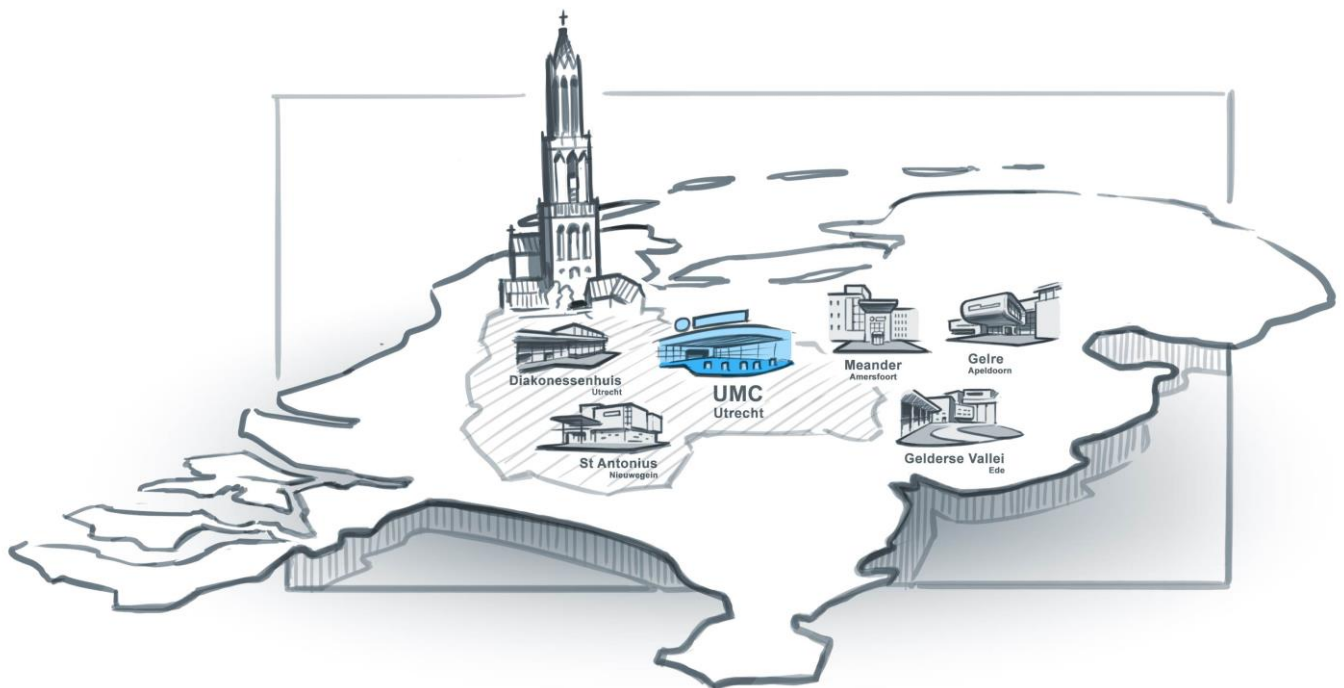


# Lokaal opleidingsplan

## Interne Geneeskunde UMC Utrecht

---



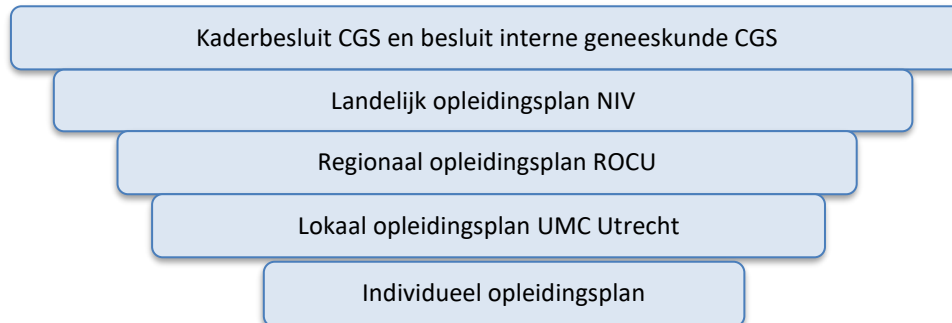
## Inhoudsopgave

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 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. | Unit opleiding .....  | 5  |
| 2.3.2. | Dagelijks bestuur opleiding Interne Geneeskunde .....   | 6  |
| 2.3.3. | Opleidingsgroep .....   | 6  |
| 2.3.4. | Stagegevers en opleiders van differentiaties buiten de Interne Geneeskunde.....               | 6  |
| 2.3.5. | Arts-assistentenbestuur .....   | 7  |
| 2.3.5  | DB COC.....   | 7  |
| 2.4.   | Overlegstructuren binnen de Opleiding Interne Geneeskunde .....                               | 7  |
| 2.4.1. | Overlegstructuren opleiding interne geneeskunde .....   | 7  |
| 2.4.2. | Overlegstructuren binnen de opleiding interne geneeskunde in het UMC Utrecht.....             | 7  |
| 2.4.3. | Overlegstructuren binnen de ROCU.....   | 9  |
| 2.4.4. | Overlegstructuren binnen het UMC Utrecht.....   | 10 |
| 2.5.   | Activiteiten opleiding en/of aios.....  | 10 |
| 3.     | Opbouw van de opleiding .....   | 12 |
| 3.1.   | Stages.....   | 12 |
| 3.2.   | Differentiaties .....   | 13 |
| 3.3.   | Lange leerlijnen.....   | 14 |
| 4.     | Onderwijs .....   | 16 |
| 4.1.   | Landelijk onderwijs .....   | 16 |
| 4.2.   | Regionaal onderwijs.....  | 16 |
| 4.3.   | Lokaal onderwijs .....  | 17 |
| 4.3.1. | Ochtendonderwijs .....  | 17 |
| 4.3.2. | Terugkerend onderwijs .....   | 19 |
| 4.3.3. | E-learnings en hands on trainingen.....   | 19 |
| 4.4.   | Discipline overstijgend onderwijs .....   | 20 |
| 4.4.1. | Standaard discipline overstijgend onderwijs.....  | 20 |
| 4.4.2. | Maatwerk discipline overstijgend onderwijs en ontwikkeling van generieke<br>competenties..... | 21 |
| 5.     | Maatschappelijke thema's .....  | 22 |
| 6.     | Voortgang, beoordelen en bekwaam verklaren.....   | 24 |
| 6.1.   | Overkoepelende cyclus.....  | 24 |
| 6.2.   | Cyclus per opleidingsonderdeel.....   | 25 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| 7.         | Kwaliteitszorg van de opleiding.....                         | 27 |
| 7.1        | Kwaliteitscyclus.....  | 27 |
| 7.1.1      | Kwaliteitscyclus van RGS .....                               | 28 |
| 7.1.2      | Kwaliteitscyclus van MVO.....                                | 28 |
| 7.1.3      | Kwaliteitscyclus van de differentiaties .....                | 29 |
| 7.1.4      | Kwaliteitscyclus van de opleiding interne geneeskunde.....   | 29 |
| 7.2        | Bekwaamheidsverklaringen en -niveaus .....                   | 30 |
| 8          | Begeleiding aios.....  | 31 |
| 8.1.1      | Inwerkprogramma's voor aios.....                             | 31 |
| 8.1.2      | Vertrouwensbeleid .....                                      | 31 |
| 8.1.3      | STUARTS .....  | 31 |
| 8.1.4      | Coaching .....   | 31 |
| Bijlage 1. | Unit opleiding, stagegevers en differentiatieopleiders.....  | 32 |
| Bijlage 2. | Specifieke taken en verplichtingen Opleidingsgroep.....      | 33 |
| Bijlage 3. | Vorbereiding voortgangsgesprek .....                         | 38 |
| Bijlage 4. | Afspraken en registratie van supervisie en autorisatie ..... | 39 |

