



Regionaal Opleidingsplan Obstetrie & Gynaecologie

Onderwijs en Opleidings Regio Zuid-Oost-Nederland (OOR ZON)

Participerende ziekenhuizen:

- Maastricht Universitair Medisch Centrum +
- Máxima Medisch Centrum Veldhoven/Eindhoven
- VieCuri Medisch Centrum Venlo/Venray
- Zuyderland Medisch Centrum Heerlen/Sittard-Geleen



Inhoudsopgave

1	Voorwoord	2
2	Visie op opleiden	3
3	Organisatie	5
4	Procedure Werving en Selectie	8
5	Opbouw van de opleiding	9
	5.1 Basisopleiding (jaar 1 t/m 4)	
	5.2 Differentiatiestages (jaar 5 en 6)	
	5.3 Toetsing	
6	(Facultatieve) rolspecialisatie	15
7	Onderwijs	16
8	Niet-klinische competenties	18
9	Individueel ontwikkelingsplan versus opleidingsschema	20
	9.1 Individualiseren opleiding en opleiden op maat	
10	Kwaliteit opleiding	22
	10.1 Kwaliteitsinstrumenten	
	10.2 Docentprofessionalisering	

Met opmerkingen [1]: Christine vraagt Joelle

1 Voorwoord

Dit document betreft het regionale opleidingsplan Obstetrie & Gynaecologie voor de opleiding Obstetrie & Gynaecologie van het OOR ZON.

Het opleidingsplan is gebaseerd op en tot stand gekomen met de inzichten van het landelijk opleidingsplan BOEG (Bezinning OP Eindtermen Gynaecologie (link) en bevat aldus de visie tot het EPA (Entrustable Professional Activities)-gewijs opleiden conform de FMS inzichten (https://www.demedischspecialist.nl/sites/default/files/Handreiking%20Opleidingsplan%20gebaseerd%20op%20EPA%27s_online%20bestand.pdf). Het is een gezamenlijk en gelijkwaardig product van alle partners die bij de opleiding betrokken zijn. In onze OOR ZON wordt longitudinaal competentie gebaseerd opgeleid, waarbij de bachelor en master geneeskunde opleiding naadloos overgaat in de postdoctorale opleiding tot gynaecoloog. Vanuit de "schoolbanken" worden gestreefd naar een zo geruisloos mogelijke transitie zodat een ieders leercurve, mede gebaseerd op het persoonlijke leerproces, optimaal kan worden doorgezet. AIOS participeren zoveel mogelijk in de opleiding als belangrijkste doelgroep. Niet alleen AIOS worden opgeleid en leiden mee op, ook opleiders blijven zich professionaliseren om een optimaal leerklimaat mogelijk te maken. Samen delen, samen leren en elkaar motiveren! Vanuit autonomie en betrokkenheid op weg naar toenemende competentie en verantwoorde zelfstandigheid. De bekend staande onderwijskundige expertise in onze regio zien wij als een rijke voedingsbodem waarin jullie AIOS je eigen opleiding zoveel mogelijk vorm geven en daarnaast ook onderwijservaring opdoen. We wensen je een leerzame en prettige tijd in het cluster OOR ZON toe.

Namens de opleidersgroep cluster OOR ZON

Auteurs:

Iris van Gestel, Opleider VieCuri MC

Carolien Vermeulen, AIOS Gynaecologie

Christine Willekes, Opleider MUMC+

Contactgegevens:

Joelle BransBrabant, secretaresse Opleiding MUMC+

mailadres: joelle.bransbrabant@mumc.nl

tel: 043-3874882

2 Visie op opleiden

In het cluster OORZON Obstetrie/Gynaecologie wordt de AIOS opgeleid tot de gynaecoloog die is voorbereid op de dagelijkse praktijk en zich soepel kan aanpassen aan de dynamiek van de toekomst. Het cluster biedt vanzelfsprekend een volwaardige opleiding tot gynaecoloog naar de maatstaven zoals verwoord in de notitie BOEG (). Naast het verwerven van kennis en vaardigheden, is er in onze regio uitgebreide aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en de mentale gezondheid van de AIOS. We streven in onze opleiding naar optimale autonomie en betrokkenheid, waarbij de AIOS bevoegen en in balans op weg is naar toenemende competentie en verantwoorde zelfstandigheid. De volgende stellingen weerspiegelen deze visie:

- De AIOS ontmoet binnen de clusterziekenhuizen meerdere rolmodellen en maakt nog een deel van de meester-gezel relatie mee. De AIOS maakt deel uit van het team met een daarbij passende verantwoordelijkheid.
- Werkplekleren is de meest krachtige vorm van onderwijs.
- Wij werken en leren multidisciplinair.
- Simulatieonderwijs is deel van de dagelijkse praktijk. **(DB: wat wordt hiermee bedoeld?)**
- Het opleiden is competentiegericht. Competenties zijn een integratie van kennis, vaardigheden en attitude en worden weerspiegeld in beroepstaken. AIOS moeten op bepaalde momenten bepaalde competenties laten zien door bepaalde taken adequaat te verrichten. Relevante taken dienen daarvoor helder omschreven te worden. In de praktijk behelst het vak van gynaecoloog meer dan alleen de klinische vaardigheden. Daarnaast zal de wereld van de gynaecoloog de komende jaren veranderen. Het is belangrijk om in de opleiding daarop te anticiperen.
- Voor vernieuwingen in de zorg is meer nodig dan werkplekleren. Daar hoort ook een bijdrage van andere professionals bij die hun inbreng geven over diverse aspecten van de zorg.
- Het gesprek over de visie op zorg is onderdeel van de leercyclus.
- Reflectieve besprekingen zetten de toon voor een reflectieve toekomst.

