

KO-GEO
Kaderopleiding
Geïntegreerde
Eerstelijns
Ouderengeneeskunde

STUDIEHANDLEIDING 2026-2028

Kaderopleiding Geïntegreerde Eerstelijns
Ouderengeneeskunde



Inhoudsopgave

1. Introductie.....	4
2. Opleidingsteam van de kaderopleiding	5
2.1 Het team	5
2.2 Opleidingscommissie.....	10
2.3 Vertrouwenspersoon	10
3. Praktische zaken.....	11
3.1 Onderwijsdagen	11
3.2 Locatie, tijden, overnachting en verzorging van de onderwijsdagen	11
3.3 Onderwijsdag gemist? Afmelden? Ziek?	11
3.4 Studiebelasting en accreditatie.....	12
3.5 Deelnemers.....	12
3.6 HAWeb.....	12
4. Leerlijnen van de kaderopleiding	13
5. Competentieprofiel van de kaderopleiding	15
6. Onderwijsprogramma van de kaderopleiding.....	17
6.1 Zelfevaluatie en individueel opleidingsplan (IOP).....	17
6.2 Eigen onderwijs.....	17
6.3 Mentorgroep.....	17
6.4 Evidence Based Medicine en Journal Clubs	18
6.5 Innovatieproject	19
6.6 Site visits en LAEGO-tweedaagse	19
6.7 Stages en buddy in de regio.....	19
7. Portfolio en beoordelingsprocedure	21
7.1 Het portfolio.....	21
7.2 Vereiste inhoud portfolio.....	22
7.3 Beoordelingsprocedure	23
8. Na de kaderopleiding	25
8.1 Registratie als kaderarts/VS/PA en intervisie	25
8.2 Landelijke Adviesgroep EerstelijnsGeneeskunde voor Ouderen	25
9. Aanbevolen literatuur	26
BIJLAGE 1A Het self-assessment (zelf-evaluatie).....	27
BIJLAGE 1B Evaluatie eigen leerstijl.....	31
BIJLAGE 2 Format individueel opleidingsplan (IOP)	32
BIJLAGE 3 Het reflectieverslag	34

BIJLAGE 4	Stages.....	35
BIJLAGE 5	Eigen onderwijs.....	36
	Format onderwijsbouwplan.....	39
	Feedbackformulier Onderwijs geven.....	40
BIJLAGE 6	Innovatieproject.....	41
6.1	Het opzetten en uitvoeren van een innovatieproject.....	41
6.2	Aan de slag.....	42
6.3	Beoordeling.....	45
BIJLAGE 7	Beoordelingsformulier.....	46
COLOFON.....		48

1. Introductie

Welkom bij de kaderopleiding geïntegreerde eerstelijns ouderengeneeskunde!

Van harte welkom bij de opleiding. Met jouw deelname kies je bewust voor een cruciale rol in de toekomst van de ouderenzorg. Niet alleen binnen de eigen praktijk, maar ook op regionaal en landelijk niveau. In deze studiehandleiding vind je een helder overzicht van wat je de komende twee jaar kunt verwachten.

Ouderenzorg onder druk: noodzaak tot vernieuwing

Hoewel de Nederlandse eerstelijnszorg tot de wereldtop behoort, staat de ouderenzorg flink onder druk anno 2026. We worden geconfronteerd met verschillende uitdagingen, zoals de vergrijzing, een complexere zorgvraag in de eerste lijn en de toenemende taakherschikking. Daarnaast kampen we met een versnipperd werkveld, complexe wet- en regelgeving, uiteenlopende financieringsstromen en een dalend aantal zorgprofessionals. Om de zorg ook in de toekomst toegankelijk en kwalitatief hoogstaand te houden, is vernieuwing noodzakelijk. Belangrijke landelijke ontwikkelingen — zoals het Integraal Zorgakkoord (IZA), de Visie Eerstelijnszorg 2030 en de Handreiking Kwetsbare ouderen thuis — onderstrepen de urgentie van deze verandering.

Samenwerking als fundament voor een positieve blik op ouder worden.

De ouderenzorg is complex, maar het perspectief blijft hoopvol. Veel ouderen zijn veerkrachtig, actief en verrijken hun omgeving met hun humor en levenswijsheid. Het is onze gezamenlijke uitdaging om hun zelfredzaamheid zo lang mogelijk te ondersteunen. Dit vraagt om professionals die communicatief, coöperatief en organisatorisch sterk zijn, met een scherp inzicht in wet- en regelgeving, regionale structuren en multidisciplinaire samenwerking. Ouderenzorg is immers een gedeelde verantwoordelijkheid, dat doen we met een team. Als huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, medisch specialisten, verpleegkundig specialisten, physician assistants en andere zorgverleners staan we samen voor de opgave om de hoge kwaliteit van de Nederlandse ouderenzorg te behouden én te verbeteren.

De kaderarts als spil en innovator

Sinds 2006 leiden we professionals op die een sleutelrol vervullen in de ouderenzorg. En samen vormen we het actieve netwerk van de Landelijke Adviesgroep Eerstelijns Geneeskunde voor Ouderen (LAEGO). Met jouw deelname aan deze opleiding ontwikkel je je tot een toekomstgerichte kaderarts, ambassadeur en innovator in deze sector. Juist nu is er een grote behoefte aan experts met een heldere visie. Professionals die innovatieve projecten kunnen opzetten, implementeren en vertalen naar praktisch handelen. Wij dagen je uit om over de grenzen van jouw eigen organisatie heen te kijken en verbinding te leggen tussen uiteenlopende disciplines en beleidsniveaus.

We wensen je een inspirerende, uitdagende en leerzame opleiding toe.

