



Regionaal Opleidingsplan
Interne Geneeskunde
OOR ZON 2024

Inhoudsopgave

1. Voorwoord
2. Inrichting regionale samenwerking
 - 2.1 Positie regionaal opleidingsplan
 - 2.2 Regionale samenstelling
 - 2.3 Regionale opleidingsvergadering
 - 2.4 Taken en verantwoordelijkheden binnen de regio
 - 2.5 Vaststellen nieuw stages
 - 2.6 Werving en selectie
 - 2.6.1 Opleiding Interne Geneeskunde
 - 2.6.2 Sollicitatie differentiatie
 - 2.7 AIOS transfer binnen de regio
 - 2.7.1 Mobiliteit van de AIOS Interne binnen de regio
 - 2.7.2 Informatievoorziening tussen ziekenhuizen bij overdracht AIOS
3. Regionaal en discipline overstijgend onderwijs
 - 3.1.1 ROIG
 - 3.1.2 DOO
 - 3.1.3 Intervisie
 - 3.1.4 Coaching en mentoraat
4. Stages en differentiaties
5. Longitudinale leerlijnen
 - 5.1 Acute geneeskunde

5.2 Ouderengeneeskunde

6. Profilering AIOS

7. Regionale kwaliteitsbewaking

7.1 Regionale PDCA

7.2 Docentprofessionalisering

7.3 Regionale arts-assistenten vereniging

7.4 Vertrouwenspersoon

Voorwoord

Voor u ligt het regionaal opleidingsplan voor de opleiding tot internist in de Onderwijs en Opleidingsregio Zuid Oost Nederland (OOR ZON).

Dit plan is opgesteld om de continuïteit en kwaliteit van de opleiding tot internist in onze regio af te stemmen en daarmee te waarborgen. Als opleiders zien wij een optimale samenwerking binnen onze regio als hoeksteen voor een kwalitatief hoogwaardige opleiding.

De grondslag voor dit opleidingsplan vormt het landelijke opleidingsplan interne geneeskunde (2019) en de geactualiseerde versie (2022) met inachtneming van het visiedocument 2022-2025 van de JNIV (2022). De regionale invulling van dit opleidingsplan is gestoeld op de 3-jaarlijkse bijeenkomsten van de opleiders Interne Geneeskunde binnen onze regio. Kwaliteitsbewaking vindt plaats door middel van onze regionale PDCA-cyclus, vast agendapunt binnen de opleidersvergadering. Alle regionale opleiders dragen bij aan de inhoud en vormgeving van de opleiding onder eindverantwoordelijkheid van de hoofdopleider.

Binnen onze regio streven wij naar een veilig en inclusief opleidingsklimaat met optimale individualisering, mobiliteit tussen centra, longitudinale ontwikkeling en innovatie. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de transitie van onze AIOS naar jonge medisch specialist op de arbeidsmarkt binnen onze regio. Samen staan wij voor een toekomstbestendige opleiding in de Onderwijs en Opleidingsregio Zuid Oost Nederland.

Namens de AIOS en de opleidingsgroepen interne geneeskunde OOR ZON,

Dr. Ammerlaan, opleider inwendige geneeskunde Catherina Ziekenhuis Eindhoven

Drs. Kox, opleider interne geneeskunde Elkerliek Ziekenhuis

Dr. Hermans, opleider interne geneeskunde VieCuri Medisch Centrum

Dr. Lieveerse, opleider interne geneeskunde Maxima Medisch Centrum

Dr. Tummers, opleider interne geneeskunde Zuyderland Medisch Centrum

Prof. Dr. Rennenberg, hoofdopleider interne geneeskunde MUMC+

Dr. Valkenburg-van Iersel, plaatsvervangend opleider interne geneeskunde MUMC+

2. Inrichting regionale samenwerking

2.1 Positie regionaal opleidingsplan

Het regionale opleidingsplan is afgeleid van het Kaderbesluit en van het Specifiek besluit Interne geneeskunde, zoals vastgesteld door het College Geneeskundige Specialismen (CGS), resulterend in het landelijke opleidingsplan voor de Interne Geneeskunde (zie <https://www.internisten.nl/de-opleiding/opleiding-tot-internist/>). Voor de individuele invulling van de opleiding en de beoordeling en de toetsing van elke AIOS is het landelijk opleidingsplan leidend. De verschillende opleidingsklinieken leggen regionale en lokale afspraken vast in respectievelijk het regionale en lokale opleidingsplan. De AIOS legt individuele keuzes vast in zijn/haar individueel opleidingsplan (IOP) (Figuur 1).

Figuur 1. Positionering regionaal opleidingsplan

2.2 Regionale samenstelling

De afzonderlijke regionale opleidingsteams interne geneeskunde van de betrokken opleidingsziekenhuizen zijn verantwoordelijk voor en betrokken bij de opleiding voor dat deel van de opleiding tot internist waarvoor erkenning is verkregen. Zie tabel 1 voor de gegevens m.b.t. locaties en (plaatsvervangend) opleiders, peildatum 1 april 2024.