# 1. Het lokaal opleidingsplan

Voor je ligt het lokaal opleidingsplan van de opleiding interne geneeskunde van het UMC Utrecht. Dit lokaal opleidingsplan is een doorvertaling van het landelijk opleidingsplan, ontwikkeld door de NIV.



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 de organisatiestructuur van de opleiding, rollen en functies, stage- en differentiatiebeschrijvingen, globale overzichten van onderwijs, en mogelijkheden voor de aios om zich te profileren op discipline-overstijgende onderwerpen. Daarnaast is een deel van dit plan gewijd aan de wijze waarop de kwaliteit van de opleiding wordt bewaakt, en de samenwerking met de Centrale OnderwijsCommissie.

Iedere aios in het UMC Utrecht maakt een eigen vertaling van dit lokale plan, naar een *individueel* opleidingsplan. Dat plan is de basis van de groei en ontwikkeling, en is een instrument voor opleider en aios om te reflecteren op het nu en de toekomst.

## 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 en acute geneeskunde binnen de divisie Vitale functies. Deze divisies werken samen in de Divisie-Overstijgende Samenwerking (DOS).

### 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. Vanzelfsprekend volgen aios stages en differentiaties ook buiten de DIGD.

De unit opleiding is eindverantwoordelijk voor de organisatie, coördinatie, sollicitatieprocedures, kwaliteitsbewaking, , het onderwijs en alle overige dagelijkse zaken voor de opleiding interne geneeskunde. Voor de roostering wordt unit opleidingen ondersteund door het Capaciteitsbureau DIGD. Daarnaast werken we nauw samen met de Centrale Opleidingscommissie (COC).

### 2.3. Functies en rollen binnen de opleiding

Binnen de opleiding Interne Geneeskunde in het UMC Utrecht werken we met veel verschillende teams en collega's samen. Unit opleiding vormt samen met het dagelijks bestuur van de opleiding de basis. De gehele opleidingsgroep vat alle specialisten (inclusief de (plv.) hoofdopleider) samen die betrokken zijn bij de opleiding en begeleiding van de aios. Dit doen we in nauwe samenwerking met het aios-bestuur, en wordt gemonitord door het Dagelijks Bestuur van de COC. Hieronder vertellen we meer over de functies van deze teams en de rollen die hier binnen passen.

#### 2.3.1. Unit opleiding

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 een opleidingscoördinator.

#### De hoofdopleider en plaatsvervangend opleider

De hoofdopleider en plaatsvervangend opleider dragen samen zorg voor en zijn eindverantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van de opleiding, kwaliteitsbewaking, erkenning van de opleiding), 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. Daarnaast begeleiden zij aios (via portfolio, IOP, jaarlijkse geschiktheidsbeoordelingen, periodieke toetsing, onderwijs, supervisie- en autorisatieniveaus).

#### Beleidsmedewerker

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

#### Opleidingscoördinator

De opleidingscoördinator van de unit opleiding fungeert als eerste aanspreekpunt voor opleidingszaken van organisatorische aard (RGS, werktijden, roosters, aanstellingen, opleidingschema's, verzoeken), sollicitatieprocedures, voorbereiden en notuleren van

vergaderingen en het beheer van de agenda van het wekelijks opleidingsoverleg van unit opleiding. De opleidingscoördinator is onderdeel van het gecombineerde opleidings- en stafsecretariaat Interne Geneeskunde. Zij beheren agenda's, en zorgen voor 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](mailto:opleiding-interne-geneeskunde@umcutrecht.nl)

### **2.3.2. Dagelijks bestuur opleiding Interne Geneeskunde**

Het dagelijks bestuur van de opleiding Interne Geneeskunde bestaat uit de hoofdopleider, de plaatsvervangend hoofdopleider, beide onderdeel van de Divisie Interne Geneeskunde en Dermatologie. En aangevuld met een staflid uit de Divisie Vitale Functies en een staflid uit de Divisie Beeld & Oncologie. Dit dagelijks bestuur vergadert minimaal tweewekelijks tijdens de reguliere opleidingsoverleggen.

### **2.3.3. Opleidingsgroep**

De opleidingsgroep omvat alle specialisten van een opleidingsinstelling die betrokken zijn bij de opleiding, inclusief de opleider en plaatsvervangend opleider. De verschillende rollen worden hieronder beschreven. Specifieke taken en verplichtingen van de opleidingsgroep vindt u 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. De stagegever is het eerste aanspreekpunt voor de stage.

#### **Differentiatieopleider**

De differentiatieopleider 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. De differentiatieopleider is het eerste aanspreekpunt voor de differentiatie.

### **2.3.4. 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, off de differentiatie

Intensive Care. Ook deze opleiders en stagegevers van buiten de interne geneeskunde zijn bij de opleiding tot internist betrokken. 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 co-assistenten, 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 behartigt. Dit aios-bestuur bestaat uit circa 8 aios interne geneeskunde en is nauw betrokken bij de opleiding. Ze behartigen niet alleen belangen, maar spelen een actieve rol in besluitvorming en het verbeterplan. De voorzitters van het aios-bestuur en unit opleiding vergaderen tweewekelijks. Daarnaast vindt er 3 keer per jaar een overleg plaats tussen alle aios en unit opleiding, voorgezeten door het aios-bestuur.

