jaar 4)

Het programma 'dOORkijk' is een regionaal kwaliteitsprogramma dat binnen de ROCU is opgezet. Binnen het programma zijn verschillende meetinstrumenten beschikbaar die kunnen worden ingezet. In afstemming met MVO wordt besloten welke instrumenten ingezet worden. Figuur 8 geeft een korte beschrijving van de verschillende instrumenten. De instrumenten EFFECT en D-RECT worden in ieder geval ingezet, respectievelijk in jaar 2 en 4.

Instrument	Onderwerp	Beoordelaars	Vorm
D-RECT	Opleidingsklimaat	aïos	Digitale vragenlijst (50 vragen)
SETQ	Individuele opleiderskwaliteiten	aïos Supervisoren (zelfevaluatie)	Digitale vragenlijst (26 vragen)
EFFECT	Individuele opleiderskwaliteiten	aïos Supervisoren (zelfevaluatie)	Digitale vragenlijst (58 vragen + 1 gesprek per supervisor)
Quickscan	Modernisering opleiding	Enkele aïos Opleider + plaatsvervangend opleider	Twee interviews (10 hoofd-vragen)
TeamQ	Samenwerking opleidingsgroep	Opleider + alle leden opleidingsgroep	Digitale vragenlijst (52 vragen)

Figuur 8: Instrumenten DOOrkijk.

Update opleidingsplan (jaar 3)

Halverwege de kwaliteitscyclus wordt het lokale- en regionale opleidingsplan in ieder geval één keer geupdated. Dit gebeurt middels een addendum. Wanneer er aanleiding toe is zal een update vaker plaatsvinden.

Interne opleidingsaudit (jaar 3)

Deze audit heeft tot doel kwaliteitsverbeteringen, geïnitieerd op basis van dOORkijk en om de opleidingsvisitaties te borgen. Er wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre reeds ingezette verbeteringen daadwerkelijk doorgevoerd zijn zonder dat hieraan directe consequenties met betrekking tot de erkenning van de opleiding, aan verbonden zijn.

Bij de opleidingsaudit krijgt een opleiding feedback van deskundigen (opleiders en aios) van buiten de eigen opleiding, maar wel van binnen het UMC Utrecht. De audit is bedoeld voor de opleiding zelf. Een bijkomend effect is 'kruisbestuiving' tussen opleidingen doordat men in elkaars keuken kijkt.

Audit light (jaar 5)

De audit light verschilt van de interne opleidingsaudit door de vorm. Een audit light is een gesprek van 90 minuten tussen de auditcommissie en een afvaardiging van de opleiding. Bij een audit light kijkt de auditcommissie tezamen met de geauditeerde opleiding:

1. of alle geplande verbeteracties n.a.v. voorgaande metingen in de laatste visitatie cyclus (DOORKijk, opleidingsaudit, visitatie) daadwerkelijk zijn ingezet en tot welk resultaat zij hebben geleid;
2. waar de urgentie qua verbeteracties liggen in de komende periode tot aan de volgende opleidingsvisitatie en daarna.

7.1.3. Kwaliteitscyclus van de differentiaties

De secties visiteren de differentiatie-opleidingen en adviseren de plenaire visitatiecommissie (PVC). De visitaties door de secties gaan vooraf aan de visitatie van de hoofdopleiding en worden hier onderdeel van gemaakt.

7.1.4. Kwaliteitscyclus van de opleiding interne geneeskunde

Binnen de 'eigen' kwaliteitscyclus van de opleiding interne geneeskunde wordt een groot aantal activiteiten structureel verricht met als doel verdere verbetering van de opleiding.

Stage-evaluaties na afloop van elke stageperiode

Na afronding van een stageperiode krijgen de aios vanuit het secretariaat van de opleiding de vraag om (volgens een format) drie tips en drie tops van de stage te benoemen.

Stage en differentiatie-evaluaties (elke 3 jaar)

Alle differentiaties en stages binnen de opleiding interne geneeskunde worden structureel geëvalueerd. In principe gebeurt dit eens in de drie jaar, waar nodig frequenter. De hoofdopleider en/ of plaatsvervangend opleider, de differentiatieopleider / stagegever en 2 aios gaan met elkaar in gesprek om de differentiatie/ stage te evalueren. Bij de evaluatie van de differentiaties nemen in principe de twee oudste aios deel, bij de evaluatie van de stages zijn het twee aios die de stage recent hebben gevolgd.

Exit enquêtes

Aios die hun opleiding afronden worden gevraagd een exit enquête in te vullen waarin gevraagd wordt naar sterke- en verbeterpunten over de gehele opleiding in het algemeen en de volgende onderwerpen in het bijzonder; supervisie, opleidingsklimaat, onderwijs, overdracht, modernisering en ondersteuning vanuit het secretariaat.

Onderwijs evaluaties (bv COIG en AIOS Special)

Deelnemers worden gevraagd na afloop een evaluatieformulier in te vullen. Kwaliteitszorg Onderwijs maakt een samenvatting van de evaluaties en stuurt dit naar de opleider(s) en de opleidingscoördinator.

Proefvisitatie

Ongeveer één maand voor de echte visitatie wordt een proefvisitatie gehouden. Deze middag wordt begeleid door een extern persoon die niet bij de visitatie zelf betrokken zal zijn. Aios worden bij de proefvisitatie voorbereid op de mogelijke vragen die gesteld kunnen worden, nemen met elkaar de

erkenningaanvraag en het lokaal/ regionaal opleidingsplan door, kunnen vragen stellen over de procedure en organisatie van de visitatie, etc.

Docentprofessionalisering

Binnen de opleiding dient continue aandacht te zijn voor de (didactische) professionalisering van de opleidingsgroep in de vorm van trainingen en cursussen. Hiervoor bestaat een [uitgebreid trainingsaanbod](#) dat aansluit op het competentieprofiel voor opleiders. Hierbij worden de regels gevolgd die de NIV heeft opgesteld m.b.t. docentprofessionalisering:

- Alle leden van de opleidingsgroep (dus 100%) moeten 1x in de vijf jaar minimaal een cursus Teach the Teacher volgen; ook een module van Teach the Teacher of een soortgelijke cursus volstaat. Deze cursus heeft in elk geval als onderwerp constructieve feedback.
- Daarnaast moeten de opleiders, plaatsvervangend opleiders en differentiatieopleiders jaarlijks (na-) scholing volgen op het gebied van medisch onderwijs en opleiding zoals blijkt uit gevolgde cursussen en/of congresbezoek zoals bijvoorbeeld de jaarlijkse landelijke opleidingsdag interne geneeskunde (LOIG) en congressen dan wel bijeenkomsten georganiseerd door de:
 - o Nederlandse Vereniging van Medisch Onderwijs
 - o Modernisering Medische Vervolgopleiding (MMV)
 - o International Conference on Residency Education (ICRE)
 - o Association for Medical Education in Europe (AMEE) etc.
- Een overzicht docentprofessionalisering moet voor de hele opleidingsgroep beschikbaar zijn. Vanuit het secretariaat wordt dit overzicht bijgehouden en worden leden van de opleidingsgroep herinnerd wanneer zij binnen een jaar niet meer aan de eisen zullen voldoen.

Kwaliteit ondersteunende activiteiten

Naast bovengenoemde activiteiten worden er binnen de opleiding een groot aantal activiteiten ondernomen die niet puur gericht zijn op het verder verbeteren van de opleiding maar die wel ondersteunend zijn aan een kwalitatief goede opleiding. Het gaat hierbij om introductiebijeenkomsten, (verplichte) trainingen/ cursussen voor aios, kennistoetsen, het gebruik van supervisie & autorisatieformulieren, individuele opleidingsplannen etc.

7.2. De JCI accreditatie

Het UMC Utrecht draagt sinds 2013 het internationale keurmerk JCI (Joint Commission International) op het gebied van kwaliteit van zorg, onderzoek en onderwijs. De JCI is een WHO-erkende organisatie die wereldwijd zorginstellingen toetst. In het kader van dit JCI keurmerk moet binnen het UMC Utrecht daarom aan enkele voorwaarden worden voldaan.