Tabel 1 Samenstelling regio

Ziekenhuis	Opleider	Plaatsvervangend opleider
MUMC+ P. Debyelaan 25 6229 HX Maastricht	Prof. R. Rennenberg r.rennenberg@mumc.nl Opleidingscoördinator: Ingrid Peeters ingrid.peeters@mumc.nl	Dr. L. Valkenburg-van Iersel liselot.van.iersel@mumc.nl
Catherina Ziekenhuis Eindhoven Michelangelolaan 2 5623 EJ Eindhoven	Dr. Ammerlaan heidi.ammerlaan@catharinaziekenhuis.nl Opleidingscoördinator: Farida Dardon farida.dardon@catharinaziekenhuis.nl	Dr. M. Cruijssen
Maxima Medisch Centrum De Run 4600 5504 DB Veldhoven	Dr. Lieverse l.lieverse@mmc.nl Opleidingscoördinator: Franziska Fahland opleiding.interne@mmc.nl	Dr. A. Kuijper
Elkerliek Ziekenhuis Wesselmanlaan 25 5707 HA Helmond	Drs. Kox pm.vangastel@elkerliek.nl secretariaat: Ingeborg Delft van Straalen i.vanstraalen@elkerliek.nl	Dr. M. Gompelman
VieCurie Medisch Centrum Tegelseweg 210 5912 BL Venlo	Dr. Hermans marchermans@viecuri.nl Opleidingscoördinator: ...	Dr. P. Werner
Zuyderland Henri Dunantstraat 5 6419 PC Heerlen	Dr. Tummers ro.tummers@zuyderland.nl Opleidingscoördinator: Annette Marneef a.marneef@zuyderland.nl	Drs. F. Stifft

2.3 Taken en verantwoordelijkheden binnen de regio

De opleiding tot internist wordt uitgevoerd door de gehele interne staf per ziekenhuis (i.e. de opleidingsgroep). De opleiders zijn eindverantwoordelijk voor de organisatie van de opleiding binnen hun ziekenhuis. Voor de algemene taken en verantwoordelijkheden t.a.v. de opleiding wordt verwezen naar de laatste versie van het Kaderbesluit en het Specifiek Besluit Interne Geneeskunde en naar het landelijk opleidingsplan van de interne geneeskunde 2019.

Vanuit regionaal oogpunt heeft een (plaatsvervangend) opleider de volgende verantwoordelijkheden in eigen instelling:

1. Organisatie van de stages die binnen de opleiding worden aangeboden, inclusief de daarbij behorende begeleiding en toetsing.
2. Het faciliteren en monitoren van het elektronisch portfolio.
3. Het organiseren van regionaal en lokaal cursorisch onderwijs o.b.v. een landelijke blauwdruk.
4. Het faciliteren van deelnemen van AIOS aan verplichte cursussen en het cursorisch onderwijs zoals vastgesteld door de Nederlandse Internisten Vereniging (NIV)
5. Het ontwikkelen, uitvoeren en monitoren van de keuze- en verdiepingsstages in de eigen kliniek.
6. Het participeren in de kwaliteitscyclus van de opleiding binnen het cluster OOR ZON en van de lokale Centrale Opleidingscommissie (COC).
7. Het faciliteren van deelname van AIOS aan de regionale refereer- en nascholingsdagen.
8. Het tijdig signaleren en communiceren van stagnaties/potenties in ontwikkelingen van AIOS.
9. Naleven van afspraken rondom docentprofessionalisering.
10. Het faciliteren van intervisiebijeenkomsten van AIOS.

Binnen het regionaal cluster zijn de (plaatsvervangend) opleiders verantwoordelijk voor:

1. Afstemmen van stages en opleidingsonderdelen, zodat de opleiding een logisch geheel is en de AIOS kan voldoen aan de eisen in het landelijk opleidingsplan.
2. Afstemmen van organisatorische zaken zoals logistiek, detacheringen, in- en doorstroom.
3. Sparringpartner voor elkaar zijn om per instelling kwaliteitsverbeteringen door te voeren (mede aan de hand van de kwaliteitsmetingen en interne/externe opleidingsvisitaties).
4. Vormgeven en invullen van het regionaal onderwijsaanbod voor de opleiding.
5. Het begeleiden van de AIOS en het monitoren van de ontwikkelingen, met overdracht tussen de opleidingsinstellingen over bekwaamheden en kwaliteitseisen.
6. Het continu verbeteren van de opleiding middels een PDCA-cyclus.

Vanuit regionaal oogpunt heeft een AIOS de volgende verantwoordelijkheden in eigen instelling:

1. Actieve inbreng tijdens opleidingsvergaderingen.
2. Het up-to-date houden van eigen RGS-schema en elektronisch portfolio.
3. Eigen professioneel handelen in het kader van eerder afgegeven EPA's.
4. Het deelnemen aan lokaal cursorisch onderwijs en nascholingen.
5. Het deelnemen aan de verplichte cursussen en het cursorisch onderwijs zoals vastgesteld door de Nederlandse Internisten Vereniging.
6. Het participeren in de kwaliteitscyclus van de opleiding binnen het cluster OOR ZON en van de lokale Centrale Opleidingscommissie (COC).
7. Het deelnemen aan aangeboden intervisiebijeenkomsten (facultatief).

Binnen het regionaal cluster zijn de AIOS verantwoordelijk voor:

1. Actieve inbreng tijdens regionale opleidingsvergaderingen.
2. Het deelnemen aan regionaal cursorisch onderwijs en nascholingen.

