



## Bijlage 22

Profilering binnen de  
opleiding tot internist



# Landelijk opleidingsplan Interne geneeskunde 2019 <sup>v3</sup>

Deel 2: Bijlage 22

Nederlandse Internisten Vereniging

## Bijlage 22

# Inhoud

<b>Bijlage 22 - Profilering binnen de opleiding tot internist</b>	<b>3</b>
Inleiding	3
Basis voor alle aiossen	4
Omvangrijke blootstelling / Exposure (verdere ontwikkeling binnen een profiel)	4
Verdieping	4
Tijdsinvestering	5
Financiering	5
Planning	5
Begeleiding/coaching	5
Portfolio	6
Uitwerking verschillende profielen	6
Profiel Management en Bestuur	6
Profiel Onderwijs en Opleiding	8
Profiel Kwaliteit en Veiligheid	10
Profiel Onderzoek en Wetenschap	13
Keuzeprofielen	14

## Bijlage 22

# Profilering binnen de opleiding tot internist

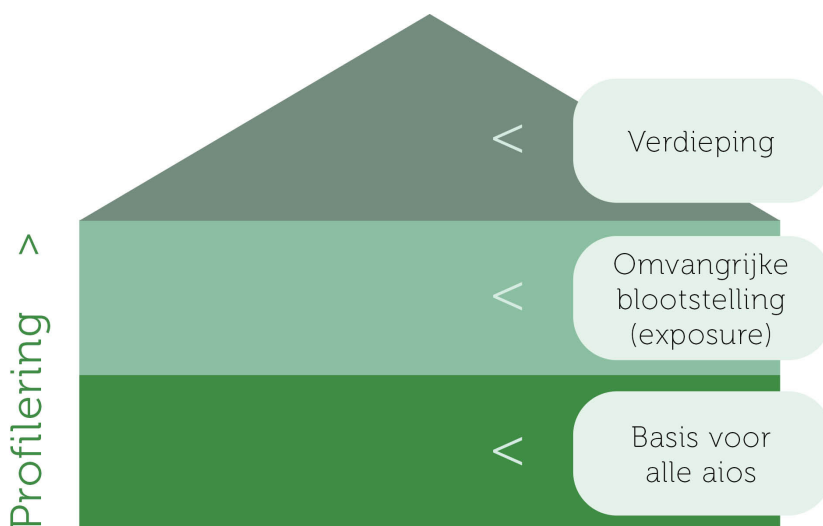
### Inleiding

Individualisering van de medische vervolgoopleidingen houdt onder meer in dat opleidingstrajecten naar eigen individuele leerbehoeften en –wensen van aiossen worden ingericht. De aios neemt hierbij de regie en wordt aangemoedigd eigen talenten te ontdekken, benutten en uit te werken. Dit geldt voor de discipline specifieke aspecten, maar ook voor discipline overstijgende rollen en taken.

In het [Landelijk opleidingsplan Interne geneeskunde 2019](#) is aangegeven dat, in het kader van toekomstbestendig opleiden van jonge internisten met een breed takenpakket, het opdoen van kennis en vaardigheden op het gebied van onder meer bestuur en management, kwaliteit en veiligheid, onderzoek/wetenschap en onderwijs en opleiden, onontbeerlijk is en de aios dienaangaande verplichte basiskennis tot zich neemt en vaardigheden ontwikkelt.

Voor aiossen die het talent en de ambitie hebben om zich verder (in overleg met de opleider), facultatief en als vrije keuze, te willen verdiepen in één van deze of andere (maatschappelijke) profielen, worden in het voornoemde opleidingsplan verschillende opties benoemd. Daarvoor zullen in overleg met aios en opleider specifieke leerdoelen geformuleerd moeten worden. Het uit te zetten traject moet zowel theorie- als praktijkcomponenten bevatten, die aansluiten bij de te behalen doelen. Hierbij wordt nadrukkelijk benoemd dat alle profielen, of combinaties ervan, gelijk worden gewaardeerd.

Een aios kan zich verder ontwikkelen binnen een profiel dat overeenkomt met de bovengenoemde profielen of zelf een eigen profiel en/of expertrol genereren. De exacte invulling van de profiel- en/of expertrol zijn onderdeel van het individueel opleidingsplan en portfolio. In samenspraak met de opleider worden afspraken gemaakt over de wederzijdse investeringen, mede afhankelijk van de meerwaarde voor de werkplek.



In de praktijk vinden aiossen (en ook opleiders) het niet altijd gemakkelijk om een juiste en persoonlijke invulling te vinden passend bij een van de profielen. Vaak zijn de eerste intenties veel te groot en ambitieus en kan het helpen om invulling binnen een profiel veel "kleiner" te maken.

Indien de aios zich verder wil verdiepen en ontwikkelen binnen een profiel dan is het aan te bevelen zich te laten begeleiden door een coach met kennis van zaken binnen het betreffende profiel.

Door het bijhouden van een (e-)portfolio kan de aios uiteindelijk ook laten zien wat hij/zij inhoudelijk heeft gedaan om zich te profileren.

## Basis voor alle aiossen

Een gedegen generale ontwikkeling ook binnen verschillende niet-medisch inhoudelijke domeinen of profielen is voorwaardelijk voor de ontwikkeling van aios tot internist en een absolute noodzaak voor de (toekomstige) werksituatie.