7.2.1. Vastleggen bekwaamverklaringen en bekwaamheidsniveaus

In het UMC Utrecht is centraal beleid vastgesteld m.b.t. de **supervisie en autorisatie** van aios. aios dienen voor bepaalde taken en verrichtingen éerst geautoriseerd te zijn, voordat zij dit (al dan niet zelfstandig) mogen uitvoeren. Hierbij wordt per aios en per handeling een supervisieniveau toegekend (zie tabel 8). Hierbij is gekozen voor een uniforme terminologie voor de aanduiding van supervisieniveaus. Ieder formulier wordt conform beleid minimaal iedere 6 maanden bijgewerkt (ten tijde van de voortgangsgesprekken).

	Niveau van supervisie aios	Beschrijving
0	Niet van toepassing	Handeling of taak niet toegestaan of niet van toepassing
1	Directe supervisie	Supervisor fysiek aanwezig bij de patiënt of de apparatuur
2	Indirecte supervisie	Supervisor fysiek aanwezig in het UMCU en onmiddellijk beschikbaar voor (1)
3	Beperkte supervisie	Supervisor telefonisch bereikbaar en beschikbaar voor (1)
4	Evaluatie achteraf	Supervisor beschikbaar voor evaluatie en feedback achteraf

Tabel 8. De definities van de supervisieniveaus op het Supervisie en autorisatie formulier.

Bij het gebruik van bekwaamverklaringen zijn er verder nog de volgende aandachtspunten:

- Binnen het UMC Utrecht is er, ook na bekwaam verklaren, sprake van supervisie op niveau 4 'evaluatie achteraf'.
- Bekwaamverklaringen voor een medische handeling kunnen alleen worden afgegeven als aan de aios voor die medische verrichting UMC Utrecht supervisieniveau 4 'Evaluatie achteraf' is toegekend (Supervisor beschikbaar voor evaluatie en feedback achteraf).

7.2.2. Inwerkprogramma's voor aios

Nieuwe aios in het UMC Utrecht volgen de eerste vijf werkdagen een introductieprogramma, en hebben na een aantal maanden nog een terugkomdag. Meer informatie over het introductieprogramma is [hier](#) te vinden.

8. Faciliteiten voor aios

Coaching

Coaching versterkt de persoonlijke en professionele ontwikkeling, passend bij life-long learning. Middels het [Challenge & Support programma](#) krijgt iedere aios de kans om door een professional in een vertrouwelijke setting begeleid te worden.

Intervisie

Binnen de opleiding worden intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Het is een professionele uitwisseling van ervaringen tussen professionals uit hetzelfde vakgebied. De in de groep gedeelde informatie is vertrouwelijk. In groepsverband wordt gekeken naar een specifiek probleem of vraag die bij iemand leeft en dit wordt volgens een gestructureerd model uitgediept.

Gezond werken in de nacht

Gezondheid en het draaien van nachtdiensten staan op gespannen voet met elkaar. Langdurig en frequent nachtdiensten draaien kan negatieve gevolgen hebben op korte en lange termijn. Om aios zo goed mogelijk door de nachtdienst te helpen kunnen zij gebruik maken van briltherapie, powernapods en aangepaste voeding in de nacht.

STUARTS

STUdENT ARTSen (STUARTs) zijn bachelor geneeskunde studenten die de dienstdoende arts-assistent interne geneeskunde ondersteunen tijdens de avond-huis diensten, 7 dagen per week. Zij voeren administratieve handelingen uit ter ondersteuning van de dienstdoende aios. Desgewenst nemen zij het dienstsein aan en geven opdrachten gebundeld aan de aios door. Ook kunnen ze boodschappen doorgeven aan verpleegkundigen en houden ze uitslagen van aanvullend onderzoek in de gaten. Op deze manier kan de aios zich richten op opleidingsgerelateerde zaken, in plaats van administratieve taken.

ROCU proefsollicitaties

Voor aios in het einde van het 5e of in het 6e opleidingsjaar worden 3 a 4 keer per jaar 'proefsollicitaties' georganiseerd ter voorbereiding op de daadwerkelijke sollicitaties. Bij de proefsollicitaties wordt een vacature opgesteld voor een positie die zogenaamd vrijkomt, die de aios voorbereiden d.m.v. een sollicitatiebrief en een CV. Aan de hand van een persoonlijk (sollicitatie)gesprek wordt vervolgens een sollicitatiegesprek geoefend met 'echte' stafleden uit 'echte' maatschappen. Na afloop ontvangen aios individueel en persoonlijk advies en terugkoppeling over hoe de sollicitatie is verlopen. De proefsollicitatiegesprekken worden begeleid en gevoerd door de (plv) opleiders van de ROCU.

Oefenruimte

Binnen de opleiding kan gebruik worden gemaakt van een ruimte waarin aios samen met coassistenten en staf kunnen oefenen. Denk hierbij aan het oefenen van ABCDE, echografie, CRM en gesprekstechnieken.

Bibliotheek

De universiteitsbibliotheek van de Universiteit Utrecht is [online](#) toegankelijk. Aios kunnen hun persoonlijke bibliotheek inrichten, online onderzoek doen en 'open access' publiceren. Er is een aparte pagina voor het vakgebied geneeskunde, inclusief LibGuides over PubMed en het zoeken van EBM-literatuur.

Iprova

Al het goedgekeurde beleid, richtlijnen en protocollen zijn intern 24 uur per dag online beschikbaar via Iprova.

Laboratoria

De dienstverlening van de laboratoria wordt binnen het UMC Utrecht op divisieniveau afgestemd. De divisie 'Laboratoria en Apotheek' kent onder meer de volgende afdelingen:

- de Centrale biobank, waar lichaamsmateriaal wordt opgeslagen in het kader van wetenschappelijk onderzoek.
- het laboratorium Klinische chemie en hematologie (chemische, hematologische en endocrinologische bepalingen). Zie ook www.whatslab.nl.
- de afdeling Medische Microbiologie (verantwoordelijk voor de diagnostiek van infectieziekten (bacteriologie, virologie, serologie, mycologie en parasitologie) en infectiepreventie in het UMC Utrecht).
- de afdeling medische immunologie (AMI, de diagnostiekafdeling van het Laboratorium Translationele Immunologie). De diagnostiek binnen de afdeling wordt door verschillende laboratoria uitgevoerd, te weten celdiagnostiek, HLA, serologie en U-DAIR.
- de afdeling Pathologie (met units histologie, cytologie, obductie & mortuarium, onderafdeling Speciële laboratoria Moleculaire en Immunopathologie met de units Immuunhistochemie & elektronenmicroscopie en Moleculaire pathologie).

Vertrouwenspersonen

In het UMC Utrecht werken meerdere vertrouwenspersonen die in beginsel ieder een eigen portefeuille hebben. Meer informatie is te vinden via [Connect](#).

DB COC

Het Dagelijks Bestuur COC fungeert als aanspreekpunt voor aios die problemen in de opleiding ervaren. Aios kunnen contact opnemen met (de leden van) het DB COC als zij tegen zaken binnen hun opleiding aanlopen die zij niet met hun opleider of supervisors kunnen of willen bespreken. Dit zal vertrouwelijk behandeld worden. Afhankelijk van de aard van de vraag zullen DB COC-leden de aios zelf adviseren of de aios in overleg doorverwijzen. Meer informatie over de COC is te vinden via [Connect](#).

Aios Volg Systeem (AVS)

Binnen de Unit Opleiding worden alle gegevens van de aios bijgehouden en geregistreerd in het Aios Volg Systeem (AVS). Hierbij valt te denken aan persoonlijke (contact)gegevens, gevolgd onderwijs, onderwijsresultaten, gevolgde stages, voorkeuren voor volgende stages, vrijstellingen, etc.