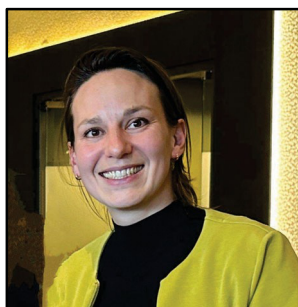
Je bent straks klaar om écht het verschil te maken!

2. Opleidingsteam van de kaderopleiding

Ons **opleidingsteam** bestaat uit een gevarieerde groep docenten die samen de kaderopleiding vormgeven. De algehele coördinatie van de kaderopleiding is in handen van Esmay Stokman. De groepsbegeleiding van de leergang 2026-2028 wordt verzorgd door Shanti Brandon en Esmay Stokman. De groepsbegeleiding van de leergang 2025-2027 wordt verzorgd door David Pols en Marieke Verlaan.

Verder zijn Claudia Oosterwaal, Hanneke Geluk, Saskia van Eck en Astrid Bijlard als mentoren aan de opleiding verbonden. De onderwijskundige begeleiding is in handen van Nienke Boogaard en Jorien Doets, en voor het innovatieproject kun je terecht bij Mascha Egberts en Charlotte Poot. Tot slot zorgt onze secretaresse, Christa Campschroer, dat organisatorisch alles in goede banen wordt geleid. Hieronder stellen wij ons graag persoonlijk aan je voor.

2.1 Het team



*Ik ben **Esmay Stokman**. Sinds 2017 werk ik met veel plezier als specialist ouderengeneeskunde in de eerstelijns in hartje Rotterdam. Het is een ontzettend veelzijdig vak: de ene dag doe ik huisbezoeken of poli in het ziekenhuis, de andere dag houd ik spreekuur in de huisartspraktijk, verricht ik een geriatrisch assessment of geef ik kort telefonisch advies aan collega's. Al deze eerstelijns werkzaamheden doen er écht toe. In 2019 rondde ik zelf de kaderopleiding af. Dit is voor mij de ultieme drijfveer geweest om een voortrekkersrol in de regio te pakken én te durven dragen. Sindsdien heeft de samenwerking met huisartsen, collega-kaderartsen en geriateren een structurele vorm gekregen. Samen maken we de ouderenzorg in deze grootstedelijke regio stap voor stap toekomstbestendiger. In 2024 ben ik gestart als groepsbegeleider bij de kaderopleiding, en sinds juli 2026 vervul ik de rol van **opleidingscoördinator**. Een prachtige nieuwe uitdaging waarin ik jullie, als toekomstige kaderartsen, met veel enthousiasme mag begeleiden en inspireren, en de opleiding verder vorm kan geven!*

Email: e.l.stokman@lumc.nl

*Mijn naam is **Shanti Brandon**. In 2010 ben ik afgestudeerd als huisarts en sinds 2012 ben ik kaderarts. Vanuit mijn ervaring als wereldburger heb ik altijd al een beetje anders naar ouderen gekeken. Dit zie ik vooral als een voordeel om zo ook bij te kunnen dragen aan de ouderenzorg en buiten de kaders te denken en creatieve oplossingen te vinden. Het is een genot om naast mijn werk als huisarts met ouderenzorg bezig te zijn. We zijn samen een netwerk (LAEGO) en zijn beleidsmatig, projectmatig en constructief bezig om de eerste lijn te versterken rondom de ouderen. Voorbeelden van mijn eigen projecten zijn de implementatie van ouderenzorg in de huisartspraktijk, de samenwerking met de SO, een ELV (eerstelijnsverblijf) opzetten, coördinatiecentrum eerstelijnszorg en ACP in de eerste lijn, bij kwetsbare ouderen. In juni 2023 kwam het boek Ouderenzorg in de huisartspraktijk uit, waar ik een bijdrage aan mocht leveren.*



Email: s.brandon@lumc.nl



Mijn naam is **David Pols** en sinds 2025 werk ik als specialist ouderengeneeskunde in de eerste lijn in Rotterdam. Daarvoor ben ik bijna twaalf jaar huisarts geweest, zowel in achterstandswijken van de grote stad, als ook op het platteland. Tijdens mijn promotieonderzoek richtte ik mij op atopische aandoeningen bij kinderen in de huisartsenpraktijk. Als universitair docent bij de afdeling Huisartsgeneeskunde van het Erasmus MC was ik nauw betrokken bij het vak 'klinisch redeneren' en het thema 'diversiteit en inclusie' binnen de geneeskundeopleiding. In de afgelopen jaren heb ik daar zowel mijn basis- als senior kwalificatie onderwijs behaald. In 2024-2025 heb ik samen met een collega gewerkt aan het opzetten van een nieuw coschap 'ouderengeneeskunde' voor het Erasmus MC. Het is een uitdagende klus, maar tegelijk ontzettend belangrijk en leuk om te doen. Vanaf 2025 ben ik begonnen als groepsbegeleider bij het LUMC voor de leergang 2025-2027 van de kaderopleiding. Hiernaast heb ik een grote interesse in medische ethiek. Ik ben commissielid bij het Centrum voor Ethiek en Gezondheid (www.ceg.nl) en volg in 2026 een postacademische opleiding 'ethiek in de zorg'.