Het ontwikkelen van basisvaardigheden met betrekking tot de verschillende profielen zit als het ware “verscholen” binnen de generale opleiding. Tijdens de dagelijkse werkzaamheden (werkplekleren) van de aios in combinatie met het volgen van bijvoorbeeld diverse zogeheten DOO's (discipline overstijgend onderwijs) kan de aios zich verder bekwamen in deze basisvaardigheden.

Te denken valt aan zaken als timemanagement, leiderschap, samenwerking en vergaderen (bestuur en management), presenteren/refereren en opleiden van coassistenten (onderwijs en opleiding), complicatieregistratie, incidentenmeldingen en participatie aan kwaliteitsvisitaties (kwaliteit en veiligheid) alsook het schrijven van (lokale) richtlijnen, regionale refereerbijeenkomsten e.d. (onderzoek en wetenschap).

## Omvangrijke blootstelling / Exposure (verdere ontwikkeling binnen een profiel)

In aanvulling op de te ontwikkelen basiscompetenties doen zich, tijdens de dagelijkse werkzaamheden (werkplekleren), veelvuldig mogelijkheden voor om jezelf als aios verder te ontwikkelen. Bij dit werkplekleren ligt de nadruk op “exposure” en gaandeweg de verdere opleiding zal de aios meer ervaring krijgen met werkzaamheden aangaande een (of meer) van de profielen.

Voorbeelden hiervan zijn het zitting nemen binnen het aios-bestuur (bestuur en management), commissielid worden van bijvoorbeeld voorbereidingscommissie visitaties of DIM-commissie (kwaliteit en veiligheid), participeren in onderwijsonderdelen (bijvoorbeeld aios-onderwijs, refereercommissies) of deel uitmaken van commissie lokale implementatie nieuwe landelijk opleidingsplan (opleiden en onderwijs) of uiteraard het aangaan van een PhD-traject (onderzoek/wetenschap). Andere profielen zijn bijvoorbeeld Innovatie / Technologie (bijvoorbeeld deelname als “builder” binnen (ziekenhuis)specifieke informatiesystemen of het opzetten van innovaties van zorg zoals online consulting e.d., implementatie van thuismetingen als bloeddruk, gewicht, suikers etc.) maar ook communicatie (videoconsulting, teleconsultatie, intra- en interprofessionele communicatie).

## Verdieping

Er zijn in het kader van verdere verdieping verschillende lokale en landelijke nascholingsmogelijkheden/cursus/congressen die een verdere ontwikkeling binnen een profiel kunnen ondersteunen. Als voorbeelden kunnen worden genoemd managementcursus, talentklas (topclass) medisch leiderschap (landelijk) (<http://medischleiders.com/medischleiderschapweb.pdf>) (bestuur en management), DOO's medicatieveiligheid, vitaal bedreigde patiënt, kwetsbare ouderen en topclass of pareltraject kwaliteit en veiligheid (kwaliteit en veiligheid), lid van opleidingscommissie van het eigen specialisme en het daarin leveren van een eigen, specifieke bijdrage (bijv. voorzitter etc.) en topclass medisch onderwijs of het behalen van een BKO (basiskwalificatie onderwijs) (onderwijs en opleiding). Binnen het profiel onderzoek/wetenschap kan de aios naast genoemde PhD-traject zich ook verder bekwamen binnen dit specifiek onderdeel als post-doc en middels het initiëren van verder onderzoek, aanvraag van subsidies maar zeker ook door actieve inzet op het gebied van peer-reviewing, activiteiten binnen wetenschappelijke verenigingen e.d.

De dagelijkse werkzaamheden (werkplekleren) vormen een platform dat mogelijkheden biedt om de ontwikkelde competenties binnen een bepaald profiel ten uitvoer te brengen. Bestuurlijke kwaliteiten kan men kwijt tijdens vakgroepoverleggen/stafvergaderingen en managementkwaliteiten kunnen tentoon gespreid worden tijdens procesveranderingen in een ziekenhuis (organisatiestructuren – verhuizingen – herstructurering van zorg tijdens pandemie e.d.). (Mede)organisatie van kwaliteitsvisitaties en het opzetten van medicatieveiligheidssystemen zijn voorbeelden van uitvoerende zaken aangaande de expertfunctie binnen het profiel kwaliteit en veiligheid. Het organiseren van (longitudinaal) onderwijs en intervisiebijeenkomsten binnen de aios-opleiding zijn praktische toepassingen binnen het profiel opleiding en onderwijs.

Waar bij "exposure" nog de nadruk ligt op "doen" zal dit bij verdere verdieping meer liggen op competentie-ontwikkeling(en). Voor een deel zijn deze competenties genoemd in het [Landelijk opleidingsplan Interne geneeskunde 2019](#) en ontwikkeld door en voor artsen. Voor meer vakoverstijgende competenties is kennis en kunde nodig van degenen die geschoold zijn in deze competenties en expertise hebben ontwikkeld binnen een profiel om (individuele) kerncompetenties te kunnen formuleren. In dat kader is het zeer aan te bevelen dan wel voorwaardelijk om begeleid te worden door een "coach" die voornoemde kwaliteiten in zich heeft om samen met de aios een individueel opleidingsplan met betrekking tot een van de profielen kan opstellen. Ook het sparren met mede-aiossen en uiteraard de opleiders kan verhelderend zijn om zo mede je eigen weg als aios te vinden met betrekking tot verdere verdieping.