Bijlage 1. Het opleidingsteam en de opleidingsgroep

Opleidingsteam Unit Opleiding



Hoofdopleider a.i.
Dhr. dr. J.J. (Jan Jelrik)
Oosterheert,
Internist



Beleidsmedewerker
Mw. drs. I.C. (Iris)
Leenders



Opleidingscoördinator
Mw. H.E. (Els) Pieper



Opleidingscoördinator
Mw. S. (Sanne) Brons

Opleidingsgroep

	Stagegever	Differentiatieopleider
SEH stage/ acute geneeskunde	Dr. W.L. de Ranitz-Greven	Dr. R.E. Barth
AKO	Dr. P.M. Ellerbroek	-
Benigne hematologie	Dr. K. van Galen	-
Cardiologie	Dr. G.Tj. Sieswerda	-
Consulten	Dr. H.W. de Valk	-
Endocrinologie	Dr. A.M.E. Stades	Dr. A.M.E. Stades
Hematologie	Dr. A. van Rhenen	Dr. A. van Rhenen
IC	Dr. D. van Dijk	Dr. M.C. Kerckhoffs
Infectieziekten	Dr. P.M. Ellerbroek (a.i.)	Dr. J.J. Oosterheert
Interne geneeskunde	Dr. T. Mudrikova	-
Klinische Farmacologie	Dr. D. Dekker	-
Allergologie -immunologie	Dr. H.L. Leavis	Dr. H.L. Leavis
Longziekten	Dr. R.C. Schweizer	-
MDL	Dr. B. Oldenburg	-
Nefrologie	Dr. F.E. van Reekum	Dr. M. Rookmaaker
Netwerkgeneeskunde	Dr. W.L. de Ranitz-Greven	-
Oncologie	Dr. B.B.M. Suelmann	Dr. R.M. Bijlsma
Ouderengeneeskunde	Dr. M. Peters	Dr. M.J.L. Peters
Poliklinisch werken	Dr. J. Westerink	-
Reumatologie	Dr. E. Ton	-
Supervisiestage	-	-
Vasculaire geneeskunde	Prof. dr. F.L.J. Visseren	Prof. dr. F.L.J. Visseren

Bijlage 2. Specifieke taken en verplichtingen Opleidingsgroep

Functies en taken binnen de opleidingsgroep

Hoofdopleider
<p>A) Zorg voor de opleiding: kwaliteit, inhoud en structuur</p> <ul style="list-style-type: none">- Is eindverantwoordelijk voor inhoud en organisatie van de opleiding.- Bewaakt de kwaliteit van de opleiding door middel van structurele evaluatie en zelfevaluatie binnen een PDCA kwaliteitscyclus.- Is verantwoordelijk voor de voorbereiding op visitaties.- Stelt het (globale) opleidingsschema op. <p>B) Begeleiding van aios tijdens hun opleiding en documentatie hiervan</p> <ul style="list-style-type: none">- Stelt i.o.m. de aios een IOP op en stelt dit periodiek bij.- Beheert voor iedere aios een opleidingsdossier (zie Beleidsdocument UMC Utrecht Richtlijn opleidingsdossier en Checklist opleidingsdossier: https://richtlijn.mijnumc.nl/Onderwijs/Divisies/Paginas/default.aspx) N.B. Onderdeel van de taken van de opleider is het bijhouden van een opleidingsdossier per aios. Dit is het eigendom van de opleider en moet niet verward worden met het portfolio, dat eigendom is van de aios.- Is eindverantwoordelijk voor periodieke toetsing van de aios op klinische vaardigheden en algemene competenties, bevordert de competentieontwikkeling van aios.- Voert in dit kader aan de hand van portfolio's start-, voortgangs-, en eindgesprekken met aios en doet de verslaglegging hiervan.- Stimuleert aios deel te nemen aan discipline overstijgend onderwijs (DOCA: Discipline Overstijgende Cursussen voor Aios); adviseert individuele aios deel te nemen aan specifieke cursussen op basis van hun voortgang in de competentie ontwikkeling; bevordert dat iedere aios binnen 9 maanden na indiensttreding van het UMC Utrecht de DOCA cursus Kwaliteit en Patiëntveiligheid volgt.- Bepaalt jaarlijks de geschiktheid van de aios.- Functioneert als supervisor.- Kent per aios de vereiste niveaus van supervisie toe voor klinische taken en (medisch technische) handelingen waarna onderbouwde autorisatie aan aios wordt verleend door het medisch afdelingshoofd (zie de link naar het UMC Utrecht beleidsdocument "Beleid en Procedure Supervisie en Autorisatie van Artsen In Opleiding tot Specialist (aios) inclusief trainees in verwante beroepen, en Artsen Niet In Opleiding tot Specialist (ANIOS)": https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Supervisie-en-Autorisatie-van-AIOS.aspx).- Documenteert bovengenoemde autorisatie conform het UMC Utrecht beleidsdocument "Beleid en Procedure Supervisie en Autorisatie van Artsen In Opleiding tot Specialist (aios) inclusief trainees in verwante beroepen, en Artsen Niet In Opleiding tot Specialist (ANIOS)": https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Supervisie-en-Autorisatie-van-AIOS.aspx". <p>C) Zorg voor een gedeelde visie op opleiden, mede bevordert door regelmatig overleg</p> <ul style="list-style-type: none">- Participeert in opleidingsactiviteiten/refereerbijeenkomsten/ overdrachten.- Neemt deel aan overleg van de COC (Centrale Opleidingscommissie).- Onderhoudt interne en externe contacten ten behoeve van de opleiding. <p>D) Zorg voor goede afspraken over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden</p> <ul style="list-style-type: none">- Participeert in structureel opleidingsoverleg met de plaatsvervangend opleider en leden van de opleidingsgroep.

<ul style="list-style-type: none"> - Organiseert ten minste vier maal per jaar een vergadering van de opleidingsgroep met aios, uitsluitend ter bespreking van opleidingszaken, met als oogmerk de kwaliteit van de opleiding in de opleidingsinrichting te bevorderen en te bewaken. - Zorgt voor het met regelmaat houden van besprekingen, klinische conferenties en refereerbijeenkomsten waarbij de gehele opleidingsgroep in beginsel aanwezig is. - Neemt deel aan complicatie-/ kwaliteitsbesprekingen i.h.k.v. onderlinge toetsing. - Draagt zorg voor een adequate taakverdeling tussen de betrokkenen bij de opleiding en voor officiële schriftelijke documentatie hiervan. - Draagt zorg voor de organisatie en vormgeving van het Generaal Dagelijks Rapport¹. <p>E) Professionalisering van de opleidingsgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> - Draagt verantwoordelijkheid voor het volgen van didactische scholing door de opleidingsgroep als bedoeld in het Kaderbesluit CCMS 1 januari 2013, Artikel C.6 en conform UMC Utrecht beleid, zoals beschreven in het beleidsdocument Scholing van opleiders en leden van de opleidingsgroep, zie: https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Scholing-Opleiders-en-Opleidingsgroep.aspx - Monitort het niveau van scholing van de plaatsvervangend opleider en van de leden van de opleidingsgroep. <p>F) Overige taken</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewaakt en beheert de begroting en het budget ten behoeve van opleidingsactiviteiten - Visiteert andere opleidingen. - Is lid van de betreffende wetenschappelijke specialistenvereniging.
Plaatsvervangend opleider
Conform Kaderbesluit CCMS/CGS, versie januari 2013, Art. C.2., lid 2: bij afwezigheid van de opleider treedt de plaatsvervangend opleider in de rechten en de plichten van de opleider.
Opleidingsteam
<p>Het opleidingsteam bestaat uit de opleider en de plaatsvervangende opleider.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zij dragen zorg voor de coaching en bewaking van de ontwikkeling van de aios (de lange leerlijn) door samen met de aios het IOP en het opleidingsschema op te stellen, bij te stellen en te bewaken. - De daaruit resulterende voortgang- en beoordelingsgesprekken zijn conform de regelgeving. - De aios zijn verdeeld over de leden van het opleidingsteam. - De voortgang en overige in deze context relevante omstandigheden van de aios groep zowel wekelijks (opleidingsoverleg) als 2-3x/ jaar (heidagen) gezamenlijk besproken. - De overige taken zijn verdeeld over verschillende portefeuilles (zie bijlage 1). - De aios wordt op individueel niveau de mogelijkheid geboden tot intervisie en (discipline overstijgende) cursussen en zo nodig extra begeleiding door middel van een coach. - Voor de organisatorische en administratieve ondersteuning van de opleiding zijn er 2 management assistenten (1,8 fte) en een senior beleidsmedewerker beschikbaar. - Beiden hebben Teach the Teacher Ia, Ib, II en III gevolgd.
Differentiatieopleider
<ul style="list-style-type: none"> - Is eindverantwoordelijk voor vorm en inhoud van de opleiding in de differentiaties.