Fit to perform

In de OOR-ZON is er in toenemende mate aandacht voor burn-out preventie en een gezonde werk-privé balans. Concrete voorbeelden van toepassingen hierin zijn:

- aandacht voor werk-privé balans tijdens voortgangsgesprekken met de lokale opleider
- het kiezen van een mentor, waarmee laagdrempelig en informeel eventuele problemen besproken kunnen worden
- persoonlijke begeleiding door een coach wordt actief aangeboden
- intervisie (6x per jaar volgens nieuw stramien (2021))
- activiteiten van AIOS onderling (AIOS weekend, peer support)

Bij de start van de opleiding wordt in het kader van het geïndividualiseerd opleiden door elke AIOS een 'levend' individueel opleidingsplan (IOP) gemaakt. Dat wil zeggen dat vooral gedurende de eerste 4 jaar van de opleiding dit IOP kan worden aangepast en gespecificeerd richting een concrete invulling van de differentiatieperiode in jaar 5 en 6.

In de nu volgende paragrafen wordt ingegaan op de manier waarop cluster OORZON Obstetrie/Gynaecologie de diverse onderdelen heeft geïnterpreteerd en vormgegeven.

3 Organisatie

Regionale Opleiding

De opleiding tot gynaecoloog is een regionale opleiding. Het regionale aspect van de opleiding bevat twee kernelementen:

- De aios wordt in de gelegenheid gesteld zijn opleiding te volgen in verschillende instellingen in de regio.
- Opleiders en opleidingsteams van de verschillende instellingen werken samen om de opleiding te faciliteren en de kwaliteit te borgen.

Opleidingsinstellingen

Het cluster Oorzon voor de opleiding obstetrie en gynaecologie omvat de volgende ziekenhuizen:

- Maastricht universitair medisch centrum (MUMC+), Academische (A) opleiding.
Locatie Maastricht.
- Maxima Medisch Centrum (MMC), Niet Academische (NA) opleiding.
Locaties Veldhoven en Eindhoven.
- VieCuri Medisch Centrum, NA opleiding.
Locaties Venlo en Venray.
- Zuyderland Medisch Centrum, NA opleiding.
Locaties Heerlen en Sittard-Geleen.

Vergaderstructuur Clustervergadering

In de clustervergadering worden er cluster brede afspraken gemaakt. Hierbij zijn de (plaatsvervangend) opleiders en de AIOS-vertegenwoordigers van alle opleidings ziekenhuizen aanwezig. In deze vergadering worden opleidingsgerelateerde onderwerpen die zowel lokaal als cluster breed spelen besproken.

Genodigden: Alle opleiders en plaatsvervangend opleiders binnen het cluster, AIOS vertegenwoordiging uit alle klinieken.

Frequentie: 5 keer per jaar, voorafgaand aan de regionale refereeravonden en het jaarlijkse Clustersymposium.

Locatie: In één van de cluster ziekenhuizen (locatie van de desbetreffende refereeravond)

Rollen: Voorzitterschap door de hoofdopleider, notulist roulerend.

januari	mei	september	oktober	november
Zuyderland MC	VieCuri MC	Maastricht UMC+	Clustersymposium	Maxima MC
-	verdeling differentiatie stages	AIOS sollicitaties	cluster evaluatie tijdens het symposium	-
cluster vergadering	cluster vergadering	cluster vergadering	cluster vergadering zn	cluster vergadering
gesprek met de opleiders	gesprek met de opleiders	gesprek met de opleiders	-	gesprek met de opleiders
refereeravond	refereeravond	refereeravond	-	refereeravond

Vooraf wordt de agenda opgesteld door de opleidingssecretaresse en rondgestuurd. Agendapunten die op regionaal niveau besproken moeten worden kunnen voorafgaand door iedereen worden aangedragen. Er zijn een aantal vaste agendapunten zoals bijvoorbeeld: de bezetting van de AIOS in basisdeel jaar 1 t/m 4, terugkoppeling vanuit het Concilium door de vertegenwoordigers vanuit het cluster en het besloten deel voor de opleiders. Logistiek is het zo geregeld dat de clustervergadering altijd plaatsvindt voorafgaand aan de refereeravond van de betreffende kliniek, plus een extra bijeenkomst voorafgaand aan het jaarlijks Clustersymposium.

Aansluitend aan de clustervergadering vindt er een gesprek plaats tussen alle lokale AIOS (dus niet alleen de AIOS vertegenwoordigers) en de opleiders uit de andere ziekenhuizen. Dit gesprek is bedoeld ter inventarisatie van lokale verbeterpunten. Deze verbeterpunten worden aan het eind van dit gesprek direct teruggekoppeld aan de eigen opleiders, welke zich aan het einde van dit onderdeel bij het gesprek voegen.

Conform de PDCA cyclus (zie hoofdstuk 11.1) worden het volgende jaar de stand van zaken van de verbeterpunten getoetst. Bij tussentijds urgente of actuele zaken wordt laagdrempelig contact gezocht tussen de opleiders onderling. De opleidings sfeer binnen ons cluster wordt onder andere gekenmerkt door de open onderlinge samenwerking en het constructief aanspreken van elkaar met het oogpunt de regionale opleiding te verbeteren.

Verantwoordelijkheden en inspraak van de AIOS

Vanuit elke opleidingsinstelling worden een of twee AIOS aangewezen als vertegenwoordigers van de betreffende lokale AIOS groep. De AIOS vertegenwoordiger fungeert als aanspreekpunt voor zowel de AIOS groep als voor de opleiders. De AIOS vertegenwoordiger dient de mening te peilen van zijn/haar lokale achterban en deze te vertolken tijdens de regionale clustervergaderingen met de opleiders. Het is vervolgens de verantwoordelijkheid van de AIOS vertegenwoordiger dat alle AIOS goed geïnformeerd zijn over belangrijke beslissingen of veranderingen die regionaal spelen.