## Tijdsinvestering

De tijd die het een aios zal kosten om zich verder te ontwikkelen binnen een profiel hangt uiteraard af van de persoonlijke inzet en ambities van de betreffende aios.

Naarmate de aios zich verder profileert zal ook de tijdsinvestering toenemen. In overleg met de opleiders wordt gekeken bij een noodzakelijke significante tijdsinvestering in hoeverre dit binnen opleidingstijd kan plaatsvinden of dat dit deels ook in eigen tijd zal moeten gebeuren. Dit hangt uiteraard af van de ambitie van de betreffende aios maar ook van bijvoorbeeld de potentiële voordelen die een afdeling kan hebben indien een aios zich verder profileert of ontwikkelt tot expert.

Voor zo veel mogelijk profielen is een globale één tijdsberekening gemaakt (zie uitwerking verschillende profielen).

## Financiering

In overleg met de opleider en de opleidingsinstelling dienen afspraken gemaakt te worden over de financiering van verdere profilering van de individuele aios, buiten het medisch inhoudelijke domein om.

Met de opleider moet worden besproken of betreffende declaratie ook daadwerkelijk valt binnen de doelstellingen en individueel opleidingsplan van de betreffende aios.

## Planning

Het is van belang tijdig (eerste of tweede jaar van de opleiding) van start te gaan met het identificeren van talenten, behoeften en wensen van aiossen. Op deze manier wordt duidelijk voor aios en opleider welke affiniteit een aios heeft met één van de profielen en of het profiel aansluit bij deze affiniteit. In voortgangsgesprekken kan dit onderwerp dan ook uitgebreid aan bod komen, ruim voordat een daadwerkelijke keuze gemaakt hoeft te worden.

In principe is het verstandig om de keuze voor een bepaald profiel aan het einde van het 2de/3de jaar van de opleiding aan de orde te laten komen bijvoorbeeld als onderdeel van voortgangsgesprek.

Indien een aios een bepaald profiel als verdieping wil aanvliegen dan is het wellicht aangewezen dit al eerder onderdeel te laten zijn van gesprekken met de (hoofd-)opleider. De aios maakt hiervoor een eigen IOP waarbij gebruik kan worden gemaakt van keuzes opgenomen in de tabel en adequate begeleiding of coaching.

## Begeleiding/coaching

Het is van belang dat een aios tijdens zijn/haar verdere ontwikkeling of verdieping in het betreffende profiel begeleid wordt door een supervisor met specifieke expertise in het profiel. Deze supervisor schept voorwaarden, inspireert en fungeert als klankbord. Een aios komt op verschillende momenten tijdens het doorlopen van het profiel samen met de supervisor om de aanpak door te nemen, knelpunten te bespreken en vervolgstappen op te stellen. De rol van supervisor kan weggelegd zijn voor de opleider maar dat hoeft niet noodzakelijkerwijs zo te zijn. Sterker nog het is aan te

bevelen om voor deze rol iemand te zoeken die ook een daadwerkelijke expert is binnen het betreffende profiel, of zelfs meerdere personen vanuit meerdere disciplines. Deze expert fungeert voor de aios als rolmodel, levert relevante kennis en helpt bij het opstellen van het IOP aangaande het betreffende profiel.

## Portfolio

Voorafgaand aan het betreffende profiel is het belangrijk dat de inhoud van het profiel van de aios wordt vastgelegd in een ontwikkelplan in het portfolio. Ook dienen de leerdoelen die een aios wil behalen met het doorlopen van het profiel hierin opgenomen te worden o.a. om de voortgang en ontwikkeling van de aios binnen het profiel te kunnen monitoren. Daarnaast is het van belang om in het portfolio op te nemen hoe er is gewerkt aan de leerdoelen door "bewijsmateriaal" hierin op te nemen. Dit bewijsmateriaal kan bestaan uit voorbeelden van eigen producten, evaluaties van studenten, feedback van collega's en een eigen reflectie op het handelen.

## Uitwerking verschillende profielen

Reeds eerder is genoemd dat in de dagelijkse praktijk het niet altijd even gemakkelijk is voor de individuele aios om zicht te hebben hoe een traject aangaande een bepaald profiel er in de praktijk dan uitziet.

Om die reden zijn verschillende profielen verder uitgewerkt van basis- tot aan profiel- en tot slot expertniveau. Dat laat onverlet dat op basis van de eigen voorkeuren van de aios (in overleg met de opleider) een eigen (vergelijkbaar) pad kan worden gekozen om zich verder te ontwikkelen binnen een profiel, of binnen een combinatie van profielen.

### Profiel Management en Bestuur

In onderstaande tabel worden aan aiossen én opleiders handvatten geboden voor de invulling en (geschatte) tijdsinvestering van het profiel management en bestuur.

Basisactiviteiten kunnen worden opgenomen in het lokaal opleidingsplan en IOP. Bij verdere verdieping binnen een profiel geldt dat een goede beschrijving van het te volgen traject, coaching, de wijze van planning voor de aios en opleider van dit profiel én de wijze waarop dit opleidingsprofiel kan worden gemonitord en beoordeeld door de aios zelf en opleider(s), moet worden opgenomen in het portfolio en IOP.