De voorzitter(s) van het arts-assistentenbestuur schuiven standaard aan bij een groot aantal vergaderingen zoals beschreven in paragraaf 2.4. In de praktijk wordt de voorzittersrol vaak door twee aios ingevuld.

### 2.3.5 DB COC

In het geval dat aios problemen ervaren waarvoor zij niet terecht kunnen bij de unit opleiding of het aios-bestuur kunnen zij terecht bij het Dagelijks Bestuur van de COC. Vanzelfsprekend worden deze zaken vertrouwelijk behandeld. Door nauwe samenwerking en reguliere overleggen van de unit opleiding met het DB COC wordt er gestreefd naar een open opleidingscultuur waar er niet over maar met elkaar gesproken wordt. Meer informatie over de COC is te vinden via [Connect](#).

## 2.4. Overlegstructuren binnen de Opleiding Interne Geneeskunde

Vanuit de opleiding zijn er jaarrond diverse overleggen in verschillende samenstellingen. Als basis geldt de Algemene Opleidingsvergadering (4x per jaar), waar de hele opleidingsgroep inclusief ROCU-opleiders en -aios verplicht aanwezig zijn. Overleggen zijn jaarrond verspreid, van wekelijks overleg voor praktische zaken vanuit de unit opleiding, tot ROCU-overleg met de ROCU-opleiders 2 keer per jaar. Hieronder worden de verschillende overleggen toegelicht.

### 2.4.1. Overlegstructuren opleiding interne geneeskunde

#### Algemene Opleidingsvergadering

|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | 4 x per jaar   |
| Deelnemers   | De hele opleidingsgroep, inclusief ROCU  |
| Doelstelling | Overlegmoment voor alle algemene opleidingszaken. Naast alle leden van de opleidingsgroep uit het UMC Utrecht sluiten ook alle leden uit de regio aan. |

### 2.4.2. Overlegstructuren binnen de opleiding interne geneeskunde in het UMC Utrecht

#### Opleidingsoverleg

|            |                                 |
|------------|---------------------------------|
| Frequentie | 1 x per week (donderdagochtend) |
|------------|---------------------------------|

|              |   |
|--------------|---|
| Deelnemers   | Unit opleiding  |
| Doelstelling | Overlegmoment waarop uitsluitend opleiding gerelateerde vragen en agendapunten aan de orde komen. Regelmatig sluiten er gasten aan om opleidingsgerelateerde zaken te bespreken. Daarnaast sluit minimaal tweewekelijks het aios-bestuur en de overige leden van het dagelijks bestuur aan bij dit overleg. |

#### KOC

|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | 3 x per jaar   |
| Deelnemers   | Het aios bestuur en unit opleiding 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   | 3 x per jaar   |
| Deelnemers   | Unit opleiding<br>Stagegevers<br>Opleiders vd differentiatie<br>Voorzitter(s) 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   | Unit opleiding<br>Aios bestuur   |
| Doelstelling | Vergaderingen op externe locaties, waarbij uitgebreid wordt stilgestaan bij bepaalde vraagstukken. |

#### Bilateraal Overleg opleider – Voorzitter aios bestuur

|              |   |
|--------------|---|
| Frequentie   | 1x per 2 weken  |
| Deelnemers   | Opleider<br>Voorzitter(s) aios bestuur  |
| Doelstelling | Voorbespreken KOC agenda en mogelijkheid tot vertrouwelijke discussies/ vraagstukken. |

#### Vergadering aios bestuur

|              |   |
|--------------|---|
| Frequentie   | 12 x per jaar   |
| Deelnemers   | Aios bestuur  |
| Doelstelling | Intern overleg, voorbereiden KOC en aios-vergadering. |

#### Aios vergadering

|              |   |
|--------------|---|
| Frequentie   | 4x per jaar   |
| Deelnemers   | Aios bestuur<br>Aios groep  |
| Doelstelling | Terugkoppeling van de KOC aan de aios-groep en input ophalen voor volgende KOC, AOV of onderdelen van de kwaliteitscyclus zoals de audit. |

#### Onderwijsdag



|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | 1 x per jaar   |
| Deelnemers   | Unit opleiding<br>Aios groep   |
| Doelstelling | Jaarlijkse bijeenkomst in de zomer. Deze dag kent zowel een inhoudelijk programma als een creatief programma om elkaar onderling binnen de aios-groep beter te leren kennen. |

#### Opleidingsmiddag

|              |   |
|--------------|---|
| Frequentie   | 1 x per jaar  |
| Deelnemers   | Unit opleiding<br>Stagegevers<br>Opleiders van de differentiatie<br>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.). |

### 2.4.3. Overlegstructuren binnen de ROCU

#### ROCU vergadering

|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | 2 x per jaar   |
| Deelnemers   | Alle (plv) opleiders van de ROCU<br>In overleg sluit voorzitter aios-bestuur aan |
| Doelstelling | Bespreking van lopende en actuele vraagstukken binnen de ROCU.                   |

#### ROCU sollicitatieronde

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

#### ROCU eerstejaars bijeenkomst

|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | 1 á 2 x per jaar   |
| Deelnemers   | (plv) Opleider<br>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<br>Beleidsmedewerker UMC Utrecht<br>Aios UMC Utrecht<br>Differentiatieopleider UMC Utrecht |

|              |  |
|--------------|--|
|              | Opleider en plv opleider perifeer ziekenhuis<br>Staf perifeer ziekenhuis<br>Aios perifeer 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. Aios uit het perifeer ziekenhuis kunnen ook laagdrempelig vragen stellen aan de differentiatieopleider of aios uit het UMC Utrecht. |

#### ROCU overdrachtsmomenten

|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | Bij elke aios die de overstap naar het UMC Utrecht maakt   |
| Deelnemers   | Opleiders UMC Utrecht<br>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 warme overdracht. Dit gebeurt aan de hand van Reconcept, het digitale portfolio van de aios. |

#### 2.4.4. 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 interne geneeskunde  |
| Doelstelling | Regulier overleg – UMC breed – met vertegenwoordiging van alle aios binnen het UMC Utrecht. |

#### 2.5. Activiteiten opleiding en/of aios

##### Skireis

|              |                                      |
|--------------|--------------------------------------|
| Frequentie   | 1 x per jaar                         |
| Deelnemers   | Aios UMC Utrecht<br>Staf UMC Utrecht |
| Doelstelling | Teambuilding                         |

##### Diner NIV dagen

|              |                                      |
|--------------|--------------------------------------|
| Frequentie   | 1 x per jaar                         |
| Deelnemers   | Aios UMC Utrecht<br>Staf UMC Utrecht |
| Doelstelling | Teambuilding                         |