¹ Onder Generaal Dagelijks Rapport wordt in de toelichting van Art. C.3, lid 1, onder d. uit het CCMS kaderbesluit verstaan: een (vast) moment op de dag waarin leden van de opleidingsgroep en aios zaken bespreken met betrekking tot 1) operationele en actuele aspecten van patiëntenzorg (zoals onder andere dienstoverdracht, uitwisseling van informatie over patiënten, follow-up na ontslag en het voorleggen van een probleem met betrekking tot een diagnostisch en/of behandelplan van een patiënt) en 2) opleidingszaken die betrekking hebben op de bedrijfsvoering (zoals het programma van de dag en afspraken over taken van aios of supervisie toewijzing). Het doel van het generaal dagelijks rapport is de kwaliteit van de patiëntenzorg te borgen i.c.m. de inzet als leermiddel voor de opleiding.)

- Zij dragen zorg voor de beoordelingen m.b.t. de voortgang van de aios binnen de betreffende differentiatie. Bij zorg over de voortgang van de ontwikkeling van de aios en bij incidenten in de zorg neemt de opleider in de differentiatie contact op met het lid van het opleiderskernteam bij wie de betreffende Aios is ingedeeld en met wie de aios de halfjaarlijkse voortgangsgesprekken als bedoeld in het kaderbesluit heeft.
- De opleiders in de differentiatie treden bij toerbeurt (en afgewisseld met het opleiderskernteam) op als voorzitter van het generaal dagelijks rapport. Dit geldt ook voor de opleiders reumatologie en geriatrie.
- Alle opleiders komen 4 maal per jaar in vergadering bijeen in de Grote Opleidings Commissie (GOC), waaraan ook het opleidingskernteam en een vertegenwoordiging van de Aios deelnemen.
- De differentiaties worden in het kader van de kwaliteitscyclus geëvalueerd door de Aios en de opleider zelf; hiervoor vinden structurele gesprekken plaats tussen de aios, opleiders en opleidingskernteam.
- Het opleidingsteam ziet er in het kader van docentprofessionalisering op toe dat alle leden van de opleidingsgroep geschoold zijn. De opleiders in de differentiaties hebben Teach the Teacher Ia, Ib, II en III gevolgd.

Leden van de opleidingsgroep / supervisors

- Observeren aios in diverse situaties, geven (in)formele feedback op algemene competenties en toetsen de aios hierop.
- Onderwijzen de leerdoelen van de algemene en specialisme gebonden competenties.
- Zij dragen er zorg voor dat de Aios geconfronteerd worden met een gevarieerd aanbod van leermomenten, dat leidt tot de gewenste ontwikkeling van de kennis, vaardigheden en competenties van de Aios. De leden van de opleidingsgroep zorgen ervoor dat de aios belast worden met een klinische taak die past bij het niveau van hun ontwikkeling.
- Bewaken de voortgang van het leerproces van de aios ten aanzien van de algemene en specialisme gebonden competenties.
- Superviseren van aios bij uitvoering van patiëntenzorg of andere taken.
- De leden van de opleidingsgroep controleren en accorderen de door de aios verzorgde statusvoering en medische correspondentie.
- Creëren een gunstig en veilig opleidingsklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot medisch specialist.
- Zij creëren gezamenlijk een veilige leer en werkomgeving met een open houding voor reflectie en feedback. Ze staan open voor vragen van aios en zijn zich continu bewust van het feit dat zij deel uitmaken van de leeromgeving van de aios.
- Zorgen voor een briefing van de aios voorafgaand aan een spreekuur, een visite, een bespreking of een operatieve ingreep en de nabespreking erna.
- Nemen deel aan de vergaderingen die tenminste vier maal per jaar met aios worden gehouden, uitsluitend ter bespreking van opleidingszaken, met als oogmerk de kwaliteit van de opleiding in de opleidingsinrichting te bevorderen en te bewaken.
- Dragen zorg voor een constructieve samenwerking tussen aios en andere medisch specialisten ten behoeve van de opleiding.
- Zijn een rolmodel ten aanzien van de algemene en specialisme gebonden competenties.
- Nemen deel aan besprekingen, klinische conferenties en refereerbijeenkomsten en participeren actief aan de verplichte onderwijsactiviteiten.
- Nemen deel aan complicatie- en kwaliteitsbesprekingen in het kader van onderlinge toetsing.
- Zijn wetenschappelijk actief en hebben wetenschappelijke interesse.
- Stimuleren en begeleiden onderzoek en wetenschappelijke activiteiten in de opleiding.
- De leden van de opleidingsgroep zijn gemotiveerd om op te leiden en zien het opleiden als integraal onderdeel van hun academische taak.

- Alle supervisors kunnen optreden als co-referent bij door de aios te verzorgen presentaties van een Critically Appraised Topic (CAT), die de vorm heeft van een Vraag van de Week (klinische zoekvraag). Supervisors treden op als inhoudskundig expert en begeleider van de aios bij het voorbereiden van presentaties voor de intern-chirurgische overdracht, de obductiebesprekingen, klinische conferenties, complicatiebesprekingen, referererbijeenkomsten en overige (patiënten)besprekingen.
- Vertegenwoordigers vanuit ieder subspecialisme zijn aanwezig op het generaal rapport. Hiervoor hebben zij een indeling gemaakt. Dit geldt ook voor de reumatologen, geriateren, en MDL-artsen. Het generaal rapport wordt voorgezeten door een van de leden van het kernteam of een van de overige opleiders.
- Zij participeren actief in de voor de opleiding verplichte onderwijsactiviteiten.
- Alle supervisors zijn getraind om op een constructieve wijze, conform de regelgeving, plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken te voeren (korte leerlijn) en de aios middels Korte Praktijk Beoordelingen te toetsen.
- Het opleidingsteam ziet er in het kader van docentprofessionalisering op toe dat alle leden van de opleidingsgroep geschoold zijn. De stafleden hebben Teach the Teacher la en lb gevolgd.

Stagegever

- De stagegever fungeert als eerste aanspreekpunt voor het opleidingskernteam voor de betreffende stage.
- Zijn verantwoordelijk voor organisatie, verloop en kwaliteit van de stage.
- Dragen zorg voor een leerzame werkomgeving, veilig voor patiënt en aios.
- Zien toe op het behalen van stage doelen door de aios.
- Bewaken de voortgang van aios in de ontwikkeling van vakspecifieke en algemene competenties.
- De stagegever is verantwoordelijk voor de uitvoering van de beoordelingscyclus binnen een stage. Voeren planningsgesprekken aan het begin van een stage, tussentijdse gesprekken tijdens een stage en beoordelingsgesprekken aan het eind van een stage. Verslaglegging vindt plaats in het portfolio met bijbehorende checklist m.b.t. de competentieontwikkeling van de aios.
- Informeren de opleider over de voortgang van de ontwikkeling van de aios, onder meer door verslaglegging in het portfolio van zijn / haar gesprekken met de aios en in gestructureerd overleg hierover.
- Zijn verantwoordelijk voor de informatievoorziening richting aios.
- De stagegever signaleert organisatorische knelpunten m.b.t. de stage en faciliteert proactief dat er oplossingen worden gevonden. Bij zorg over de voortgang van de ontwikkeling van de aios en bij incidenten in de zorg neemt de stagegever contact op met de opleider bij wie de betreffende aios is ingedeeld.
- Alle stagegevers komen 4 maal per jaar in vergadering bijeen in de Grote Opleidings Commissie (GOC), waaraan ook het opleidingskernteam en een vertegenwoordiging van de aios deelnemen.
- De stages worden in het kader van de kwaliteitscyclus geëvalueerd door de aios en de stagegever zelf; hiervoor vinden structurele gesprekken plaats tussen de aios, stagegevers en opleidingskernteam.
- Het opleidingsteam ziet er in het kader van docentprofessionalisering op toe dat alle leden van de opleidingsgroep geschoold zijn. De stagegevers hebben Teach the Teacher la en lb gevolgd.

