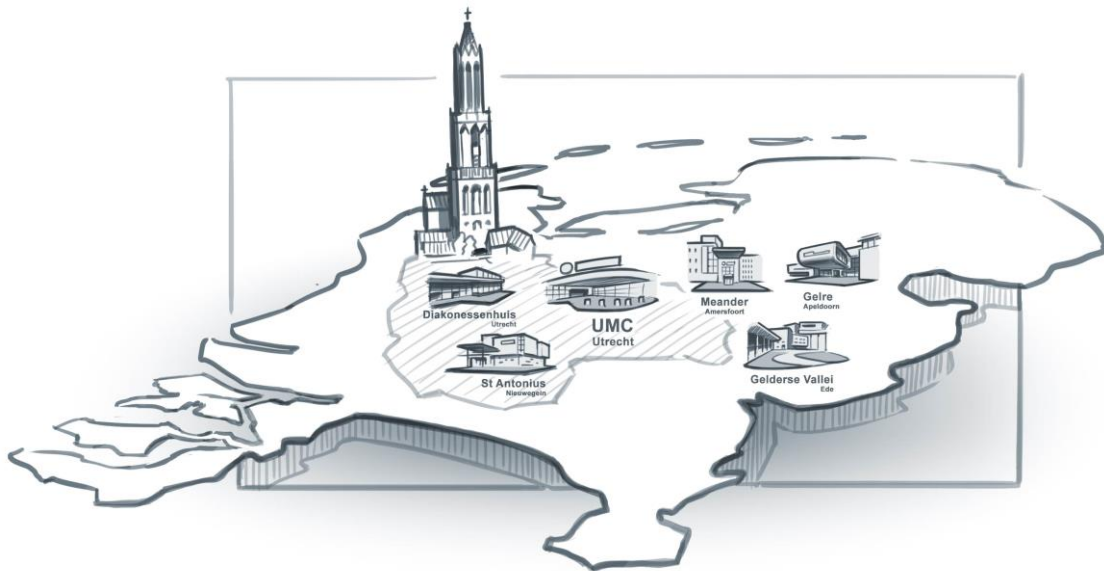


# Regionaal opleidingsplan interne geneeskunde OOR Utrecht



---

Universitair Medisch Centrum Utrecht  
St. Antonius Ziekenhuis  
Diakonessenhuis  
Gelre ziekenhuizen  
Meander Medisch Centrum  
Ziekenhuis Gelderse Vallei

September 2023

## Voorwoord

Met veel plezier presenteren wij dit regionale opleidingsplan waarin landelijke besluiten en kaders vertaald worden naar de opleidingsregio Utrecht. In het plan wordt onze visie op opleiden beschreven en uitgewerkt hoe dit in de praktijk vorm gegeven wordt.

Aios worden binnen de ROCU in een veilige, gezonde en prettige werkomgeving opgeleid tot toekomstbestendige internisten met brede kennis en bijbehorende vaardigheden. Samen met de aios wordt de opleiding op maat vormgegeven, passend bij de wensen en ambities van de aios, klaar voor de zorg van morgen.

Individualisering van de opleiding staat hoog in het vaandel. Binnen de ROCU zijn verschillende mogelijkheden om de opleiding in te richten naar persoonlijke wensen. Van een breed pallet aan keuzestages tot profilering op discipline-overstijgende onderwerpen. We staan open voor persoonlijke wensen en keuzes, en denken graag mee. Hierbij is het uitgangspunt dat de aios in the lead is en verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen ontwikkeling.

Dit regionale opleidingsplan is geschreven voor de komende jaren, maar is zeker niet in beton gegoten. Met onze opleidingsgroep en aios blijven we uiteraard continu in gesprek hoe we de opleiding steeds verder kunnen optimaliseren.

Vriendelijke groet,

Jan Jelrik Oosterheert en Mike Peters,  
hoofdopleider en plaatsvervangend hoofdopleider

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Hoofdstuk 1. De ROCU .....	4
1.1. De ROCU .....	4
1.2. Samenwerken binnen de ROCU .....	4
1.3. Visie van de ROCU.....	5
Hoofdstuk 2. De structuur van de opleiding .....	7
2.1 Het Opleidingsplan .....	7
2.1.1. Van Kaderbesluit tot Regionaal Opleidingsplan.....	7
2.1.2. Aios in vooropleiding.....	7
2.2 De opbouw van de opleiding.....	8
2.2.1 Basis: opleidingsjaar 1 t/m 4 .....	9
2.2.2 Differentiatie: opleidingsjaar 5 & 6 .....	10
2.2.3 Longitudinale leerlijnen.....	10
Hoofdstuk 3. Onderwijs.....	11
3.1 Lokaal onderwijs .....	11
3.1.1. Verplichte besprekingen .....	11
3.1.2. Verplichte trainingen.....	11
3.2. Regionaal onderwijs .....	11
3.2.1. Catharijne Onderwijs Interne Geneeskunde (COIG) .....	11
3.2.2. Catharijnecursus.....	12
3.2.3. Discipline Overstijgend Onderwijs voor aios .....	12
3.2.4. Discipline Overstijgend Onderwijs voor opleidingsgroep .....	12
3.3 Landelijk onderwijs.....	13
3.3.1. Landelijk onderwijs NIV .....	13
3.3.2. Landelijke NIV Kennistoets.....	13
3.4. Onderwijs binnen de differentiatie .....	13
3.5. Overige verplichte onderdelen .....	13
Hoofdstuk 4. Maatschappelijke thema's .....	14
Hoofdstuk 5. Praktisch .....	17
5.1 ROCU website .....	17
5.2 Contactgegevens opleidingsinstellingen.....	17
5.3 Solliciteren binnen de ROCU.....	17
Bijlage 1. Niet medische verdiepingsonderwerpen .....	18
Bijlage 2. Verplichtingen binnen de opleiding interne geneeskunde .....	19
Bijlage 3. Voorbereiding voortgangsgesprek door aios .....	20