2.4 Regionale opleidingsvergaderingen

De regionale opleiders vergaderen drie maal per jaar, twee maal gecombineerd met de opleidingssollicitaties met ook een AIOS-vertegenwoordiger uit ieder opleidingsziekenhuis en daarnaast eenmalige losse vergadering samen. De hoofdopleider zit de vergadering voor. De agenda en notulen worden na input door allen verspreid door de opleidingsondersteuner van het MUMC+. Vast agendapunt is naast notulen, werving en selectie de regionale PDCA.

2.5 Vaststelling nieuwe stages

Het huidige stageaanbod per centrum staat beschreven in hoofdstuk 3. Streven is om maximale mobiliteit binnen de regio te stimuleren. Het aanbod keuzestages wordt jaarlijks geactualiseerd. Ook gedurende de differentiatiefase bestaat, in afstemming met de differentiatieopleider, hoofdopleider en perifere stagehouder de mogelijkheid om een perifere stage te lopen.

Bij nieuwe stages stemt de regionale opleider de inhoud af met de hoofdopleider voordat erkenning van deze stages formeel wordt aangevraagd.

2.6 Werving en selectie

2.6.1 Opleiding Interne Geneeskunde

De werving en selectie van nieuwe AIOS vindt twee keer per jaar plaats. De wervingsadvertentie wordt verspreid via linkedin van de opleiders en de sollicitatieprocedure wordt openbaar gemaakt via de website van de NIV. De kandidaten richten hun sollicitatie aan de hoofdopleider in het MUMC+. Op basis van brieven en CV wordt door de gezamenlijke opleiders een eerste selectie gemaakt en worden geschikte kandidaten door de hoofdopleider uitgenodigd voor een gesprek. Bij de sollicitatiegesprekken zijn alle opleiders of hun vervanger aanwezig en een AIOS-vertegenwoordiger van ieder centrum. De opleidingsondersteuner van het MUMC+ zorgt voor de organisatie en afhandeling van de wervingsactiviteiten.

Uitgangsprincipes bij de selectie van kandidaten zijn:

- Aanbeveling van de opleider en eventueel overige referenties/aanbevelingen
- Minimaal 12 maanden werkervaring als ANIOS interne geneeskunde (voor promovendi geldt minimaal 6 maanden werkervaring als ANIOS)
- Niet klinische/vakoverstijgende competenties: bijvoorbeeld onderwijsactiviteiten, onderzoeksactiviteiten zijnde niet promotieonderzoek, echo vaardigheid, werkervaring buiten interne geneeskunde (ANIOS elders of buitenland) etc.

- Indien er spraken is van promotieonderzoek: afgerond of zeer duidelijk zicht op afronding voordat de opleiding begint.
- Binding aan de regio; met betrekking tot huidige werkplek (ANIOS plek binnen regio OOR ZON), maar ook woonplaats of bereidheid tot verhuizen. Bij gelijke geschiktheid gaan de kandidaten uit de regio voor.

Arts-assistenten mogen maximaal 2x solliciteren mits zij bij een eerdere sollicitatie niet een negatief advies van de commissie hebben gekregen. Arts-assistenten die van plan zijn een sollicitatiebrief te sturen wordt geadviseerd om vooraf nog een (telefonische) afspraak te maken met de hoofdopleider ter kennismaking.

2.6.1 Sollicitatie differentiatie

Om de kansen op het verkrijgen van een differentiatie naar wens gelijk te maken voor alle AIOS is er een jaarlijkse centrale procedure die verloopt via de academische hoofdopleiders. In het begin van elk kalenderjaar wordt alle AIOS die in het daaropvolgende kalenderjaar starten met hun differentiatie gevraagd te solliciteren bij maximaal 2 verschillende differentiaties. Vervolgens worden op basis van de voorkeuren van de AIOS, van de opleiders in de differentiaties, en de reeds bestaande planning van de bezetting van elke differentiatie de toezeggingen gedaan door de hoofdopleiders. Via deze procedure krijgt jaarlijks circa 90% van de AIOS's haar plek van 1e voorkeur.

2.7 AIOS transfer binnen de regio

2.7.1 Mobiliteit van de AIOS Interne binnen de regio

Vanaf het tweede jaar worden AIOS gestimuleerd om maximaal gebruik te maken van het aanbod keuzestages binnen de regio, zie hiervoor de opleidingsetalage. Na overleg met en goedkeuring van de betrokken opleiders kan gekozen worden voor een geregistreerde keuzestage in een ander centrum. Uitgangsprincipe hierbij is dat indien stage langer dan 4 maanden duurt en volledig elders plaatsvindt, algemene interne diensten in stagecentrum worden gedaan, bij gedeeltelijke detachering of stage van 4 maanden of korter worden deze diensten in het hoofdopleidingscentrum gedaan.

Voor de telling van de AIOS per centrum, (peildatum 1 december) in verband met instroom bepaling, worden alle interne AIOS meegerekend, die gedurende *meer* dan 4 maanden opleidingsstage aldaar lopen.

Ook gedurende een aandachtsgebied behoort een perifere stage tot de keuzemogelijkheden en wordt nadrukkelijk aanbevolen. De differentiaties zonder perifere stagemogelijkheid worden de komende jaren uitgedaagd om de mogelijkheden te inventariseren.