#### Invulling profiel Management en Bestuur

- Basis

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Basis werkplekieren		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiding op de dienst (dienst bekwaam).</li> <li>• Overdracht: efficiënt en effectief overdragen, focus op doelmatigheid/kwaliteit.</li> <li>• Runnen van de eigen afdeling.</li> <li>• Organisatie van eigen werk.</li> <li>• Visite (groot en klein).</li> <li>• Inbrengen van patiënt in diverse besprekingen.</li> <li>• Organiseren van je eigen poli, voorkomen van uitloop/wachttijden.</li> <li>• Multidisciplinair Overleg.</li> <li>• Aios en VP met elkaar kleine verbeterprojecten laten uitvoeren (Bijvoorbeeld visite lopen, overdracht, planning) daarmee meer inzicht in elkaars belangen/werkzaamheden/processen waardoor samenwerking beter loopt.</li> </ul>	

Basis DOO	Welk DOO is voor alle aiossen relevant en specifiek voor dit betreffende profiel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Timemanagement.</li> <li>• Vergadertechnieken.</li> <li>• Basisfinanciën van een vakgroep, DOT-systematiek.</li> <li>• Samenwerking: leidinggeven op de werkvloer.</li> <li>• Basis leiderschapsvaardigheden.</li> <li>• Presentatievaardigheden.</li> <li>• Kennis hebben van processen, machtsverhouding, rollen, besluitvormingsprocessen, budgets in het ziekenhuis.</li> <li>• Intervisie.</li> </ul>	± dag(deel)
Basis werkpleklers		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwonder- &amp; verbeterprojecten.</li> <li>• Diverse commissies in een instelling (klachtencie e.d.).</li> <li>• Doelmatigheidsprojecten.</li> <li>• Voorzitten overdracht/MDO/besprekingen.</li> <li>• Oudste aios van aiosgroep.</li> <li>• Bestuur van aiosvereniging.</li> <li>• Roosters maken.</li> <li>• Organiseren van onderwijs, symposium, etc.</li> <li>• Supervisiestage.</li> <li>• Chef de clinique werkzaamheden.</li> <li>• Bijwonen van onderhandelingen met zorgverzekeraar.</li> <li>• Vakgroepvergadering bijwonen.</li> </ul>	
Basis DOO	Welk DOO is voor dit betreffende profiel relevant?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderhandelen.</li> <li>• Oplossen van conflicten.</li> <li>• Basis verandermanagement en implementatietechnieken.</li> <li>• Omgaan met weerstand.</li> <li>• Basis /inzicht in besturen.</li> <li>• Organisatiemodellen in een instelling.</li> <li>• Vergadertechnieken en rol van de voorzitter.</li> <li>• Financiën + Zorglandschap. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziekenhuisfinanciering.</li> <li>• Rol van zorgverzekeraar binnen zorgstelsel.</li> <li>• Ketenzorg.</li> </ul> </li> <li>• Verschillende werkvormen specialisten (maatschap, loondienst, medisch specialistisch bedrijf). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theorie.</li> <li>• Wat houden de verschillende werkvormen in.</li> </ul> </li> </ul>	± dag(deel)

- Exposure

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkpleklers	Geschatte tijdsinvestering
Exposure werkpleklers		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congres of vakoverstijgende workshops.</li> <li>• Projectmanagement/participatie projecten en commissies.</li> <li>• Netwerkontwikkeling.</li> <li>• Beïnvloeden, onderhandelen en conflicthantering. <ul style="list-style-type: none"> <li>• 'Effectief beïnvloeden, onderhandelen &amp; conflicthantering'.</li> <li>• Meelopen met medisch manager.</li> <li>• Uitwerken van 1 verbeterproject binnen het ziekenhuis.</li> <li>• Deel uitmaken van regionale dan wel landelijke commissie.</li> <li>• Bijwonen vakgroepvergaderingen en betrokken zijn bij hieruit voortvloeiende punten/problemen.</li> </ul> </li> </ul>	Meerdere dagen/jaar gedurende de opleiding



- Verdieping

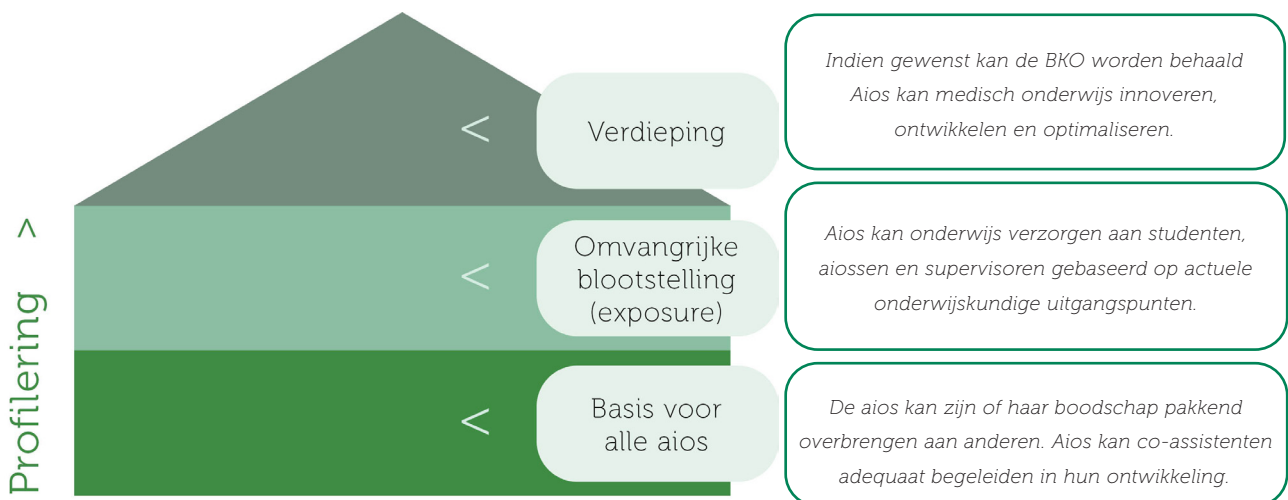
Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Verdieping	Welk traject is relevant om het profiel nog verder uit te bouwen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management/leiderschap/bestuurs-cursus.</li> <li>• Pareltraject.</li> <li>• Talentklas (lokaal).</li> <li>• Stage management en innovatie.</li> <li>• Divers academie medisch specialisten.</li> <li>• Landelijke talentklas (FMS/NFU/AMS).</li> </ul>	± 2 dagen/maand gedurende 1 jaar