## Hoofdstuk 1. De ROCU

Voor je ligt het regionaal opleidingsplan van de opleiding interne geneeskunde, regio Utrecht (Regionale Opleidingscommissie Utrecht afgekort ROCU). Het opleidingsplan beschrijft hoe er binnen de regio samengewerkt wordt om aios optimaal op te leiden. Elk opleidingsziekenhuis werkt dit in zijn eigen lokale opleidingsplan verder uit

### 1.1. De ROCU

De opleiding wordt in de regio Utrecht verzorgd door 6 opleidingsinstellingen, die samen de Regionale Opleidingscommissie Utrecht (ROCU) vormen. De 5 perifere huizen die naast het UMC Utrecht onderdeel uitmaken van de ROCU zijn:

- I. St. Antonius Ziekenhuis te Nieuwegein/ Utrecht
- II. Diakonessenhuis te Utrecht
- III. Ziekenhuis Gelderse Vallei te Ede
- IV. Meander Medisch Centrum te Amersfoort
- V. Gelre ziekenhuizen te Apeldoorn

Over het algemeen zijn aios de eerste periode van hun opleiding werkzaam in één van de algemene ziekenhuizen, gaan zij vervolgens naar het UMC Utrecht en keren zij aan het eind van hun opleiding voor enkele maanden terug naar hun algemene ziekenhuis. Zodra een aios begint met de opleiding, wordt met de aios afgesproken welk deel van de opleiding hij in welke ziekenhuis gaat doorlopen.



#### UMC Utrecht

Dr. J.J. (Jan Jelrik) Oosterheert  
Dr. M.J.L. (Mike) Peters



#### Gelre Ziekenhuizen

Dr. N.P.J. (Nils) Vogtländer  
Drs. J. (Jamal) Oulad Hadj



#### St. Antonius Nieuwegein/ Utrecht

Dr. H. R. (Harry) Koene  
Drs. A.H. (Annemarie) Pijlman  
Dr. G. (Gurbey) Ocak



#### Meander Medisch Centrum

Dr. J.M.M.B. (Hans Martin) Otten  
Dr. M.E. (Rieneke) Sanson – van Praag



#### Diakonessenhuis

Dr. G.A.J. (Gerben) van Boekel  
Dr. L.H. (Lieke) van Huis - Tanja



#### Ziekenhuis Gelderse Vallei

Dr. J. (Jeroen) van Wijk  
Dr. G.A. (Gerjo) Velders

### 1.2. Samenwerken binnen de ROCU

De ROCU heeft jaarrond verschillende vaste contactmomenten. Zo is er 4 keer per jaar een Algemene Opleidingsvergadering (AOV) waarbij alle ROCU- en UMC-opleiders én aios elkaar spreken. Daarnaast is er tweemaal per jaar een sollicitatieronde waarbij er aansluitend vergaderd wordt door de ROCU-opleiders en UMC-opleiders. Elk ROCU-huis, inclusief het UMC Utrecht wordt jaarlijks bezocht, waarbij we naast het bespreken van de aios ook aansluiten bij de ochtendoverdracht, en kennis en ervaring uitwisselen. Vanuit het UMC Utrecht sluit hierbij ook een differentiatieopleider en een lid van het aios-bestuur aan.

### 1.3. Visie van de ROCU

Binnen de ROCU is samen met aios en opleidingsgroep onderstaande visie ontwikkeld. Een aantal elementen uit deze visie wordt vervolgens toegelicht.

*Aios worden, binnen een veilige, gezonde en prettige werkomgeving, opgeleid tot veerkrachtige internisten met brede kennis en bijbehorende vaardigheden. Voor iedere aios wordt de opleiding op maat vormgegeven, passend bij de wensen en ambities van de aios.*

#### *...veilige, gezonde en prettige werkomgeving...*

Tijdens de opleiding is het belangrijk om te werken aan persoonlijke groei en reflectie. Coaching en intervisie zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Onder andere door het programma van Challenge & Support, bieden wij aios een kans om het beste uit zichzelf te halen. Ook voor gezondheid en duurzame inzetbaarheid zijn er handvatten. In het UMC Utrecht zijn er bijvoorbeeld een aantal powernapods en (dag/nacht)brillen om de nachtdiensten beter door te komen.

Binnen het UMC Utrecht zijn ongeveer 60 aios interne geneeskunde werkzaam. Binnen de gehele ROCU zijn dit ongeveer 120 aios. Gezien de grootte van deze groep, worden er op verschillende manieren momenten om elkaar (beter) te leren kennen georganiseerd. Hierbij valt te denken aan ROCU-brede bijeenkomsten voor eerstejaars aios, gemengd regionaal onderwijs, jaarlijkse bezoeken van de opleiders uit het UMC Utrecht aan de perifere ziekenhuizen, etc.

#### *...veerkrachtige internisten...*

Het beroep van internist wordt uitgeoefend in een continu veranderende omgeving. Maatschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen in de zorg(sector) en de ontwikkeling van medische kennis en wetenschap volgen elkaar in razend tempo op. Ook de technische zorginnovatie staat niet stil. De patiënt vraagt om andere zorgprofessionals; goed geïnformeerde artsen die in het gesprek samen beslissen. Daarbij maakt de internist zelf uiteraard ook verschillende fases door in het ziekenhuis. Eerst als aios en later als onderdeel van de medische staf van waaruit zij op hun beurt weer supervisie gaan geven aan aios. Internisten blijven zich gedurende hun gehele loopbaan ontwikkelen en zijn nooit uitgeleerd.

Als na een aantal jaar het einde van de opleiding in zicht is, bereiden we de aios goed voor op de overstap naar medisch specialist. De laatste drie maanden van de opleiding hebben de aios de mogelijkheid om een supervisiestage te doen in één van de perifere ziekenhuizen. Zo kan de aios werken als 'jonge klare' terwijl er nog iemand over zijn schouder mee kijkt. Daarnaast worden er proefsollicitaties georganiseerd om goed voor de dag te komen bij de echte sollicitatie.

Binnen het project "Opleiden 2025" van de Federatie Medisch Specialisten (FMS) worden medische vervolgoopleidingen op de werkvloer interprofessioneel ingestoken. Actuele ontwikkelingen en innovaties, zoals preventie, samen beslissen en e-health krijgen een plaats. Op deze manier krijgt de beweging de juiste zorg op de juiste plek door middel van netwerkgeneeskunde een plek in de medisch-specialistische vervolgoopleiding. Een aantal van de Nieuwe Thema's en interprofessioneel leren zijn al ingevoerd (zie ook verder).