Module coördinatoren (regionale COIG onderwijs)

- De modulecoördinatoren van het regionale COIG onderwijs zijn (op een enkele uitzondering na) afkomstig uit het UMC Utrecht.

- Zij zijn inhoudelijk en didactisch verantwoordelijk voor de betreffende module, het moduleboek en de literatuurlijst en voor de bemensing van het (grotendeels) kleinschalige contactonderwijs tijdens de onderwijsdag zelf.
- Zij leveren jaarlijks vragen aan voor kennistoets van de NIV voor het betreffende domein. Alle COIG's worden structureel geëvalueerd.

De taken van de opleidingsgroep worden geborgd door de randvoorwaarden zoals deze gelden binnen het UMC Utrecht. Hierbij valt te denken aan de aanwezigheid van budgettaire en personele randvoorwaarden, adequate (opleidings)faciliteiten vanuit de opleidingsinrichting en de wijze waarop de opleidingsinrichting erop toeziet dat de opleidingsgroep naar behoren functioneert (monitoring vanuit de COC, zoals bij visitaties, kwaliteitsbewaking door middel van (zelf)evaluatie van de opleiding en de facilitering vanuit de afdeling Medische Vervolgopleidingen binnen het UMC Utrecht).

Portefeuilles binnen het opleidingsteam

Landelijke taken
Concilium
RGS
Visitaties
Regionale Opleidingscommissie Utrecht
Sollicitatierondes
Vergaderingen regionale opleiders, toewijzing aios
Contacten perifere opleiders
Contacten met aios in de periferie
COIG
Regionale nascholing, Catharijneg cursus
Lokaal UMC Utrecht
Hoofd Unit Opleidingen
Contact afdeling Medische vervolgoopleidingen & directoraat Opleidingen en Onderwijs
Begeleiding van individuele aios
Centrale opleidingscommissie (COC)
Grote opleidingscommissie DIGD (GOC)
Kleine opleidingscommissie met aios bestuur DIGD (KOC)
Regulier overleg voorzitter aios bestuur
Stage-indeling aios
Aios volgsysteem
Introductieprogramma nieuwe aios
Inwerkprogramma nieuwe aios
Bewaking werktijden/Monaco
Ochtendoverdracht
Avondoverdracht
Onderwijsrooster (Journal Club, MTE, Obductie bespreking, KC, Chi-Int overdracht)
Hands-on trainingen (o.a. ABCDE/ Echografie/ CRM)
Refereeravond
Digitaal portfolio

Bijlage 3. Beschrijving stage netwerkgeneeskunde

Keuzestage 4 maanden

Bij voorkeur vanaf 4e opleidingsjaar

Stagegever Dr. W.L. (Wendela) de Ranitz-Greven

1. Hoe is de stage opgebouwd?

Met de verandering van het zorgaanbod en -vraag wordt de juiste zorg op de juiste plek steeds belangrijker. Hiervoor is netwerkgorg nodig. In deze stage maakt de aios intensief kennis met netwerkgorg en doet hij/zij een project binnen dit thema.

Stageonderdelen

Standaard onderdelen:

- *Verantwoordelijk voor uitvoeren van teleconsulten (2 dagdelen)*
Binnen het UMCUtrecht worden teleconsulten gedaan (beantwoording van specialistische vragen van de huisarts van patiënten die in de eerstelijns worden behandeld). Deze teleconsulten worden door de huisarts aangevraagd via zorgdomein. De AIOS is gedurende de stage verantwoordelijk voor het tijdig (< 3 dagen) beantwoorden van deze consulten. Zie SOP teleconsulten (account aanvragen en telconsulten beantwoorden). Binnen de teleconsulten worden vragen gesteld op het inhoudelijke gebied van CVRM, nefrologie, vasculaire geneeskunde, diabetologie en schildklierfunctiestoornissen. De supervisie voor deze consulten wordt gegeven door internisten binnen de vasculaire geneeskunde, nefrologie, diabetologie en endocrinologie.
- *Poliklinische taken (2 dagdelen)*
Tijdens de stage wordt minstens 1 dagdeel per week poli gedaan. Hierbij kan de AIOS kiezen tussen een poli bij de diabetologie, vasculaire geneeskunde of nefrologie. Bij de casemix van patiënten op deze poli wordt specifiek gelet op patiënten, waarbij netwerkgorg nodig is, deze worden door de stagegever of de polisupervisor als zodanig getrieerd. Het gaat met name om patiënten waarbij een kort traject en snelle terug verwijzing geïndiceerd of patiënten waarbij terugverwijzing en/ of afstemming met de eerstelijns juist extra belangrijk is.

Zelf in te vullen onderdelen:

- *Uitvoeren project*
Tijdens de stage wordt er een project uitgevoerd binnen het thema netwerkgorg. Hierbij zijn tenminste 2 verschillende subspecialismes en 1 partij buiten het ziekenhuis betrokken. Er kan gedacht worden aan projecten op het gebied van transmurale zorg, eHealth en netwerkgorg. De AIOS verdiept zich bijvoorbeeld tijdens de stage in een (transmuraal) proces dat beter kan, een nieuwe toepassing van eHealth, het functioneren van een transmuraal netwerk of de verbetering daarvan. Tools hierbij zijn het volgen van een patient journey, meekijken met andere zorgprofessionals binnen (bijvoorbeeld diëtist, verpleegkundig specialist) en buiten (huisarts, GLI in de eerstelijns) het ziekenhuis. Aan het eind van de stage wordt een verslag opgeleverd en een presentatie gegeven op een van de besprekingen (zie later). Een voorbeeld van een project kan

zijn: ontwikkelen van een transmurale zorgpad om leefstijl beter te integreren binnen de medische zorg van patiënten met cardiometabole aandoeningen.

Relatie met andere disciplines

Er is intensieve samenwerking met verschillende disciplines binnen en buiten het ziekenhuis. Binnen het ziekenhuis zal vooral samengewerkt worden met de nefrologie, vasculaire geneeskunde, endocrinologie en diabetologie. Buiten het ziekenhuis wordt vooral met de huisarts samengewerkt.

2. Wat ga ik leren?

- Efficiënt en volledig beantwoorden van digitale zorgvragen vanuit de eerstelijns (teleconsulten)
- Optimaal extraheren van relevante informatie en patient-tailored beantwoording samenstellen in overleg met alle sub-vakken van de interne geneeskunde
- Kennis over chronisch disease management – diabetologie, vasculaire geneeskunde, nefrologie, schildklierafwijkingen
- Samenwerking met verschillende disciplines binnen en buiten het ziekenhuis
- Optimalisatie van zorg (bijvoorbeeld welke zorg wel en niet bij de huisarts kan plaatsvinden) – verdiepen in landelijk transmurale afspraken
- Poliklinisch werken en samenwerking met eerstelijns daarin
- Kennismaken met overlegstructuren en toekomstige toepassingen van eHealth
- Opzetten en uitvoeren verbeterproject

3. Waar ga ik leren?

Deze stage is een verdiepingsstage, die zich qua inhoud richt op chronisch disease management van diabetes, CVRM, chronische nierschade en schildklierstoornissen. Een deel van de stage vindt plaats op de poli interne geneeskunde, een ander deel in het transmurale bereik (teleconsulten), en een deel als project uit te voeren, zie hierboven.

4. Hoe ga ik leren?

Besprekingen

- Tijdens deze stage is het verplicht om polibesprekingen van diabetologie, vasculaire geneeskunde, endocrinologie en nefrologie bij te wonen. Indien dit past binnen de beantwoordingstermijn van het teleconsult, dan kan je deze daar ook bespreken.
- De polibesprekingen zijn:
 - di 12.30-13.30 endocrinologie
 - wo/vr 12.30-13.30 diabetologie
 - do 12.30-14.00 vasculaire geneeskunde
 - maandag 14.00-15.00 nefrologie

KPB's

Minimaal 3 KPB's gedurende de stage – iig een KPB teleconsulten op afstand beantwoorden, KPB policonsult / brief met terugverwijzing naar eerstelijns en een KPB presentatie project

Start, voortgangs en eindgesprek

Voor aanvang van de stage is een planningsgesprek, bij voorkeur 2 maanden voor start van de stage. Bij start van de stage is een start gesprek, halverwege een voortgangsgesprek gevolgd door een eindgesprek aan het eind.