## Profiel Onderwijs en Opleiding

Onderstaande figuur en tabellen geven een overzicht van mogelijke activiteiten die de aios kan ondernemen om zich te bekwamen binnen het profiel Onderwijs en Opleiding en vormt dus expliciet niet een kant en klaar curriculum, maar dient als inspiratiebron.

Met onderstaande informatie wordt getracht handvatten aan te bieden om het opleidingsprofiel 'onderwijs en opleiding' vorm te geven. Afhankelijk van eigen behoeften, wensen en mogelijkheden kan een aios (in overleg met de opleider) middels onder meer deze informatie dit opleidingsprofiel vormgeven.

In onderstaande piramide wordt onderscheid gemaakt tussen de basis die bedoeld is voor alle aiossen, de romp met daarin het opleidingsprofiel dat bedoeld is voor aiossen die zich verder willen profileren (exposure) in deze discipline overstijgende rol en verdieping bedoeld voor aiossen die het opleidingsprofiel verder willen uitbouwen.



**Basis.** Hierin worden discipline overstijgende basiskennis en -vaardigheden, passend bij het thema 'onderwijs en opleiding', aangeboden. De basis is bedoeld voor alle aiossen.

**Exposure.** Een meer uitgebreide blootstelling aan onderdelen binnen het profiel onderwijs en opleiding is bedoeld voor aiossen die zich verder kunnen (talent) en willen (ambitie) bekwamen. Dit is mogelijk middels het op adequate wijze kennis en vaardigheden uit het vakgebied over te dragen en kenbaar te maken aan anderen (co-assistenten, aiossen, supervisors etc.), en kan worden ondersteund door zich als aios middels cursus/DOO's etc. te bekwamen in (verschillende) onderwijscompetenties.

**Verdieping.** Een verdere verdieping binnen het domein Onderwijs en Opleiding kan plaatsvinden nadat er een traject is afgesproken waarin zowel theorie- als praktijkcomponenten zitten, die aansluiten bij de te behalen doelen. De praktijkcomponent is bij voorkeur een taak/project waarin directe meerwaarde voor de praktijk van de afdeling behaald kan worden. Afhankelijk van de invulling van dit opleidingsprofiel zullen er tussen aios en opleider/coach meer concrete en specifieke leerdoelen geformuleerd dienen te worden.



## Invulling profiel Onderwijs en Opleiding

### • Basis

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Basis DOO	De aios kan zijn of haar boodschap duidelijk en pakkend overbrengen aan anderen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Training "presenteren". Training kan worden toegespitst op bijvoorbeeld pitchen, overtuigen of verdedigen.</li> </ul>	Dag(deel)
Basis DOO	Aios kan coassistenten op de werkvloer adequaat begeleiden in hun ontwikkeling.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursus "opleiden van coassistenten in de klinische praktijk."</li> </ul>	Dag(deel)
Basis werkplekieren	Praktische uitvoering van onderwijsgerelateerde zaken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voordrachten, CAT, POP e.a.</li> </ul>	

### • Exposure

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Exposure DOO	De aios kan een specifieke vorm van onderwijs geven aan studenten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursus uit het aanbod voor docentprofessionalisering (zonder het nastreven van een volledige BKO) als "uitvoeringsvaardigheden werkgroepen" of "responsiecollege".</li> </ul>	Dag(deel)
Exposure werkplekieren	Praktische uitvoering van onderwijsgerelateerde zaken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verzorgen van op hierboven genoemde cursus aansluitend onderwijs.</li> <li>Begeleiden van onderzoeksstage' en 'opleiden van coassistenten'.</li> <li>Onderwijs voorbereiden en geven in de (pre-) klinische fase. <i>Bijvoorbeeld: 1) Werkgroepbegeleider in één of meerdere blokken van het centraal klinisch onderwijs. 2) Responsiecolleges voorbereiden en geven.</i></li> <li>Onderwijs voorbereiden en geven in de klinische fase aan coassistenten. <i>Bijvoorbeeld: 1) Een observatie anamnese uitvoeren en deze nabespreken met en feedback geven aan de coassistent. 2) Wekelijks co rondje uitvoeren.</i></li> <li>Jongerejaars aios superviseren <i>Bijvoorbeeld: aios geeft feedback aan aios aan de hand van een KPB.</i></li> <li>Construeren en beoordelen van toetsen voor studenten.</li> </ul>	Meerdere dagen
Exposure werkplekieren	Aios kan diverse beroepsgroepen in de kliniek (bij) scholen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verzorgen klinische lessen voor verpleegkundigen.</li> <li>(Mede-)docent in cursus Opleiden in de Klinische Praktijk.</li> <li>Coördineren co-assistentenbegeleiding binnen het specialisme.</li> <li>Verzorgen van scholing voor aios van andere specialisten/erstelij.</li> <li>Praktisch-klinisch onderwijs verzorgen voor studenten-geneeskunde.</li> </ul>	Meerdere dagen
Exposure werkplekieren	Aios draagt bij aan voortdurend verbeteren van opleiden in het ziekenhuis/ de OOR/ landelijk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Commissielid bij kwaliteitsvisitaties opleidingen.</li> <li>Verzorgen van workshops over opleiden bij regionale opleidingsdagen en symposia rondom dit thema.</li> <li>Lid van het projectteam bij ziekenhuisbrede opleidingsvernieuwingen.</li> <li>Lid van het dagelijks bestuur (of vergelijkbaar) COC.</li> <li>Lid van opleidingscommissie van het eigen specialisme en het daarin leveren van een eigen, specifieke bijdrage (bijv. voorzitter etc.).</li> </ul>	±2 dagen/ maand