##### Dinsdag- en donderdagmiddaglunch

|            |                  |
|------------|------------------|
| Frequentie | 2 x per week     |
| Deelnemers | Aios UMC Utrecht |

|              |  |
|--------------|--|
| Doelstelling | Vaste momenten in de week voor aios om samen te komen, juist ook voor aios waarbij de vaste werkplek niet rondom de stafgang Interne Geneeskunde is. |
|--------------|--|

#### Activiteiten aios bestuur

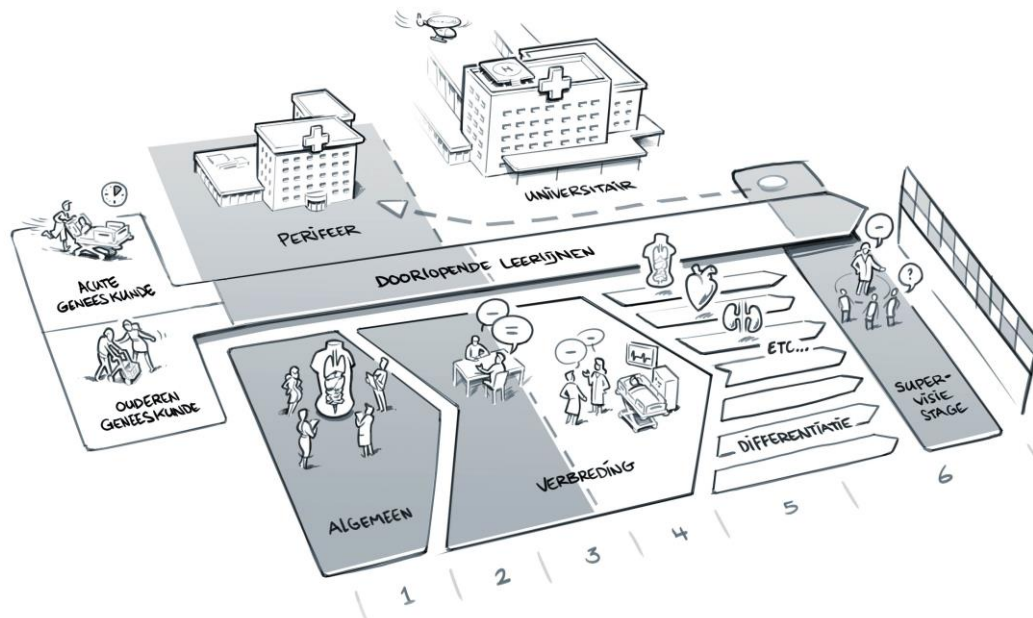
|              |  |
|--------------|--|
| Frequentie   | 4 x per jaar   |
| Deelnemers   | Aios UMC Utrecht   |
| Doelstelling | Bevordering cohesie aios groep. Er worden verschillende activiteiten georganiseerd zoals borrels, workshops etc. |

#### Jonge klaren diner

|              |   |
|--------------|---|
| Frequentie   | 1 x per jaar  |
| Deelnemers   | Unit opleiding<br>Aios die recent geregistreerd zijn<br>Opleiders uit de ROCU-ziekenhuizen  |
| 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 keuzestages aangeboden. Keuzestages worden gekozen op basis van persoonlijke interesses en leerdoelen. Hieronder staan alle stages benoemd, uitgebreide beschrijvingen zijn te vinden via de [opleidingsetalage](#).

| 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        |
|                     | Allergologie en immunologie | Vasculaire geneeskunde |
|                     | Klinische farmacologie      |                        |

#### 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, inclusief stagebeschrijving. Dit

geldt bijvoorbeeld voor een keuzestage klinische farmacologie. De keuzestage wordt niet gebruikt voor het doen van onderzoek, en de duur 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). Hieronder staan de differentiaties benoemd, uitgebreide beschrijvingen zijn te vinden via de [opleidingsetalage](#).

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    |
| Klinische farmacologie |                           |

### 3.3. Lange leerlijnen

Hieronder wordt samengevat welke activiteiten er vanuit de ROCU en binnen het UMC Utrecht worden ondernomen om de lange leerlijnen acute geneeskunde en ouderengeneeskunde te implementeren.

#### Leerlijnen acute geneeskunde

- ABCDE-cursus. In principe wordt deze gevolgd in het 1<sup>e</sup> opleidingsjaar. Meestal is dat in een van de perifere ziekenhuizen maar een aios die start in het UMC Utrecht doet dat hier.
- BLS-training. Elke twee jaar volgt de aios een BLS-training.
- In het 1<sup>e</sup> opleidingsjaar wordt een cursus Point of Care echografie (POCUS) gevolgd.
- 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 supervisoren getraind met maandelijks regionaal echografieonderwijs.
- Diensten worden gedurende de gehele opleiding uitgevoerd. Voorafgaand aan elk dienstenblok formuleert de aios leerdoelen en bespreekt deze met de stagegever van de lange leerlijn acute geneeskunde. Na het doorlopen dienstblok worden de leerdoelen met de aios geëvalueerd.
- Integratie van het onderwerp in verschillende onderwijsmomenten (COIG's, dagelijks ochtendonderwijs)

#### Leerlijn ouderengeneeskunde

- Integratie van verschillende onderwijsmomenten (COIG's, dagelijks ochtendonderwijs) met als doel dat elke internist de problematiek m.b.t. ouderen herkent en integreert in een passend behandelplan.

- Vaste aanwezigheid van internisten ouderengeneeskunde of klinisch geriater bij de ochtendoverdracht en bij de grote visitie interne geneeskunde.
- In de dienst (>20u) worden oudere patienten met multimorbiditeit opgenomen door de aios interne geneeskunde, integraal in kaart gebracht (comprehensive geriatric assessment) en overlegd met de interne ouderengeneeskunde of klinisch geriater.

De lange leerlijn acute en ouderengeneeskunde vanuit de interne geneeskunde zijn verbonden; een aantal onderwijs- en trainingsmomenten kunnen hierdoor dwars door de leerlijnen heenlopen.