Het regionale uitgangspunt is dat er sprake is van detacheren als een AIOS tot en met 1 jaar werkzaam gaat zijn in een ander ziekenhuis. Gaat een AIOS langer dan 1 jaar zijn opleiding volgen in een ander ziekenhuis dan is er sprake van een in-uit dienst constructie.

Om de detacheringen zo soepel mogelijk te laten verlopen is de afspraak dat het uitlenende ziekenhuis de detacheeerovereenkomst opstelt en hierin actief contact opneemt met het

inlenende ziekenhuis. Mochten er gedurende detacheerperiode zaken voorvallen als ziekte, zwangerschap, parttime werken, dan dienen de opleiders met elkaar te bespreken wat dit betekent voor de looptijd van de opleiding en daarmee de detacheringsovereenkomst (denk aan verlenging, verkorting). Indien er sprake is van een wijziging zal de detacheringsovereenkomst hierop aangepast dienen te worden. De opleiders dragen er zorg voor dat dit binnen de ziekenhuizen met de juiste personen wordt afgestemd. Voor de AIOS geldt te allen tijde dat het opleidingsschema overeenkomt met de werkelijke situatie. Geen aanpassingen in het RGS betekent dat de HR-afdelingen van de verschillende ziekenhuizen geen aanpassingen kunnen verrichten in de arbeids- danwel detacheringsovereenkomsten. Het RGS schema is hierin leidend.

Ter bevordering van de mobiliteit van de AIOS en binding met de hele regio te stimuleren bezoeken de hoofdopleider samen met de plaatsvervangend opleider van het MUMC+ jaarlijks alle opleidingsklinieken. Hierbij worden alle aanwezige AIOS in de gelegenheid gesteld met hen een gesprek aan te gaan over mogelijkheden, wensen en ambities.

Tijdens hun opleiding vinden er regelmatig wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van arts-assistenten plaats door ziekte, verlof of parttime werk. Deze wijzigingen hebben invloed op het opleidingsschema van de AIOS. Het is essentieel voor de logistiek van de opleiding om hier voldoende inzicht in te hebben. De arts-assistenten dienen de wijzigingen tijdig te verwerken in hun RGS registratie. Daarnaast dienen de verschillende opleidingsziekenhuizen drie keer per jaar, een week voor de regionale opleidingsvergadering, de opleidingsondersteuner in het MUMC+ te informeren ten aanzien van de startdatum, korting en andere mutaties ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van de individuele AIOS in hun kliniek.

Externe keuzestages dienen minimaal 12 maanden voor start aangevraagd te worden. Bij een transfer in het kader van een differentiatie dient er nog minimaal 26 maanden voltijds opleidingstijd te resteren (twee maanden inwerkperiode algemene interne en dienst alvorens start aandachtsgebied). Transfers zijn mogelijk bij voorkeur op de vastgestelde transfermomenten per ziekenhuis dit in verband met de vaste startdata van stages.

- MUMC+: 1 april, 1 augustus en 1 december
- Catherina Ziekenhuis Eindhoven: in overleg
- Maxima Medisch Centrum: in overleg
- Zuyderland Ziekenhuis: 1 februari, 1 juni, 1 oktober
- VieCurie Medisch Centrum: in overleg
- Elkerliek Ziekenhuis: in overleg

2.7.2. Informatievoorziening tussen ziekenhuizen bij overdracht AIOS

Alle AIOS beschikken over een portfolio van Reconcept. Een adequate overdracht van bekwaamheidsniveaus, persoonlijke leerdoelen en eventuele bijzondere omstandigheden is

essentieel voor een optimale longitudinale ontwikkeling. Het portfolio beweegt met de AIOS mee. Voor iedere transfer naar een andere opleidingskliniek vindt een (eind)gesprek met de opleider van de huidige opleidingskliniek waarbij minimaal de volgende zaken besproken en gedocumenteerd worden:

- Persoonlijke ontwikkeling inclusief aandachtspunten/leerdoelen.
- Ambities en wensen.
- Langeleerlijnen acute en oudere geneeskunde
- Verdieping: onderwijs, wetenschap, management
- Verplicht onderwijs en kennistoets
- Werk-privé balans
- Coaching

Uiterlijk binnen 2 weken na start (echter bij voorkeur vóór start) in het nieuwe opleidingscentrum vindt een (start)gesprek plaats met de (differentiatie) opleider aldaar waarbij bovenstaand eindgesprek de leidraad vormt voor het startgesprek.

3. Regionaal en discipline overstijgend onderwijs

Binnen de regio bieden we drie vormen van regionaal onderwijs om een maximale bijdrage aan de ontwikkeling van AIOS en het opleidingsteam te bieden.

Dit onderwijs wordt jaarlijks geëvalueerd in de regionale opleidingsbijeenkomst.

Daarnaast zijn er mogelijkheden voor intervisie, coaching en een mentoraat.

3.1 Regionaal Onderwijs Interne Geneeskunde (ROIG)

Het regionaalonderwijs is beschikbaar voor alle AIOS in jaar 1 t/m 4 en voor alle vooropleiders. Iedere twee jaar wordt een cyclus van 20 onderwerpen doorlopen welke deels zijn gebaseerd op het landelijke opleidingsplan, de longitudinale leerlijnen en regionale speerpunten. Zie tabel 2 voor een illustratie van de onderwerpen in 2025.