Iedere AIOS dient daarnaast zorg te dragen voor:

- Het up-to-date houden van eigen RGS-schema. Veranderingen dienen aangegeven te worden bij de hoofdopleider en wordt gedocumenteerd door het secretariaat Opleiding.
- Eigen professioneel handelen in het kader van eerder afgegeven EPA's.

4 Procedure werving en selectie

- Voeg hoofdstuk toe over procedure werving en selectie
- Voeg daarin ook paragraaf toe over overige HR-afspraken
- de zwangere AIOS
- diensten

Daarnaast hebben de AIOS ook inspraak in de sollicitatieprocedure voor de opleiding. Vanuit ieder opleidingsziekenhuis sluit er 1 AIOS aan bij de sollicitatiecommissie. De stem van de AIOS is hierbij gelijkwaardig aan de stem van de opleider. De AIOS vertegenwoordiger heeft hierbij een representatieve functie namens zijn of haar groep.

Met opmerkingen [2]: Christine vraagt Joelle

Met opmerkingen [3]: Joelle, dit graag toevoegen in jouw stuk.

5 Opbouw van de opleiding

Opleidingsplan OOR ZON GYN OBS versie 31-08-2020

De totale opleiding tot gynaecoloog duurt 6 jaar (figuur 1), bestaande uit de basis (novice)- en speciële (intermediate) opleiding (eerste 4 jaren) gevolgd door 2 jaren verdieping. Binnen de OOR ZON Obstetrie/Gynaecologie start in principe iedere AIOS het 1^e jaar in één van de Niet-Academische (NA) ziekenhuizen, gevolgd door een tweejarige Academische fase (A). Het laatste jaar van de basisopleiding wordt weer ingevuld in het niet-academische ziekenhuis waar men is gestart (zie Figuur 1). Dit schema wijkt af van de meeste andere OORs waar standaard het schema 2 NA - 2 A wordt gehanteerd.

Verdeling	A	NA	1	2	3	4	5	6
1:2:1:1:1	3	3	NA	A	A	NA	NA	NA
1:2:2:1	3	3	NA	A	A	NA	NA	NA
1:2:3	2	4	NA	A	A	NA	NA	NA
1:2:1:2	4	2	NA	A	A	NA	NA	NA

NA niet academisch

A academisch

Figuur 1: schematische weergave opbouw opleiding

In het verdiepingsdeel zal het opleidingscurriculum geïndividualiseerd vorm krijgen in de vorm van een of meerdere differentiatie-stages. Als regel worden de eerste 4 jaren en eventueel gehonoreerde korting van de opleiding evenredig verdeeld over de academische en niet-academische setting. De 2 verdiepingsjaren kunnen academisch of niet-academisch worden ingevuld of een combinatie hiervan.

5.1 Basisopleiding (jaar 1 t/m 4)

In de eerste 4 opleidingsjaren komen binnen de academische zowel als niet-academische setting dezelfde centrale thema's aan bod:

- Zwangerschapsbegeleiding (ongecompliceerd en gecompliceerd)
- Bevallings (gewoon en gecompliceerd - hoog ingeschat risico)
- Kraamperiode & kind (ongecompliceerd en gecompliceerd)
- Benigne gynaecologie laag complex
- Benigne gynaecologie hoog complex
- Basis urogynaecologie & bekkenbodembodem
- Basis oncologie
- Seksuologie
- Endocrinologie & fertiliteit (basaal)
- OK laag ingeschat risico
- OK hoog ingeschat risico
- Perioperatieve zorg.
- Kwetsbare oudere

In jaar 1 ligt de nadruk op de laag – complexe obstetrische zorg, gynaecologie en laag complexe operatieve ingrepen. In jaar 4 zal de nadruk liggen op verdieping van obstetrische, gynaecologische zorg en ligt de nadruk in het bekwamen van hoog-complexe operatieve ingrepen.

In de niet-academische fase van de opleiding is een strikte stage-indeling geen vereiste. Belangrijk is dat de verschillende onderdelen voldoende aan bod komen binnen de lokale stageplanning leidende tot een zogenaamde "opleiding op maat".

Na 4 jaar dient de AIOS diagnostisch op vele onderwerpen te kunnen handelen zonder supervisie (niveau 4). De therapeutische vaardigheden waarvoor de AIOS kan handelen zonder supervisie zijn beperkt tot het kunnen verrichten van een sectio caesarea, diagnostische procedures (hysteroscopie, laparoscopie), behandeling EUG per laparoscopie of laparotomie en simpele abdominale ingrepen zoals adnexextirpatie. Daarbij wordt, v.w.b. het beheersen van vaardigheden, meer gekeken naar de aard van een ingreep (bv. level 2 laparoscopische ingrepen zoals adnexextirpatie, cystectomie, EUG) dan naar één specifieke ingreep (bv EUG). Indien bepaalde competenties nog onvoldoende zijn ontwikkeld, dienen deze verder te worden uitgewerkt in de jaren 5 en 6, naast het ontwikkelen van extra competenties/bekwaamheden gerelateerd aan differentiatiestages.

Overdracht tussen perifere opleidingsinstelling en academische instelling

Als een AIOS naar een andere opleidingsinstelling vertrekt, vindt er een "warme" overdracht plaats tussen de betreffende AIOS en de twee opleiders (van het huidige ziekenhuis en het nieuwe ziekenhuis). Tijdens deze overdracht worden de persoonlijke leerdoelen (zoals verwoordt in het IOP) van de AIOS besproken.