#### *... brede kennis en bijbehorende vaardigheden...*

Vanaf de eerste dag van de opleiding leren aios het vak grotendeels op de werkvloer. In eerste

instantie onder strikte supervisie van een specialist, later onder beperkte supervisie en tenslotte zelfstandig met supervisie achteraf. Door het leren op de werkvloer is de opleiding nauw verweven met de patiëntenzorg en zijn aios een belangrijk onderdeel van het medische team. Zij spelen een actieve rol in zowel de kwaliteit van hun eigen opleiding als in de kwaliteit van de geleverde patiëntenzorg op de werkvloer.

Supervisoren zijn zich zeer bewust van het feit dat aios in opleiding zijn, dat zij nog werken aan hun eigen ontwikkeling en leerdoelen. Zij staan dan ook open voor observaties, evaluaties en reflectiegesprekken.

Het leren op de werkvloer wordt aangevuld met verschillende soorten onderwijs. Naast het dagelijkse onderwijs na de ochtendoverdracht bieden we een gevarieerd discipline overstijgend programma. Daarnaast zijn er een aantal dagdelen per jaar waarin scholing centraal staat. Verder zijn we actief in het geven van hands-on trainingen zoals ABCDE en echografie. Ook wordt in het kader van patiëntveilig werken en effectief samenwerken CRM (Crisis Resource Management) simulatietraining gegeven, waarbij de non-technical skills centraal staan.

#### *....opleiding op maat....*

Binnen de ROCU zijn verschillende mogelijkheden om de opleiding in te richten naar ieders persoonlijke wensen. Naast de landelijk verplichte opleidingsonderdelen is er alle ruimte voor persoonlijke keuzes. Zo wordt er een groot aantal keuzestages aangeboden, waaronder bijzondere stages als netwerkgeneeskunde, palliatieve zorg en een stage benigne hematologie bij de Van Creveldkliniek. Altijd staan de leerdoelen van de aios centraal.



Naast de klassieke opleidingsonderdelen zijn er verschillende niet medische thema's waarmee de aios zich kan profileren en verdieping kan zoeken. Uiteraard staan ook hierbij persoonlijke wensen en keuzes centraal. Meer informatie over niet medische verdiepingsonderwerpen is te vinden in bijlage 1.

## Hoofdstuk 2. De structuur van de opleiding

### 2.1 Het Opleidingsplan

#### 2.1.1. Van Kaderbesluit tot Regionaal Opleidingsplan

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



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

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

M.b.v. het regionale en het lokale opleidingsplan maakt iedere aios een *Individueel Opleidingsplan (IOP)*. Dit IOP is de vertaling van de algemene leerdoelen van de opleiding naar de persoonlijke leerdoelen. Het vormt gedurende de opleiding een belangrijk onderwerp van gesprek tussen opleider en aios. Samen bespreken zij regelmatig aan de hand van het IOP de (persoonlijke) leerdoelen voor de komende periode, de inhoud en de doelstellingen van de eerstvolgende stages en passen zij het IOP daarop aan.

Naast het IOP hebben aios ook een eigen *opleidingsschema*. Dit is een overzicht waarin staat weergegeven welk deel van de opleiding waar en wanneer wordt gevolgd. Hierbij wordt rekening gehouden met de wens van de aios om bepaalde stages te doen, maar ook met de beschikbare plaatsen bij de verschillende stages en de opleidingseisen. Samen met de opleider wordt besloten in welke volgorde de stages worden gevolgd om bepaalde leerdoelen te behalen. Bijvoorbeeld als een aios leerdoelen heeft op het terrein van de vitaal bedreigde patiënt kan ervoor worden gekozen om deze aios eerder in te delen op een stage acute geneeskunde of de stage intensive care.

Aan het eind van de opleiding heeft iedere aios zich ontwikkeld tot een volwaardig medisch professional die beschikt over alle kennis, vaardigheden en (algemene) competenties zoals deze beschreven staan in het landelijk opleidingsplan. Iedere aios is in staat de interne geneeskunde zelfstandig te beoefenen. Echter, de weg die zij gedurende hun opleiding hebben bewandeld zal per aios verschillen. Er zijn verschillen in persoonlijke leerdoelen (individueel opleidingsplan) en de volgorde van de stages en cursussen die zij gevolgd hebben.