Email: d.h.j.pols@lumc.nl

Ik ben **Marieke Verlaan**. Sinds 2024 werk ik als apotheekhoudend huisarts in een kleine plattelandspraktijk in het prachtige Friesland. Hiervoor ben ik 10 jaar huisarts in een groot gezondheidscentrum in een achterstandswijk in Haarlem geweest. Ik heb in de regio Zuid-Kennemerland veel gedaan op het gebied van samenwerking tussen huisarts, VVT, ziekenhuis en gemeente. Zowel op het gebied van geïntegreerde ouderenzorg, als digitalisering. Zo ben ik onder andere jarenlang medisch directeur geweest van een wijkgerichte zorg organisatie (www.wijkgerichte-zorg.nl). Voor het NHG houd ik me bezig met de ontwikkeling van NHG-standaarden, waaronder de NHG standaard dementie en momenteel slechthorendheid. Mijn competenties als kaderarts zet ik ook in op bestuurlijk niveau, als intern toezichthouder bij twee ouderenzorginstellingen en als Commissaris bij het Bernhoven Ziekenhuis, koploper op het gebied van passende zorg. Ook ik ben, net als David, in 2025 voor het eerst gestart bij de Kaderopleiding met het begeleiden van leergang 2025-2027.



Email: m.n.e.verlaan@lumc.nl



Hoi, ik ben **Claudia Oosterwaal**. Velen van jullie kennen me mogelijk, in elk geval de SO's die in Amsterdam de opleiding hebben gedaan, waar ik al meer dan vijftien jaar werk als Gedragswetenschapper. NB.: Ik schijn wel wat strenger te zijn geworden, begreep ik uit feedback.

Als Gezondheidszorgpsycholoog werk ik met veel plezier in een verpleeghuis, waar naast psychogeriatric en een interventieafdeling, ook cliënten wonen die net een tikje anders zijn. Naast mijn werk heb ik twee geweldige kinderen die zorgen dat ik up to date blijft wat betreft de ontwikkelingen op ICT-gebied. In mijn rol als mentor voor de Kaderopleiding eerstelijns is mijn uitdaging te zorgen dat jullie weten wat de kracht is dat je over 1,5 jaar kaderarts bent en dan volgt het systeem vanzelf. Tot de eerste mentorbijeenkomst!

Hoi, mijn naam is **Hanneke Geluk** en ik ben sinds vorig jaar betrokken bij de kaderopleiding als mentor. Ik ben 45 jaar, getrouwd met Arjan en moeder van 5 kinderen. Ik werk al jaren als specialist ouderengeneeskunde in de eerstelijns voor Topaz360. Daarnaast ben ik docent bij de opleiding specialisme ouderengeneeskunde (SOOL), met als aandachtsgebieden het 1e jaar, supervisie en ethiek. Dit lesgeven en begeleiden van aios vind ik minstens zo mooi als het zelf werken als arts en gaandeweg verleg ik mijn eigen professionele pad in die richting. Wat al deze rollen voor mij met elkaar gemeen hebben, is het vinden van waarde in wat wél mogelijk is. Ik geloof erin dat wanneer een professional zichzelf kent en zijn kwaliteiten in kan zetten in zijn vak, het meest vruchtbaar gewerkt wordt. Daar gaat mentoraat voor mij over en ik kijk er naar uit komende 2 jaar met jullie op te gaan trekken.



Mijn naam is **Astrid Bijlard**. Ik ben huisarts van oorsprong, daarnaast heb ik lang in de VG zorg gewerkt. Enkele jaren geleden heb ik de kaderopleiding supervisie en coaching afgerond bij het UMC. Inmiddels werk ik daar nu ook als werkgroep begeleider en docent. Binnen de huisartsopleiding van het LUMC werk ik als groepsbegeleider, AI docent en supervisor. Daarnaast coach ik individuele zorgprofessionals en teams rond thema's als balans, leiderschap, samenwerking en werkplezier. Ik ben nieuwsgierig naar wat mensen beweegt en hoe je je eigen kwaliteiten en waarden kunt inzetten in je werk. Daarbij werk ik graag ervaringsgericht, bijvoorbeeld met Art Based Learning en andere creatieve methoden.

Ook houd ik me veel bezig met generatieve AI in de zorg en het medisch onderwijs. Als mentor kijk ik ernaar uit om met jullie mee te denken en samen te onderzoeken wat voor (kader)arts je wilt zijn en hoe je daar op je eigen manier vorm aan kunt geven.



Mijn naam is **Saskia van Eck**. Voor velen ben ik inmiddels een bekend gezicht binnen SOOL (Specialist Ouderengeneeskunde Opleiding LUMC). Vier dagen per week ben ik werkzaam als opleidingscoördinator en lid van het managementteam. Mijn aandachtsgebieden zijn onder andere werving & selectie, PR, de praktijkopleiding van AIOS, opleiders en het mentoraat. Daarnaast geef ik vanuit mijn eigen praktijk supervisie en intervisie.

Mijn achtergrond ligt in de Verpleegkunde, Beleid en Management Gezondheidszorg (Erasmus MC) en

Coaching. Opleiden, ontwikkelen en samenwerken vormen al jarenlang de rode draad in mijn loopbaan. Ik krijg energie van het organiseren, begeleiden en stimuleren van groei bij anderen. Mijn aanpak kenmerkt zich door maatwerk, enthousiasme, een ontwikkelingsgerichte blik en het werken vanuit positiviteit en succeservaringen. Met veel plezier kijk ik uit naar mijn nieuwe rol als mentor binnen de kaderopleiding!

Mijn naam is **Mascha Egberts**. Ik ben als docent verbonden aan diverse huisartsopleidingen en Huisartsopleiding Nederland. Daar ben ik betrokken bij de programmering van de landelijke innovatie dag voor AIOS en de workshop Innovatie DNA mede ontwikkeld. Ik ben sociale wetenschapper: heb een propedeuse in de Psychologie in combinatie met een bovenbouwstudie Communicatiewetenschap aan de UvA. Gedurende mijn werkende leven heb ik veel projecten en programma's geleid in diverse sectoren in samenwerking met verschillende beroepsgroepen. De afgelopen jaren heb ik mij in het bijzonder verder bekwaamd in organisatievraagstukken, verandermanagement en coaching door leiding te geven aan veranderingen en verbeteringen in de eerste lijn, ouderenzorg, thuiszorg en het sociaal domein. Anderen zeggen over mij dat ik een strategische sparringpartner ben, tactische aanjager en praktische doener. Ik ga voor resultaat. Ik vind het leuk om als docent verbonden te zijn aan deze opleiding om op deze wijze mijn kennis van theoretische modellen én praktijkervaring te kunnen delen en verrijken door te leren van alle deelnemers en andere docenten.



