

JAARBERICHT HUISARTSOPLEIDING LUMC 2025





Charlotte de Neve-Leenders, huisarts, hoofd Huisartsopleiding LUMC

Voorwoord

In dit jaarbericht blikken we terug op de belangrijkste gebeurtenissen binnen de Huisartsopleiding LUMC in 2025. Het afgelopen jaar kenmerkte zich door veel beweging en ontwikkeling binnen de opleiding. Dankzij de inzet en betrokkenheid van aios, opleiders en stafleden werden belangrijke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie.

Een belangrijk moment in het afgelopen jaar was de visitatie door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). Naar aanleiding van deze visitatie ontving de opleiding een erkenning voor onbepaalde tijd. Deze erkenning weerspiegelt het vertrouwen van de RGS in de kwaliteit van onze opleiding en in de wijze waarop wij onze kwaliteitscyclus hebben ingericht en vervolgens uitvoeren. Voor ons team vormt dit een belangrijke bevestiging van het werk dat dagelijks wordt verricht om nieuwe huisartsen op te leiden.

Daarnaast stond 2025 in het teken van de voorbereiding van twee grote ontwikkelingen: de verhuizing van delen van de opleiding naar de Health Campus in Den Haag en de herziening van het curriculum van jaar 2 en 3. Aan beide trajecten is intensief gewerkt, zowel organisatorisch als onderwijskundig. Voor aios en opleiders leidt dit in 2026 tot een andere inrichting van het onderwijs. Ook voor staf en ondersteunende collega's hebben deze veranderingen merkbare gevolgen, onder andere voor werkprocessen, werkuren en reistijd. De betrokkenheid en samenwerking binnen de opleiding hebben het mogelijk gemaakt deze veranderingen zorgvuldig voor te bereiden om grotendeels in 2026 vorm te geven.

Parallel hieraan is gewerkt aan het verbeteren van interne processen, met name rond roostering en de organisatie van het onderwijs. In een periode waarin we bovendien met een grotendeels vernieuwd managementteam (MT) zijn gestart en er sprake was van langdurige ziekte binnen het MT, heeft de tijdelijke versterking door interimmanager Marinka van den Bos een belangrijke bijdrage geleverd aan het verder structureren en verbeteren van deze processen en aan het waarborgen van de continuïteit binnen de organisatie.

Bij de herziening van de organisatie is daarnaast nadrukkelijk aandacht besteed aan het versterken van de onderlinge verbinding binnen het team. Waar mogelijk is ingezet op het vergroten van de contractomvang van medewerkers. Grotere aanstellingen vergroten de aanwezigheid binnen de opleiding en maken het makkelijker om samen te werken en kennis en ervaring met elkaar te delen.

Het aantal aios in opleiding bleef in 2025 stabiel. Daarmee blijft de Huisartsopleiding LUMC een belangrijke bijdrage leveren aan het opleiden van toekomstige huisartsen voor de regio en daarbuiten, en aan het versterken van de eerstelijnszorg in het regionale zorgnetwerk.

Ik bedank alle aios, opleiders, docenten en de ondersteunende staf voor hun betrokkenheid en inzet in het afgelopen jaar.

Charlotte de Neve-Leenders
Hoofd Huisartsopleiding LUMC

Inhoud

1. Huisartsopleiding LUMC.....	5
1.1 Jaar 1	5
1.2 Jaar 2	7
1.3 Jaar 3	9
2. Differentiaties	11
3. Interprofessioneel Onderwijs (IPO)	12
3.1 IPO binnen de module Ouderenzorg / Complexe chronische Zorg	13
4. Opleiders	14
4.1 Werving en selectie.....	14
4.2 Kwaliteit opleiders	15
4.3 Deskundigheidsbevorderingopleiders.....	15
4.4 Regionaal opleiden en het innovatieproject in Zoetermeer.....	16
4.5 Landelijke ontwikkelingen	16
5. Huisartsopleiding LUMC in cijfers (<i>stand per 31 december van het betreffende jaar</i>)	17
6. Samenwerking met SOOL.....	19
7. Curriculum.....	20
7.1 Ambitie 1: Toekomstbestendig opleiden	20
7.2 Ambitie 2: Netwerken in de regio.....	22
7.3 Ambitie 3: Inclusiviteit in een lerende werkomgeving	23
7.3.1 Inclusie en Diversiteit	23
7.3.2 Docentprofessionalisering	24
8. Kwaliteitsbeleid.....	25
8.1 Erkenning RGS	25
8.2 GEAR (Gecombineerde Evaluatie en Audit Ronde).....	25
8.3 Evaluatiebeleid.....	26
9. Onderzoek van onderwijs	27
10. Strategieteam.....	28
11. Research en aiotho's.....	29
12. ICT	30
31	
13. Vooruitblik 2026.....	34

1. Huisartsopleiding LUMC

1.1 Jaar 1



Margreet Fraanje, huisarts, coördinator jaar 1, plaatsvervangend hoofd

In 2025 zijn 83 aios gestart, waardoor we het aantal van zeven groepen hebben kunnen handhaven, iets waar we trots op zijn. Samen met Huisartsopleiding Nederland werken we hard om het huisartsen vak positief neer te zetten en zo meer aios te werven voor de huisartsopleiding.

Ook hebben we de flexgroep gehandhaafd. Deze voorziet in een behoefte om aios die jaar 1 verlengen een klankgroep en een docent te bieden, waarmee ze zelf vorm geven aan hun ervaringsronde en onderwijs.

In het onderwijs van jaar 1 is het Arts Patiënt Communicatie (APC) onderwijs het belangrijkste speerpunt op de onderwijsdagen. Daarnaast is een vast aantal medisch inhoudelijke programma's die de huisartsdocenten grotendeels zelf geven, naast het onderwijs gegeven door kaderhuisartsen of inhoudelijke meer gespecialiseerde artsen. Er wordt gewerkt in vier blokken met ieder een eigen hoofdthema; daarnaast is er naarmate het opleidingsjaar vordert meer ruimte voor keuze-onderwijs en eigen invulling van het onderwijs of bespreekthema's in het rooster. Met name deze keuzevrijheid wordt door aios en docenten als een goede verdieping ervaren en mede hierdoor kunnen aios en docenten inhoud geven aan het Zelfsturend Leren in de opleiding.

Vormen van onderwijs variëren van coachende 1 op 1 gesprekken tot vaardigheden-carrousels met meerdere docenten, groepsonderwijs en leermomenten in ervaringsronden of in kleinere bezetting middels supervisie. Naast het geplande inhoudelijke onderwijs worden deze additionele vormen van leren en uitwisselen met elkaar als waardevol ervaren.

Helaas zijn ook in 2025 weer enkele aios in het eerste jaar gestopt met de opleiding. De beslissing te stoppen werd ingegeven door verschillende, vaak persoonlijke redenen en is dus niet door een eenduidige oorzaak te verklaren. De stoppende aios bieden wij een afrondend gesprek aan, waarbij onder andere wordt aangeboden met de opleiding in gesprek te blijven over verdere ontwikkelmogelijkheden. De Coördinator Aios Voortgang kan bij dit proces ingeschakeld worden. Ook is deze beschikbaar bij aios met ziekte, problemen of een lastige opleidings situatie.

Opleiden doen we in de driehoek aios, docent, opleider. Dit wordt onder andere vormgegeven en gemonitord door de voortgangsgesprekken die elke 3 maanden plaats vinden. Over het algemeen weten opleider, aios en docent elkaar goed te vinden en is er een constructieve werkhouding om het leerproces van de aios te optimaliseren. Helaas blijft het in bepaalde situaties een uitdaging het overleg en delen van de leerbaarheid van de aios te bespreken. In de Hao-par, leergangen voor opleiders en tijdens de opleiders 2-daagse willen we hierover het gesprek aangaan met de opleiders. Het LOP is hierbij de belangrijke leidraad.