#### 2.1.2. Aios in vooropleiding



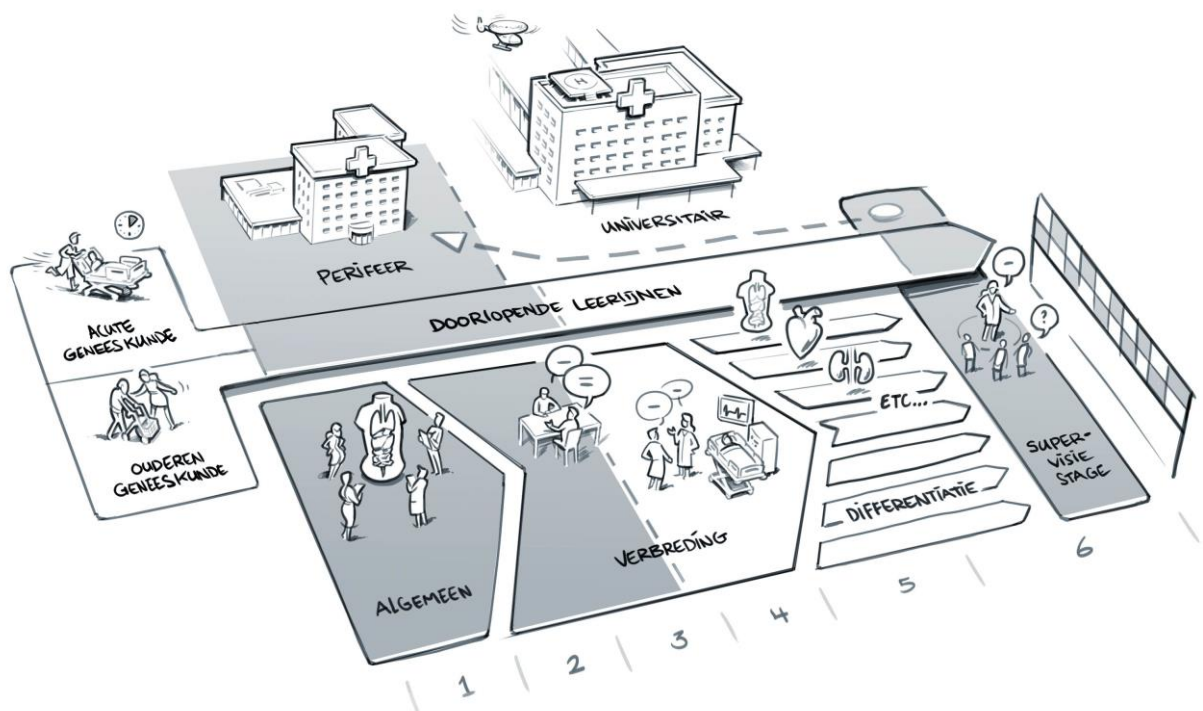
Aios in opleiding tot reumatoloog, cardioloog, longarts, geriater of MDL-arts, volgen hun vooropleiding bij de interne geneeskunde. Voor deze aios geldt het kaderbesluit en het specifieke besluit van de wetenschappelijke vereniging van hun eigen specialisme. De specifieke invulling van de opleiding, inclusief de vooropleiding bij de interne geneeskunde, staat uitgewerkt in het regionaal en/of lokaal opleidingsplan van het eigen specialisme.

## 2.2 De opbouw van de opleiding

De opleiding interne geneeskunde duurt tussen de 5 en 6 jaar. Binnen de ROCU wordt per aios bepaald wat de optimale opleidingsduur is. Uitgangspunt is dat de aios de gelegenheid krijgt om alle competenties optimaal te ontwikkelen en reeds ontwikkelde competenties niet 'over doet'. Zowel bij de start als gedurende de opleiding kan korting op de opleidingsduur gegeven worden. Mocht er aanleiding toe zijn, dan kan reeds gegeven korting ook weer terug gedraaid worden.

Zoals eerder beschreven doorlopen aios meestal de eerste 2 á 3 jaar van hun opleiding in één van de vijf perifere ROCU opleidingsinstellingen en gaan zij daarna naar het UMC Utrecht voor het laatste deel van hun opleiding. Er wordt binnen de ROCU gestreefd naar een evenredige verdeling van de opleiding tussen het perifere en het academische ziekenhuis. De precieze perioden zijn mede afhankelijk van de RGS-erkenningen van de verschillende ziekenhuizen.

De opbouw van de opleiding bestaat uit de basis (opleidingsjaar 1 t/m 4) en de differentiatie (opleidingsjaar 5 & 6). Dwars daar doorheen lopen de longitudinale leerlijnen acute geneeskunde en ouderengeneeskunde. De opbouw en alle verplichtingen binnen de opleiding (welke in de volgende hoofdstukken aan bod komen) staan ook beschreven in een totaal overzicht in bijlage 2.



Figuur 2: Opbouw van de opleiding



### 2.2.1 Basis: opleidingsjaar 1 t/m 4

De eerste 4 jaar van de opleiding is opgebouwd uit stages. Voor iedere stage zijn standaard leerdoelen geformuleerd in het landelijk opleidingsplan. Deze leerdoelen staan ook beschreven in de stagebeschrijvingen in de lokale opleidingsplannen van de zes ROCU opleidingsinstellingen. Naast de standaard leerdoelen per stage, formuleren aios voor iedere stage ook hun persoonlijke leerdoelen, passend bij hun individueel opleidingsplan (IOP). Alle leerdoelen worden aan het begin van iedere stage met de stagegever besproken en worden waar mogelijk aan EPA's gekoppeld.

De eerste 4 jaar van de opleiding zijn als volgt opgebouwd:

Jaar 1	Aios zijn werkzaam op de klinische afdeling, spoedeisende hulp of acute opname afdeling en verricht diensten buiten kantooruren. In het eerste opleidingsjaar breiden aios hun algemene internistische kennis uit. Aan het eind van deze periode dient de aios het 'internistisch denken' voldoende te beheersen.
Jaar 2 t/m 4	Aios volgen de verplichte stages (16 maanden) en diverse keuzestages (20 maanden). In deze periode hebben aios de gelegenheid zich te oriënteren in de verschillende subspecialisaties en hun persoonlijke interesses. De supervisie wordt per stage sterk bepaald door het opleidingsniveau van de aios.
	<u>Verplichte stages (16 maanden)</u> Aios volgen de stages polikliniek (8 maanden), consultenstage (4 maanden) en intensive care (4-6 maanden)
	<u>Keuzestages (20 maanden)</u> De aios selecteert zelf keuzestages op basis van persoonlijke interesses en leerdoelen. De keuzestages kennen een duur van min. 4 en max. 6 maanden. Zowel de duur van de stages als de leerdoelen binnen de keuzestages, bespreekt de aios met de opleider. Binnen de keuzestages is het volgende onderscheid te maken: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Standaard keuzestages</b> Binnen de verschillende ROCU ziekenhuizen is er een groot en divers aanbod aan standaard keuzestages die aangeboden worden. Beschrijvingen van deze stages zijn te vinden via <a href="http://www.opleidingsetalage.nl">www.opleidingsetalage.nl</a></li><li>• <b>Geïndividualiseerde keuzestage</b> 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 opleidingsschema toe te voegen. Een geïndividualiseerde stage is een (poli)klinische stage waarvan de inhoud in onderling overleg tussen aios en opleider wordt ingevuld. Als een aios een geïndividualiseerde keuzestage wil volgen dient hij/zij dit zo vroeg mogelijk aan te geven omdat het soms tijd kan kosten om een dergelijke keuzestage te organiseren.</li><li>• <b>Buitenlandstage</b> 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.</li><li>• <b>Perifere supervisiestage</b> 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</li></ul>

	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 supervisie stage 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.
--	--

Tabel 1: Opbouw van de opleiding

### 2.2.2 Differentiatie: opleidingsjaar 5 & 6

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).