Het regionale onderwijs wordt in de ochtend en middag in twee identieke sessies hybride aangeboden óf alleen in de middag online (MS TEAMS), zodat het bijgewoond kan worden door een maximaal aantal AIOS. De verantwoordelijke docenten leveren uiterlijk zes weken van tevoren onderwijsmateriaal aan bij de opleidingsondersteuner van het MUMC+ die het uiterlijk vier weken voor de onderwijsdag met de AIOS zal delen.

Aanwezigheid, maar ook actieve participatie en afname van een toets zijn essentieel voor registratie van deelname. Iedere onderwijssessie wordt apart online geëvalueerd zodat eventuele verbeterpunten kunnen worden geïdentificeerd en opgenomen in de regionale PDCA.

Tabel 2 ROIG OOR ZON 2025

ROIG 2025

DATUM	LOCATIE & TIJDSTIP	AFDELING	ONDERWERP	DOCENT
donderdag 16 januari 2025	MS TEAMS 14.00-17.00 uur	MDL	Voeding	Dr. J. Kruijmel
donderdag 13 februari 2025	NH Hotel ochtend of middag 9.00-17.00 uur	ouderengeneeskunde	Internist-ouderengeneeskunde als medebehandelaar	Dr. B. Spaetgens
donderdag 13 maart 2025	MS TEAMS 14.00-17.00 uur	vasculaire geneeskunde	Hypertensie Lipiden	Prof. Dr. A. Kroon Dr T.K.A. Wierema
donderdag 10 april 2025	NH Hotel ochtend of middag 9.00-17.00 uur	infectieziekten	CAP HIV	Dr. S. Lowe Dr. A. Oude Lashof Dr. D. Posthouwer Dr. M. van Wolfswinkel
donderdag 22 mei 2025	MS TEAMS 14.00-17.00 uur	IC	ARDS MOF	Dr. D. Bergmans
donderdag 19 juni 2025	NH Hotel ochtend of middag 9.00-17.00 uur	echocursus	Echografie voor de internist	Dr N. Zelis Drs P.van Dam
donderdag 18 september 2025	NH Hotel ochtend of middag 9.00-17.00 uur	vasculaire geneeskunde	Stolling / bloeding / trombose	Dr. R. Olie Dr K. Winckers Dr. F Heubel Prof. E. Beckers
donderdag 16 oktober 2025	MS TEAMS 14.00-17.00 uur	endocrinologie	Behandeling DM	Prof. Dr. M. Brouwers Prof. Dr. B. de Galan
donderdag 13 november 2025	NH Hotel ochtend of middag 9.00-17.00 uur	echocursus	Echografie voor de internist	Dr N. Zelis Drs P.van Dam
donderdag 11 december 2025	NH Hotel ochtend of middag 9.00-17.00 uur	nefrologie	NierTx / Voorkomen van chronische nierinsufficiëntie	Prof. Dr. M. Hemmelder Drs. T. Fung

3.2 Discipline Overstijgend Onderwijs (DOO)

AIOS van de opleiding interne geneeskunde dienen minimaal 2x per jaar deel te nemen aan discipline overstijgend onderwijs over thema's als ethiek, management, communicatie en samenwerking. Zij kunnen zich inschrijven via de volgende website:

<https://www.oorzon.nl/trainingen>.

3.3 Intervisie

Intervisie heeft als doel met collega's te reflecteren op persoonlijke vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie. AIOS hebben behoefte om dagelijkse ervaringen in een veilige omgeving te kunnen bespreken. In een vaste groep wordt vertrouwelijk stilgestaan bij de zaken die AIOS bezighouden. Dit geeft inzicht in het eigen denken, voelen en handelen. Daarmee kan de individuele veerkracht en professionele identiteitsontwikkeling worden ondersteund. AIOS krijgen (meer) zicht op eigen patronen en kwetsbaarheden. Ze leren om meer op gemak te zijn met hun ongemak en daardoor nog betere dokters te worden, een dokter die goed voor zichzelf zorgt en daarmee ook een goede dokter kan zijn voor zijn patiënten.

Ieder ziekenhuis biedt de AIOS de gelegenheid tot deelname aan intervisie. Er is binnen het cluster OOR ZON een regionaal intervisieprogramma ontwikkeld voor AIOS. De intervisie wordt verzorgd door 2 begeleiders. Het traject start met een individueel intakegesprek met de begeleiders waarin persoonlijke (leer)vragen benoemd worden. Vervolgens zijn er 6 groepsbijeenkomsten van 2.5 uur met een vaste groep van 6-8 deelnemers op basis van jaargroep waarin is gestart met de opleiding. De coach/begeleider zorgt voor een heldere structuur en kiest in overleg met de groep welke thema's aan de orde komen. De volgende onderwerpen en leerdoelen komen hierbij bijvoorbeeld aan bod:

- AIOS worden in staat gesteld om casuïstiek in te brengen met persoonlijke ervaringen en vragen
- Reflectie op normen van de beroepsgroep en eigen overtuigingen, ervaringen, gedachten en gevoelens
- Omgaan met twijfel en onzekerheid
- Omgaan met fouten en klachten

3.4 Coaching en mentoraat

Individuele begeleiding van de AIOS gedurende de opleiding tot internist wordt door de OOR ZON regio belangrijk geacht. Derhalve bieden wij iedere AIOS een mentor; daarnaast kan de AIOS gebruik maken van de mogelijkheid van individuele coaching.