Ter voorkoming van een "wen" periode waarbij de bekwaamheidsverklaringen niet direct door de nieuwe instelling worden overgenomen en de AIOS zich opnieuw moet bewijzen, is er een gezamenlijk EPA document door de AIOS vertegenwoordigers en de regionale opleiders opgesteld. Hierin zijn de voorwaarden terug te vinden waaraan een AIOS en zijn/haar portfolio moet voldoen om geautoriseerd te worden voor een EPA. Het doel van dit

document is om uniformiteit te genereren zodat reeds behaalde EPA's gemakkelijk overgenomen worden door een nieuwe stafgroep. Voor een gedetailleerd overzicht, zie link (Google Doc).

Tabel 3. Beoogde bekwaamheidsniveaus tijdens de opleiding.

Thema's op 4 ijkpunten v.w.b. bekwaamheidsniveaus 1 t/m 5	IJkpunt I Na 1 jaar	IJkpunt II Na 3 jaar	IJkpunt III Na 4 jaar
Zwangerschapsbegeleiding ongecompliceerd	5	5	5
Zwangerschapsbegeleiding gecompliceerd	3	4	4
Gewone bevalling	5	5	5
Gecompliceerde bevalling	3	3	4
Gecompliceerde bevalling hoog ingeschat risico	3	3	3
Kraamperiode & kind ongecompliceerd	5	5	5
Kraamperiode & kind gecompliceerd	3	4	4
Benigne gynaecologie laag complex	4	5	5
Benigne gynaecologie hoog complex	3	4	4
Basis urogynaecologie & bekkenbodemp	2	3	4
Basis oncologie	2	4	4
Seksuologie	2	3	4
Endocrinologie & Fertiliteit basaal	2	4	4
OK laag ingeschat risico	2	3	5
OK hoog ingeschat risico	2	3	3
Perioperatieve zorg	3	3	4

Kwetsbare oudere	2	3	4
------------------	---	---	---

Omdat het opleidingsschema van de basisopleiding in OOR ZON een 1-2-1 ritme kent, zijn de bekwaamheid niveaus daarop passend.

5.2 Differentiatiestages (jaar 5 en 6)

In de 2 verdiepingsjaren worden zgn. differentiatiestages conform landelijke afspraak ingevuld naar voorkeur van de AIOS, in overleg met de opleiders.

Tijdens het 4^e en 5^e jaar van de opleiding maken de AIOS kenbaar voor welke stages zij bij voorkeur in aanmerking komen in hun 5^e respectievelijk 6^e jaar. Op basis hiervan, aangevuld met gesprekken dienaangaande, maken de clusteropleiders een indeling die zoveel mogelijk tegemoetkomt aan ieders wensen.

De differentiatiestages zoals momenteel in het cluster aangeboden:

- MUMC+
 - - Perinatologie (3)
 - - Urogynaecologie (1)
 - - Gynaecologische oncologie (2)
 - - Voortplantingsgeneeskunde/ endometriose (1)
- Zuyderland medisch centrum
 - - Minimaal invasieve chirurgie (2)
 - - Operatieve gynaecologie (2)
 - - Urogynaecologie (2)
 - - Verloskunde in de algemene praktijk (1)
- Máxima Medisch Centrum Veldhoven / Eindhoven
 - - Minimaal invasieve chirurgie (2)
 - - Perinatologie (2-3)
 - - Urogynaecologie (1)
 - - Voortplantingsgeneeskunde (1)
- VieCuri Venlo / Venray
 - - Urogynaecologie (1)
 - - Minimaal Invasieve Chirurgie (1)
 - - Operatieve gynaecologie (1)

Procedure

- Maart: de in dat jaar 4^e jaars AIOS geven hun eerste en tweede voorkeur aan v.w.b. de invulling van beide differentiatiejaren (voorbereiden met lokale opleider). Daarna formulier inleveren bij hoofdopleider.
- April - mei:
 - Uitwerken van ieders wensen, signaleren knelpunten hoofdopleider
 - Bij knelpunten gericht overleg AIOS en lokale opleider
 - Uitwerken definitieve stage-indeling (periode van 1 jaar)

- Juni: voorstel wordt besproken met de desbetreffende AIOS (door opleiders), waarbij ook de dan 5^e–6^e jaars AIOS indien nodig worden betrokken; dit omdat er ook nog beperkte wijzigingen aangebracht kunnen worden in hun schema's.
- Juni - juli: presentatie definitieve planning inclusief verwerken in wijzigingsformulieren t.b.v. RGS.

Reglement verdeling differentiatiestages OORZON Obstetrie & Gynaecologie

Duur per differentiatiestage: bij voorkeur 1-2 jaar. Hierbij wordt enkel indien mogelijk rekening gehouden met de parttime factor.

- Specifieke wensen e/o voorkeuren betreffende de diff-stage kunnen altijd met de begeleider(s) besproken worden waarbij nadrukkelijk gekeken wordt naar wat er allemaal binnen ons cluster kan en daarmee ook de mogelijkheid tot zg. combi-stages (bv. een diff-stage verdeeld over 2 ziekenhuizen).
- Bij externe kandidaten krijgen AIOS uit de eigen cluster voorrang. Bij sollicitatie van een geschikte externe kandidaat voor een differentiatiestage op een later moment (planning > 2 jaar in de toekomst) zal dit met de AIOS binnen de cluster worden besproken.
- Diff-stages worden toegekend voor max. 1 jaar vanaf de datum begin 5^e jaar. Het 2^e jaar kan, onder voorbehoud, al wel worden ingevuld in het clusterschema.
- Toegekende diff-stages (max. 1 jaar) zijn voor beide partijen definitief. Aanpassing na toekenning wordt ontmoedigd en is alleen mogelijk indien op basis van persoonlijk ontwikkelingsplan hiervoor aantoonbare argumenten zijn en akkoord van de opleiders.
- Bij een stageperiode in 2 ziekenhuizen kan gebruik gemaakt worden detachering conform de binnen OORZON gemaakte afspraken.