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. 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.

### 2.2.3 Longitudinale leerlijnen

De internist is, zoals ook benoemd in de strategische visie van de NIV, de cruciale schakel in de zorg voor met name de oudere patiënt met multimorbiditeit en polyfarmacie, zowel in de context van de acute als chronische zorg. Daarom is binnen de opleiding gekozen voor een longitudinale leerlijn ouderengeneeskunde en een longitudinale leerlijn acute geneeskunde. Door de longitudinale continuïteit wordt de aios gedurende de gehele opleiding doorlopend met deze belangrijke aspecten van de interne geneeskunde geconfronteerd. Beide leerlijnen vormen onderdeel van gesprek tijdens de voortgangsgesprekken met de opleider. In de lokale opleidingsplannen is nader uitgewerkt hoe invulling wordt gegeven aan de leerlijnen.

## Hoofdstuk 3. Onderwijs

Naast het leren in de beroepspraktijk vindt ook verbreding en verdieping plaats in de vorm van onderwijs. Er zijn landelijke, regionale en lokale onderwijsmomenten. Lokaal zijn de onderwijsmomenten vaak gekoppeld aan een bespreking of bijeenkomst in het kader van de patiëntenzorg, bijvoorbeeld aan de overdracht. Bij het regionaal en landelijk onderwijs nemen aios los van de werkvloer de tijd voor verdieping van kennis en vaardigheden of werken zij aan hun discipline overstijgende competenties zoals managementvaardigheden of patiëntveiligheid.

### 3.1 Lokaal onderwijs

#### 3.1.1. Verplichte besprekingen

Binnen de ROCU zijn verschillende verplichte besprekingen voor aios, al dan niet aansluitend aan de ochtendoverdracht. In de verschillende lokale opleidingsplannen wordt verder uitgewerkt hoe het lokale onderwijs is vorm gegeven. Onderdelen die in ieder geval aan bod komen zijn:

- Ochtend- en middagrapport
- Grote visite (minstens 1x per week)
- Pathologie-/obductiebespreking
- Chirurgiebespreking (ook mogelijk als onderdeel van diverse MDO's)
- Radiologiebespreking
- Probleemoplossende bespreking (soms als grand round)
- Critical appraised topic/literature/refereren (soms als grand round)
- Complicatiebespreking (soms als grand round)

#### 3.1.2. Verplichte trainingen

Om individualisering te stimuleren, zijn er binnen de ROCU geen 'afvinklijsten' van verplichte trainingen. Aios volgen zoveel mogelijk trainingen die passen bij hun individuele leerdoelen.

Er zijn echter drie trainingen die elke aios verplicht volgt:

1. ABCDE/BLS-training, voordat aios de eerste dienst in gaan. In enkele huizen de 'Systematische Benadering Medische Spoedsituaties'-cursus.
2. Echografiecursus, waarbij binnen de ROCU is afgesproken dat de aios de NIV-echografiecursus of de DEUS cursus volgen.
3. Training "Patiëntveiligheid en Kwaliteit" (onder andere aangeboden door het onderwijscentrum van het UMC Utrecht).

### 3.2. Regionaal onderwijs

#### 3.2.1. Catharijne Onderwijs Interne Geneeskunde (COIG)

Het regionale Catharijne Onderwijs Interne Geneeskunde (COIG) is bedoeld voor de verbreding en verdieping van medische kennis. Iedere module heeft dezelfde opbouw en gaat in op:

- Inzicht in het voorkomen, de prognose en de complicaties van de ziektebeelden naar aanleiding van een casus.
- Verwante protocollen en richtlijnen.
- Rol van patiëntperspectief bij ziektebeelden.
- Ethische aspecten.

In totaal zijn er 12 modules voor opleidingsjaar 1 en 2 en 14 modules voor opleidingsjaar 3 en 4. De identieke modules uit jaar 1 en 2 worden twee keer per jaar en om het jaar aangeboden. De modules van de verschillende leerjaren lopen naast elkaar, hetgeen inhoudt dat in een periode van 2 jaar in totaal 26 modules worden georganiseerd.

Iedere module heeft een eigen moduleboek en literatuurlijst. Ruim voor de datum van de betreffende module zijn deze te raadplegen op de [ROCU website](#). Aios dienen in totaal 20 COIG's te volgen in jaar 1 t/m 4. Dit betekent dat iedere aios gedurende de eerste vier jaar gemiddeld 5 COIG's per jaar volgt.

COIG jaar 1 & 2		COIG jaar 3 & 4	
Cardiologie	Reumatologie, allergologie en klinische immunologie I	Endocrinologie	Oncologie
Diabetologie	Longziekten	Geriatricie	Klinische farmacologie bij de oudere patiënt
Hematologie I	MDL I	Hematologie II	Acute geneeskunde
Infectieziekten I	Nefrologie I	Infectieziekten II	Reumatologie & klinische immunologie II
Intensive care	Palliatieve zorg	Medische ethiek	Nefrologie II
Vasculaire geneeskunde	Lange leerlijnen acute geneeskunde en ouderengeneeskunde	MDL II	Wet en Regelgeving

Tabel 5. COIG's

### 3.2.2. Catharijneg cursus

De Catharijneg cursus is het jaarlijkse evenement voor en door internisten (i.o.) in de regio Utrecht. Casusbesprekingen en presentaties-presentaties brengen de deelnemers in één dag op de hoogte van de nieuwste trends en ontwikkelingen binnen verschillende aandachtsgebieden van de interne geneeskunde. Meer informatie is te vinden op de [ROCU website](#).

### 3.2.3. Discipline Overstijgend Onderwijs voor aios

Aios volgen discipline overstijgend onderwijs zodat ze zich – naast het verkrijgen van medische kennis en kunde – binnen de opleiding ook kunnen bekwamen op het gebied van de andere 6 CanMEDS competenties. De competenties worden 'discipline overstijgend' genoemd, omdat deze voor alle aios gelden, ongeacht de discipline waar zij in opleiding zijn.