Exposure werkplekieren	Aios kan onderwijs verzorgen aan studenten gebaseerd op actuele onderwijskundige uitgangspunten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deelname aan onderwijskundig (internationaal) congres.</li> </ul>	
------------------------	--	--	--

- Verdieping

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Verdieping	Aios kan een significante bijdrage leveren aan het innoveren, ontwikkelen en optimaliseren van medisch onderwijs. Aios behaalt indien gewenst formele onderwijskwalificatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursus (bijv. cursus "introductie Nijmeegse curricula" en "inspiratiesessie: ontwerpen van onderwijs").</li> <li>Ontwikkelen en verbeteren van onderwijsmateriaal <i>Bijvoorbeeld: ontwikkeling van casuïstiek in het centraal klinisch onderwijs.</i></li> <li>Vernieuwen van door de afdeling gebruikte onderwijsvormen.</li> <li>Vormgeven van nieuw te ontwikkelen onderwijs.</li> <li>Innovatietraject ontwikkelen op afdeling dat aansluit bij de onderwijs/opleidingsambities van de afdeling.</li> <li>Congres, bij voorkeur door zelf een presentatie te geven.</li> <li>Topclass (medisch) onderwijs.</li> </ul>	2-4 dagen/ maand
Verdieping	AIOS behaalt indien gewenst formele onderwijskwalificatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>BKO traject*.</li> </ul>	±2-4 dagen/ maand

\* Binnen bepaalde ziekenhuizen, zoals de UMC's is het mogelijk om tijdens het doorlopen van het opleidingsprofiel "onderwijs en opleiding" de Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) te behalen. Voor het behalen van een BKO dient een aios enerzijds cursussen (zie tabel) te volgen en zich anderzijds praktisch te oriënteren op innovatieve onderwijsmogelijkheden door bijvoorbeeld zelf onderwijs te ontwikkelen, het introduceren en implementeren hiervan of het zelf geven van onderwijs. De uitgevoerde opdrachten, taken, leeractiviteiten en werkzaamheden dient de aios vast te leggen in portfolio. Een aios wordt in het BKO traject begeleid door een coach. In overleg met de opleider kan het BKO traject vormgegeven worden. Na afronding van het traject (1-1,5 jaar) ontvangt een aios een BKO certificaat.

### Profiel Kwaliteit en Veiligheid

Werken aan kwaliteit en veiligheid van de zorg betekent meer dan alleen een cijfermatige exercitie; het betekent ook het in gesprek gaan met verschillende partijen (zorgverleners, patiënten, familie e.d.) over wat goede zorg nu eigenlijk inhoudt.

De zorg moet effectief, efficiënt, veilig en op tijd zijn. Verschillende meetinstrumenten kunnen worden gebruikt om de kwaliteit (en veiligheid) in kaart te brengen.

De resultaten van de gesprekken en meetinstrumenten helpen om inzichtelijk te maken of het goede is gedaan, daarvan te leren en adequate verbeteracties te ondernemen.

Het profiel Kwaliteit en Veiligheid kan eveneens op verschillende manier worden ingevuld maar onderstaand biedt een generieke invulling van het profiel waarbij aiossen en opleiders voldoende ruimte hebben om eigen accenten te leggen. Ook is hieronder een invulling vermeld van die onderdelen die binnen elk profiel aanwezig zouden moeten zijn en in het DOO regiobreed toegankelijk zouden moeten zijn.

## Invulling profiel Kwaliteit en Veiligheid

### • Basis

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Basis DOO	Aios het belang van veilig werken laten inzien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meerdere, onderstaande, onderwerpen passeren de revue, als kapstok. Via het leerhuis of opleidingsinstituut worden meerdere e-learnings/trainingen aangaande kwaliteit en veiligheid aangeboden bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veilig werken.</li> <li>• Vitaal bedreigde patiënt.</li> <li>• BLS/AED.</li> <li>• ABCDE/ALERT cursus.</li> <li>• ASAP cursus.</li> <li>• Blustraining.</li> </ul> </li> </ul>	Dagdeel
Basis werkplekieren	Aios patiëntveilig laten handelen volgens laatste inzichten voornoemde thema's (of ook op vlak van bijvoorbeeld VMS-thema's.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reanimaties/opvang vitaal bedreigde patiënt.</li> <li>• De kwetsbare oudere.</li> <li>• Medicatieveiligheid.</li> <li>• Contrastnefropathie.</li> </ul>	