Email: m.j.egberts@lumc.nl



Hoi, ik ben **Charlotte Poot**. Een nieuw gezicht bij de kaderopleiding, maar geen onbekende op de afdeling Public Health en Eerstelijns geneeskunde. Bij de PHEG heb ik me de afgelopen 8 jaar bezig gehouden met innovaties, met een bijzonder focus op digitale zorginnovaties in de eerstelijnszorg. De afgelopen twee jaar heb ik als onderzoeker gewerkt aan innovatieprojecten met en voor ouderen binnen de verpleeghuiszorg. Naast onderzoeker ben ik oprichter en bestuurslid van stichting Hospital Hero. Met een geweldig team zet ik

mij in om angst en spanning bij kinderen die medische handelingen ondergaan te verminderen. Opkomen en verschil maken voor mensen die niet altijd hun stem kunnen laten horen of worden gehoord, is wat mij drijft. Ik krijg veel energie van nieuwe dingen uitproberen, werken in een interdisciplinair team, samen pionieren- klein beginnen, leren en bijsturen om vervolgens op te schalen. Als ik mogelijkheden zie dan ga ik daarvoor. Ik kijk ernaar uit om samen met jullie te blijven leren en innoveren, door jullie rugzak te vullen met praktische tools en kaders, een projectmatige mindset en een blik op de toekomst.

Email: c.c.poot@lumc.nl



Mijn naam is **Jorien Doets** en ik ben met veel plezier werkzaam als onderwijskundige kwaliteit en toetsing bij de huisartsenopleiding. In de Kaderopleiding Geïntegreerde Eerstelijns Ouderengeneeskunde ben ik betrokken bij het onderdeel eigen onderwijs. Als kaderarts draag je een belangrijke verantwoordelijkheid voor de overdracht van kennis en vaardigheden aan andere zorgverleners. Goed onderwijs gaat natuurlijk veel verder dan alleen kennisoverdracht – het gaat om het creëren van verbinding, het aanwakkeren van nieuwsgierigheid en het vormgeven van echte professionals. Ik kijk er enorm naar uit om samen met jullie

aan de slag te gaan en jullie waardevolle expertise als kaderarts te koppelen aan onderwijskundige principes.

Email: j.doets@lumc.nl

Mijn naam is **Christa Campschroer** en sinds februari 2025 ben ik, met veel plezier, betrokken bij het secretariaat/ organisatie van de kaderopleiding. Ik zorg ervoor dat alles achter de schermen goed geregeld is, zodat de onderwijsdagen soepel en prettig verlopen. Het werk is afwisselend en uitdagend: we stemmen locaties af, regelen de catering en onderhouden het contact met docenten en deelnemers. We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat elke onderwijsdag tot in de puntjes verzorgd is, zodat u een leerzame en goed georganiseerde dag heeft. In mijn vrije tijd ben ik graag actief bezig: ik loop hard, reis graag en ben met mooi weer regelmatig op het water te vinden.



Het secretariaat is bereikbaar via kaderopleiding@lumc.nl.

2.2 Opleidingscommissie

De opleidingscommissie staat de opleidingscoördinator en groepsbegeleiders bij. Hun gezamenlijke doel is het ontwikkelen en uitvoeren van de opleiding en het bewaken van het leerproces van de deelnemers. Deelnemers kunnen bij de opleidingscommissie terecht wanneer de opleidingscoördinator of groepsbegeleiders een vraag of opmerking niet naar tevredenheid kunnen beantwoorden; en voor het voorleggen van eventuele officiële conflicten of geschillen.

De opleidingscommissie bestaat uit:

- Dhr. prof. dr. W.P. Achterberg, hoogleraar Institutionele zorg en ouderengeneeskunde, LUMC
- Mw. prof. dr. J. Gussekloo, hoogleraar Eerstelijns geneeskunde, LUMC
- Mw. dr. C.E. de Neve., hoofd huisartsopleiding, PHEG, LUMC
- Mw. Dr. A. Moll-Jongerius, hoofd opleiding specialisme ouderengeneeskunde, LUMC
- Mw. drs. J. Veeze-van der Velden, beleidsadviseur, NHG
- Mw. drs. W.K. Hommes-Poucki, beleidsadviseur, Verenso (agendalid)

De commissie is bereikbaar via het secretariaat (kaderopleiding@lumc.nl).

2.3 Vertrouwenspersoon

Binnen de kaderopleiding hechten we veel waarde aan een veilige en respectvolle leeromgeving. Kom je er niet uit met de groepsbegeleiders of mentoren? Dan kun je terecht bij onze interne vertrouwenspersoon. Alles wat je bespreekt blijft vertrouwelijk. Je kunt hier terecht met vragen of zorgen over ongewenst gedrag, integriteit of andere gevoelige onderwerpen. De vertrouwenspersoon luistert, denkt met je mee over vervolgstappen en helpt bij het vinden van een passende oplossing. De vertrouwenspersoon is **Yvonne Martens**, zij is bereikbaar via y.c.m.martens@lumc.nl.

3. Praktische zaken



Hieronder vind je informatie over de onderwijsdagen, de locaties en de studiebelasting. Daarnaast lees je meer over de accreditatie, deelnemers en het gebruik van ons communicatie- en leerplatform HAweb.