Passend bij individueel opleiden, zijn er enkele standaard discipline overstijgende onderwijsmomenten welke aangevuld worden met discipline overstijgend onderwijs op maat. Iedere aios bepaalt in samenspraak met de opleider hoe hij/zij aan zijn/haar discipline overstijgende competenties wil werken. Ook in eerder genoemde onderwijsmomenten zitten discipline overstijgende onderwerpen verweven. Bijvoorbeeld in de KADOO-besprekingen, complicatiebespreking en refereravonden.

### 3.2.4. Discipline Overstijgend Onderwijs voor opleidingsgroep

Ook de opleidingsgroep blijft continu leren. Via een opbouwend trainingsprogramma onderhoudt en optimaliseert de opleidingsgroep de eigen competenties en vaardigheden. Vanuit het UMC Utrecht worden intensieve trainingen georganiseerd voor (plaatsvervangend) opleiders en basistrainingen voor alle stafleden en stagegevers die betrokken zijn bij de opleiding. Een goed voorbeeld zijn de verplichte Teach-the-Teachers-trainingen; gedegen programma's waarbij iedereen die betrokken is bij de opleiding zich didactisch verder leert ontwikkelen.

### 3.3 Landelijk onderwijs

#### 3.3.1. Landelijk onderwijs NIV

De NIV organiseert voor aios in opleidingsjaar 1 t/m 4 verplichte cursussen. Deze cursussen kennen een doorlooptijd van 6 maanden. Aios ontvangen hiervoor automatisch een oproep van de NIV. De onderwerpen van dit verplichte onderwijs zijn:

Opleidingsjaar 1	Klinische Farmacologie
Opleidingsjaar 2	Water & Zout
Opleidingsjaar 3	Moleculaire biologie
Opleidingsjaar 4	Klinische genetica in de interne geneeskunde

Tabel 6: Onderwerpen landelijk onderwijs

#### 3.3.2. Landelijke NIV Kennistoets

De kennistoets wordt afgenomen door de NIV. De modules van de landelijke COIG bieden een goede voorbereiding op deze kennistoets. Tevens zijn de toetsen van voorgaande jaren te vinden op de website van de NIV; hiermee kan geoefend worden. De resultaten van de kennistoets worden standaard besproken in het voortgangsgesprek.

Aios die vanaf 1 januari 2015 zijn gestart met de opleiding dienen minimaal 4x de landelijke NIV kennistoets te maken en hiervoor minimaal 3x een 'voldoende' te halen. Aios die vóór 1 januari 2015 zijn gestart met de opleiding, dienen vanaf 2016 ook een 'voldoende' halen voor deze toets, maar het aantal keren dat zij deze toets moeten maken is afhankelijk van de startdatum van hun opleiding.

*Vanwege de COVID 19 epidemie kunnen er tijdelijk andere eisen gelden, zie hiervoor de website van de NIV.*

### 3.4. Onderwijs binnen de differentiatie

Aan iedere differentiatie zijn aanvullende eisen voor onderwijs verbonden. De specifieke eisen per differentiatie zijn op te vragen bij de betreffende opleider of terug te vinden in de differentiatiebeschrijvingen op [www.opleidingsetalage.nl](http://www.opleidingsetalage.nl).

### 3.5. Overige verplichte onderdelen

- Minimaal één dag per jaar deelnemen aan geaccrediteerd onderwijs/congres;
- Tenminste één keer een voordracht houden, een presentatie van een poster of een publicatie verzorgen OF  
Tenminste één artikel in een wetenschappelijk tijdschrift/medisch vakblad of het schrijven van een dissertatie gedurende de opleiding;
- Minimaal één relevant internationaal congres bijwonen gedurende de opleiding.

## Hoofdstuk 4. Maatschappelijke thema's

Binnen de opleiding zijn een aantal nieuwe thema's geïntroduceerd welke voortkomen uit maatschappelijke ontwikkelingen. Onderstaand worden de thema's beschreven. In de lokale opleidingsplannen wordt nader beschreven hoe de thema's in de opleiding geïntegreerd worden.

### *Persoonsgerichte zorg*

In de huidige maatschappij wordt persoonsgerichte zorg steeds belangrijker. Het is de taak van elke arts om iedere patiënt de meest optimale zorg te bieden, toegespitst op het individu. Bij persoonsgerichte zorg participeert de patiënt naar eigen behoefte en vermogen in het behandelteam. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van behandelaar en patiënt om deze zorg vorm te geven. Diagnostiek en behandeling worden zoveel mogelijk afgestemd op de specifieke eigenschappen en behoeften van de patiënt. Persoonsgerichte zorg zal gedurende gehele opleiding aan bod komen.

### *Ondernemerschap en innovatie*

Innovatie is de ontwikkeling en toepassing van vernieuwing in de praktijk. Ook binnen de zorg wordt er geïnnoveerd: producten (medicatie of medische technologie), diensten (behandelmethoden), modellen (financiering en samenwerking) of sociale veranderingen (cultuur). Innovaties zijn bedoeld om het werk makkelijker, beter en goedkoper te maken. Ze hebben echter ook een grote impact op het vak en om die reden is er aandacht voor tijdens de opleiding. Een aios moet vertrouwd raken met (het ontwikkelen van) businessmodellen en verandermanagement. Ook is er binnen de opleiding aandacht voor technologie en de organisatie en financiering van de zorg.

### *Sekse en gender*

Kennis van het effect van sekse en gender op gezondheid en ziekte is van groot belang en is volop in ontwikkeling. Doel van het thema is het bevorderen van een gendersensitieve benadering van ziekte en gezondheid. Dit komt tot uiting in onderzoek, onderwijs en zorgpraktijk, met als doel de gezondheid voor mannen en vrouwen te bevorderen. Het thema wordt geïntegreerd in landelijk, regionaal en lokaal onderwijs: bijvoorbeeld in de landelijke COIG farmacotherapie en in de landelijke e-learning die in ontwikkeling is. Het wordt ook geïntegreerd in het werkplekleren.