Naast de opleidingsdriehoek kunnen Opleiders Coaches of de Coördinator Aios Voortgang worden ingeschakeld. Deze ondersteuning voor de docenten in jaar 1 is zeer waardevol en kan de rollen voor iedereen duidelijk maken. De docenten en coördinatoren weten elkaar hierin goed te vinden. Het team van docenten in jaar 1 bestaat eind 2025 uit 16 docenten: 14 docenten hebben een vaste groep, 2 docenten zijn flexibel inzetbaar: vallen in, werken aan onderwijsontwikkeling en implementatie van LOP, Zelfsturend Leren en verbetering van onderwijsprogramma's.

Onderwijsinhoudelijk wordt door alle betrokken docenten meegedacht aan verbetering van programma's, timing van onderwijs en werkvormen. Een belangrijke agendering hierin zijn de uitkomsten van de evaluaties van het onderwijs. Elk trimester worden diverse onderwijsonderdelen geëvalueerd, en daarna zo nodig bijgesteld. Docenten en de coördinator van jaar 1 bespreken algemene zaken in het maandelijks jaar 1 overleg, en 2-maandelijks wordt onderwijs onder de loep genomen in het Inhoudelijk Docenten Overleg.

1.2 Jaar 2



Martijn van Dijk, huisarts, coördinator jaar 2

Algemeen

De visitatie van de opleiding vormde in 2025 een belangrijk moment voor het tweede jaar. In een eerdere visitatie waren voor jaar 2 concrete verbeterpunten benoemd, met name ten aanzien van de aansluiting tussen stageplekken en onderwijs en de verbinding met stageopleiders. Het toekennen van de erkenning kan worden gezien als een bevestiging dat de ingezette koers op deze punten wordt herkend en gewaardeerd.

2025 stond daarmee vooral in het teken van continuïteit. Het tweede jaar van de opleiding verliep zorgvuldig en stabiel, waarbij binnen de bestaande opzet vooral kleine aanpassingen en verbeteringen zijn doorgevoerd. Binnen jaar 2 is voortgebouwd op eerder ingezette curriculumontwikkelingen, met blijvende aandacht voor de samenhang binnen de driejarige opleiding en voor de kwaliteit van het onderwijs- en stageaanbod.

Tegelijkertijd is in 2025 veel tijd besteed aan (de voorbereiding van) de herziening die in 2026 zal worden doorgevoerd. In gesprekken met betrokkenen uit het onderwijs en de praktijk zijn ervaringen opgehaald en ideeën verkend. Deze uitwisseling heeft richting gegeven aan de ontwikkeling van een nieuwe opzet, met oog voor zowel inhoudelijke kwaliteit als praktische uitvoerbaarheid.

Curriculum

Het IPO-onderwijs binnen de module complexe chronische zorg (ouderenzorg), dat in samenwerking met SOOL is ontwikkeld, heeft het afgelopen jaar verder gestalte gekregen en wordt in evaluaties positief gewaardeerd.

Daarnaast is het werken aan zelfsturend leren verder verdiept, in lijn met de onderwijsvisie van de huisartsopleiding en het LOP. Met name binnen de modules GGZ en ouderenzorg is nadrukkelijk ruimte gecreëerd voor individuele leervragen en leerbehoeften van aios.

In het bredere kader van curriculumontwikkeling is gewerkt aan een herziening van jaar 2 en jaar 3. Deze herziening zal vanaf 2026 gevolgen hebben voor de organisatie van het onderwijs.

Zo vervalt de tutorrol binnen jaar 2 en worden de contracturen en functiebeschrijvingen van docenten GGZ en ouderenzorg uitgebreid. Het komende jaar staat in het teken van het verder versterken van deze docentrollen, met aandacht voor rolhelderheid, deskundigheid en onderwijskwaliteit.

ComBeL

Daarnaast is in 2025 de nieuwe ComBeL, die voor jaar 1 en jaar 3 al eerder is ingevoerd, ook van toepassing geworden op jaar 2. Binnen dit opleidingsjaar heeft de ComBeL een eigen uitwerking gekregen, met een specifieke inrichting van de externe stages die aansluit bij de leerdoelen en het karakter van jaar 2. Daarmee is de onderlinge samenhang en doorlopende leerlijn binnen de opleiding verder versterkt, terwijl tegelijkertijd ruimte blijft voor de eigen positionering van het tweede opleidingsjaar.

Een belangrijke ontwikkeling binnen het vernieuwde LOP is de expliciete aandacht voor het driegesprek in jaar 2. Met de nieuwe opzet wordt toegewerkt naar een structurele en zorgvuldige inbedding van dit gesprek in het opleidingsprogramma.

Stageplekken

In 2025 was het aantal beschikbare stageplekken voor aios in jaar 2 toereikend, zowel voor de klinische stages als voor de stages GGZ en complexe chronische zorg (ouderenzorg). De opleidingscapaciteit is zodanig ingericht dat schommelingen in instroom en vrijstellingen kunnen worden opgevangen, waardoor de continuïteit van het opleidingsaanbod behouden blijft.

Een aandachtspunt binnen deze dynamiek is dat door fluctuaties sommige stageplekken tijdelijk of herhaaldelijk geen aios geplaatst krijgen. Dit vraagt om blijvende aandacht voor afstemming, communicatie en het duurzaam betrekken van stageopleiders binnen de kwaliteitscyclus.

De stage-evaluaties waren overwegend positief. Aios ervaren de stageplekken als leerzaam en waarderen de betrokken en ontwikkelingsgerichte houding van de stageopleiders. Het verder vergroten van de toepasbaarheid van het stageonderwijs voor de huisartspraktijk blijft een aandachtspunt voor het komende jaar.

Scholing voor stageopleiders

In 2025 zijn twee onderwijsdagen voor stageopleiders georganiseerd. Eén onderwijsdag stond in het teken van de nieuwe ComBeL, beoordelen en bijbehorende aandachtspunten. De tweede onderwijsdag was gericht op innovatie in opleiden. Tijdens deze bijeenkomsten werd zichtbaar dat opvattingen over onderwijs en opleiden tussen stageplekken kunnen verschillen. De uitwisseling hierover werd als waardevol ervaren en draagt bij aan gezamenlijke reflectie en verdere ontwikkeling van de kwaliteit binnen het opleidingsnetwerk.

1.3 Jaar 3



Lonneke van Heurn-Nijsten en Marinka van den Bos, coördinatoren jaar 3

In 2025 heeft het onderwijs in jaar 3 zich verder ontwikkeld, met een sterke focus op samenhang, afstemming, moduleplanning en voorbereiding op de curriculumherziening.

In nauwe samenwerking met jaar 2 is gewerkt aan een curriculumherziening. Belangrijke doelen van deze herziening zijn meer ruimte voor zelfsturing van aios, een betere onderlinge afstemming en een onderwijsstructuur die toekomstbestendig is. Vanuit deze doelen is de onderwijsdag herontworpen. De implementatie van deze veranderingen zal in 2026 vorm krijgen.

Een belangrijke ontwikkeling was het stroomlijnen van de moduleplanning. Aanleiding hiervoor was de hoge werkdruk die de planning veroorzaakte. Deze verbetering was mede nodig met het oog op het onderwijs in Den Haag en de herziening van het curriculum. Het nieuwe planningsproces heeft geleid tot meer overzicht, betere afstemming tussen betrokkenen en een efficiëntere organisatie van het onderwijs. Groot pluspunt van de nieuwe moduleplanning is dat aios aan de start van jaar 3 weten welke modules ze gaan volgen en in welke volgorde. Dit helpt hen nog meer uit het onderwijs te halen.