3.1 Onderwijsdagen

Deze tweejarige leergang 2026–2028 bestaat uit **21 onderwijsdagen** en biedt een intensief, verbindend programma. De data van de onderwijsdagen vind je op HAweb. Er loopt gelijktijdig ook een leergang 2025–2027.

3.2 Locatie, tijden, overnachting en verzorging van de onderwijsdagen

De onderwijsdagen duren in principe van 09:00 tot 17:00 uur, uitzonderingen worden vooraf gecommuniceerd. In de zomermaanden (juli en augustus) vindt er geen onderwijs plaats. De eendaagse bijeenkomsten zijn op donderdagen, in omgeving Leiden, inclusief uitgebreide lunch. De tweedaagse bijeenkomsten (met overnachting) zijn op donderdagen/vrijdagen, in omgeving Utrecht (centraal gelegen). De verzorging van de tweedaagse is inclusief lunches, diner en hotelovernachting. Om de onderlinge band en netwerkvorming te versterken, gaan we ervan uit dat alle deelnemers blijven dineren en overnachten. Deze hotelovernachting wordt door de opleiding gereserveerd en betaald.

Wil je al de nacht van tevoren in het hotel of directe omgeving daarvan verblijven? Dit kan op eigen kosten. Indien gewenst kan het secretariaat dit voor je boeken.

3.3 Onderwijsdag gemist? Afmelden? Ziek?

Omdat interactie en interprofessioneel leren de kern van deze opleiding vormen, is jouw aanwezigheid essentieel. Er gelden daarom de volgende richtlijnen bij afwezigheid:

- **Annuleren:** Kun je onverhoopt niet blijven dineren of overnachten? Laat dit dan tijdig weten om onnodige annuleringskosten te voorkomen.
- **1 dag gemist:** Dit is toegestaan zonder verdere consequenties.
- **2 dagen gemist:** Je krijgt in overleg met de groepsbegeleiders/docenten een vervangende opdracht.
- **Meer dagen gemist:** Zie hoofdstuk 7 (beoordelingsprocedure)
- **Afmelden** a.u.b. via het secretariaat via: kaderopleiding@lumc.nl én de groepsbegeleiders.

3.4 Studielasting en accreditatie

Buiten de gezamenlijke onderwysdagen zijn er verplichte stages en journal clubs te volgen, en natuurlijk is er de benodigde zelfstudie. De opleiding vraagt een gemiddelde tijdsinvestering van **250 uren per studiejaar**. Dat komt overeen met ca 6 uur per week. Het volgen van de kaderopleiding geeft recht op **4 accreditatiepunten per onderwysdag**. Dit is aangevraagd voor huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, VS-en en PA's.

3.5 Deelnemers

De opleidingsgroep bestaat uit maximaal **24 deelnemers**. We streven naar een diverse multidisciplinaire samenstelling met huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, medisch specialisten en (sinds kort ook) verpleegkundig specialisten en physician assistants. Ons uitgangspunt is **'samen van en aan elkaar leren'**. Door over de grenzen van de eigen discipline heen te kijken, ontstaat er meer begrip voor elkaars expertise en de meerwaarde van samenwerking.

Voor deelname aan de Kaderopleiding Geïntegreerde Eerstelijns Ouderengeneeskunde voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent geregistreerd als SO, huisarts, medisch specialist, VS of PA;
- Je hebt relevante werkervaring in de eerstelijns ouderenzorg en bent momenteel werkzaam als medisch professional in deze setting gedurende minimaal 2 dagen per week;
- Je bent werkzaam binnen een praktijk of organisatie waarin je daadwerkelijk invloed hebt op de inrichting van de eerstelijns ouderenzorg en je wordt hierin gesteund door jouw collega's;
- Jouw huidige functie biedt je de mogelijkheid om een innovatieproject uit te voeren.

Deze voorwaarden zijn opgesteld om te garanderen dat je de verplichte portfolio-opdrachten en het praktijkgerichte innovatieproject met succes kunt uitvoeren binnen jouw eigen regio.

3.6 HAweb

HAweb is hét communicatie- en leerplatform tijdens deze opleiding. Bij de start van de opleiding ontvang je nadere instructie over aanmelden en het gebruik ervan.

Je bereikt de website via: <https://haweb.nl/do/login>

We gebruiken dit platform:

- Als **informatievoorziening** over praktische en inhoudelijke zaken rondom opleidingsdagen. Hier vind je de actuele planning, onderwijsprogramma's, voorbereiding en literatuur;
- **Voor discussie en uitwisseling:** een online plek om tussen de lesdagen door contact te houden, ervaringen te delen en actualiteiten te bespreken;
- Voor jouw **persoonlijk portfolio:** Gedurende de opleiding houd je hier jouw eigen portfolio bij;
- En tot slot, voor **begeleiding en feedback:** Via berichten kun je de groepsbegeleider of docenten om feedback vragen en gericht feedback krijgen op ingeleverde opdrachten.

4. Leerlijnen van de kaderopleiding



De kaderopleiding is gestructureerd rondom vier samenhangende leerlijnen:

1. **Visieontwikkeling op integrale zorg voor ouderen;**
2. **Academische competenties (medisch inhoudelijk, wetenschap en onderwijs);**
3. **Kennis en inzicht over organisatie, samenwerking en veranderprocessen;**
4. **Persoonlijke ontwikkeling, communicatie en leiderschap.**

4.1 Visieontwikkeling op integrale zorg voor ouderen

Binnen deze leerlijn ontwikkel je een visie op goede zorg voor kwetsbare ouderen in de eerstelijns. Je leert te handelen op drie niveaus: 1) Microniveau: voor de individuele oudere en diens naaste(n); 2) Mesoniveau: binnen de eigen praktijk of organisatie, samen met collega's en 3) Macroniveau: aan beleidstafels in de regio of op landelijk niveau. Gedurende de opleiding verbreedt de focus zich van de eigen praktijk (micro-meso) naar de bredere organisatie en regio (meso-macro). Je leert domeinoverstijgend denken en treedt op als ambassadeur op alle niveaus.