Bij aanvang van de opleiding kan de AIOS een internist stafid, niet zijnde de (plaatsvervangend/differentiatie) opleider, vragen om als haar/zijn mentor op te treden. Doel is om AIOS in de gelegenheid te stellen laagdrempelig persoonlijke zaken, lastige situaties op de werkplek, barrières, items in de communicatie of andere knelpunten te bespreken zonder dat dit een "waarde" heeft of gaat krijgen in het kader van het

opleiden. Het instellen van deze mentor helpt als functionerend vangnet bij (dreigende) problemen.

Opleider en plaatsvervangend opleider staan te allen tijde open voor gesprek en overleg

Het doel van individuele coaching is de AIOS in veiligheid met een deskundige eerlijk en oprecht naar zichzelf leert te kijken en flexibeler wordt in de eigen perspectieven.

Voorbeelden van mogelijke vragen van AIOS en waarbij individuele coaching kan helpen:

- Ik vind het lastig om nee te zeggen
- Ik wil grenzen beter aangeven
- Ik moet keuzes maken, en nu....?
- Ik wil zorgen voor een goede balans tussen werk en privé

4. Stages en differentiaties

Hierna volgt een overzicht van de erkende stages en differentiaties per ziekenhuis.

Voor een gedetailleerde beschrijving van de stages raadpleeg de lokale opleidingsplannen.

Ziekenhuis	Verplichte stages interne geneeskunde	Keuzestages	Differentiaties
MUMC+	Zaalstage jaar 1 Poliklinisch werken Consulten stage Intensive care	Acute geneeskunde Cardiologie Endocrinologie Hematologie Infectieziekten Immunologie/allergologie Longziekten Maag-Darm- en Leverziekten Nefrologie Medische Oncologie Ouderengeneeskunde Palliatieve geneeskunde Reumatologie Vasculaire geneeskunde	Acute interne geneeskunde Endocrinologie Hematologie Infectieziekten Intensive care Immunologie/allergologie Klinische farmacologie Nefrologie Medische Oncologie Ouderengeneeskunde Vasculaire geneeskunde
CZE	Zaalstage jaar 1 Poliklinisch werken Consulten stage Intensive care	Acute geneeskunde Cardiologie Endocrinologie Hematologie Infectieziekten Longziekten Maag-, darm-, en leverziekten Nefrologie Oncologie Vasculaire geneeskunde	Perifere stage differentiatie medische oncologie
MMC	Zaalstage jaar 1 Poliklinisch werken Consulten stage Intensive care	Acute geneeskunde Cardiologie Endocrinologie Hematologie Infectieziekten Immunologie/allergologie Longziekten Maag-Darm- en Leverziekten Nefrologie Medische Oncologie Ouderengeneeskunde Reumatologie Vasculaire geneeskunde	Perifere stage differentiatie medische oncologie
Zuyderland	Zaalstage jaar 1 Poliklinisch werken Consulten stage Intensive care	Acute geneeskunde Cardiologie Endocrinologie Longziekten Nefrologie Medische Oncologie	Perifere stage differentiatie medische oncologie Perifere stage differentiatie Acute interne geneeskunde Perifere stage differentiatie Hematologie

		Klinische geriatrie Palliatieve geneeskunde Reumatologie Vasculaire geneeskunde Palliatieve geneeskunde	Perifere stage differentiatie Endocrinologie Perifere stage differentiatie nefrologie Vasculaire geneeskunde
VieCurie MC	Zaalstage jaar 1 Poliklinisch werken Consulten stage Intensive care	Acute geneeskunde Cardiologie Longziekten Nefrologie Medische Oncologie	Perifere stage differentiatie medische oncologie
Elkerliek ziekenhuis	Zaalstage jaar 1 Poliklinisch werken Consulten stage		

5. Longitudinale leerlijnen

De regionale ontwikkeling van de longitudinale leerlijnen staat geprioriteerd op de regionale PDCA om regionale afstemming te optimaliseren. Daarnaast zal zodra landelijke randvoorwaarden bekend zijn daar de longitudinale leerlijn farmacologie aan toegevoegd worden.

5.1 Acute geneeskunde

Acute zorg neemt ook binnen de OOR ZON regio toe en vraagt toenemende betrokkenheid van de internist met vaak een centrale rol voor een acute opname afdeling (AOA). Acute geneeskunde is daarom een belangrijk onderdeel van de opleiding binnen de regio.

Uitgangsprincipes daarbij zijn:

- De AIOS leert omgaan met spoedsituaties.
- De AIOS biedt gestructureerde acute opvang.
- De AIOS biedt expertise op het gebied van multimorbiditeit en polyfarmacie.
- De AIOS beheerst de coördinatie van zorg in de acute keten waarbij teamwerk, prioriteiten stellen en overdragen centraal staan.

De acute geneeskunde komt aan bod tijdens alle fasen van de opleiding waarbij de longitudinale ontwikkeling essentieel is. Binnen onze regio hebben alle ziekenhuizen lokale afspraken, zie tabel 3, waarbij regionale afstemming gewaarborgd is zodat bij transfers binnen de regio de verdere ontwikkeling gewaarborgd is. Alle centra bieden mogelijkheden voor BLS en ABCDE cursussen.