Supervisie

- Supervisie geschied door internisten van de vasculaire geneeskunde, nefrologie, diabetologie en endocrinologie, afhankelijk van de consult vraag.
- Vast namen om aan te spreken hierin zijn:
 - De Ranitz (diabetologie en stagegever)
 - Westerink (vasculaire geneeskunde)
 - V Zuilen (nefrologie)
 - Vd Leij (endocrinologie, schildklierfunctiestoornissen)
 - Bij afwezigheid v bovenstaande kan de consultant of dienstdoende worden gevraagd

5. Zo ziet je week er uit

Diensten

Naast de gebruikelijke deelname aan de dienstenpool zijn er geen extra diensten deze stage.

Weekrooster

Je wordt elke ochtend verwacht bij de overdracht van 8.00 tot 8.45 uur. Poli – 1 dagdeel per week – variabel welke dag. Beantwoording teleconsulten – continue, zodra deze binnenkomen. Deelname besprekingen, zie lijst hierboven. Werken aan project binnen het onderwerp transmurale zorg, eHealth, netwerkgeneeskunde – continue, zelf indelen.

6. Praktische informatie

- Maak een account aan binnen TCCN om teleconsulten te kunnen beantwoorden. Zie SOP teleconsulten via TCCN
- Neem contact op met Margie Pinas voor teams uitnodigingen voor de polibesprekingen (diab, vascu, endo) - m.s.pinas@umcutrecht.nl
- Neem contact op met A. van Zuilen voor uitnodiging voor polibespreking nefrologie - A.vanZuilen@umcutrecht.nl
- Neem contact op met je polisupervisor voor vast supervisie moment voor poli – afhankelijk van welke poli je gaat doen
- Verdieping tips: e-learning, cursus waardegedreven zorg

Bijlage 4. Spoedechografie vanuit de Interne geneeskunde in het UMCU (d.d.dec 2021)

Dit document is opgesteld door de werkgroep Echografie IG UMCU en heeft als doel te beschrijven hoe de echografie ingebed zal worden binnen de interne geneeskunde van het UMCU. De werkgroep bestaat uit Jan Jelrik Oosterheert (infectioloog, deelname vanuit de opleiding als opleider ad interim), Bram Vrijsen (acuut internist, deelname als echografie-expert), Linda Everlo (fellow acute interne geneeskunde, deelname als AIOS en aankomend echografie-expert), Marijke Ros (fellow oncologie, deelname als AIOS en BKO-student) en Ruud Kootte (acuut internist, deelname als echografie-expert).

In dit document beschrijven wij zowel het toepassen van echografie binnen de dagelijks zorg, als de implementatie ervan in de opleiding tot internist, conform de adviezen die zijn beschreven in het Landelijk Opleidingsplan Interne geneeskunde van 2019, specifiek bijlage 6 (Echografie). Er wordt onder meer beschreven voor welke indicaties een internist zelf echografisch onderzoek kan verrichten, hoe arts-assistenten en internisten echografievaardig kunnen worden en op welke wijze echografisch onderzoek dient te worden vastgelegd. Tevens zal onderwijs omtrent echografie worden besproken en het in werking stellen van een echosein.

Tot slot van deze inleiding moet benoemd worden dat dit document puur dient ter documentatie en inkadering van de echografie binnen de interne geneeskunde in het UMCU. Regionale samenwerking, bijvoorbeeld ten behoeve van onderwijs tijdens perifere stages, wordt hierin (nog) niet besproken.

Inhoud:

1. Achtergrond echografie binnen interne geneeskunde
2. Indicatiestelling / vaardigheden
3. Verslaglegging
4. Verantwoordelijkheden en opleiding
5. Onderwijs
6. Echosein
7. Toekomst
8. Referenties

1. Achtergrond echografie binnen de interne geneeskunde

De echografie binnen de interne geneeskunde is onder te verdelen in een drietal onderdelen. Meest gebruikt is de spoedechografie, een gerichte vorm van echografie met als doel in spoedsituaties snel een antwoord te krijgen op binaire vraagstukken ten aanzien van de etiologie en ernst van een ziektebeeld, met directe beleidsconsequenties. Hierbij valt te denken aan vragen als: is er wel/geen hydronefrose? Is er wel/geen pericardvocht? Is er wel/geen ascites? Naast deze spoedsetting kan echografie door de internist ook worden toegepast als verlengstuk van het lichamelijk onderzoek in niet-spoedeisende situaties en als hulpmiddel bij interventies, zoals bijvoorbeeld pleurapuncties, ascitespuncties, plaatsing centraal veneuze lijnen. Deze drie onderdelen vormen tezamen de praktijk van de echografierende internist en zullen verder worden aangeduid onder de overkoepelende term 'point-of-care echografie', afgekort POCUS.

Echografie is geen voorbehouden handeling. Het is aan de beroepsvereniging om vast te stellen wat de eisen en randvoorwaarden zijn. Dit document volgt het Landelijk Opleidingsplan van het Concilium Medicinae Internae en het 'Projectplan echografie in de interne geneeskunde' van de Taskforce Echografie van de NIV. In beide documenten staan de volgende randvoorwaarden benoemd voor invoering van echografie door de internist:

- Beschikbaarheid van echoapparaat met alle benodigde echoprobes
- Aanwezigheid tenminste 1 expert op het gebied van echografie binnen interne geneeskunde
- Mogelijkheid tot opslag van zowel statische als dynamische beelden
- Gestructureerde verslaglegging, betreffende type beelden, vraagstelling en interpretatie

Ten tijde van schrijven van dit document (september 2021) is nagenoeg aan alle voorwaarden voldaan. Alleen het kunnen inzien van bewegende echografische beelden via het EPD is op dit moment nog niet gewaarborgd, wat verderop in dit document nog zal worden toegelicht.

2. Indicatiestelling / vaardigheden

Ten aanzien van de indicatiestelling hebben wij besloten op enkele punten af te wijken van het Landelijk Opleidingsplan, omdat wij niet al deze vaardigheden als wenselijk danwel geïndiceerd voor de internist (in spe) in het UMCU achten. Onderstaand wordt beschreven welke echografische vaardigheden de interne geneeskunde machtig moet zijn, en daaruit volgend voor welke indicaties wij echografisch onderzoek willen toepassen, en tevens waarom dit voor enkele onderdelen niet geldt.

- Basale echovaardigheden: principes, functies echo-apparatuur, oriëntatie, artefacten, instructies patient - Basale echocardiografie: 4 vensters (parasternale lange en korte as, apicale venster, subxyfoïdale venster) ter beoordeling van globale LVF, rechtsbelasting, pericardvocht en VCI (inclusief vullingsstatus)
- Longechografie: longoedeem, pleuravocht, consolidaties, pneumothorax
- Echografie urinewegen: hydronefrose, niergrootte, blaasvolume
- Basale abdominale echografie: vrij intraperitoneaal vocht, miltgrootte
- Interventie-echografie: ten behoeve van ascitespuncties en pleurapuncties. Alhoewel dit niet concreet in het Opleidingsplan staat benoemd, kan ook worden gedacht aan het verkrijgen van vasculaire toegang (venapuncties, arteriepuncties, perifere infusen, CVL's, arterielijnen)

Bovenstaande dienen binnen het UMCU tot het vaste echografische arsenaal horen van de interne geneeskunde. Tegelijkertijd moet uitdrukkelijk worden genoemd dat POCUS-onderzoek door de interne geneeskunde zich beperkt tot deze indicaties inclusief de specifiek benoemde vraagstellingen en dat andere indicaties/vraagstellingen hierbuiten vallen.