In 2025 is in Zoetermeer een tweede groep gestart binnen het concept van de innovatieve regionale leergroep, in samenwerking met huisarts-opleiders en Eerstelijns Zorg Zoetermeer. Hiermee is voortgebouwd op de eerder ingezette ontwikkeling om te experimenteren met nieuwe vormen van samen opleiden, passend bij de lokale context en populatie. Deze uitbreiding markeert een volgende stap in het versterken van regionaal opleiden en het verdiepen van de samenwerking met het werkveld. Meer hierover is te lezen in het hoofdstukje over opleiders in dit jaarbericht.

Zelfsturend leren vormt een belangrijk uitgangspunt binnen het nieuwe Landelijk Opleidingsplan (LOP) en richt zich op het versterken van eigenaarschap en regie over het eigen leerproces van AIOS. Het gaat hierbij om bewust leren in interactie met opleiders, docenten en mede-AIOS. Door het leerproces expliciet te agenderen, zichtbaar te maken en te ondersteunen met gerichte feedback en scaffolding, ontwikkelen AIOS hun leervaardigheden en professionele identiteit.

In 2025 is op diverse momenten met collega's, actief in jaar 3 van de opleiding, expliciet aandacht besteed aan het verder ontwikkelen van vaardigheden rondom het begeleiden van zelfsturend leren. In teamoverleggen en scholingsmomenten is gewerkt aan het verdiepen van kennis, het uitwisselen van ervaringen en het versterken van didactische vaardigheden. Hiermee is een gezamenlijke basis gelegd om zelfsturend leren steeds consistent en bewuster te integreren in het onderwijs en de begeleiding van AIOS, passend bij de ambities van het vernieuwde curriculum.

De innovatiemodule is in 2025 meerdere malen uitgevoerd en positief geëvalueerd. Op basis van deze ervaringen is besloten om deze module in de loop van 2026 structureel op te nemen in het curriculum van jaar 3. Hiermee krijgt innovatie en transformatief leren een vaste en herkenbare plek binnen het onderwijs en wordt verder gebouwd aan toekomstgerichte huisartsen.

De module Preventie in het derde jaar van de opleiding, heeft in 2025 een nieuwe naam gekregen: Persoonsgerichte en Wijkgerichte Zorg (PGWG). Deze naam sluit beter aan bij zowel de inhoud als de recente doorontwikkeling van de module. De term preventie bleek geen passende titel meer om deze inhoud goed te dekken. Bovendien is preventie een belangrijk en terugkerend thema binnen de hele huisartsenopleiding. Door deze module een specifiekere en passender naam te geven, ontstaat er meer helderheid over de focus, terwijl preventie als rode draad zichtbaar blijft in het totale curriculum.

2. Differentiaties

In 2025 maakten AIOS van het LUMC actief gebruik van het landelijke differentiatiesysteem om zich te verdiepen in specifieke thema's binnen de huisartsgeneeskunde. De differentiatiemogelijkheden, gebaseerd op de kaderopleidingen van het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG), stellen AIOS in staat om competenties gericht te verdiepen op thema's die relevant zijn voor de hedendaagse huisartsenzorg.

Het aantal AIOS vanuit het LUMC dat gebruikmaakt van differentiatiemogelijkheden ligt rond het landelijk gemiddelde en laat een licht stijgende trend zien. Hiermee wordt bijgedragen aan gerichte profielontwikkeling, passend bij persoonlijke leerdoelen en de toekomstige beroepsuitoefening van AIOS.

Differentiatie bij andere UMC's

In totaal namen in 2025 elf AIOS vanuit het LUMC deel aan differentiatieprogramma's bij andere UMC's. Het betrof differentiaties op het gebied van het bewegingsapparaat (Erasmus MC), palliatieve zorg (Amsterdam UMC), spoedzorg (Erasmus MC) en leefstijl. Deze deelname benadrukt de landelijke samenwerking binnen de huisartsopleiding en vergroot de keuzemogelijkheden voor AIOS.

Differentiatie vanuit het LUMC

Binnen het LUMC zijn in 2025 differentiaties aangeboden op het gebied van beleid en beheer, ouderengeneeskunde en onderwijs maken en geven (in samenwerking met Amsterdam UMC en UMC Utrecht). Het aantal deelnemende AIOS per differentiatie is weergegeven in onderstaande tabel.

	2025 totaal	Waarvan LUMC aios
Beleid en beheer	28 (2024: 33)	7 (2024: 2)
Onderwijs maken/geven	31 (2024: 30)	2 (2024: 4)
Ouderengeneeskunde	4 (2024: 2)	0 (2024: 1)

3. Interprofessioneel Onderwijs (IPO)

Interprofessioneel Onderwijs (IPO) – samen leren met het oog op effectieve samenwerking – vormt een structureel onderdeel van de huisartsopleiding en sluit aan bij de visie op toekomstgericht en veerkrachtig opleiden.

Binnen de interprofessionele projecten ontwikkelen aios competenties op het gebied van interprofessionele communicatie, gezamenlijke besluitvorming en samenwerking over disciplinaire grenzen heen. Het IPO binnen de module Ouderenzorg, in samenwerking met de LUMC-opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, is inmiddels een vast ingebed onderdeel van het curriculum.

De bestaande IPO-initiatieven, waaronder de samenwerking met Social Work en trajecten met apothekers en medisch specialisten in opleiding, worden gecontinueerd. Op basis van evaluatie is het IPO rond medicatieveiligheid met apothekers herzien van twee naar één onderwijsdag, met behoud van de beoogde leerdoelen.

De organisatie van IPO vraagt blijvend aandacht, met name op het gebied van werving en deelname. Tegelijkertijd is een positieve ontwikkeling zichtbaar in het eerder en planmatiger inschrijven door aios, wat bijdraagt aan een vermindering van ad hoc invulling. De aanmeldingen vertonen echter nog fluctuaties.

Met ingang van 1 maart 2025 geldt voor nieuw gestarte aios de verwachting dat zij gedurende de opleiding minimaal één IPO-activiteit volgen, aanvullend op het verplichte IPO binnen de module Ouderenzorg. Deze maatregel beoogt de deelname verder te borgen en de interprofessionele leerervaring te versterken.

3.1 IPO binnen de module Ouderenzorg / Complexe chronische Zorg

Binnen de module Ouderenzorg participeren aios huisartsgeneeskunde en aios ouderengeneeskunde gezamenlijk in vier interprofessionele onderwijsdagen, gericht op de zorg voor kwetsbare ouderen.

De focus ligt op samenwerking en afstemming tussen betrokken disciplines, waaronder huisarts, POH-ouderen en specialist ouderengeneeskunde, evenals op de kwaliteit van onderlinge communicatie.

Tussen de onderwijsdagen door brengen aios in groepsverband de lokale ouderenzorg in kaart, waarmee inzicht wordt verkregen in de organisatie en werking van netwerkzorg in de praktijk.

Daarnaast werken aios aan een denkopdracht over de toekomst van de ouderenzorg. De actieve participatie van ouderen zelf, die hun perspectief en ervaringen inbrengen, draagt bij aan de verdieping en maatschappelijke inbedding van het onderwijs.

Deze interprofessionele leeromgeving levert een structurele bijdrage aan vakinhoudelijke ontwikkeling, onderling begrip en het versterken van gedeelde verantwoordelijkheid voor integrale ouderenzorg.

4. Opleiders



Corina Douma, coördinator opleiders

4.1 Werving en selectie

Het aantal aios dat is gestart met de opleiding bleef min of meer stabiel en daarmee blijft de balans tussen het aantal aios en opleiders een uitdaging: we hopen nog steeds op enige groei van het aantal aios. Een reserve aan opleidingsplekken is nodig om verlopen en ont koppelingen op te vangen en we willen er tegelijkertijd voor zorgen dat deze reserve niet te groot wordt. Dat is jammer voor de groep aspirant-opleiders die al geruime tijd in de wacht staat om hun enthousiasme voor het vak over te dragen aan een aios.