### *Netwerkgeneeskunde en Interprofessioneel opleiden*

Netwerkgeneeskunde is zorg vanuit een multidisciplinair, transmuraal netwerk van zorgprofessionals. Deze zorg waarbij de patiënt centraal staat, is op elkaar afgestemd en zorgt voor de juiste zorg op de juiste plek. Naast waarde gedreven zorg, kan het de zorg goedkoper, efficiënter en duurzamer maken. Een voorwaarde voor netwerkgeneeskunde is interprofessioneel samenwerken en leren: twee of meer zorgprofessionals leren van elkaar om tot verbeterde en effectievere samenwerking te komen met het doel de uitkomsten van de zorg te verbeteren.

De aios kan ervaring met netwerkgeneeskunde opdoen tijdens een poliklinische stage middels een teleconsulting platform, multidisciplinair spreekuur en/of spreekuur bij de huisarts. Dit betreft zowel de acute als de chronische zorg. Er zijn voorbeelden vanuit de spoedpoli, oncologie, cardiometabole zorg als infectiologie. Verder zou een aios een zorgnetwerk (met ook een financiële verantwoording) kunnen opzetten. Interprofessioneel leren krijgt een structurele plek in de opleiding.

### *Doelmatigheid*

Binnen de opleiding is er aandacht voor het doelmatig leren werken en denken. De beste zorg voor de patiënt, waarbij verantwoord wordt omgegaan met de beschikbare middelen. Dat is de kern van doelmatige zorg. Doelmatigheid komt expliciet in de EPA's terug. Daarnaast wordt er binnen de opleiding op verschillende niveaus ingezet op het doelmatig leren werken en denken.

- **Basis**  
De aios wordt actief betrokken bij het inrichten van zorgprocessen en het verbeteren ervan. De aios wordt in de gelegenheid gesteld actief te participeren in overwegingen en besluitvorming tijdens algemene en dagelijkse besprekingen over de patiëntenzorg en of zorgprocessen. In verschillende onderwijsmomenten wordt aandacht besteed aan doelmatigheid van zorg en aios worden gestimuleerd tot het signaleren van doelmatigheidsproblematiek vanuit verschillende perspectieven (patiënt, arts, organisatie).
- **Verdieping**  
Aios kunnen hun kennis en vaardigheden t.a.v. het thema doelmatigheid verder ontwikkelen door het volgen van scholingen. Aios signaleren doelmatigheidsproblematiek en vertalen dit naar de praktijk door het actief opzetten en uitvoeren van één (of meerdere) doelmatigheidsinitiatieven. 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.
- **Specialisatie**  
Voor aios met bovengemiddelde interesse en talenten voor doelmatigheid zijn er mogelijkheden zich te specialiseren en professionaliseren op dit thema. Deze 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.

### *Preventieve zorg*

Het bevorderen van gezondheid wordt steeds belangrijker in het takenpakket van de internist met als doel het behoud van gezondheid en het voorkomen van ziekten. Dit kan met medicatie, maar vooral met voorlichting en adviezen over leefstijl en voeding. De internist heeft een belangrijke maatschappelijke rol ten aanzien van preventie. De poliklinische stage is bij uitstek geschikt om dit thema uit te werken.

### *Patiëntveiligheid*

Patiëntveiligheid loopt als een rode draad door alle EPA's en leerdoelen heen. Patiëntveiligheid is de grondhouding van iedere aios. Dit betekent dat de aios basiscompetenties ontwikkelt op dit gebied en activiteiten respectievelijk verbeterprojecten uitvoert met de focus van patiëntveiligheid. Verder kunnen aios participeren in VIM-commissies (Veilig Incident Melden) en calamiteitenonderzoeksgroepen.

### *Medisch leiderschap*

Medisch leiderschap kan op verschillende manieren gedefinieerd worden. Afhankelijk van de definitie vraagt leiderschap om verschillende competenties. De definitie van medisch leiderschap door de internist is eindverantwoordelijk zijn voor de continuïteit en coördinatie van medische zorg aan patiënten. Dat vraagt om medisch leiderschap in de beroepspraktijk. Daarnaast werkt een internist binnen systemen en organisaties en draagt verantwoording voor kwaliteitsbeleid en andere organisatievraagstukken. Hiermee levert de internist een belangrijke bijdrage aan verbetering van de gezondheidszorg. Ten slotte



moeten medisch specialisten zorg bieden die maatschappelijk verantwoord is. Dit betekent dat internisten bekwaam zijn in doelmatigheid, kennis bezitten met betrekking tot financiën en sterk zijn in verandermanagement. Hiermee dragen internisten bij aan de middelen voor optimale gezondheidszorg en kunnen deze goed beheren. Het thema medisch leiderschap zit verweven in de opleiding via de dagelijkse werkzaamheden en in de onderwijsmomenten. Ons streven is om medisch leiderschap als grondhouding te ontwikkelen bij iedere aios. Hierbij is essentieel dat de aios continu werkt aan zijn eigen persoonlijke groei en medische inhoud verbindt met bestuurlijke, financiële en maatschappelijke thema's.

## Hoofdstuk 5. Praktisch

### 5.1 ROCU website

De ROCU heeft een eigen website: [www.rocuinternegeneeskunde.nl](http://www.rocuinternegeneeskunde.nl). Op deze website vind je informatie over de opleiding, het regionaal COIG onderwijs, overig onderwijs en de sollicitatieprocedure.

### 5.2 Contactgegevens opleidingsinstellingen



**UMC Utrecht**  
Heidelberglaan 100  
3584 CX Utrecht  
☎ opleidingsondersteuning: 088-7557397/  
088-7550801



**Gelre Ziekenhuizen**  
Albert Schweitzerlaan 31  
7334 DZ Apeldoorn  
☎ opleidingsondersteuning: 055-5818181



**St. Antonius Nieuwegein/ Utrecht**  
Koekoekslaan 1  
3435 CM Nieuwegein  
☎ opleidingsondersteuning: 088-3205351



**Meander Medisch Centrum**  
Maatweg 3  
3813 TZ Amersfoort  
☎ opleidingsondersteuning: 033-8501105



**Diakonessenhuis**  
Bosboomstraat 1  
3582 KE Utrecht  
☎ opleidingsondersteuning: 088-2506206



**Ziekenhuis Gelderse Vallei**  
Willy Brandtlaan 10  
6716 RP Ede  
☎ opleidingsondersteuning: 0318 - 435482

### 5.3 Solliciteren binnen de ROCU

Twee keer per jaar kun je solliciteren naar een opleidingsplek tot internist. De sollicitatierondes vinden plaats in maart en in september. Meer informatie is te vinden op de [pagina solliciteren](#) van de ROCU website .