Tabel 4. Longitudinale leerlijn acute geneeskunde OOR ZON regio

Jaar 1	Voorafgaande aan de eerste dienst is er een introductiestage van vier tot zes weken waarbij onder directe supervisie van internist met affiniteit voor acute geneeskunde of acute internist, zowel op SEH als op zaal, stapsgewijs blootgesteld wordt aan de acute geneeskunde en toegewerkt wordt naar de indirecte supervisie in de dienst.
Jaar 1-6 diensten	AIOS benoemen bij iedere dienstblok hun persoonlijke leerdoelen en voortgang en evalueren deze samen met de dienstdoende supervisor in de vorm van een KKB in hun portfolio welke elke stageperiode vertaald worden naar hun individueel opleidingsplan.
Jaar 2-4	In het tweede, derde en vierde jaar kan de AIOS een keuzestage Acute interne geneeskunde volgen. Het streven is dat

	de AIOS dan zelfstandiger wordt in de klinische besluitvorming en ervaring opdoet met coördinatie van de acute zorg. Zie voor de invulling lokale opleidingsplannen voor de stagebeschrijving.
Jaar 5-6	Alle AIOS blijven onderdeel van de dienstschema's volgens lokale afspraken (uitgangspunt 20% tijdsbesteding) Voor zesdejaars AIOS in het MUMC+ is er de mogelijkheid om supervisie te leren geven aan jongerejaars AIOS en kunnen zij ervaring opdoen met coördinatie van de acute zorg binnen de dienstenstructuur. De AIOS oefent in die diensten met het nemen van eindverantwoordelijkheid als algemeen internist. Daarnaast geven alle differentiaties in hun opleidingsplan specifieke invulling aan de longitudinale leerlijn acute geneeskunde

5.2 Ouderengeneeskunde

Gezien de nog snellere vergrijzing in de OOR ZON regio zullen internisten steeds vaker ouderen diagnosticeren en behandelen met kenmerkende thema's als multimorbiditeit en polyfarmacie. Uitgangspunten daarbij zijn:

- Van de AIOS wordt verwacht dat hij de problematiek die leidt tot kwetsbaarheid van de patiënt herkent en integreert in het behandelplan.
- De AIOS realiseert zich dat kwetsbare en multimorbide patiënten vaak niet passen in het concept van Evidence Based Medicine (EBM).
- De AIOS kan gemotiveerd van behandelrichtlijnen afwijken en het plan individualiseren voor de kwetsbare oudere.
- De AIOS herkent de vaak atypische presentatie van ziektebeelden bij ouderen.

De ouderengeneeskunde komt aan bod tijdens alle fasen van de opleiding waarbij de longitudinale ontwikkeling essentieel is. Binnen onze regio hebben alle ziekenhuizen lokale afspraken, zie tabel 4, waarbij regionale afstemming gewaarborgd is zodat bij transfers binnen de regio de verdere ontwikkeling gewaarborgd is.

Tabel 4. Longitudinale leerlijn ouderen geneeskunde OOR ZON regio

Jaar 1-2	Tijdens deze periode volgt de AIOS de e-learning Kwetsbare ouderen, aangevuld met lokaal onderwijs dat aansluit op de onderwerpen die behandeld worden in de cursus.
Jaar 2-4	De AIOS doet ervaring op met de behandeling en begeleiding van de oudere

	patiënt tijdens de polikliniekstage en tijdens consulten. Facultatief kan een keuzestage ouderengeneeskunde gedaan worden (zie stagebeschrijving betreffende ziekenhuis). Gedurende grote visite, overdracht en polibespreking wordt expliciet aandacht besteed aan ouderengeneeskunde. Naast lokaal onderwijs is het onderwerp specifiek opgenomen in het programma van de ROIGs.
Jaar 5-6	Alle differentiaties geven in hun opleidingsplan specifieke invulling aan de longitudinale leerlijn ouderengeneeskunde.

6. Profilering AIOS

Binnen de OOR ZON regio streven we naar profilering en individualisering binnen de opleiding tot internist.

Conform het landelijke opleidingsplan onderscheiden we de profielen *onderwijs*, *onderzoek en medisch management*. Na het eerste opleidingsjaar dagen we de AIOS uit om vanuit een van deze profielen een geïndividualiseerde longitudinale leerlijn voor zichzelf te ontwikkelen. Binnen ieder van deze profielen staan zowel lokale als regionale ontwikkelmogelijkheden tot hun beschikking zoals basiskwalificatie onderwijs en managementcursussen.

Belangrijk is dat hier gekozen wordt voor een plan waarbij groei gedurende een langere periode wordt nagestreefd. Aangezien het een meerjarenplan betreft, wordt van de individuele AIOS duidelijke afstemming met zowel de lokale als hoofdopleider verwacht, zodat ook individuele afspraken gemaakt kunnen worden over bekostiging en tijdsinvestering (maximaal 0.1fte gedurende jaar 2-6).

De voortgang wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd in een gesprek met de (hoofd)opleider.