5.3 Toetsing

In de opleiding zijn verschillende vaste toetsmomenten ingebouwd gebaseerd op de normen die vastgesteld zijn in het actuele landelijk opleidingsplan.

In de meest concrete zin spreken we dan over de jaarlijkse voortgangstoets die in oktober plaatsvindt. Informatie en het reglement van de voortgangstoets is te vinden op de NVOG website. Het is een verplicht onderdeel van de opleiding voor alle AIOS.
<https://www.nvog.nl/de-vago/voortgangstoets/informatie-voortgangstoets/>

Daarnaast wordt met behulp van het portfolio bepaald of een AIOS op niveau is voor de fase van de opleiding. Binnen onze regio zijn cluster brede afspraken gemaakt over wanneer welke EPA niveaus bereikt moeten worden gedurende de opleiding. Deze wijken iets af van het landelijke opleidingsplan, met name door het andere opleidingsschema.

Als onderlegger dienen zowel de verschillende toetsinstrumenten (zoals OSAT/KKB/KPB/etc.) als formatieve beoordelingen. Als een AIOS zichzelf het volgende autorisatieniveau toevertrouwt, vraagt hij dit aan bij de opleiders. Dit nieuwe niveau wordt vervolgens summatief getoetst tijdens een OOG (Oordeel Opleiders Groep), waarbij (een selectie van) stafleden van de betreffende kliniek gefundeerd oordeelt over het gevraagde

autorisatieniveau en indien nodig feedback geeft. In het regionale EPA document staan de concrete afspraken over de voorwaarden waaraan de AIOS moet voldoen om een EPA te kunnen aftekenen. Tijdens het voortgangsgesprek met de opleider wordt naast het verwachte niveau in de opleiding ook gecontroleerd of de AIOS heeft deelgenomen aan het verplichte cursorisch onderwijs (zie tabel 4 onder hoofdstuk 5 Onderwijs).

Enkele belangrijke toetsingsdocumenten in EPASS:

- Formulier A Deze wordt aan het eind van het eerste jaar ingevuld en is een "go / no go" voor de opleiding
- Formulier B Deze wordt 1x per jaar tijdens voortgangsgesprekken ingevuld door de opleider
- Formulier C Dit formulier wordt aan het einde toegekend aan de AIOS waarmee de opleiding als afgerond wordt verklaard

6 (Facultatieve) rolspecialisatie

Binnen de opleiding is ruimte voor een (facultatief) rolspecialisatie ofwel “talentontwikkeling”. Dit houdt in dat de AIOS, mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden waaronder een tot dan toe adequate (tenminste voldoende) jaarlijkse beoordeling (A/B-formulier), de mogelijkheid heeft om vanaf jaar 2 maximaal 1/10 van de tijd (1 dag / 2 weken) in te vullen met een rolspecialisatie naar eigen keuze. Voorbeelden van een rolspecialisatie zijn: Patiëntveiligheid, Wetenschap (meer specifiek PhD-traject), Kwaliteitszorg, Onderwijs, Organisatie zorg en teams, Klinisch leiderschap, enz..

Deze rolspecialisatie dient te worden onderbouwd met een, door de opleiders tijdens een clustervergadering goedgekeurd, plan inclusief tijdspad. Daarin dienen leerdoelen geformuleerd te zijn, afspraken over tijdsinvestering en planning evenals evaluatiemomenten, de toetsing op de voortgang en het te bepalen niveau. Een dergelijke rolspecialisatie kan worden voortgezet voor de gehele duur van de opleiding onafhankelijk van de locatie van de opleiding.

Behalve een deeltijd-rolspecialisatie binnen de reguliere basisopleiding, wordt ook de mogelijkheid geboden tot een differentiatiestage rolspecialisatie. Binnen een dergelijke stage kan de AIOS 3/5 van haar/zijn tijd besteden aan deze rolspecialisatie en de resterende 2/5 van de tijd invullen met 'routine-zorg' om de bijbehorende vaardigheden op peil te houden.

7 Onderwijs

Behalve vele locatiegebonden onderwijsmomenten zijn er diverse landelijk georganiseerde opleidingsmomenten voor alle AIOS, zoals de landelijke opleidingsdagen en verschillende verplicht of sterk aanbevolen cursus (tabel 4).

Regionaal cursorisch onderwijs is onderwijs dat zich buiten de patiëntenzorg afspeelt, maar wel een duidelijk verband heeft met de patiëntenzorg. Het gaat hierbij om onderwijs op het gebied van algemene kennis, vakinhoudelijke kennis, vaardigheden en gedrag. Binnen de OOR-ZON-vervolgopleiding Obstetrie & Gynaecologie wordt er 4x per jaar één dag **cursorisch onderwijs** gegeven. Dit onderwijs wordt op 2 verschillende dagen aangeboden zodat in principe alle AIOS hieraan kunnen deelnemen.

Vanaf 2021 zal het intervisie onderwijs in nieuwe vorm aangeboden worden: zes keer per jaar zal een begeleide intervisiebijeenkomst met de eigen geclusterde jaargroepen (1-2, 3-4, 5-6) plaatsvinden.

Daarnaast vindt de zogenaamde “opstap cursus laparoscopie” plaats voor alle beginnende AIOS om basis laparoscopische vaardigheid te bewijzen alvorens een ingreep op een patiënt te gaan praktiseren. Voor 3^e en 4^e jaars wordt een gevorderdencursus georganiseerd. Binnen ieder clusterziekenhuis bestaan mogelijkheden (bijv. laparoscopiebox) om deze vaardigheden op peil te houden.