### • Exposure

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Exposure werkplekieren	De werkplek is de meest krachtige leeromgeving. Door samen met de opleider doelen op te stellen en hier invulling aan te geven wordt verdere exposure gegeven aan het profiel K+V.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieve rol in DIM-cie (incidentenmeldingen) of afhandeling met klachtenfunctionaris. Bijvoorbeeld meehelpen met een klacht van begin tot einde uitwerken en bij gesprekken aanwezig zijn, met en juist als de inspectie hierbij betrokken raakt.</li> <li>• Protocol schrijven voor de eigen afdeling.</li> <li>• Een actieve rol nemen (en laten omschrijven) met (proef) visitaties of audits.</li> <li>• Plaatsnemen (en die rol definiëren en afbakenen met de opleider) in een commissie zoals: de infectiepreventie, AB-beleid, medische technologie, etc.</li> <li>• In gesprek gaan met patiëntenverenigingen of presentaties daarvoor verzorgen.</li> </ul>	Meerder dagen tot 1-2 dagen/maand
Exposure DOO/cursus	Vorbereiden middels theoretisch onderwijs of auditorschap.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursus/opleiding tot auditor ten behoeve van "Waarborging Kwaliteit en Veiligheid".</li> </ul>	Meerdere dagen
Exposure werkplekieren	(Medewerking aan) toetsing van kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditor ten behoeve van het uitvoeren van audits en calamiteitenanalyses.</li> </ul>	1-2 dagen/maand

Exposure DOO/ werkplekieren	Kennis verwerven en toepassen in de voor de medisch specialist relevante (evidence-based) kwaliteitsverbetering (methoden) en –dynamiek; inzicht verkrijgen en toepassen ten aanzien van cultuuraspecten, multidisciplinair samenwerken, leiderschap, veranderingentaliteit relevant als voorwaarden voor kwaliteitsverbetering; inzicht verkrijgen in het belang van kwaliteitsdenken en –handelen voor de latere praktijkvoering (efficiënt werken en kostenbesparing); succesvol leiden en uitdragen van een kwaliteitsproject.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er bestaat de mogelijkheid om een differentiatie 'kwaliteit en veiligheid' te volgen. Deze differentiatie biedt de ruimte voor verdieping en verbreding op het gebied van kwaliteit en veiligheid als integraal onderdeel van de patiëntenzorg.</li> <li>• In een stageperiode gaat de aios actief aan de slag en wordt begeleid en beoordeeld op K+V-aspecten. Op meerdere afdelingen van Radboudumc kan de aios projecten uitvoeren, op tal van gebieden. Leren in de praktijk zonder expliciet scholingsprogramma.</li> </ul>	1-2 dagen/ maand
Exposure cursus	Kennis verwerven en toepassen in de voor de medisch specialist relevante (evidence-based) kwaliteitsverbetering (bijv. pareltraject).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pareltraject kent de volgende (contact)-onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• MBTI test door extern bureau.</li> <li>• Workshop onderhandelen.</li> <li>• Raad van Bestuur introductie.</li> <li>• Financieel overzicht, meerdere sessies.</li> <li>• Ontwikkeling van coöperatie/stafmaatschap.</li> <li>• Workshop vergaderen.</li> <li>• Workshop conflict hanteren.</li> <li>• Workshop projectmatig werken.</li> <li>• Verandermanagement en innovatie.</li> </ul> </li> </ul> <p>Pareltraject duurt een jaar, gebaseerd op eigen interessegebied van aios. Dat kan een samengesteld profiel zijn, bv. K+V en onderwijs. Je haakt ergens aan en bepaalt zelf wat de inhoud gaat zijn. Mentor is rolmodel op dat gebied. Coaching door een trainer met betrekking tot persoonlijke kwaliteiten, drijfveren en hindernissen (MBTI).</p>	1-2 dagen/ maand

- Verdieping

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Verdieping	Deelnemers leren verbeteringen binnen de eigen afdeling aan te brengen op vlak van kwaliteit en veiligheid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Topclass Kwaliteit en Veiligheid* of Innovatie in Care.</li> </ul> <p>Vanaf de start van de Topclass wordt aan de slag gegaan met een eigen project op het vlak van Kwaliteit, Veiligheid en/of Innovatie (kv-project). De aios bereidt zich hierop voor door contacttijd in de vorm van modulebijeenkomsten, zelfstudie en de uitvoering van een persoonlijk leerplan.</p>	2-4 dagen/ maand (10 uur per module)

Verdieping: NFU Post-initiële Master Kwaliteit en Veiligheid in de Patiënten- zorg	In de Master worden zorgprofessionals opgeleid tot initiatiefnemers en leiders in de verbetering van de kwaliteit van zorg. Dit gebeurt door het vergroten van kennis en kunde in evidence-based kwaliteitsverbetering, en het versterken van hun veranderkracht, leiderschap en multidisciplinaire samenwerking.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursus/opleiding tot auditor ten behoeve Zie <a href="http://www.nfu.nl/master">www.nfu.nl/master</a> voor meer informatie. Het eerste studiejaar is gericht op kennis en attitude waarin alle aspecten van kwaliteit van zorg uitgebreid aan de orde komen, met daarbij aandacht voor onder meer multiprofessionele samenwerking en leiderschap. Tevens stellen de cursisten in het eerste jaar het plan van hun praktijkverbeterproject voor het tweede studiejaar op.</li> </ul> <p>Het tweede studiejaar is vooral gericht is op kunde en vindt de afsluiting plaats van de praktijkverbeterprojecten. Tevens is in dit studiejaar vrije studieruimte.</p>	Meerdere dagen/maand gedurende een periode van 2 jaar
---	---	---	---

## Profiel Onderzoek en Wetenschap

Naast de genoemde profielen is het uiteraard ook mogelijk om als aios je verder te ontwikkelen binnen het domein van onderzoek/wetenschap.