## Bijlage 1. Niet medische verdiepingsonderwerpen

Zoals in de visie van de ROCU is opgenomen staat een opleiding op maat, passend bij de wensen en ambities van de aios, centraal. Een van de manieren om een opleiding op maat te maken is het profileren op één van onderstaande niet-medische thema's.

- Bestuur en management
- Kwaliteit en veiligheid
- Onderzoek en wetenschap
- Onderwijs en opleiding

Ieder thema kent 4 verdiepniveaus. Hoe hoger het niveau, hoe meer de aios zich (heeft) verdiept in het profiel. Alle aios krijgen binnen de opleiding standaard niveau 1 en 2 mee als basiskennis.

Niveau 1 Passieve kennis	Minimale basiskennis van het onderwerp voor alle aios; (deels) verplicht. Dit zit standaard in de opleiding.
Niveau 2 Actieve oefening	Minimale basiskennis van het onderwerp voor alle aios; (deels) verplicht. Dit zit standaard in de opleiding.
Niveau 3 Persoonlijke verdieping	Aios verdiepen zich in één onderwerp en komen tot een meesterstuk/titel (PhD, BKO, etc.).
Niveau 4 Excellentie	Toptalent op een bepaald gebied.

In onderstaande figuur worden de verdiepniveaus schematisch weergegeven



In voortgangsgesprekken tussen aios en opleider worden wensen en ambities m.b.t. het profileren besproken. Gezamenlijk wordt vervolgens bepaald op welke manier er invulling wordt gegeven aan de verdieping op (een van de) thema's. Voorbeeldprofielen op de website [www.medischevervolgopleidingen.nl](http://www.medischevervolgopleidingen.nl) kunnen als inspiratie dienen.

## Bijlage 2. Verplichtingen binnen de opleiding interne geneeskunde

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5	Jaar 6
<b>Stages</b>	Interne geneeskunde (klinisch en SEH).	Verplichte stages en keuzestages.			Enkelvoudige of meervoudige differentiatie.	
<b>Leerlijn ouderengeneeskunde</b>	E-learning kwetsbare oudere en lokaal onderwijs.	Doorlopend.				
<b>Leerlijn acute geneeskunde</b>	ABCDE-training of BLS-training.	Doorlopend.				
<b>Individueel opleidingsplan</b>	Voor aanvang van de opleiding stelt de aios in afstemming met de opleider een opleidingsschema en een individueel opleidingsplan op via Reconcept. Ook tijdens de voortgangsgesprekken is het individueel opleidingsplan een belangrijk gespreksonderwerp.					
<b>Stagegesprek en vastleggen behaalde stage-competenties</b>	Aan het begin, halverwege (indien stage $\geq 6$ mnd) en aan het einde van elk stageonderdeel vindt een stagegesprek plaats. Aan het einde beoordeelt de supervisor of de aios aan de leerdoelen en competenties voldoet en of de EPA's op het gewenste niveau zijn behaald (indien van toepassing).					
<b>Voortgangsgesprekken</b>	4x	2x	2x	2x	2x	2x
<b>360 graden feedback (UMC Utrecht)</b>	1x in perifere periode			1x		
<b>Geschiktheids- en eindbeoordeling</b>	1x	1x	1x	1x	1x	Eind-beoordeling
<b>KPB</b>	Minimaal 10x	Minimaal 10x	Minimaal 10x	Minimaal 10x	Minimaal 10x	Minimaal 10x
<b>CAT (critical appraised topic) en refereren</b>	Minimaal 2x per jaar					
<b>Kennistoets</b>	3x				1x	
<b>Verplichte besprekingen</b>	Ochtendrapport, kwaliteit- en complicatie bespreking, grote visite, pathologie-, MDO-, radiologie-, probleemoplossende besprekingen, refereerbijeenkomsten, klinische conferenties.					
<b>Opleidingsvergadering alle aios met (in beginsel) alle leden van de opleidingsgroep</b>	Minimaal 4x per jaar.					
<b>Kwaliteitszorg</b>	Zelfevaluatie en interne kwaliteitszorg.					
<b>Regionaal onderwijs interne geneeskunde</b>	5x	5x	5x	5x		
<b>Centraal onderwijs interne geneeskunde</b>	Klinische farmacologie	Water & Zout	Genoom & Genetica	Immunitet & Infectie	Differentiatie verplichtingen	
<b>Cursorisch onderwijs inclusief ROIG/COIG</b>	Tenminste 10 dagen per jaar cursorisch onderwijs dan wel discipline overstijgend onderwijs (DOO), minimaal 1x per jaar in de volgende thema's: kwaliteit en veiligheid, bestuur en management, onderwijs en opleiden en onderzoek en wetenschap.					
<b>Internisten dagen</b>	2x				1x	
<b>Internationale congressen</b>	Tenminste 1 voor de opleiding relevant internationaal congres.					
<b>Portfolio</b>	Bevat tenminste individueel opleidingsplan, documentatie minimaal verplichte toetsingen, verslagen, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken, registratie verplichte opleidingsactiviteiten, overdrachtsdocumenten, KPB's en EPA's.					
<b>Wetenschappelijke voordracht, poster of publicatie</b>	Tenminste 1x of een dissertatie.					
<b>Maatschappelijk relevante thema's</b>	persoonsgerichte zorg, ouderengeneeskunde, doelmatigheid, medisch leiderschap, patiëntveiligheid, sekse en gender, gezondheid en preventie en innovatie en interprofessioneel samenwerken en opleiden.					
<b>Individualisering</b>	Individualisering, profilering en persoonlijk leiderschap.					

## Bijlage 3. Voorbereiding voortgangsgesprek door aios

### Aandachtspunten voortgangsgesprek aios met (plv) hoofdopleider

Voraf 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	