Een belangrijk fundament hierbij is de visie van LAEGO

<https://www.laego.nl/over-laego/visie-en-missie/>.

Opleidingsactiviteiten binnen deze leerlijn zijn onder andere:

- Ontmoetingen met inspirerende landelijke rolmodellen en met collega-deelnemers
- Individuele, praktijkgerichte stages in jouw eigen regio.
- Een verhelderend werkbezoek (site-visit) aan een beleidsvormend orgaan.
- Structurele reflectie op al deze ervaringen (bijv. binnen jouw mentorgroep).

4.2 Academische competenties (medisch handelen, wetenschap en onderwijs)

Je zorgt er op eigen initiatief voor dat je kennis van de nieuwste richtlijnen en handreikingen altijd up-to-date is. Denk hierbij aan vroegsignalering, proactieve zorgplanning (ACP), polyfarmacie en geriatrische syndromen. Je versterkt jouw vaardigheid om medische literatuur kritisch te beoordelen op kwaliteit en klinische relevantie. Daarnaast ontwikkel je een scherpe visie op de implementatie en toegevoegde waarde van (technologische) zorginnovaties. En je vertaalt jouw expertise naar impactvolle scholing voor collega's. Aan de hand van een doordacht onderwijsbouwplan en diverse interactieve werkvormen leer je jouw kennis op een inspirerende manier over te dragen.

Opleidingsactiviteiten binnen deze leerlijn zijn onder andere:

- Actieve deelname aan Journal Clubs.
- Het ontwerpen, organiseren en verzorgen van jouw eigen scholing.
- EBM-werken binnen consultaties, innovatieproject en bij de eigen scholing
- En opnieuw structurele reflectie op al deze ervaringen.

4.3 Kennis en inzicht over organisatie, samenwerking en veranderprocessen

Binnen deze leerlijn staat het eigen innovatieproject centraal. Je verwerft kennis over projectmatig werken en veranderprocessen. De nadruk ligt hierbij op het enthousiasmeren en meekrijgen van collega's en samenwerkingspartners. Ook leer je effectief onderhandelen met stakeholders, waarbij je rekening houdt met financiële kaders en wet- en regelgeving. Als kaderarts vervul je een voortrekkersrol bij het innoveren van de ouderenzorg, zowel lokaal als regionaal. Het kennen en erkennen van de specifieke deskundigheid van andere professionals is hierbij essentieel. Je leert intensief samen te werken met diverse disciplines. Na de opleiding weten deelnemers elkaar snel te vinden in een krachtig netwerk.

Opleidingsactiviteiten binnen deze leerlijn zijn onder andere:

- Het plannen, opstarten en uitvoeren van een innovatieproject in jouw eigen regio.
- Een inspirerend werkbezoek (site-visit) gericht op beleid en gericht op zorginnovatie.
- Gericht onderwijs over zorgfinanciering en wet- en regelgeving van de ouderenzorg.
- Deelname aan de LAEGO-tweedaagse om jouw netwerk actief uit te breiden.
- Uitvoeren van stages in jouw regio.
- En reflectie op al deze ervaringen binnen de mentorgroep.

4.4 Persoonlijke ontwikkeling, communicatie en leiderschap

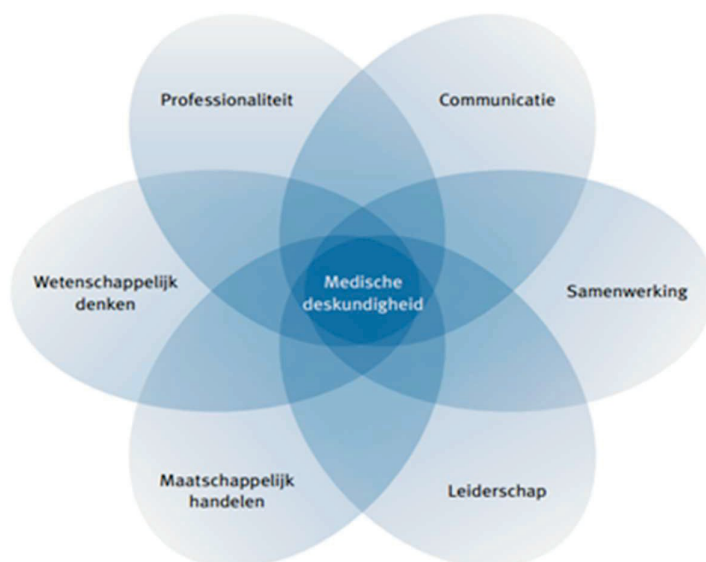
Tot slot is er in de opleiding veel aandacht voor persoonlijke groei. Binnen deze leerlijn neem je de regie over jouw eigen professionele ontwikkeling. Je leert leiderschap te tonen in jouw eigen organisatie en regio, waarbij openstaan voor verschillende perspectieven en kritische zelfreflectie onmisbaar zijn. Ook leer je je stevig en herkenbaar te profileren.

Opleidingsactiviteiten binnen deze leerlijn zijn onder andere:

- Het opstellen en gericht evalueren van jouw individuele opleidingsplan (IOP) middels zelf-evaluatie en aan de hand van het competentieprofiel.
- Interactief onderwijs over teamrollen en (medisch) leiderschap.
- Training in persoonlijke profilering en het houden van krachtige pitches.
- Structurele reflectie op jouw voortgang binnen de mentorgroep.