## 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 <a href="http://www.rocuinternegeneeskunde.nl">www.rocuinternegeneeskunde.nl</a> |
| Frequentie   | Er zijn 12 modules voor jaar 1 en 2 en 14 modules voor jaar 3 en 4. Elke module bestaat uit 1 cursusdag. De modules lopen naast elkaar, wat betekent dat in een periode van 2 jaar in totaal 26 modules worden georganiseerd.  |
| Verplicht    | Ja, aios volgen in totaal 20 regionale COIG's (ongeveer 5 per jaar)  |
| Wie          | Aios in jaar 1 t/m 4   |



### Catharijneg 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. Ochtendonderwijs

Op maandag t/m vrijdag (m.u.v. feestdagen) begint de dag met een onderwijsmoment van 8.15 tot 8.40 uur aansluitend aan de ochtendoverdracht. Vanuit het opleidingssecretariaat worden aios ingedeeld voor het verzorgen van verschillende onderwijsmomenten. De volgende onderwerpen zijn onderdeel van het ochtendonderwijs:

#### Ochtendoverdracht

|              |  |
|--------------|--|
| Omschrijving | Patiënten worden overgedragen waarbij extra tijd is gereserveerd voor kennisoverdracht en discussie. |
| Frequentie   | Dagelijks  |
| 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 stafid vindt voorbereiding op de kennistoets plaats. |
|--------------|--|

|            |                            |
|------------|----------------------------|
| Frequentie | 1 x per 2 weken (woensdag) |
| 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 stafid worden verschillende onderwerpen behandeld. |
| Frequentie   | 1 x per 2 weken (woensdag)   |
| 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   | 4 x per jaar  |
| Verplicht    | Ja  |
| Wie          | Alle aios   |

#### Meet the expert

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

#### Pathologiefysiologie

|              |  |
|--------------|--|
| Omschrijving | Onder leiding van een stafid 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  |

#### Labquiz

|              |  |
|--------------|--|
| Omschrijving | Onder leiding van een medisch microbioloog wordt er een labquiz gegeven. |
| Frequentie   | 1 x per 4 weken  |
| 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 stafid 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 stafid. |
| 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 |

#### KADOO-bespreking

|              |  |
|--------------|--|
| Omschrijving | Disciplineoverstijgend onderwijs, in de thema's communicatie, kwaliteit en veiligheid, bestuur en management, onderwijs en opleiden en onderzoek/wetenschap. |
| Frequentie   | 4 à 5 x per jaar   |
| Verplicht    | Ja   |
| Wie          | Alle aios, de hele opleidingsgroep is welkom.  |

### 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.   |
| Verplicht    | Ja   |
| Wie          | Alle aios  |

### 4.4. Discipline overstijgend onderwijs

Zoals benoemd in het landelijk opleidingsplan zijn kennis en vaardigheden op het gebied van discipline-overstijgende onderwerpen essentieel voor toekomstbestendige internisten. We onderscheiden hierin 4 hoofdonderwerpen, namelijk bestuur en management, kwaliteit en veiligheid, onderzoek en wetenschap, en onderwijs en opleiden. De hierboven genoemde KADOO-besprekingen die 4 keer per jaar gehouden worden zijn de basis, en eerste oriëntatie op deze hoofdonderwerpen.

#### 4.4.1. Standaard discipline overstijgend onderwijs

Er zijn een aantal standaard discipline overstijgende onderwijsmomenten voor aios interne geneeskunde die onder andere worden aangeboden vanuit Medische Vervolgopleidingen (MVO). Ook in eerder genoemde onderwijs momenten zitten discipline overstijgende onderwerpen verweven. Bijvoorbeeld in de KADOO-besprekingen, 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   |

#### 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 en ontwikkeling van generieke competenties

Naast standaard beschikbaar onderwijs op deze onderwerpen wordt elke aios uitgedaagd zich verder te profileren. Dat wordt (vanaf jaar 4) besproken samen met de opleider en/of differentiatieopleider. Hoewel dit facultatief is, bevelen we dit sterk aan en wordt hier in samenspraak ook tijd voor vrijgemaakt. De aios neemt hierbij de leiding en zet een plan op hoe dit vorm te geven. Hierin wordt omschreven welke cursus danwel nascholing zij graag willen volgen, wat ze dit gaat opleveren en hoe ze dit verder in de praktijk wil toepassen. De ontwikkeling van generieke competenties komt terug bij de voortgangsgesprekken met de (differentiatie)opleider.

De afdeling Medische vervolgoopleidingen (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 langdurige 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 Specialisten binnen het thema management & leiderschap.

Er wordt de mogelijkheid geboden om tijdens opleidingstijd te werken aan de ontwikkeling van deze generieke competentie (voorbereiding opdrachten BKO, uitwerking doelmatigheidsproject etc), naast tijd voor cursus/nascholing. In het plan dat de aios opstelt wordt ook concreet gemaakt hoeveel tijd hij/zij hiervoor nodig heeft.

Het plan dat de aios opstelt wordt besproken met unit opleiding, danwel de differentiatieopleider in jaar 5/6. Mochten aios en differentiatieopleider niet overeenkomen met betrekking tot de uitvoer van het plan mag de aios het plan opnieuw laten toetsen bij unit opleiding.

Voor nadere informatie over de ontwikkeling van generieke competenties is het ook mogelijk om met een van de ambassadeurs van de generieke competentieontwikkeling te praten. De ambassadeurs geven elk half jaar een korte presentatie bij de ochtendoverdracht.

## 5. Maatschappelijke thema's

Zoals ook in het regionale opleidingsplan beschreven, zijn er een aantal nieuwe thema's geïntroduceerd die 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.

### 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
- Eén van de thema's van de jaarlijkse KADOO-besprekingen
- 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.

## 6. Voortgang, 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 het e-portfolio, wat bijgehouden wordt door aios, opleiders en hoofdopleider. Daarnaast wordt het opleidingsschema van de RGS bijgehouden.

### Reconcept

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 van Reconcept.

### Opleidingsschema van RGS

In dit overzicht staat weergegeven welk deel van de opleiding waar en wanneer gevolgd wordt.

#### 6.1. Overkoepelende cyclus

Onderstaand figuur 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                |

### 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. Daarnaast wordt gevraagd om zich voor te bereiden aan de hand van een voorbereidingsformulier (zie bijlage 3). Meestal wordt na een voortgangsgesprek het digitale portfolio van de aios bijgesteld o.b.v. de nieuwe afspraken en inzichten.

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.

#### 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 360 graden feedback structureel gedaan aan het einde van het 4<sup>e</sup> opleidingsjaar. De resultaten worden met de opleider besproken en aanvullende leerdoelen worden eventueel aan de hand hiervan opgesteld. 360 graden feedback 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.

## 6.2. Cyclus per opleidingsonderdeel

Aan het begin, midden en eind van elke stage heeft de aios een gesprek met de stagehouder. Hierbij worden stage- en persoonlijke leerdoelen besproken en waar nodig bijgestuurd om deze te halen.