Daarnaast zijn er de volgende regionale onderwijsmomenten: **refereeravonden** in OOR-ZON cluster (4x/ jaar); **regionale clustersymposium** (1x/ jaar). De organisatie berust primair bij de AIOS in samenspraak met de hoofdopleider. Binnen ieder ziekenhuis worden ook **discipline overstijgende cursussen** (DOO) aangeboden. De AIOS dienen aan 2 DOO's per jaar deel te nemen. In tabel 4 is een overzicht weergegeven van de te volgen landelijke cursus.

Tabel 4. Cursorisch onderwijs

Cursussen	Jaar van voorkeur
Verplicht: - Cobra cursus - Echoscopie - Foetale bewaking - Anatomie - Landelijke opleidingsdagen - Gynaecongres - SAVE'r - MOET - Colposcopie - Vulvacursus - NLS (lokaal) - Laparoscopie basis - Kwetsbare ouderen (e-learning)	1-3 1 1 2-3 1x / jaar 1x / jaar 1 (of als ANIOS) 2-3 1-2 2-4 1x / jaar 2-3 2-3
Sterk aanbevolen: - Stuitligging en schouderdystocie - Operatieve verloskunde - Hysteroscopie - Urogynaecologie - WOG-oncologiecursus - Beeldvormende technieken - SULTAN - APOG - Laparoscopie voor gevorderden Optioneel obv cie onderwijs: - Laparoscopie knopen en hechten	1-3 1-3 2-4 2-3 2-3 3-4 4 2-4 2-3

Voor de differentiatiestages wordt in overleg met de stagebegeleiders, en op basis van eventuele regionale afspraken hierover, afgesproken welke cursus en congressen aanbevolen dan wel verplicht zijn.

8 Niet-klinische competenties

Belangrijk onderdeel van de opleiding is de verwerving van algemene competenties en niet-klinische kerntaken. In het kader van de CanBetter competenties worden hiervan 4 thema's onderscheiden:

- **doelmatigheid van zorg**
- **ouderenzorg**
- **patiëntveiligheid**
- **medisch leiderschap**

De niet klinische competenties kunnen op diverse niveaus worden verworven:

Basis: richt zich op alle aios; om hun dagelijkse werk goed te kunnen uitvoeren hebben alle dokters de kennis en vaardigheden nodig die gepaard gaan met het betreffende thema.

Vervolg: richt zich op ouderejaars aios of aios die hun capaciteiten op het gebied van het thema verder willen ontwikkelen, dit zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van een rol specialisatie

Talent: richt zich op de getalenteerde aios en op de aios die zich nog meer in het betreffende thema willen verdiepen, dit zou bijvoorbeeld kunnen in de vorm van een (differentiatiestage) rol specialisatie

De OOR-ZON heeft doelmatigheid als profielkenmerk in het bijzonder omarmd en is van mening dat de vervolgopleiding een cruciale rol speelt om medisch specialisten en toekomstige artsen te leren denken vanuit het perspectief 'doelmatigheid van zorg'. De inbedding van dit thema dient tegelijk als handvat voor het opleiden in de algemene competenties. Binnen onze opleiding tot gynaecoloog wordt speciale aandacht aan dit thema besteed. Het is een vast onderdeel van de voortgangsgesprekken en er wordt verwacht van alle AIOS dat ze tijdens hun opleiding een of meer doelmatigheid projecten oppakken.

Met betrekking tot het thema ouderenzorg is regionaal afgesproken dat AIOS de landelijke E-learning kwetsbare ouderen volgen in hun 2e of 3e jaar (zie tabel 4).

Thema's als patiëntveiligheid en medisch leiderschap worden veelal lokaal verworven bijvoorbeeld in de vorm van ziekenhuisbreed discipline overstijgend onderwijs (DOO). Voorbeelden van taken die AIOS uitvoeren, passend binnen profiel "medisch leiderschap":

- het voorbereiden en voorzitten van de assistenten- en opleidingsvergadering
- het bijwonen van de stafvergadering
- het bijwonen van de lokale COC (centrale opleidingscommissie) vergadering
- onderdeel zijn van de ziekenhuisbrede vakgroepvoorzitters overleg of AAV-bestuur

Daarnaast zijn de niet-medische competenties **wetenschap** en **onderwijs** een belangrijk aandachtspunt in de opleiding tot gynaecoloog.

Elke AIOS dient tenminste een wetenschappelijke publicatie of wetenschappelijke voordracht voor afronding van de eerste 4 basisjaren van de opleiding te hebben voltooid. Er kunnen individuele afspraken worden gemaakt om vrijstelling te krijgen voor (een deel van

de) klinische activiteiten omwille van ontplooiing van wetenschappelijke activiteiten. Dit kan soms ook in de vorm van een rolspecialisatie.

Daarnaast worden er lokaal en regionaal voldoende opleidingsmomenten gecreëerd waarin aandacht is voor het wetenschappelijk denken en werken, bijvoorbeeld in de vorm van refereerbijeenkomsten, CAT/PICO besprekingen, protocol besprekingen enzovoort.

AIOS hebben zelf een actieve rol in het onderwijs dat ze zelf ontvangen en geven aan collega's. In regionaal verband blijkt dit bijvoorbeeld uit het jaarlijkse Clustersymposium dat door de AIOS wordt georganiseerd. AIOS hebben ook zelf een overzicht gemaakt voor de onderwerpen die geschikt zijn voor het clusteronderwijs. Zij worden gestimuleerd actief deel te nemen aan de opleiding van de coassistenten, leerling verloskundigen en hun jongerejaars collega's. Deelname aan de Teach the teacher cursus wordt aangemoedigd.