In 2025 hebben we (wederom) getracht de balans tussen het aantal opleiders en aios iets te verbeteren door een van de twee cursussen voor aspirant-opleiders te annuleren en een aanmeldstop in te lassen voor de wachtlijst van aspirant opleiders. Hierdoor hebben wij (slechts) 12 nieuwe opleiders opgeleid, waaronder veel duo's: totaal zijn er 4 nieuwe opleidingsplekken bij gekomen (waarvan 1 met een herintredende opleider) en er zijn 12 opleiders gestopt in 2025. Ook werden er 6 plaatsvervangend opleiders opgeleid: zij begeleiden de aios maximaal 1,5 dag per week in de praktijk.

Een andere ontwikkeling is, dat er steeds meer anios werkzaam zijn in de huisartsenpraktijken, waaronder ook de opleidingspraktijken. Doel hierbij kan zijn om hen te enthousiasmeren voor het huisartsenvak, waarbij het dan wel belangrijk is dat ze goed worden begeleid. De vraag of hier landelijke of regionale kaders voor nodig zijn en wat de rol van de huisartsopleiding daarin kan zijn, wordt momenteel onderzocht.

4.2 Kwaliteit opleiders

HAO-coaches

Begin 2025 zijn 2 van de 4 HAO-coaches ander werk gaan doen en met 3 nieuwe coaches is het team voortvarend aan de slag gegaan met de evaluatiegesprekken. Ook hebben zij het protocol opleidingsproblemen opnieuw onder de loep genomen en deels herschreven om zoveel mogelijk duidelijkheid te creëren over de te nemen stappen. En er zijn steeds meer opleiders die hen tussendoor weten te vinden met vragen en dilemma's tav het opleiden. Zie ook 4.5: WCO

4.3 Deskundigheidsbevordingopleiders

Het onderwijs voor opleiders is gebaseerd op het LOP voor de aios en het competentieprofiel opleiders, van waaruit ook de niveaukaarten voor opleiders zijn ontwikkeld. De 8 dagen onderwijs voor opleiders bestaat uit 8 dagdelen HAO-PAR, de opleiders-2-daagse en 4 dagdelen leergang.

Opleiders tweedaagse

Tijdens de opleiderstweedaagse in 2025 hebben we geëxperimenteerd met een nieuwe werkvorm in het kader van innovatie. Onder de noemer van 'Het Kompas van de Toekomst: Van Traditie naar Transitie (transformatie)' gingen we aan de slag met steunstructuren tbv innovatie, waarbij in de voorbereiding en uitvoering van de workshops stafleden, opleiders en aios samenwerkten.

Samen met Bart Götte, toekomstdenker en strateeg op het snijvlak van psychologie, bedrijfskunde en technologie, zijn we verder gaan leren op de "gele lijn van innovatie". Op dag 2 bespraken we met Pieter Barnhoorn, huisarts en seksuoloog een aantal denkramen over hoe we onszelf kunnen blijven tijdens al die veranderingen.

Leergangen

De drie basisleergangen die beginnende opleiders verplicht volgen zijn inmiddels alle drie herzien en geïmplementeerd. Ook zijn er 5 nieuwe leergangen ontwikkeld:

- contextuele benadering in de huisartspraktijk
- happy dokter
- planetary health for dummies
- populatiegerichte zorg
- innovaties in de zorg

4.4 Regionaal opleiden en het innovatieproject in Zoetermeer

Net als in 2024 is er in september 2025 weer een regionale opleidingsgroep gestart in Zoetermeer, waarbij aios voor hun opleiding ook aan de slag gaan met organisatievragen van het EZZ (EerstelijnsZorg Zoetermeer), passend bij de interesse van aios zelf. Aios en opleider zijn beide betrokken bij activiteiten op het gebied van innovatie in de regio. Doel van deze intensieve samenwerking tussen EZZ en de huisartsopleiding is enerzijds om huisartsen van de toekomst op te leiden en anderzijds de huisartsenzorg in de regio hiervan te laten profiteren.

4.5 Landelijke ontwikkelingen

De Werkgroep Coördinatoren Opleiders (WCO) is het landelijke samenwerkingsverband voor alle opleiderszaken. In eerdere jaren is er een gezamenlijk kwaliteitsbeleid ontwikkeld.

Onderdeel van die kwaliteitseisen is het invullen van de leoh: afgelopen jaar is gebleken dat het (eerlijk) invullen en terugsturen hiervan naar het secretariaat nog niet zo gemakkelijk is. Vorig jaar was er een duidelijke stijging te zien, nadat deze 2x per jaar onder de aandacht wordt gebracht van aios en opleiders. Dit is inmiddels gestagneerd en met het gemiddelde van 37% ingevulde leoh's bungelen wij landelijk onderaan: daar gaan we komend jaar aan werken om dat te verbeteren. Er wordt ook gewerkt (oa samen met de LOVAH) aan aanpassingen van dit formulier.

Ook het leerwerkplan (LWP) van de opleider is afgelopen jaar geactualiseerd en geïmplementeerd in Matchmaker.

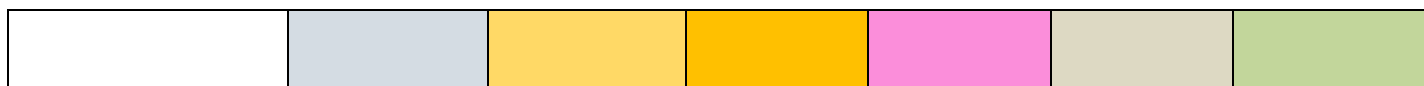
HAO-teamdag: tijdens deze landelijke dag met medewerkers van O-teams van alle instituten werd er kennis en ervaring gedeeld met een scala aan onderwerpen tbv opleiden, onderwijs en samenwerken tussen de diverse huisartsopleidingen, waaronder zelfsturend leren.

5. Huisartsopleiding LUMC in cijfers (stand per 31 december van het betreffende jaar)



Annette Bak, adjunct-hoofd huisartsopleiding

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
AIOS (v/m)						
Jaar 1	88 (67/21)	96 (70/26)	105 (79/26)	94 (64/30)	89 (70/19)	98 73/25)
Jaar 2	62 (48/14)	60 (45/15)	83 (63/20)	87 (70/17)	82 (61/21)	69 (52/17)
Jaar 3	89 (59/30)	86 (68/18)	72 (53/19)	92 (64/28)	93 (67/26)	101 (78/23)
Totaal	239 (174/65)	242 (183/59)	260 (195/65)	273 (198/75)	264 (198/66)	268 (202/65)
Opleiders	264	278	271	285	302	318
<i>Opleidingsplaatsen</i>	186	194	190	194	201	208
<i>Stageplaatsen</i>						
<i>GGZ</i>	16	16	16	18	21	21
<i>Klinische stage</i>	14	14	15	15	15	16
<i>Ouderenzorg</i>	15	16	15	16	16	16
<i>Overige keuzestage</i>	10	16	17	24	10	10
Docenten						
<i>Huisartsen</i>	49 (13 fte)	53 (15 fte)	45 (13.5 fte)	48 (14.2 fte)	44 (14.5 fte)	40 (13,6 fte)
<i>GW-ers</i>	21 (6,5 fte)	31 (10.5 fte)	32 (11.4 fte)	34 (12,7 fte)	34 (12.7 fte)	36 (14,7 fte)



De instroom schommelt en was in 2025 gelukkig weer iets hoger dan het jaar ervoor.