De volgende onderdelen, zoals genoemd in het Landelijk Opleidingsplan, worden in het UMCU (voorlopig) buiten beschouwing gelaten, met argumentatie voor deze keuze. - Basale echografie abdominale aorta: te lage exposure - Cholecystolithiasis: lage exposure en weinig diagnostische of beleidsconsequenties (sec het aantonen of uitsluiten van cholecystolithiasis is normaliter niet afdoende als diagnosticum) - Compressie-echografie (CUS) van de proximale diepe beenvenen: te lage exposure in ons academische centrum en onduidelijkheid over de consequenties van verrichten CUS door de internist.

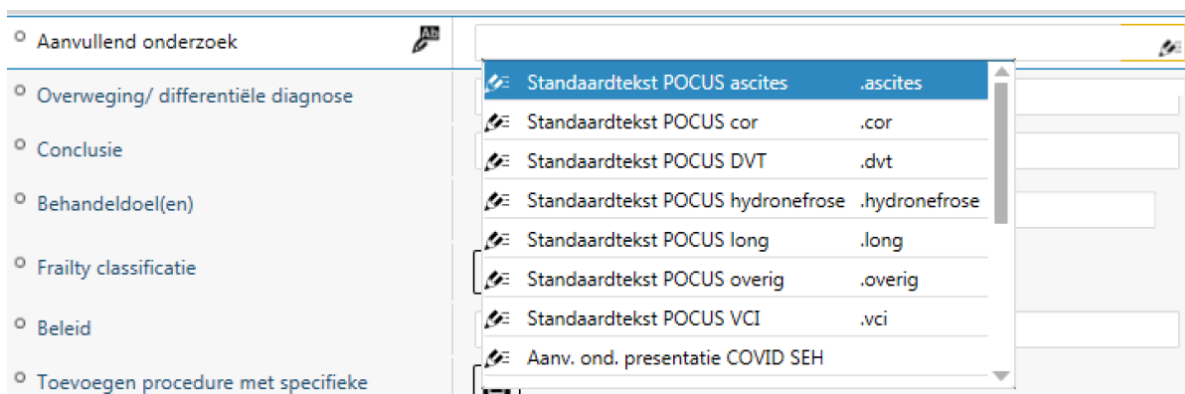
Alhoewel bovengenoemde drie indicaties voorlopig niet zullen worden toegepast binnen de interne geneeskunde van het UMCU, zou dit op geleide van toekomstige ervaringen alsnog kunnen worden ingevoerd in een later stadium.

3. Verslaglegging

Conform bijlage 6 van het Opleidingsplan en de 'Leidraad opslag van echobeelden gemaakt door internisten (i.o.)' van 17 juni 2020, worden in principe bij elk echografisch onderzoek door de internist, de gemaakte beelden opgeslagen, voor zover het beleidsbepalende beelden betreft. Tevens wordt een verslag gemaakt in de status van desbetreffende patiënt, volgens de workflow

- 1. Indicatie/vraagstelling
- 2. Verslag inclusief beeldkwaliteit
- 3. Conclusie/interpretatie

Indien de echo wordt verricht op verzoek van een ander, worden de resultaten direct mondeling met de aanvrager besproken. Voor een gestructureerde en uniforme verslaglegging, worden in HiX onder het kopje 'Aanvullend onderzoek' de voorgeprogrammeerde snelteksten gebruikt (zie figuur onderstaand). Je kunt hiervoor klikken op het potloodje of de F4 toets. Na selectie van het juiste orgaansysteem is het een invuloefening. Ook de voorgeprogrammeerde tekst is altijd te wijzigen.



Doordat de uitslagen volgens gestandaardiseerd format worden gebruikt, is verzekerd dat alle benodigde elementen per echografie worden beoordeeld en dit kan bovendien efficiënt zijn in het kader van toekomstige analyses van de gemaakte echo-onderzoeken. Uiteraard is er ook ruimte om aanvullende informatie te noteren, indien geïndiceerd.

Naast deze schriftelijke verslaglegging worden ook de gemaakte echografische beelden, idealiter voorzien van markeringen, opgeslagen. Momenteel bestaat alleen nog de mogelijkheid om statische beelden op te slaan; er wordt gewerkt aan de mogelijkheid van opslag van bewegende beelden.

4. Verantwoordelijkheden en opleiding

Echografie binnen de interne geneeskunde is nog een relatief nieuw begrip, waardoor heden het aantal volledig gekwalificeerde internisten beperkt is en er veel AIOS/internisten zijn die zichzelf echografievaardig proberen te maken. In deze paragraaf beschrijven we welke verantwoordelijkheden de mensen in beide groepen hebben en hoe dit getoetst kan worden. Wij verwijzen hierbij ook naar de plannen vanuit het Concilium Medicinae Internae om een EPA echografie te gaan instellen, die naar verwachting op korte termijn gepubliceerd gaan worden (maar een voorlopige versie is reeds inzichtelijk bij de werkgroep).

Het Opleidingsplan Interne geneeskunde 2019 doet een sterke aanbeveling tot invoering van echografie binnen de interne geneeskunde, wat door de werkgroep Echografie IG UMCU wordt ondersteund. Er is echter (nog) geen kader in hoeverre internisten en AIOS interne geneeskunde verplicht zijn om echografievaardig te worden en zo ja, waarin precies. Voor internisten in het UMCU is dit op eigen inzicht en wens geïndiceerd. Wij doen echter een dringende aanbeveling dat alle AIOS interne geneeskunde de in paragraaf 2 genoemde echografie-onderzoeken tijdens hun opleiding op EPA-niveau 4 leren te beheersen. Voor AIOS geldt daarom dat zij tijdens hun opleiding de mogelijkheid tot het volgen van zowel een echografie cursus (idealiter in eerste 2 jaar), als echografieonderwijs aangeboden krijgen. Deze echografie cursus dient te voldoen aan de eisen van paragraaf 3, waarbij vooral kan worden gedacht aan de 3-daagse NIV-cursus echografie en de 2-daagse DEUS-cursus Point of care echografie voor internisten. Alhoewel het AIOS zo vrij staat een echografie cursus en –onderwijs te volgen, ligt het initiatief tot het initiëren en volgen hiervan bij de AIOS zelf. Vanuit de opleiding dient dit, eventueel in overleg met de regio, gefaciliteerd te worden, waaronder ook het financiële aspect valt.

Vooraleer een AIOS of internist een echocursus gedaan heeft, heeft deze persoon EPA-niveau 1 en kan hij/zij geen echografisch onderzoek verrichten, exclusief onderwijsmomenten. Dit is in analogie met opleidingsregio's waarbij het gevolgd hebben van een ABCDE-cursus een vereiste is om ANW-diensten te doen. Nadat iemand een echografie cursus heeft gevolgd, is EPA-niveau 2 bereikt en kan deze als beginner onder directe supervisie aan de slag met de echografie. Verdere stijging in niveau volgt op basis van KPb's echografie en wordt toegekend door de hoofdopleider of differentiatie-opleider en/of lokale experts in de echografie (EPA-niveau 5). Indien EPA-niveau 4 is bereikt, kan iemand zelfstandig en ongesuperviseerd echografisch onderzoek verrichten, beschrijven en interpreteren. In het geval van EPA-niveau 3, is indirecte supervisie vereist en kan de supervisie dus eventueel naderhand plaatsvinden met beoordeling van de digitaal opgeslagen beelden.

Zowel het echografie-onderwijs als later beschreven echosein worden verricht cq. bemand door echo-experts. Dit zijn ofwel AIOS die EPA-niveau 5 behaald hebben, of stafleden die ook aantoonbaar gekwalificeerd zijn. Bijvoorbeeld valt te denken aan stafleden die instructeur zijn bij één van eerder genoemde echografie cursussen, of op voorspraak van de lokaal aanwezige experts Werkgroep

zelf benoemd worden tot expert. Aanvullend geldt dat iemand pas expert kan zijn als die op alle bovengenoemde indicaties als expert op kan treden.

In het geval van internisten dient de kwalificatie als echografie-expert en hiermee de bijbehorende bevoegdheden te worden opgenomen in het privilegiëringsformulier. Het medisch afdelingshoofd is verantwoordelijk voor het accorderen hiervan en kan bij twijfel eventueel ruggenspraak houden met bestaande experts.