Wetenschap behoort tot de basiscompetenties van de internist en is dus verweven met het generale en subspecialistische deel van de opleiding tot internist. In het opleidingsplan Interne geneeskunde wordt de wetenschappelijke ontwikkeling ook beschreven in de zin van verplichte deelname aan patiëntenbesprekingen, critical appraised topics (CAT), refereren e.d.

Daarnaast wordt de aios gestimuleerd of is het zelfs (in de meeste differentiaties) een verplichting om een wetenschappelijk artikel te publiceren.

Verdere verdieping binnen het genoemde profiel kan plaatsvinden middels betrokkenheid bij wetenschappelijk onderzoek van de afdeling, het opzetten van een onderzoeksproject (pilotstudie), participatie in de METC en uiteraard een PhD-traject (promotietraject). In dat kader vindt verdere vorming plaats o.a. door het opdoen van kennis aan de hand van verschillende cursus als epidemiologie en statistiek, BROK cursus (Basiscursus Regelgeving en Organisatie voor Klinisch Onderzoekers).

### Invulling profiel Onderzoek en Wetenschap

- Basis

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Basis werkplekieren	In de opleiding wordt actief deelgenomen aan verplichte aan onderzoek en wetenschap gerelateerde onderdelen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Probleemoplossende bespreking (POP).</li> <li>Critical Appraised Topics (CAT).</li> <li>Refereren.</li> <li>Richtlijnbesprekingen.</li> </ul>	
Basis werkplekieren	Voordracht/publicatie van abstract/poster of artikel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abstract/poster NIV dagen of ander wetenschappelijke vereniging.</li> <li>Publicatie van wetenschappelijk artikel.</li> </ul>	

- Exposure

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Exposure DOO/cursus	Opzetten klinisch wetenschappelijk onderzoek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn meerdere cursus op dit gebied o.a. "Klinische Epidemiologie op Schiermonnikoog".</li> </ul>	Meerder dagen/week
Exposure DOO/cursus	Vorbereiding (deelname aan) klinisch wetenschappelijk onderzoek.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basis cursus Regelgeving en Organisatie voor Klinisch Onderzoekers (BROK).</li> </ul>	± 1 week
Exposure werkplekieren	Publicatie wetenschappelijk artikel (eerste auteur).		
Exposure werkplekieren	Onderzoeksproject opzetten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aios zet zelf een onderzoeksproject op, waarbij gedacht kan worden aan bijvoorbeeld pilotstudie.</li> </ul>	

- Verdieping

Onderdeel	Doelstelling	Naam training/opleiding/werkplekieren	Geschatte tijdsinvestering
Verdieping	Promotietraject.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De aios gaat een PhD-traject aan wat uiteindelijk resulteert in een promotie.</li> </ul>	3-4 jaar
Verdieping	Post-doc positie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aios verwerft zichzelf een positie als post-doc onderzoeker waarbij er meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bestaat voor het onderzoeksproject en het wervend vermogen.</li> </ul>	1 dag/week gedurende jaren
Verdieping	Masteropleiding.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De masteropleiding epidemiologie richt zich op professionals en onderzoekers (waaronder promovendi) die werken in de gezondheidszorg in de ruimste zin van het woord (preventie, curatie, revalidatie, beleid en management).</li> </ul>	1-2 jaar

### Keuzeprofielen

Naast genoemde (standaard)profielen is het uiteraard mogelijk om gedurende de opleiding je als aios verder te ontwikkelen binnen een ander domein. Voorbeelden zijn o.a. innovatie / technologie binnen de zorg, bedrijfskundige kennisontwikkeling.

Daarvoor kan bijvoorbeeld gedacht worden aan participatie binnen projecten op dit gebied in de organisatie waar je als aios werkt. Bovendien zijn er voor degenen die zich als expert op dit gebied willen ontwikkelen diverse (online) masteropleidingen bijvoorbeeld de master zorginformatica in Nederland ([https://www.amc.nl/web/leren/master-health-informatics-1.htm?gclid=EAIaIQobChMI6OT41ce18gIVc\\_x3Ch3WXgSPEAAAYBCAAEgIbTvD\\_BwE](https://www.amc.nl/web/leren/master-health-informatics-1.htm?gclid=EAIaIQobChMI6OT41ce18gIVc_x3Ch3WXgSPEAAAYBCAAEgIbTvD_BwE)) alsook masteropleiding zorg en welzijn waarbij grote nadruk ligt op analyses van bedrijfskundige vraagstukken (<https://www.ncoi.nl/opleiding/mba-voor-zorg-en-welzijn.html>).



nederlandse internisten vereniging

Nederlandse Internisten Vereniging  
'Domus Medica'  
Mercatorlaan 1200,  
3528 BL UTRECHT

T: (030) 899 0660 (algemeen)  
E: [info@internisten.nl](mailto:info@internisten.nl)