Landelijk gezien stabiliseert het aantal aios. Onze aios vormen ongeveer 10 % van het totaal aantal aios in opleiding voor Huisarts in Nederland (totaal = 2420).

In 2025 hebben maar liefst 98 aios de opleiding voltooid en zijn 6 aios voortijdig met de opleiding gestopt. In 2024 was dit 80 resp.

6. Samenwerking met SOOL



Annemarie Moll-Jongorius, specialist ouderengeneeskunde, hoofd Specialisme Ouderengeneeskunde Opleiding LUMC

In de praktijk werken huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde steeds meer en intensiever samen om goede en passende zorg te bieden aan thuiswonende ouderen. Een noodzakelijke en energie gevende ontwikkeling die essentieel is om met elkaar de ouderenzorg in Nederland te kunnen vormgeven. Binnen de opleidingen tot huisarts en specialist ouderengeneeskunde van afdeling PHEG (public health en eerstelijns geneeskunde) worden aios voorbereid op deze samenwerking. Een gepassioneerd team van docenten van beide opleidingen geven aios gezamenlijk les en het 'samen opleiden in de praktijk' krijgt steeds meer vorm. Tijdens de chronische stage van de huisartsenopleiding gaan aios huisartsgeneeskunde samen met aios specialisme ouderengeneeskunde op huisbezoek. Zij worden hierin gesuperviseerd door een specialist ouderengeneeskunde.

Het samen opleiden zoals wij bij PHEG doen is uniek in Nederland. Het is enthousiasmerend om te zien hoe de samenwerking tussen beide opleidingen steeds meer groeit en zich ontwikkelt. Dit maakt de opleidingen niet alleen praktijkgerichter en efficiënter maar ook aantrekkelijker. Dit laatste is belangrijk aangezien wij ook de maatschappelijke verantwoordelijk hebben om voldoende huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde op te leiden.

Bij SOOL (Specialisme Ouderengeneeskunde Opleiding LUMC) is interprofessioneel leren en opleiden een speerpunt. Als nieuw hoofd van SOOL en zelf werkzaam in de eerstelijns, hoop ik dat wij de komende jaren nog veel mooie dingen samen gaan doen maar daar heb ik alle vertrouwen in.

7. Curriculum

7.1 Ambitie 1: Toekomstbestendig opleiden



Jolanda Mol, coördinator onderwijs

De aios worden opgeleid in de praktijk en op de onderwijsdag. Voor het curriculum in het LUMC hanteren we sinds 2024 de kaders van het vernieuwde Landelijke Opleidings Plan (LOP). Het uitgangspunt van het LOP is 1) opleiden vindt plaats in een groter netwerk, 2) opleiden is gebaseerd op wederzijdse zichtbaarheid, 3) zelfsturen leren draagt bij aan de ontwikkeling van de ontwikkeling van de toekomstige huisarts, 4) beoordelen en besluitvorming hebben een ontwikkelingsgerichte en normerende functie, 5) inhoudelijk en didactisch bekwame opleiders en docenten borgen de opleiding.

Als LUMC leveren we een actieve bijdrage aan de inhoudelijke doorontwikkeling van het LOP. In 2025 is samengewerkt aan de landelijk vernieuwing van de kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA's). Het LUMC was initiatiefnemer voor het thema Kort episodische zorg en meeleezer voor GGZ en Ouderen. Deze doorontwikkeling wordt vanuit Huisartsopleiding Nederland (HN) gecoördineerd. Naar verwachting worden de vernieuwde KBS'a eind 2026 opgeleverd.

De eerder geformuleerde uitgangspunten van het curriculum zijn in 2025 door het onderwijskundig team verder geconcretiseerd en geactualiseerd met als doel besluiten te kunnen nemen op basis van de beoogde cultuur van leren. Hiervoor is een ontwikkeld waarin de onderwijskundige onderbouwing van het curriculum wordt belicht en er is een ontwikkellijn uitgewerkt om te komen tot een toekomstbestendige opleiding. In 2026 wordt de staf meegenomen in de voorgestelde uitgangspunten om te komen tot een gedragen onderwijsvisie. De onderwijsvisie is de onderlegger voor de onderwijskundige herziening van het curriculum.

De in gang gezette curriculumherziening leidt tot een meer flexibel curriculum met meer keuzemogelijkheden voor de aios op zowel microniveau (keuzemogelijkheden binnen onderwijsprogramma's) als macroniveau (keuzemogelijkheden binnen het curriculum). In 2025 is er ruimte gecreëerd in het curriculum om op microniveau meer invulling aan de keuzeruimte te kunnen geven.

Een zelfsturende houding van aios draagt bij aan de intrinsieke motivatie van aios om zich actief en verdiepend te ontwikkelen, ook na de opleiding. Dit betekent dat de aios leert doelbewust gebruik te maken van de mogelijkheden van de opleidingspraktijk, het cursorische onderwijs, de stage en keuzemogelijkheden.

We stimuleren docenten en opleiders het cyclische proces van zelfsturend leren te ondersteunen, onderwijsvarianten aan te bieden die daarbij aansluiten en aios een weloverwogen keuze te laten maken. In 2025 is de docenten gevraagd expliciet te maken waar zelfsturend leren wordt ingezet om vervolgens na te gaan welke vervolgstappen er gemaakt kunnen worden.

Hoewel er dit jaar weinig aandacht is besteed aan de keuze van toetsen in het toetsplan, zijn er wel belangrijke stappen gezet om bestaande toetsen te optimaliseren. Zo heeft de toets consultvoering jaar 3 vanaf maart de videotoets+ vervangen. In de herziene toets hebben aios meer flexibiliteit in het selecteren van feedbackgevers en observatie-instrumenten. Hierdoor kunnen zij gerichtere feedback ophalen, volledig afgestemd op hun persoonlijke leervraag. Daarnaast is de toets basisvaardigheden APC aangescherpt, mede op basis van feedback van aios, zodat de toets nu beter aansluit bij hun leerproces en het schrijven van reflectie op reflectie verminderd wordt.

Alle onderwijsprogramma's zijn in 2025 vastgelegd in SQill, het aangeschafte curriculuminformatiesysteem. Met dit systeem vergroten we het inzicht in ons curriculum (inhoud en samenhang) wat bijdraagt aan het verbeteren/borgen van de kwaliteit van het curriculum, het verbeteren van de communicatie over de inhoud en opbouw van het curriculum (naar alle gebruikers) en meer uniformiteit (in bijvoorbeeld handleidingen). In aansluiting op de ambitie om een flexibeler curriculum met meer keuzemogelijkheden te ontwikkelen, helpt dit systeem ons bij de transitie naar een meer aanbodgericht curriculum. In 2025 is SQill gevuld, zijn de docenten wegwijs gemaakt met het programma en zien de aios op brightspace de in SQill gegenereerde handleiding.

De wijzigingen die plaatsvinden in het curriculum worden gecoördineerd vanuit de curriculum commissie. In 2025 is er een stroomdiagram ontwikkeld ter ondersteuning van dit proces. Op deze manier worden de betrokkenen geïnformeerd en mogelijke obstakels die een wijziging in de weg staan aangepakt.

7.2 Ambitie 2: Netwerken in de regio

De specifieke zorg- en kennisnetwerken waar betrokken aios, opleiders en docenten in werken en leren zijn voor de aios bepalend voor de mogelijkheden tot leren. Zij leren met en van elkaar in een groot netwerk. Aios, opleiders en docenten zijn toenemend verbonden met allerlei andere professionals in netwerken binnen en buiten de huisartsgeneeskunde. De geplande verhuizing in 2026 van een deel van de opleiding naar de Universiteitscampus Den-Haag ondersteunt het netwerklernen in de regio.