Tot slot, de kaderopleiding is continu in ontwikkeling om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de maatschappelijke actualiteit en de leerbehoeften van de groep. Gedurende de opleiding kunnen de accenten binnen de leerlijnen dan ook verschuiven als de actualiteit dat van ons verlangt. Hoewel de hoofdlijnen van het onderwijsprogramma vaststaan, is er bij de invulling ervan – met name in het tweede jaar – enige ruimte om flexibel in te spelen op behoeften.

5. Competentieprofiel van de kaderopleiding



Raamplan_Artsenopleiding maart_2020 (NFU)

Voor onderstaand competentieprofiel wordt gebruikgemaakt van de CanMeds-indeling.

De kaderhuisarts ouderengeneeskunde en de specialist ouderengeneeskunde kaderarts eerstelijns:

1.1 als medisch deskundige

- A. *Handelt in lijn met standaarden, richtlijnen en handreikingen van de eigen beroepsgroep, en is op de hoogte van het bestaan van overige richtlijnen binnen de ouderenzorg.*
- B. *Heeft kennis van en is alert op vroege signalen van kwetsbaarheid bij ouderen patiënten.*
- C. *Heeft kennis over het consultatieve proces van een SO in de eerste lijn en over de praktijkvoering van de huisarts m.b.t. kwetsbare ouderen.*
- D. *Heeft kennis t.a.v. diagnostiek, behandeling en begeleiding van geriatrische syndromen.*
- E. *Kent de principes van proactieve zorgplanning en kan deze toepassen in de praktijk.*
- F. *Is in staat een medicatiereview uit te voeren bij ouderen.*
- G. *Heeft kennis van wet- en regelgeving inzake wilsbekwaamheid, Wet Zorg en Dwang en onvrijwillige zorg.*

1.2 als communicator

- A. *Kan zich introduceren en profileren als kaderarts en toont hierbij enthousiasme.*
- B. *Kent de eigen professionele expertise en kan dit duidelijk maken aan anderen.*
- C. *Heeft goede presentatievaardigheden, en kiest juiste werkvormen(en), bij het geven van (na)scholingen.*
- D. *Heeft kennis over het constructief geven van feedback en kan dit toepassen.*

1.3 als samenwerker

- A. Kent de in de regio werkende verschillende zorgprofessionals binnen de ouderenzorg, elk met hun eigen deskundigheid en werkwijze.
- B. Is in staat tot een constructieve, effectieve en gelijkwaardige samenwerking met deze collega's en heeft kennis van hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld.
- C. Kent de deskundigheid en werkwijze van niet-medische samenwerkingspartners in de eerste lijn, zoals beleidsmakers, projectmanagers, programmaleiders, gemeenteambtenaren, bestuurders en zorgverzekeraars, en is in staat tot samenwerking en verantwoordelijkheidsverdeling.
- D. Is in staat projectmatig te werken en kan innovatieprojecten opzetten die de samenwerking in de regio verbeteren; betreft hierbij (potentiële) samenwerkingspartners; heeft oog voor de randvoorwaarden; en bevordert en bewaakt de voortgang van projecten.
- E. Is op de hoogte van de sociale kaart in de regio.
- F. Heeft kennis van financiële stromen binnen de ouderenzorg.
- G. Kent bestaande regionale projecten en relevante landelijke projecten.

1.4 als wetenschappelijk denker

- A. Houdt ontwikkelingen in de ouderengeneeskunde bij middels wetenschappelijke literatuur.
- B. Werkt op basis van evidence based medicine (EBM). Kan een klinische vraag analyseren en daarbij gericht literatuur en richtlijnen zoeken, en weet deze literatuur en richtlijnen te beoordelen op kwaliteit.
- C. Kan de deskundigheid van andere zorgprofessionals door opleiding, supervisie, scholing of voorlichting bevorderen.
- D. Kan een bijdrage aan wetenschap onderzoek en richtlijnontwikkeling in de ouderengeneeskunde leveren.

1.5 als maatschappelijk betrokken

- A. Is zichtbaar in de eigen regio als kaderarts, en vervult voor de collega's in de regio een voortrekkersrol in projecten en samenwerkingen met betrekking tot de eerstelijns ouderenzorg.
- B. Kan een actieve bijdrage leveren aan het ontwikkelen van beleid in de ouderenzorg. Dit doet de kaderarts in georganiseerd verband, bijvoorbeeld als lid van een bestuur, commissie, werkgroep, redactie of (kennis)netwerk of overlegstructuren. Zowel regionaal als ook landelijk.
- C. Volgt de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen aangaande de ouderenzorg.
- D. Draagt visie uit naar collega zorgverleners in de eerste en tweede lijn en toont het belang van een proactieve, samenhangende multidisciplinaire zorg voor de complexe oudere patiënt.
- E. Kan binnen de eerstelijns ouderengeneeskunde duurzame zorgprincipes toepassen door zorgprocessen zó in te richten dat ze bijdragen aan milieuvriendelijkheid, efficiënt gebruik van middelen en het bevorderen van een gezonde leefomgeving voor ouderen.

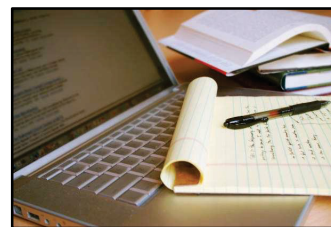
1.6 als leider

- A. Kan de regie pakken bij nieuwe of bestaande projecten.
- B. Toont persoonlijk leiderschap door eigen grenzen te bewaken en een werkomgeving te creëren die duurzaam functioneren en ontwikkeling mogelijk maakt.