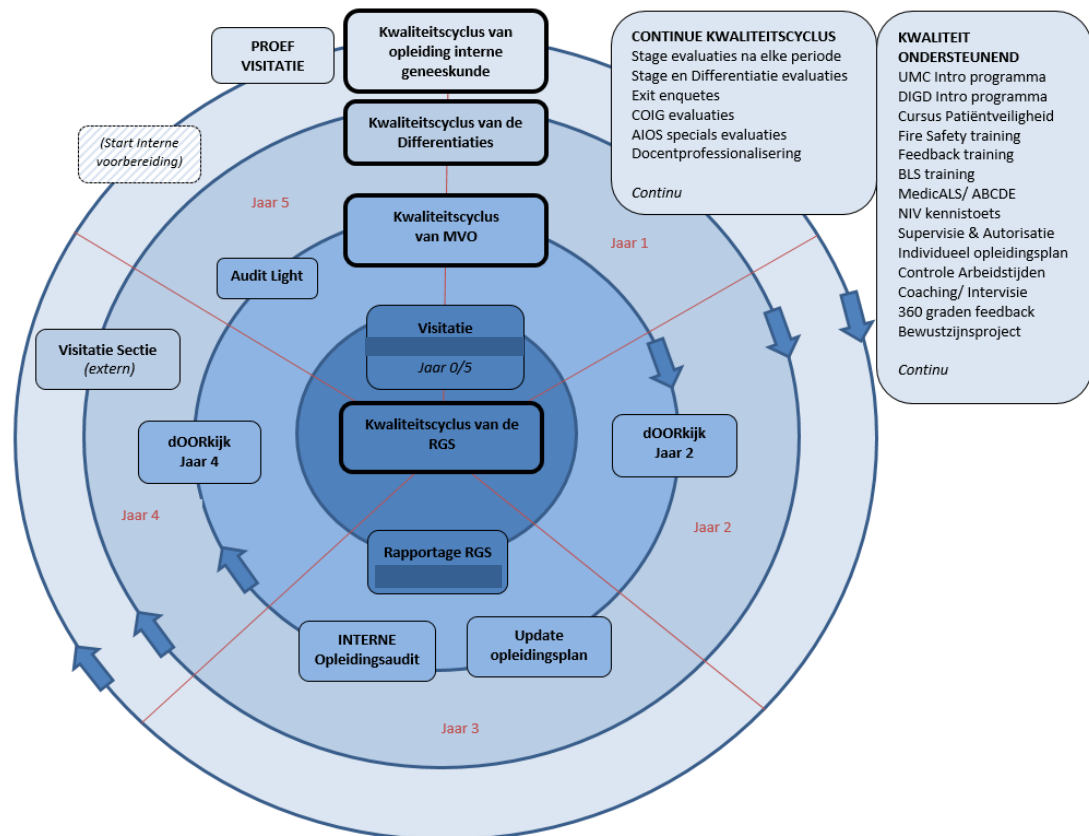
Aan het eind van elke stage wordt de aios gevraagd een (anonieme) evaluatie te schrijven, dat weer onderdeel is van de 3-jaarlijkse evaluatiecyclus per stage.

## 7. Kwaliteitszorg van de opleiding

Binnen de opleiding Interne Geneeskunde wordt veel aandacht besteed aan de kwaliteit van de opleiding.

### 7.1 Kwaliteitscyclus

Binnen de afdeling Medische Vervolg Opleidingen (MVO) 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 kent een doorlooptijd van 5 jaar en is hieronder weergegeven.



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 met het opleidingsteam en aios-bestuur 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 PDCA-verbeterplan waarin de verbeterpunten zichtbaar zijn voor alle betrokkenen. Deze is voor iedereen toegankelijk en beheerd door unit opleiding.

### 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. Vanaf 2025 zullen er evaluatiebezoeken vanuit de RGS plaatsvinden in plaats van visitaties. Deze zijn in dezelfde frequentie als de visitaties, namelijk iedere 5 jaar.

### 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 OOR Utrecht is opgezet. Binnen het programma zijn verschillende meetinstrumenten beschikbaar die kunnen worden ingezet. In afstemming met MVO wordt besloten welke instrumenten ingezet worden. Onderstaande tabel 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. De bevindingen uit deze instrumenten worden besproken in een Rond de tafel-gesprek, waarbij door opleiders, een afvaardiging van de staf en aios gezamenlijk sterke en verbeterpunten worden geformuleerd.

| Instrument            | Onderwerp                                 | Beoordelaars  | Vorm   |
|-----------------------|---|---|--|
| <b>D-RECT</b>         | Opleidingsklimaat                         | Aios  | Digitale vragenlijst   |
| <b>SETQ</b>           | Individuele opleiderskwaliteiten          | Aios<br>Supervisors<br>(zelfevaluatie)                    | Digitale vragenlijst en feedbackgesprek                              |
| <b>Quickscan</b>      | Gehele opleiding                          | Aios<br>Opleider + plaatsvervangend opleider              | Twee interviews  |
| <b>TeamQ</b>          | Samenwerking opleidingsgroep              | Opleider + alle leden opleidingsgroep                     | Digitale vragenlijst en sessie waarin terugkoppeling besproken wordt |
| <b>Cluster-Kompas</b> | Samenwerking binnen het opleidingscluster | Aios + opleiders uit de diverse huizen binnen het cluster | Vragenlijst en groepsbespreking                                      |

#### *Update opleidingsplan (jaar 3)*

Halverwege de kwaliteitscyclus wordt het lokaal- 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 opleidingsvisitation en daarna.

#### **7.1.3 Kwaliteitscyclus van de differentiaties**

De secties visiteren de differentiatie-opleidingen en adviseren de plenaire visitatiecommissie (PVC). Deze visitatie van de differentiatie-opleidingen vindt veelal plaats voorafgaand aan de opleidingsvisitation.

#### **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. Deze worden gemonitord middels het verbeterplan (PDCA-cyclus) waarin alle punten worden opgenomen en opgevolgd met actiehouders tijdens de verschillende overleggen.

#### *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.

#### *Onderwijsevaluaties (bv COIG en KADOO-bespreking)*

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.