Het interprofessioneel onderwijs (IPO; zie eerder) vormt een aanvullende onderwijsvorm waarin aios de gelegenheid krijgen om andere professionals uit de regio te ontmoeten en gezamenlijk te leren. Binnen deze setting staat het versterken van onderlinge samenwerking, wederzijds begrip en afstemming tussen disciplines centraal, met als doel de kwaliteit en samenhang van de zorg in de praktijk te verbeteren.

Huisartsopleiding LUMC werkt eraan om netwerklernen structureel te integreren in het opleidingsprogramma. Zoals boven genoemd (zie 4.3 Regionaal opleiden en het innovatieproject in Zoetermeer) is de opleiding in 2024 een pilot gestart in Zoetermeer waar het netwerklernen en innovatie centraal staat. Gekoppeld aan deze pilot is een onderzoeksproject Electric. Het doel van dit onderzoeksproject is om in de toekomst een curriculum te creëren dat huisartsen in opleiding in staat stelt leiderschap te ontwikkelen dat nodig is om met de veranderingen in het werkveld om te gaan. In 2025 is er een tweede groep aios gestart binnen deze regio. Vanuit de behaalde successen (en tegenslagen) ontwikkelen we leerpunten om het leren in de regio in de komende jaren verder in te bedden in het curriculum.

7.3 Ambitie 3: Inclusiviteit in een lerende werkomgeving

7.3.1 Inclusie en Diversiteit



Heleen Breedveld Roepan en Jamila Ben Meftah, gedragswetenschappers, ambassadeurs

Inclusie en diversiteit in de huisartsopleiding in 2025

Het begrip 'diversiteit' vatten we breed op, met aandacht voor verschillen tussen groepen en individuen op basis van bijvoorbeeld culturele achtergrond, afkomst, etniciteit, sekse, gender, psychische of lichamelijke vermogens, seksuele oriëntatie en religie. Verschillen die dwars door alle verschillende bevolkingsgroepen lopen, over geografische grenzen heen, en die gepaard gaan met (toenemende) ongelijkheid die zich voordoet op het kruispunt van verschillende assen zoals gender, sekse, land van herkomst en opleidingsniveau (intersectionaliteit) (uit: Passende zorg is inclusieve zorg, Raad voor Volksgezondheid & Samenleving, 2022).

Doelen

- Gelijke kansen bij selectie voor alle aios
 - Staf en opleiders bieden een inclusief 'identity confirming' leerklimaat aan alle aios (een leerklimaat dat ruimte biedt voor een diverse professionele identiteitsvorming)
- Een curriculum dat aios in staat stelt een diverse populatie te bedienen om zo bij te dragen aan gelijke kansen in de zorg en een inclusieve werkomgeving voor alle huisartsen.

In 2025 zijn de volgende activiteiten gerealiseerd:

- Het landelijke ambassadeurs project is van start gegaan. Bij de 7 huisartsopleidingen zijn DEI-ambassadeursfunctionarissen aangesteld die de DEI-kwaliteit bij de lokale opleidingen versterken, zo ook in Leiden. De twee ambassadeurs in Leiden hebben de rol van vraagbaak en aanspreekpunt. Samen met de andere ambassadeurs vormen zij een netwerk waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld.
- In het aios curriculum, in de module Chronische zorg, zijn de gezondheidsvoorlichters onderdeel geworden met het programma 'Omgaan met patiënten met lage gezondheidsvaardigheden'.
- Er zijn gesprekken met leerlijnhouders gaande over verdere integratie van I&D in de verschillende leerlijnen. Op basis hiervan worden onderwijsprogramma's aangepast en ontwikkeld.
- In de basisleergangen voor opleiders leren opleiders vaardigheden aan om een inclusief 'identity confirming' leerklimaat voor alle aios te bieden. De onderwijsprogramma's hiervoor zijn in samenspraak met het opleidersteam ontwikkeld en uitgevoerd.

- In samenwerking met museum Boerhaave zijn er excursies geweest voor staf, aios en opleiders naar de tentoonstelling 'Ongezien'. Deze tentoonstelling laat zien hoe de medische wetenschap eeuwenlang het mannelijke lichaam als norm stelde, waardoor vrouwen en genderdiverse personen vaak over het hoofd werden gezien.
- Voor supervisors binnen de opleiding is er onderwijs over Diversiteit verzorgd.
- De DEI-ambassadeur verzorgt een vast onderdeel in de selectietrainingen.
- De DEI-ambassadeurs zijn gevraagd en beschikbaar om mee te denken in lastige opleidingssituaties waar diversiteitsaspecten een rol spelen.
- Tenslotte zijn de DEI-ambassadeurs gevraagd om een dag van de opleiderstweedaagse in te vullen in 2026. Voorbereidingen hiervoor zijn eind 2025 gestart.

7.3.2 Docentprofessionalisering

Professionalisering van docenten en opleiders is een structureel en strategisch speerpunt binnen de huisartsopleiding van het LUMC. In lijn met het Landelijk Opleidingsplan Huisartsgeneeskunde (LOP) en ons eigen strategisch beleidsplan, investeren wij gericht in de deskundigheidsbevordering van zowel beginnende als ervaren docenten. Het aanbod is in 2025 bijeengebracht en overzichtelijk op Brightspace geplaatst (tegel: docenten huisartsopleiding).

Een belangrijk onderdeel hiervan is het maandelijks georganiseerde Didactisch Café: interactieve bijeenkomsten van en voor docenten waarin actuele onderwijskundige thema's centraal staan. In 2025 stonden onder andere SQill, STARclass spoedzorg, secure based leadership, AI, Zelfsturend leren en het kompas van de toekomst op het programma. Deze bijeenkomsten stimuleren kennisdeling, innovatie in didactiek en teamontwikkeling.

Daarnaast is er ruimte voor persoonlijke en professionele reflectie via intervisiegroepen onder begeleiding van een onderwijskundige. Startende docenten krijgen bovendien individuele begeleiding, waardoor zij vanaf het begin didactisch stevig worden ondersteund.

Naast onze lokale initiatieven nemen meerdere docenten jaarlijks deel aan landelijke scholing, zoals de LED-cursus, waarmee aansluiting wordt gezocht bij landelijke kwaliteitsstandaarden in docentprofessionalisering.

Tot slot faciliteren we de onderlinge verbinding en reflectie via gezamenlijke momenten zoals de jaarlijkse reïtatedag – in 2025 met het thema verbinding, AI en reguleren op onze locatie Den Haag – en de feestelijke kerstbijeenkomst waarin we hebben teruggeblikt op het behaalde resultaten in 2025.

8. Kwaliteitsbeleid

8.1 Erkenning RGS



Jorien Doets, onderwijskundige



Op 2 juli hebben we, naar aanleiding van het visitatiebezoek in april, een erkenning voor onbepaalde tijd ontvangen van de RGS. Dit is een belangrijke en mooie bevestiging van het vertrouwen in de kwaliteit van onze opleiding en in de manier waarop wij ons onderwijs en onze kwaliteitszorg hebben ingericht. Met deze erkenning werken we voortaan volgens de driejaarlijkse evaluatiecyclus. De visitatiecommissie beschreef een enthousiast en gemotiveerd team, met een duidelijke missie en visie op opleiden, en een opleidingsklimaat dat door aios en opleiders als veilig en betrokken wordt ervaren. De aandachtspunten uit de visitatie, zoals het verder versterken van de diepgang en kwaliteit van het onderwijs en het goed aangehaakt houden van stageopleiders nemen we mee in de doorontwikkeling van de opleiding.