5. Onderwijs

Dit betreft in-huis onderwijs, waarbij de officiële echografiecursussen buiten beschouwing gelaten worden en dit ook nimmer als vervanging van een cursus mag worden gezien. Het is primair bedoeld om eerder verworven kwaliteiten op peil te houden of als eerste kennismaking met de echografie door een onervarene. Dit onderwijs wordt tweemaal per week aangeboden, waarbij de exacte momenten nog bepaald dienen te worden. Eenmaal per week vindt dit plaats op de dinsdagochtend op de SEH, primair voor de A(N)IOS op de SEH en stagiairs en fellows acute interne geneeskunde. Een ander moment in de week, heden vrijdagochtend, wordt onderwijs gegeven op de verpleegafdeling, voor alle zaalartsen en andere geïnteresseerden. Het onderwijs zal per toerbeurt alle onderdelen van de echografie beslaan, danwel wordt er direct in gegaan op een verzoek van een der aanwezigen. Dit onderwijs wordt gegeven door tenminste 1 expert (EPA-niveau 5), waarbij mensen met EPA-niveau 4 onder supervisie ook als onderwijzer op kunnen treden en zo zelf ook kunnen vorderen richting EPA-niveau 5. Een uitzondering aangaande de onderwijzer betreft mensen die in algemene zin geen EPA-niveau 5 hebben, maar op een specifiek onderdeel (bijvoorbeeld de nefroloog t.a.v. nieren en blaas) expertise bezet. Dan kan deze persoon dit onderwijsonderdeel logischerwijs aanbieden.

6. Echosein

Ten behoeve van de implementatie van echografie in de dagelijkse zorg en bovengenoemd onderwijsaanbod, wordt gestart met het invoeren van een echosein. Dit sein is in eerste instantie tijdens kantoortijden bereikbaar op 71141 en wordt gedragen door een echografie-expert. Het doel van het echosein is primair om aanwezige kennis en kunde op echografisch vlak binnen de interne geneeskunde toe te passen om zo de kwaliteit van zorg te verbeteren. Bijkomend voordeel is dat ook dit als onderwijsmoment kan dienen richting de aanvrager of bijvoorbeeld via een voor- en achterwacht systeem.

Indicaties om het echosein te benaderen betreffen dezelfde indicaties die in algemene zin voor echografie door de internist gelden. In concreto zijn een aantal situaties te bedenken voor consultatie van het echosein:

- De zaalarts en/of supervisor van een patiënt zijn niet echografievaardig (EPA-niveau 1) en verzoeken tot het verrichten van een echografisch onderzoek
- De zaalarts en/of supervisor van een patiënt hebben EPA-niveau 2 en verzoeken tot directe supervisie van een echografisch onderzoek
- De zaalarts en/of supervisor hebben EPA-niveau 3 en verzoeken tot indirecte supervisie van opgeslagen echografiebeelden
- De zaalarts en/of supervisor hebben EPA-niveau 4, maar er is twijfel over de kwaliteit of interpretatie van verkregen beelden en het echosein wordt gebeld om bij de echografie aanwezig te zijn danwel de beelden te beoordelen

Echografierende arts-assistenten kunnen tevens, na het verrichte onderzoek, om een beoordeling hiervan vragen. Ten behoeve van het verder verdiepen van het onderwijsmoment kan de echo-expert bovendien ook nog een voorwacht aanstellen, met name in eerstgenoemde situatie.

7. Toekomst

Teneinde bovengenoemde volledig in werking te kunnen stellen dienen enkele zaken nog te worden bereikt:

- Via hulp van de Medische Techniek dienen bewegende beelden ook als dusdanig via het EPD inzichtelijk te worden
- Uitbreiding naar regionale samenwerking op het gebied van echografie, waarbij te denken valt aan gedeeld (digitaal) onderwijs, gezamenlijk volgen van echografiecursussen, uitwisselingsprojecten etcetera. Dit contact kan worden geïnitieerd vanuit de acute interne geneeskunde in samenspraak met de opleiding, daar dit primair opleidingsdoeleinden betreft
- Voor adequate supervisie en bemanning van het echosein tijdens kantooruren, is het gewenst als er uitbreiding plaats vindt van de hoeveelheid aanwezige echografie-experts. Mogelijkheden hiertoe zullen worden geïnventariseerd binnen reeds echografierende AIOS/internisten, waarbij fellows acute interne geneeskunde een logische groep vormen om EPA-niveau 5 te helpen behalen. Zo kunnen zij ook vanuit eigen opleidingsdoeleinden als instructeur/docent gaan optreden

Mocht dit gerealiseerd zijn, zijn potentiële vervolgstappen onderstaand beschreven, zonder dat enige vorm van een dwingend karakter aan deze beschrijving verbonden is:

- Uitbreiding indicatiestelling echografie met abdominale aorta, cholecystolithiasis, CUS DVT conform bijlage Echografie van Landelijk Opleidingsplan interne geneeskunde 2019
- Uitbreiding bereikbaarheden echosein van kantoortijden tot ANW-uren
- Echografie officieel benoemen als verrichting en hiermee verzwaring van openstaande DBC, alhoewel dit mogelijk op landelijk niveau dient te worden geïnitieerd

8. Referenties

- Landelijk Opleidingsplan Interne geneeskunde 2019, NIV, specifiek bijlage 6, Echografie
- Projectplan echografie in de interne geneeskunde, taskforce echografie, NIV
- Leidraad opslag echobeelden gemaakt door internisten (i.o.), taskforce echografie, NIV, 2020
- EPA echografie generiek, Concilium Medicinae Internae, 2021 (*officieus document, wel reeds inzichtelijk voor werkgroep*)

Bijlage 5. Format individueel opleidingslan (IOP)

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSPLAN (IOP) Opleiding interne geneeskunde | UMC Utrecht

Aios:	Datum:
Opleider:	Opleidingsjaar: Gespreksnummer:
DOOR TE NEMEN FORMULIEREN TIJDENS VOORTGANGSGESPREK:	
<input type="checkbox"/> Autorisatieformulier (Personeelsportaal)	<input type="checkbox"/> Voortgangsgesprek opleiding (Digitaal portfolio)
<input type="checkbox"/> 360 graden feedback (Digitaal portfolio)	<input type="checkbox"/> Geschiktheidsbeoordeling (Digitaal portfolio)
VERPLICHTE SCHOLING EN AANDACHTSPUNTEN:	
<p>Brandveiligheidsstraining, d.d.: 1 jaar geldig. Inschrijven via deze link.</p> <p>Basic Life Support, d.d.: 2 jaar geldig. Inschrijven via Connect.</p> <p>Aanwezigheid bij de AIOS Specials: keer aanwezig geweest van de Het rooster van de AIOS Specials is te vinden op de G-schijf.</p> <p>Openstaande verlofuren huidig kalenderjaar: uur. Zie ook de Monaco handleiding.</p> <p>Aantal gevolgde COIG's: van de 20. NIV-verplicht van 20 COIG's in jaar 1 t/m 4. Inschrijven via de website.</p> <p>Reeds ontvangen verkortingen:</p>	
BESPREKEN TIJDENS VOORTGANGSGESPREK:	
<p>Verplichte stages: <i>Interne geneeskunde, poliklinisch werken, consultatief werken, intensive care.</i></p> <p>Wensen voor keuzestages: <i>Periode: jaar 2, 3 en 4 Duur: 4 tot 6 maanden.</i></p> <p>Wensen en afspraken over aandachtsgebied:</p> <p>Bevindingen stage(s) / differentiatie:</p> <p>Behalen discipline overstijgende competenties: <i>Communiceren, samenwerken, wetenschap, maatschappelijk handelen, organiseren, reflectie.</i></p> <p>Opleidingsprofiel: <i>Bijvoorbeeld: Wetenschappelijk onderzoek / Onderwijs & BKO / Management & Leiderschap / Kwaliteit & Veiligheid</i></p> <p>Doelmatigheidsproject:</p> <p>Coaching (reeds gedaan/behoefte aan):</p> <p>Deelname aan de DIA-commissie (jaar 5) of voorzitten complicatiebesprekingen (jaar 6):</p> <p>Feedback van de aios aan de opleider:</p> <p>Overige agendapunten:</p>	