#### *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 Bekwaamheidsverklaringen en -niveaus

In het UMC Utrecht is centraal beleid vastgesteld m.b.t. de **supervisie en autorisatie** van aios. Aios dienen voor bepaalde taken en verrichtingen éérs geautoriseerd te zijn, voordat zij dit (al dan niet zelfstandig) mogen uitvoeren. Hierbij wordt per aios en per handeling een supervisieniveau toegekend. Hierbij is gekozen voor een uniforme terminologie voor de aanduiding van supervisieniveaus conform de competentiebeoordeling in het landelijk opleidingsplan interne geneeskunde. Deze zijn te vinden in onderstaande tabel. Ieder formulier wordt conform beleid minimaal iedere 6 maanden bijgewerkt (ten tijde van de voortgangsgesprekken met de opleider).

|   | Niveau van supervisie   | Toelichting   |
|---|---|---|
| 1 | De aios observeert (voert niet zelf uit)                              | <i>Geen toestemming tot handelen door de aios, wel om aanwezig te zijn en te observeren</i>   |
| 2 | De aios voert een activiteit uit onder directe, proactieve supervisie | <i>Op initiatief van de opleider/supervisor worden afspraken gemaakt over de wijze en frequentie van supervisie. Supervisor is aanwezig in ziekenhuis</i> |
| 3 | De aios voert de activiteit uit onder indirecte, reactieve supervisie | <i>Op initiatief van aios vindt supervisie plaats o.b.v. generieke afspraken. Supervisor is snel beschikbaar d.w.z. snel aanwezig in ziekenhuis.</i>      |
| 4 | De aios voert een activiteit zelfstandig uit                          | <i>Zonder direct beschikbare supervisie (indirect), maar met post-hoc verslag of supervisie op afstand.</i>   |
| 5 | De aios geeft zelf supervisie   | <i>De aios voert hier zelf de rol van supervisor uit bij minder ervaren collega-aios</i>  |

## 8 Begeleiding aios

Vanuit een samenwerking van unit opleiding, de opleidingsgroep en het aios bestuur ondersteunen we aios op verschillende manieren.

### 8.1.1 Inwerkprogramma's voor aios

Nieuwe aios die starten in de ROCU komen in het eerste jaar samen om kennis te maken met elkaar en de hoofdopleiders in het UMC Utrecht. Als aios na 2 á 3 jaar vanuit de ROCU de opleiding vervolgen in het UMC Utrecht volgt altijd een warme overdracht vanuit de regio. Bij aankomst in het UMC Utrecht volgen de aios eerst een introductieprogramma, met hierin ook een kennismaking met het aios-bestuur. Meer informatie over het introductieprogramma is [hier](#) te vinden.

### 8.1.2 Vertrouwensbeleid

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

### 8.1.3 STUARTS

STUDENT ARTSen (STUARTs) zijn bachelor geneeskundestudenten 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, en regelen opnamebedden. 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.

### 8.1.4 Coaching

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

### *ROCU proefsollicitaties*

Voor aios in het einde van het 5e of in het 6e opleidingsjaar worden 3 à 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.

## Bijlage 1. Unit opleiding, stagegevers en differentiatieopleiders

### Unit Opleiding



**Hoofdopleider**  
Jan Jelrik Oosterheert



**Plv. hoofdopleider**  
Mike Peters



**Beleidsmedewerker**  
Anne Vermond



**Opleidingscoördinator**  
Annelies Ypma

Alle opleidingsondersteuningstaken vallen onder het gecombineerde staf- en opleidingssecretariaat Interne Geneeskunde. Annelies Ypma is als opleidingscoördinator eerste aanspreekpunt. Zij werkt nauw samen met collega's Margie Pinas, Jose de Vries, Samira Takfaoui en Ester Telkamp.

### Stagegevers en differentiatieopleiders

|                              | Stagegever                                  | Differentiatieopleider                  |
|------------------------------|---|---|
| SEH stage/ acute geneeskunde | Dr. B.E.L. Vrijzen                          | Dr. B.E.L. Vrijzen                      |
| AKO                          | Dr. P.M. Ellerbroek                         | -                                       |
| Benigne hematologie          | Dr. K.P.M. van Galen                        | -                                       |
| Cardiologie                  | Dr. G.Tj. Sieswerda                         | -                                       |
| Consulten                    | Drs. R.H.A. van den Broek en Drs. E.E. Vink | -                                       |
| Endocrinologie               | Dr. A.M.E. Stades                           | Dr. A.M.E. Stades                       |
| Hematologie                  | Dr. M. Jak                                  | Dr. A. van Rhenen                       |
| IC                           | Dr. M.C. Kerckhoffs                         | Dr. M.C. Kerckhoffs                     |
| Infectieziekten              | Dr. A.H.W. Bruns                            | Dr. A.H.W. Bruns                        |
| Interne geneeskunde          | Dr. T. Mudrikova                            | -                                       |
| Allergologie -immunologie    | Dr. M. Limper                               | Dr. M. Limper                           |
| Longziekten                  | Dr. R.C. Schweizer                          | -                                       |
| MDL                          | Dr. D.R. de Vries                           | -                                       |
| Nefrologie                   | Dr. F.E. van Reekum                         | Dr. M. Rookmaaker en Drs. F.M. Molenaar |
| Netwerkgeneeskunde           | Dr. W.L. de Ranitz-Greven                   | -                                       |
| Oncologie                    | Dr. C.P. Bruijnen                           | Dr. R.M. Bijlsma                        |
| Ouderengeneeskunde           | Drs. R.H.A. van den Broek                   | Dr. M.J.L. Peters                       |
| Poliklinisch werken          | Dr. A.H.W. Bruns                            | -                                       |
| Reumatologie                 | Dr. E. Ton                                  | -                                       |
| Supervisiestage              | Dr. M.J.L. Peters                           | -                                       |
| 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><b>A) Zorg voor de opleiding: kwaliteit, inhoud en structuur</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Is eindverantwoordelijk voor inhoud en organisatie van de opleiding.</li><li>- Bewaakt de kwaliteit van de opleiding door middel van structurele evaluatie en zelfevaluatie binnen een PDCA kwaliteitscyclus.</li><li>- Is verantwoordelijk voor de voorbereiding op visitaties.</li><li>- Stelt het (globale) opleidingsschema op.</li></ul> <p><b>B) Begeleiding van aios tijdens hun opleiding en documentatie hiervan</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Stelt i.o.m. de aios een IOP op en stelt dit periodiek bij.</li><li>- Beheert voor iedere aios een opleidingsdossier (zie Beleidsdocument UMC Utrecht Richtlijn opleidingsdossier en Checklist opleidingsdossier: <a href="https://richtlijn.mijnumc.nl/Onderwijs/Divisies/Paginas/default.aspx">https://richtlijn.mijnumc.nl/Onderwijs/Divisies/Paginas/default.aspx</a>)<br/>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.</li><li>- Is eindverantwoordelijk voor periodieke toetsing van de aios op klinische vaardigheden en algemene competenties, bevordert de competentieontwikkeling van aios.</li><li>- Voert in dit kader aan de hand van portfolio's start-, voortgangs-, en eindgesprekken met aios en doet de verslaglegging hiervan.</li><li>- 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.</li><li>- Bepaalt jaarlijks de geschiktheid van de aios.</li><li>- Functioneert als supervisor.</li><li>- 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)": <a href="https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Supervisie-en-Autorisatie-van-AIOS.aspx">https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Supervisie-en-Autorisatie-van-AIOS.aspx</a>).</li><li>- 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)": <a href="https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Supervisie-en-Autorisatie-van-AIOS.aspx">https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Supervisie-en-Autorisatie-van-AIOS.aspx</a>".</li></ul> <p><b>C) Zorg voor een gedeelde visie op opleiden, mede bevordert door regelmatig overleg</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Participeert in opleidingsactiviteiten/refereerbijeenkomsten/ overdrachten.</li><li>- Neemt deel aan overleg van de COC (Centrale Opleidingscommissie).</li><li>- Onderhoudt interne en externe contacten ten behoeve van de opleiding.</li></ul> <p><b>D) Zorg voor goede afspraken over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Participeert in structureel opleidingsoverleg met de plaatsvervangend opleider en leden van de opleidingsgroep.</li></ul> |