9 Individueel ontwikkelingsplan versus opleidingsschema

Bij aanvang van de opleiding stelt de AIOS in samenspraak met de opleider een individueel opleidingsplan (IOP) op. Het IOP is een document waarin de afspraken m.b.t. persoonlijke leerdoelen vastgelegd zijn die AIOS en opleider maken op basis van de ambitie, leerwensen en de voortgang van de AIOS. Het bij de MSRC/RGS ingediende opleidingsschema is de basis van het IOP. Het IOP is een 'groeidocument' en richt zich op de toekomst waarbij de planningshorizon zowel de korte (weken, maanden) als de lange termijn (jaren) kan betreffen. Het IOP is maatwerk voor de individuele AIOS.

Vooraf aan de aanvang van de opleiding wordt beoordeeld of de AIOS op basis van reeds behaalde vaardigheden (gerelateerd aan bv. promotieonderzoek, ANIOS-periode, schakeljaar) al in aanmerking komt voor een korting van de opleidingsduur.

Bij het eerste gesprek bij aanvang van de opleiding zal het IOP bestaan uit het opleidingsschema, de relevante ervaring van de AIOS en een overzicht van eventuele vrijstellingen. Na ieder gesprek (aanvangs- voortgangs- of eindgesprek van opleidingsonderdelen, voortgangsgesprek of op indicatie) kan het IOP zo nodig worden ingevuld/aangevuld met specifieke leerdoelen van de AIOS, inclusief afspraken hoe die leerdoelen bereikt moeten worden en wanneer zij geëvalueerd worden.

Bij ieder voortgangsgesprek kijkt de AIOS gestructureerd terug op zijn/haar functioneren in de voorafgaande periode, met specifieke aandacht voor de ontwikkeling van de verschillende competenties. Informatiebronnen hiervoor kunnen zijn - maar hoeven niet beperkt te blijven tot - KPB's, OSATS, MSF, presentaties, cursussen, zelfreflectie etc. De AIOS en opleider passen op basis hiervan het bestaande IOP (zo nodig) aan en maken samen nieuwe afspraken over de gewenste leerdoelen. Daarbij kan ook een eventuele korting op de restant opleidingsperiode worden besproken. Het IOP kan in het 1ste opleidingsjaar per kwartaal worden aangepast (gekoppeld aan voortgangsgesprekken). In latere jaren kan dit over een langere periode worden gedaan, afhankelijk van de ontwikkeling van de AIOS en het opleidingsschema.

Behalve dit (langlopende) IOP bestaat de mogelijkheid om ook per stage een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op te stellen en te bespreken met de stagebegeleider. Deze kortlopende POP's omvatten de specifiek voor die stage na te streven doelen in competenties waarbij de competentie 'medisch handelen' meer gedetailleerde aandacht krijgt (o.a. verrichtingen, te behalen bekwaamheidsniveau, EPA) incl. bijbehorende toetsingen (KPB, CAT etc.).

De AIOS is zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van zijn eigen portfolio. Het portfolio is een middel om de AIOS te helpen tot een gefundeerd oordeel te komen, het is geen doel op zich. Daarnaast dient het als onderlegger om tijdens het OOG een gefundeerd en regionaal gemotiveerd oordeel te geven over het nieuwe te behalen autorisatieniveau.

9.1 Individualiseren opleidingsduur en opleiden op maat

Elke AIOS is anders en effectief opleiden is maatwerk. Sinds 1 juli 2014 is er meer mogelijk

om de duur van de opleiding af te stemmen op de individuele AIOS en aldus daar waar mogelijk een korting door te voeren.

Voor de start van de opleiding wordt de mogelijkheid van korting reeds besproken. Daarbij wordt expliciet het voortraject dat de nieuwe AIOS heeft doorlopen meegenomen. Indien de medische kennis of ervaring dat vereisen, wordt de afgesproken korting bijgesteld.

De volgende uitgangspunten gelden bij de aanvraag tot verkorting van de opleiding.

1. Indien een ANIOS > 1 jaar werkzaam is geweest binnen de discipline wordt in principe 3 maanden korting toegekend, waarvan de helft in het eerste jaar van de niet academische en de andere helft in het begin van het tweede jaar van de academische wordt verrekend.
2. Indien een AIOS > 1 jaar in een onderdeel van de discipline werkzaam is geweest, wordt bij voorkeur de korting op dit specifieke onderdeel van de opleiding toegekend (bv VPG).
3. Afstemming hierover vindt plaats tussen de niet academische opleider en de hoofdopleider(s)plaats. Eind oordelend opleider is de hoofdopleider.
4. De aios dient zelf een up to date portfolio aan bewijslast / onderbouwing aan te leveren dat een mogelijke (verdere) verkorting legitimeert.

Verlengd traject

De volgende stappen dienen te worden ondernomen indien gaandeweg het opleidingstraject sprake is van problemen in het ontwikkelingstraject van een aios.

Afhankelijk van de locatie van de opleiding vinden deze gesprekken plaats met de desbetreffende opleiders. In het eerste jaar zal dit dus met de niet academische opleider zijn, waarbij de hoofdopleider(s) op de hoogte worden gebracht. Tijdens evaluatiegesprekken dient het volgende aan bod te komen: het bespreken van de goede- en verbeterpunten van de aios en SMART leerdoelen ter verbetering van de persoonlijke leercurve. Er dient lokaal commitment te zijn van de opleiders op de verbeterpunten en de wijze hoe deze verbeterpunten in grote lijnen aangepakt dienen te worden. Dit betekent dat er een adequate voortgangsmonitoring van de aios gewaarborgd te worden, waarbij frequentie, diversiteit en inhoud van evaluatiemomenten de AIOS de kans geven zich te kunnen verbeteren. Indien na een half jaar (met daarin minimaal 2 evaluatiemomenten) geen adequate verbetering opgetreden is, gaat de AIOS een intensief begeleidingstraject in waarna besloten wordt of de AIOS voldoet aan de minimale voortgangseisen om de opleiding te kunnen continueren.