7. Regionale kwaliteitsbewaking

Een regionale opleiding vereist een regionaal systeem, waarbij de opleiders in de diverse instellingen samen de kwaliteit van de opleiding bewaken en verbeteren. Over de kwaliteitsbeoordeling van de opleiding in OOR ZON interne geneeskunde is overeenstemming bereikt en deze kwaliteitsbeoordeling bevat de volgende elementen:

- De regionale aanpak m.b.t. de kwaliteit van de opleiding;
- De aangehouden kwaliteitscycli in de regio;

7.1 Regionale PDCA

De deelnemende ziekenhuizen binnen de OOR ZON dragen samen zorg voor de kwaliteit van de gehele opleiding. Zij zien toe op een continue kwaliteitsverbetering van de opleiding. Iedere opleidingsinstelling is verantwoordelijk voor het instellen, onderhouden en uitvoeren van een kwaliteitscyclus en daarnaast houden we ook een regionale PDCA bij. De belangrijkste uitkomsten van de kwaliteitsinstrumenten op instellingsniveau worden ook gedeeld met de regionale-opleidersgroep en met de regionale AIOS vertegenwoordigers, om te leren van elkaar en te komen tot punten voor de regionale PDCA om onze opleidingen te blijven verbeteren. Daarbij past een vaste en overzichtelijke overlegstructuur.

De regionale PDCA is een vast agendapunt van de regionale opleidingsvergadering, waarbij het actuele PDCA-overzicht wordt besproken met daarin de verbeterpunten/ speerpunten op clusterniveau (inclusief actie- en besluitenlijst). Nieuwe onderwerpen voor de regionale PDCA kunnen daarnaast steeds aangemeld worden bij de hoofdopleider en worden in de hierop volgende regionale opleidingsvergadering besproken, waarbij de regionale PDCA wordt aangepast. Een actuele versie van de regionale PDCA wordt steeds als bijlage toegevoegd aan agenda en notulen van de regionale opleidingsvergadering.

De kwaliteitszorg van de regionale opleiding van een AIOS dient ook overstijgend (op regionaal niveau) te worden gemonitord en bewaakt. Daarvoor is de regionale centrale opleidingscommissie (R-COC) ingesteld, die bestaat uit onder anderen de voorzitters van de COC's van de betrokken opleidingsinstellingen. Deze R-COC zorgt ook voor een goed werkende regionale kwaliteitscyclus en voor uitwisseling tussen de verschillende specialismen van best practices en ervaringen. Ook behandelt ze meldingen vanuit de lokale COC's. De R-COC formuleert een meerjarenbeleidsplan met visie op regionaal opleiden, strategie en concretisering.

In elk opleidingsziekenhuis 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 lokale kwaliteitsinstrumenten zijn D-rect, Set-Q, MCTQ, de lokale PDCA-cyclus, exitgesprekken en evaluatieformulieren regio onderwijs. Aanvullend vindt er ieder jaar afwisselend bij een van de opleidingsziekenhuizen een regionale mini visitatie plaats met alle lokale AIOS (dus niet alleen de AIOS vertegenwoordigers) en de opleiders uit de andere ziekenhuizen. De lokale

opleiders zijn hierbij niet aanwezig. Dit gesprek is bedoeld ter inventarisatie van lokale sterke punten en eventuele verbeterpunten. Daarnaast zullen er een aantal items standaard worden besproken; veiligheid en sfeer, beoordelingen werkvloer, opvolgen regionale afspraken bekwaamheidsniveaus, werk-privé balans en dienstbelasting. Aan het eind van het gesprek met de AIOS, wordt een samenvatting direct teruggekoppeld aan de lokale opleiders. De mini visitatie dient als een van de kwaliteitsinstrumenten binnen OOR ZON om de regionale opleidings kwaliteit te borgen. De verbeterpunten uit deze minivisatie worden vastgelegd in de lokale PDCA cyclus.

7.2 Docentprofessionalisering opleidingsteam

Naast onderwijs voor de arts-assistenten dragen de regionale opleidingsziekenhuizen een verantwoordelijkheid voor de docentprofessionalisering van hun opleidingsteam. Conform de landelijke opleidingseisen dient minimaal eenmaal per vijf jaar een opleiding gerelateerde training gevolgd te worden. De OOR ZON regio biedt hiervoor verschillende mogelijkheden, zie verder <https://www.oorzon.nl/trainingen>.

7.3 Regionale arts-assistentenvertegenwoordiging (R-AAV-ZON)

De R-AAV-ZON is een belangenvertegenwoordiging voor alle AIOS binnen OOR ZON en heeft een signalerende functie (geen uitvoerende functie). Zij zien erop toe dat opleiden van AIOS boven bedrijfsvoering staat en een opleidingsklimaat gecreëerd wordt waarin individualiseren gefaciliteerd wordt. De vertegenwoordigers vanuit de R-AAV-ZON zijn betrokken bij het regionaal overleg OOR ZON. Meer informatie is te vinden op <https://www.oorzon.nl> in het tabblad “Regionale Arts-Assistenten (R-AAV-ZON)”.

7.4 Vertrouwenspersonen

Binnen de OOR ZON staat een veilige werkomgeving en een veilig leerklimaat centraal. Het kan zijn dat er tijdens de opleiding, opleiding gerelateerde vragen, problemen, geschillen optreden die de AIOS graag vertrouwelijk wilt bespreken. In de meeste gevallen kunnen AIOS hiervoor terecht bij de opleiders, mentor of een vertrouwde collega. Echter, het kan zijn dat de AIOS die liever met iemand anders spreekt. In het lokale opleidingsplan van ieder cluster ziekenhuis staan de contactgegevens beschreven van de vertrouwenspersonen.