8.2 GEAR (Gecombineerde Evaluatie en Audit Ronde)



2025 is door de huisartsopleidingen intensief gewerkt aan de doorontwikkeling van de GEAR. De landelijke coördinatoren kwaliteit hebben zich daarbij vooral gericht op het herzien van de indicatoren die worden gebruikt bij de audit. Deze zijn aangepast om beter aan te sluiten bij de huidige opleidingspraktijk, het landelijk opleidingsplan en de manier waarop kwaliteit zichtbaar en bespreekbaar wordt gemaakt. De vernieuwde indicatoren vormen de basis voor de auditronde in 2026–2027 en bieden opleidingsinstituten en auditoren een duidelijker en beter hanteerbaar kader om samen het gesprek te voeren over de kwaliteit van de huisartsopleiding.

8.3 Evaluatiebeleid



Aan het herziene evaluatiebeleid in 2024 is in 2025 actieve uitvoering gegeven. In afstemming met docenten zijn specifieke onderwijsmomenten direct na afloop geëvalueerd. Dit is gebeurd in alle opleidingsjaren. Deze nieuwe werkwijze heeft de betrokkenheid van docenten duidelijk vergroot. Hierdoor worden aandachtspunten sneller gesignaleerd en gericht opgepakt, wat bijdraagt aan een vlotte doorvoering van verbeteringen. Het evaluatieteam blijft uiteraard nauw betrokken bij de uitkomsten, zodat overkoepelende patronen en rode lijnen in de kwaliteitsontwikkeling van de opleiding goed in beeld blijven. Ook is er veel aandacht voor de terugkoppeling aan degenen die meewerkten aan de evaluatie. De PDCA cyclus wordt hier heel nadrukkelijk zichtbaar.

Verder is een start gemaakt met de evaluatie van de inzet van consultants en acteurs. Dit krijgt in 2026 een vervolg.

9. Onderzoek van onderwijs



Nienke Boogaard, onderwijskundige

Met de start van de Academische Huisarts Huisartsenzorg (AWH) LUMC is er een nieuwe impuls gekomen in de brede academisering van de huisartsopleiding. De AWH heeft als doel verdere integratie van praktijk, onderzoek en onderwijs in de huisartsenzorg. Naast dat we vertegenwoordigd zijn als huisartsopleiding in de projectgroep van AWH LUMC en hierdoor het perspectief van (onderzoek naar) leren en opleiden bij ontwikkelingen in praktijk en onderzoek goed meegenomen kan worden, staat 1 werkpakket in het teken van onderzoek en innovatie van opleiden.

Dit werkpakket onderzoekt op welke manier datagedreven werken en leren geïntegreerd kan worden in het curriculum van de huisartsopleiding (praktijkleren en leren tijdens de onderwijsdagen). Met behulp van digitale vragenlijsten is onder opleiders en aios geïnventariseerd op welke manier zij al gebruik maken van datagedreven zorg en op welke manier zij hierin kunnen opleiden en opgeleid kunnen worden.

De volgende stap is het ontwikkelen en testen van onderwijsinterventies. Daarnaast is binnen dit werkpakket aandacht voor behoud van werkplezier van huisartsen. Dit is een onderdeel van het reeds lopende aiotho-project rond professionele identiteitsvorming in de huisartsopleiding geworden.

Tot slot heeft 2025 in het teken gestaan van het verbeteren van de inter-institutionele samenwerking op het gebied van onderzoek naar leren en opleiden in de Huisartsgeneeskunde, waarin vanuit het LUMC actief wordt geparticipeerd. Deze samenwerking wordt zowel vanuit het programma Innovatie en Academisering van Huisartsopleiding Nederland als vanuit het landelijk samenwerkingsverband Academische Werkplaatsen Huisartsenzorg aangejaagd en gefaciliteerd.

10. Strategieteam



Annette Bak, adjunct-hoofd

Om de buitenwereld naar binnen te halen om zo nog beter voor ogen te houden waarom we dit doen, namelijk huisartsen opleiden die adequate patiëntenzorg leveren en zo bijdragen aan de gezondheid van hun patiënten, zijn we in 2021 gestart met het strategieteam.

Naast een vertegenwoordiging van patiënten nemen ook andere stakeholders deel, zoals vertegenwoordiging vanuit ziekenhuizen binnen en buiten de regio, de Gemeente Leiden, Reos (regionaal adviesbureau voor organisaties in de zorg en het sociaal domein) en de opleiding voor Specialist Ouderenzorg en huisartsen uit de regio. De onderwerpen die we bespreken gaan over kwaliteit van de opleiding in de breedste zin van het woord.

In 2025 was het thema van de bijeenkomst: *Hoe kunnen we de opleiding sterker verankeren in de regio?* Als voorbeeld van netwerklere werd de pilot in Zoetermeer toegelicht. We vroegen vervolgens de deelnemers van het strategieteam te reflecteren op kansen van netwerklere en hoe de huisartsopleiding sterker kan aansluiten bij wat in de regio speelt. We kregen inspirerende en motiverende feedback op nut en noodzaak van aansluiten bij regionale initiatieven. Voorts het advies het strategieteam nog verder uit te breiden met vertegenwoordigers uit wijkverpleging en jeugdzorg.

11. Research en aiotho's



Petra van Peet, coördinator aiotho trajecten

In 2025 zijn er weer twee nieuwe aiotho's gestart en hebben we de feestelijke promotie gehad van één van de aiotho's en het afstuderen van één poioth als huisarts. Deze gepromoveerde aiotho en de afgestudeerde poioth hebben wij kunnen behouden voor onderwijs en wetenschap, want ze hebben bij de onderzoeksafdeling en het onderwijs gesolliciteerd en ze zijn inmiddels aangenomen!

Totaal waren er dit jaar 22 aiotho's en 6 poioths bij ons in de huisartsopleiding. Op de website staat weer een aantal voorbeelden van [aiotho projecten](#).

In hun onderzoekstijd vinden aiotho's en poioth's elkaar iedere woensdag bij het koffie half uurtje in de ZOOM-room van Petra van Peet en de eerste woensdag van de maand fysiek in het onderzoeksgebouw. Door deze contacten kunnen laagdrempelig zowel inhoudelijke en praktische zaken als vragen over de combinatie van opleiding en onderzoek worden besproken. Er is ook altijd ruimte voor een persoonlijk gesprek. De groepsapp wordt intensief gebruikt en de aiotho's maken zelf per drie maanden als de stages weer starten of stoppen weer nieuwe intervisiegroepjes in Leiden of op de Health Campus Den Haag.

De aiotho's zijn dit jaar op eigen initiatief aan het onderzoeken of er weer een wetenschapsbespreking op de dinsdag in het LUMC georganiseerd kan worden met de staf van de huisartsopleiding, om zo ook de huisartsen die daar docent zijn te betrekken bij de wetenschap. Door de huidige situatie waarbij alle presentaties alleen op de donderdagen op de Campus Den Haag georganiseerd zijn missen ze een plek in Leiden om uit te wisselen en contacten met de staf te leggen. Hopelijk gaat dat in 2026 van start.

Voor de aiotho's die na een onderzoeksperiode starten in de huisartspraktijk in jaar 3 is dit jaar het zogenaamde 'startgesprek' geïnitieerd. In dit gesprek bespreken de opleiders, tutor, aios en de (co) promotor/ aiotho-coördinator met elkaar hoe onderzoek en opleiding het beste gecombineerd kunnen worden het laatste jaar. In jaar 1 is de (co) promotor of aiotho-coördinator in principe altijd het eerste kwartier bij het eerste en derde voortgangsgesprek aanwezig. Dit wordt door alle partijen erg op prijs gesteld en bevordert een prettige samenwerking.

12. ICT



Jacqueline Padmos, coördinator ICT

Terugblik

Het jaar 2025 stond in het teken van het verder versterken en duurzaam inrichten van de ingezette ICT-ontwikkeling, met nadruk op optimalisatie, gebruik en beheer. De vernieuwde website van PHEG is aangescherpt en uitgebreid, en het gebruik van Zenya verder geprofessionaliseerd. Documentstromen zijn duidelijker ingericht en verantwoordelijkheden voor beheer en actualisatie helder toegewezen.