10 Kwaliteit opleiding

De kwaliteit van de opleiding wordt zowel lokaal (Centrale OpleidingsCommissie (COC)) als regionaal (Onderwijs + OpleidingsRegio Zuid Oost Nederland (OOR-ZON)) geborgd vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De kwaliteitszorg is opgebouwd uit twee componenten, zijnde kwaliteitsmetingen en docentprofessionalisering.

10.1 Kwaliteitsinstrumenten

Onderdeel van het kwaliteitszorgplan is een cyclus van interne audits en kwaliteitsmetingen. Bij elke clusterpartner wordt lokaal de kwaliteit van de opleiding middels interne visitaties gemonitord en worden lokale kwaliteitsinstrumenten ingezet om tot een zorgvuldig oordeel te komen door de interne audit commissie.

Voorbeelden van kwaliteitsinstrumenten zijn D-rect, MCTQ, PDCA-cyclus, cluster evaluatie, Exit gesprekken en evaluatieformulieren clusteronderwijs.

D-RECT

Binnen het OOR ZON wordt 1x per 2 jaar regionaal een D-RECT (Dutch Residents Educational Climate Test) onder de AIOS uitgezet. Dit betreft een door de AIOS in te vullen vragenlijst die informatie biedt over het opleidingsklimaat in een specialistische vervolgopleiding.

De resultaten worden gerapporteerd door de AIOS en verbeterpunten worden opgenomen in de PDCA-cyclus met het oog op verbeterde kwaliteit van de diverse bovengenoemde aspecten van de opleiding.

MCTQ

De MCTQ is een ander instrument in de kwaliteitscyclus en wordt om het jaar uitgezet. Het is een digitale vragenlijst die wordt gebruikt om de individuele supervisor/lid van de opleidingsgroep, van feedback te voorzien over zijn/haar rol als supervisor/begeleider op de werkvloer. Alle AIOS en stafleden/medisch specialisten van de betreffende opleiding ontvangen vanuit de AMVO (via EPASS) een uitnodigingsmail met een korte instructie en directe link naar de MCTQ om in te vullen. Het instrument focust op zes competenties, te weten (i) coaching, (ii) rolmodel, (iii) exploratie, (iv) articulatie, (v) bereikbaarheid, (vi) veilig leerklimaat (zie bijlage voor meer informatie). Bovenop de zes competenties is er ruimte om narratieve feedback te geven inzake de sterkte punten van de supervisor, de punten voor verbetering vatbaar. Tot slot wordt aan iedere supervisor een 'schoolcijfer' van 1-10 (10 is excellent) toegekend.

Binnen onze OOR ZON wordt veel belang gehecht aan het constructief elkaar opleiden en het genereren van een optimaal feedback klimaat. De MCTQ is een belangrijk kwaliteitsinstrument waarmee AIOS kunnen genereren over het opleidingsteam, om zo de opleiding verder te verbeteren. Het levert als zodanig input op om samen in gesprek te gaan. Momenteel wordt binnen ons regionale cluster onderwijs aandacht gegeven aan het optimaal hanteren van de MCTQ: AIOS worden gesteund in het optimaal genereren van feedback die aan de individuele stafleden gegeven wordt, zodat deze constructief en effectief is. Naast een correcte manier van feedback geven is het ook van belang dat stafleden op een adequate manier feedback ontvangen en daarmee aan de slag kunnen gaan.

PDCA-cyclus

De voortgang van actiepunten voortkomend uit de clustervergadering wordt geborgd met behulp van een PDCA cyclus (Plan-Do-Check-Act). Dit bestand is opgeslagen op onze gezamenlijke Google Spreadsheets (link) en is voor alle leden van de clustervergadering toegankelijk en inzichtelijk. De PDCA-cyclus wordt tijdens de clustervergadering geopend en

geupdate, waarbij elk onderdeel een status krijgt (goed - bijsturing nodig - stagnatie - afgesloten), op basis waarvan nieuwe afspraken direct gemaakt worden. Tijdens de vergaderingen kunnen er nieuwe onderwerpen voor op de PDCA-cyclus aan bod komen. Achteraf worden deze dan toegevoegd aan de PDCA-cyclus door de eigenaar van het document.

Cluster Evaluatie

Jaarlijks is er voorafgaande aan de lokale refereeravond in elk clusterziekenhuis een evaluatie van de opleiding door de opleiders van de clusterpartners met de lokale assistenten. Goede punten en verbeterpunten worden teruggekoppeld met de lokale opleiders, waar nodig vastgelegd in de lokale PDCA, en het jaar erna geëvalueerd. Daarnaast wordt het jaarlijkse clustersymposium door de AIOS gebruikt om onderdelen van de opleiding te evalueren, waarbij er structureel een hoge respons is en de verkregen resultaten worden gepresenteerd. Verbeterpunten worden benoemd en bediscussieerd met inbreng van allen. Hierna worden constructieve verbeterpunten in de PDCA cyclus opgenomen.

10.2 Docentprofessionalisering

Het gegeven dat alle leden van de opleidingsgroep zich committeren aan de eisen en verplichtingen die zijn verbonden aan de opleidingserkenning voor de opleiders en de opleidingsgroep (zie Kaderbesluit CCMS) betekent dat zij ook bereid zijn tot het deelnemen aan praktijkgerichte én geaccrediteerde workshops en cursussen over modern opleiden. Tijdens (lokale) interne visitaties wordt deze deelname getoetst en waar nodig verbeterpunten teruggekoppeld.

Alle opleiders van ons cluster hebben een landelijke opleiding voor opleiders cursus gevolgd, geaccrediteerd door de NVOG.