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Zorgt voor het met regelmaat houden van besprekingen, klinische conferenties en refereerbijeenkomsten waarbij de gehele opleidingsgroep in beginsel aanwezig is.</li> <li>- Neemt deel aan complicatie-/ kwaliteitsbesprekingen i.h.k.v. onderlinge toetsing.</li> <li>- Draagt zorg voor een adequate taakverdeling tussen de betrokkenen bij de opleiding en voor officiële schriftelijke documentatie hiervan.</li> <li>- Draagt zorg voor de organisatie en vormgeving van het Generaal Dagelijks Rapport<sup>1</sup>.</li> </ul> <p><b>E) Professionalisering van de opleidingsgroep</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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: <a href="https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Scholing-Opleiders-en-Opleidingsgroep.aspx">https://richtlijn.mijnumc.nl/JCI/Documentatie/Paginas/Scholing-Opleiders-en-Opleidingsgroep.aspx</a></li> <li>- Monitort het niveau van scholing van de plaatsvervangend opleider en van de leden van de opleidingsgroep.</li> </ul> <p><b>F) Overige taken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewaakt en beheert de begroting en het budget ten behoeve van opleidingsactiviteiten</li> <li>- Visiteert andere opleidingen.</li> <li>- Is lid van de betreffende wetenschappelijke specialistenvereniging.</li> </ul> |
| <b>Plaatsvervangend opleider</b>  |
| 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.   |
| <b>Opleidingsteam</b>   |
| <p>Het opleidingsteam bestaat uit de opleider en de plaatsvervangende opleider.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- De daaruit resulterende voortgang- en beoordelingsgesprekken zijn conform de regelgeving.</li> <li>- De aios zijn verdeeld over de leden van het opleidingsteam.</li> <li>- De voortgang en overige in deze context relevante omstandigheden van de aios groep zowel wekelijks (opleidingsoverleg) als 2-3x/ jaar (heidagen) gezamenlijk besproken.</li> <li>- De overige taken zijn verdeeld over verschillende portefeuilles (zie bijlage 1).</li> <li>- 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.</li> <li>- Voor de organisatorische en administratieve ondersteuning van de opleiding zijn er 2 management assistenten (1,8 fte) en een senior beleidsmedewerker beschikbaar.</li> <li>- Beiden hebben Teach the Teacher Ia, Ib, II en III gevolgd.</li> </ul>  |
| <b>Differentiatieopleider</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Is eindverantwoordelijk voor vorm en inhoud van de opleiding in de differentiaties.</li> </ul>   |

<sup>1</sup> 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).

## Bijlage 3. Voorbereiding voortgangsgesprek

### Aandachtspunten voortgangsgesprek aios met (plv) hoofdopleider

Vooraf in te vullen door aios.

Werk daarnaast ook je digitale portfolio in Reconcept bij.

**Naam aios:**

**Opleider:**

**Opleidingsjaar:**

**Datum gesprek:**

| <b>Verplichte scholing en aandachtspunten</b>    | <i>Eventuele input vooraf van aios</i> |
|--|--|
| KADOO-besprekingen                               |  |
| COIG's (20 COIG's in jaar 1 t/m 4)               |  |
| Kennistoets                                      |  |
| Landelijke COIG's                                |  |
| Kwaliteitsmetingen opleiding (SetQ, audits, etc) |  |

| <b>Bespreekpunten</b>   | <i>Eventuele input vooraf van aios</i> |
|---|--|
| Wensen stages   |  |
| Lange Leerlijnen (voortgang en ontwikkeling) <ul style="list-style-type: none"><li>- Acute geneeskunde</li><li>- Ouderengeneeskunde</li></ul>   |  |
| Ambitie Discipline-overstijgende onderwerpen: <ul style="list-style-type: none"><li>- Bestuur en management</li><li>- Onderwijs en opleiden</li><li>- Onderzoek en wetenschap</li><li>- Kwaliteit en veiligheid</li></ul> |  |
| Ambitie differentiatie en/of na opleiding   |  |
| Balans werk-privé   |  |
| Aanwezigheid, inbreng en participatie bij algemene opleidingsactiviteiten (overdracht/onderwijs/presentaties/bestuur)   |  |
| Verlofuren  |  |
| Overige bespreekpunten  |  |
| Feedback opleidingsteam   |  |

## Bijlage 4. Afspraken en registratie van supervisie en autorisatie

### **Autorisatie**

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de aios en supervisor om te bepalen welke mate van supervisie en supervisieniveau van toepassing is voor een bepaalde activiteit.

EPA's worden bijgehouden in Reconcept, het digitale portfolio van de aios. Aios en opleider zijn samen verantwoordelijk om alle bekwaamheidsniveaus actueel te houden. Supervisoren kunnen EPA-niveaus inzien in Reconcept.

Aios interne geneeskunde in het UMC Utrecht werken altijd op EPA-niveau > 2: indirecte/reactieve supervisie.

[Meer informatie over de EPA-niveaus in het Landelijk Opleidingsplan interne geneeskunde.](#)

### **Supervisie**

#### Dagrooster

De supervisor per taak is ingeroosterd in het roosterprogramma en daarmee altijd inzichtelijk voor aios en supervisor.

#### Avond- nacht- en weekenddiensten algemene interne geneeskunde

Dagelijks van 8.00 uur tot 20.00 uur is de acuut-internist het eerste aanspreekpunt, in het weekend van 12.00 tot 20.00 uur. Buiten deze tijden of voor vragen over specifiek subspecialisme is de achterwacht via de telefooncentrale bereikbaar. Voor vragen die niet duidelijk bij een subspecialisme passen is de acute internist het aanspreekpunt.