In 2026 wordt een nieuwe, overzichtelijkere SharePoint-omgeving geïntroduceerd, waarmee een stabiele basis ontstaat om de resterende documenten gefaseerd over te zetten. Ook de interne ICT-processen zijn verbeterd en ondersteund door een eigen TOPdesk-formulier voor efficiënte afhandeling van meldingen en verzoeken.

Brightspace



In 2025-2026 zijn in Brightspace diverse verbeteringen doorgevoerd om de toegang tot opleidingsmateriaal voor aios te optimaliseren en het inloggen voor medewerkers te vereenvoudigen.

- **Contentmigratie naar SQiLL:** De migratie van opleidingscontent van Brightspace naar SQiLL is voortgezet en afgerond voor de meeste onderwerpen.
- **Aios-handleiding:** Bij elk onderwerp is een link opgenomen naar de aios-handleiding, waarin docenten hun informatie beschikbaar stellen. De volledige inhoud is nu in SQiLL te vinden.
- **Inlogprocedures:** Alle medewerker accounts zijn omgezet naar de LUMC-omgeving. Hiermee zijn de oude ULCN-gastaccounts vervangen door LUMC-accounts, wat het inloggen aanzienlijk vereenvoudigt.

E-portfolio voor aios (ScorionX)



Het bewaarbeleid voor het portfolio is aangepast. Het portfolio wordt twee jaar bewaard na afronding. Voorheen was dit zeven jaar. Aios hebben zes maanden na afronding de tijd om het portfolio te downloaden, waarna het wordt verwijderd conform het vastgestelde beleid.

De formulieren voor het voortgangsadvies, de voortgangsbeslissing en het voortgangsgesprek zijn vernieuwd. Deze worden getest, de testresultaten worden verwerkt waarna de formulieren in productie worden genomen.

Matchmaker



De functionaliteit voor het koppelen van aios aan opleiders in jaar 2 wordt in samenwerking met de landelijke instituten verder ontwikkeld en getest, met als doel uniformering en verbetering van het koppelproces



Spotler MailPro is in 2025 de standaardtool binnen het LUMC. Wij gebruiken het platform voor de maandelijkse nieuwsbrieven aan medewerkers en aios ter ondersteuning van de interne communicatie. Het systeem waarborgt een veilige gegevensverwerking en een consistente uitstraling in de LUMC-huisstijl. De nieuwsbrief wordt positief ontvangen en draagt bij aan de interne informatievoorziening.

SQILL



In 2023 is gezamenlijk met SOOL, het Curriculum Informatie Systeem SQiLL aangeschaft. Met dit systeem beogen we het inzicht in ons curriculum (inhoud en samenhang) te vergroten wat bijdraagt aan het verbeteren/borgen van de kwaliteit van het curriculum, het verbeteren van de communicatie over de inhoud en opbouw van het curriculum (naar alle gebruikers) en meer uniformiteit (in bijvoorbeeld handleidingen). In aansluiting op de ambitie om een flexibeler curriculum met meer keuzemogelijkheden te ontwikkelen, helpt dit systeem ons bij de transitie naar een meer aanbodgericht curriculum. In 2025 zijn alle onderwijsprogramma's is SQill opgenomen waardoor we inzicht gevende analyses kunnen maken.

Website PHEG – Huisartsopleiding LUMC

De website van de Huisartsopleiding wordt actueel gehouden en periodiek geoptimaliseerd. Door de koppeling met Zenya blijven documenten automatisch up-to-date, wat het beheer vereenvoudigt en de toegankelijkheid vergroot. Onderliggende documenten zijn direct toegankelijk via doorklikfunctionaliteiten.

Zenya



De migratie van documenten naar het kwaliteitsmanagementsysteem Zenya wordt stapsgewijs voortgezet. In 2025 zijn geen grote nieuwe migratiestappen gezet, de reeds overgezette documenten worden onderhouden en geborgd binnen het systeem. Hiermee wordt gewerkt aan centraal en uniform documentbeheer.



Er wordt deelgenomen aan het driewekelijkse landelijke ICT-overleg van Huisartsopleiding Nederland, waarin applicaties en projecten worden afgestemd en besluiten worden voorbereid. Daarnaast wordt circa twee tot drie keer per jaar een fysieke bijeenkomst in Utrecht bijgewoond ter versterking van de samenwerking. In 2025 is het Topdesk-ticketingsysteem geïntroduceerd ter verbetering van de samenwerking en ondersteuning van ICT-vraagstukken.



In 2025 is er een AI werkgroep gestart bij de PHEG. Er is een beleidskader en implementatiekader geschreven waarop de noodzakelijke AI geletterdheid aan wordt opgehangen in 2026. De werkgroep heeft als doel het verantwoordelijk AI gebruik in onderzoek, onderwijs en bedrijfsvoering te stimuleren.

13. Vooruitblik 2026

Vooruitblik 2026

2026 staat in het teken van implementatie. De veranderingen die in 2025 zijn voorbereid, brengen we het komende jaar stap voor stap in de praktijk.

Een zichtbare verandering is de verhuizing van (delen van) de opleiding. In 2026 verhuist een deel van de organisatie naar een nieuwe locatie. De staf in Leiden verhuist naar De Pelikaan achter het LUMC, terwijl het onderwijs in gebouw 3 blijft plaatsvinden. Vanaf maart zal een deel van het onderwijs van jaar 2 en 3 plaatsvinden op de Universiteitscampus in Den Haag. Met deze spreiding van locaties sluiten we beter aan bij de netwerken waarin onze aios worden opgeleid en werken.

Daarnaast implementeren we de herziening van het curriculum in jaar 2 en 3. In de vernieuwde opzet krijgen aios meer ruimte om hun leerroute vorm te geven, met begeleiding van opleiders en docenten. Daarmee sluiten we aan bij het Landelijk Opleidingsplan en bij onze ambitie om zelfsturend leren een duidelijke plek te geven binnen de opleiding.

Ook op het gebied van samenwerking zetten we verdere stappen. Binnen het LUMC werken we intensiever samen met onder andere de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde (SOOL), onderzoekers binnen PHEG en initiatieven rond kunstmatige intelligentie. Landelijk werken we binnen Huisartsopleiding Nederland verder aan innovatie en academisering van de opleiding, en aan het gezamenlijk verbeteren en efficiënter organiseren van processen.

Tegelijkertijd kijken we kritisch naar de organisatie van de opleiding. Naar aanleiding van het kostenonderzoek van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) worden de beschikbaarheidsbijdragen vanuit VWS aangepast. Dit nodigt ons uit om samen met de andere huisartsopleidingen opnieuw te kijken naar hoe we de opleiding organiseren en waar we slimmer kunnen werken, met behoud van kwaliteit.

In 2026 bereiden we ons daarnaast voor op de volgende GEAR-ronde binnen het landelijke kwaliteitsbeleid van de huisartsopleidingen.

Tot slot blijven we inzetten op de werving van nieuwe aios. We zien dat startende artsen steeds vaker eerst ervaring willen opdoen binnen het huisartsenvak voordat zij kiezen voor de opleiding. Daarom verkennen we samen met regionale huisartsenorganisaties en ziekenhuizen mogelijkheden om traineeships voor basisartsen verder te ontwikkelen. Daarmee dragen we niet alleen bij aan de ontwikkeling van de opleiding, maar ook aan de versterking van de huisartsenzorg in onze regio.

2026 wordt daarmee een jaar van implementeren, doorontwikkelen en verbinden. Stap voor stap bouwen we verder aan een opleiding die toekomstbestendig, flexibel en stevig ingebed is in de regio.