1.7 als professional

- A. Reflecteert op eigen handelen, en de invloed en rol als kaderarts.
- B. Ontwikkelt eigen competenties voortdurend op een systematische en doelgerichte wijze.
- C. Volgt bij- en nascholingen gericht op het onderhoud en de verdere ontwikkeling van de eigen competenties.
- D. Kan morele uitgangspunten toepassen om te reflecteren op keuzes die gemaakt moeten worden rondom ethische dilemma's (bv schaarste).
- E. Is ambassadeur voor de ouderenzorg in het algemeen.

6. Onderwijsprogramma van de kaderopleiding



6.1 Zelfevaluatie en individueel opleidingsplan (IOP)

Aan de start van de opleiding vul je een **zelfevaluatie** (self-assessment) in aan de hand van het competentieprofiel (hoofdstuk 5). Dit geeft helder inzicht in je sterke punten en ontwikkelgebieden. Omdat je ontwikkeling gedurende de opleiding niet stilstaat, vul je deze evaluatie op meerdere momenten opnieuw in.

Ook stel je aan de start van de opleiding een **Individueel Opleidingsplan (IOP)** op met persoonlijke leerdoelen. Dit plan is gebaseerd op jouw zelfevaluatie en op jouw leerstijl. Jouw leerstijl bepaalt namelijk welke leeractiviteiten en concrete acties het meest effectief zijn in het behalen van jouw doelen. Ook dit opleidingsplan stel je op meerdere momenten gedurende de opleiding bij, aangezien leerdoelen kunnen worden afgerond en kunnen veranderen.

Probeer kritisch te kijken naar wat je wilt leren. Niet voor iedereen zal elk competentiegebied (uit het competentieprofiel) een leerdoel zijn. Bijvoorbeeld, als je gepromoveerd bent, dan is het minder relevant om voor wetenschappelijke ontwikkeling een leerdoel te formuleren dan wanneer je niet gepromoveerd bent. Hou als leidraad aan dat tenminste 4 van de 7 competentiegebieden een leerdoel moeten hebben. En probeer dus altijd tenminste 4 actuele leerdoelen in het IOP te hebben staan.

Het zijn daarmee twee dynamische documenten. Dat wil zeggen, de voortgang van jouw kaderopleiding wordt zichtbaar in jouw zelfevaluatie en jouw IOP.

In bijlage 1A en 1B zie je een **format voor de zelfevaluatie**. Een (invulbaar) format vind je ook op HAweb.

In bijlage 2 zie je een **format voor een IOP**. Een (invulbaar) format vind je ook op HAweb.

6.2 Eigen onderwijs

Vanaf het einde van jaar 1 en gedurende het gehele tweede jaar verzorgen jullie als deelnemers een aantal keer zelf het onderwijs voor elkaar. Dit is een belangrijk en interactief onderdeel van leerlijn 2 (academische competenties). In een kleine groep werk je samen een programma uit rondom een specifiek inhoudelijk onderwerp. Er zijn vaste onderwerpen en er is ruimte voor onderwerpen naar behoefte van de groep. Uiteraard ondersteunt en faciliteert de opleiding je hierbij. De definitieve planning van dit eigen onderwijs vindt halverwege jaar 1 plaats, na een uitgebreide toelichting van een van onze onderwijskundigen. Meer praktische informatie vind je in bijlage 5.

6.3 Mentorgroep

Gedurende de kaderopleiding neem je deel aan een vaste mentorgroep van 6 tot 8 deelnemers, die wordt begeleid door een mentor. De groep komt tijdens de opleiding 8 keer bij elkaar om jullie individuele leerproces en persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen. Omdat een veilige en vertrouwde sfeer hierbij voorop staat, is de mentorgroep strikt besloten; alles wat je deelt, blijft binnen de groep. De mentorgroep heeft om deze reden ook een eigen besloten HAweb pagina.

Tijdens de bijeenkomsten leer je veel van elkaars ervaringen. Vaste onderwerpen die op de agenda staan, zijn communicatieve vaardigheden, samenwerking en het bespreken van jullie individuele opleidingsplannen (IOP). Daarnaast is er volop ruimte om individuele leerpunten in te brengen. Dit richt zich bijvoorbeeld op de organisatorische kant van je innovatieproject, zoals het motiveren van collega's, je eigen profilering en leiderschapsontwikkeling, het vormgeven van het geriatrisch netwerk, en de invulling van eigen onderwijs en stages.

Vorbereiding bijeenkomst

Ter voorbereiding op de mentorgroepbijeenkomst bepaalt iedere deelnemer vooraf de eigen inbreng. Je staat hierbij bewust stil bij je leerdoelen, feedbackvragen of specifieke ervaringen en informatie die je wilt bespreken. Daarnaast leest ieder groepslid vooraf de reflectieverslagen van de andere deelnemers om hier alvast vragen en opmerkingen voor te verzamelen.

Reflectie

Na elke bijeenkomst schrijf je een **reflectieverslag** waarin je reflecteert op zowel het proces als de inhoud van de mentorgroep. Je plaatst het reflectieverslag uiterlijk 1 week voor de volgende bijeenkomst in de besloten HAweb pagina van de mentorgroep.

In bijlage 3 vind je meer informatie over het **reflectieverslag**.

6.4 Evidence Based Medicine en Journal Clubs

Evidence-based medicine (EBM) is het expliciet, oordeelkundig en consciëntieus gebruikmaken van het beste beschikbare bewijs bij het maken van een keuze voor de behandeling van een patiënt. Met de stand van de wetenschap van dat moment, de klinische ervaring van de arts en de waardes en voorkeuren van de patiënt mee wegend.

Als kaderarts mag van u verwacht worden dat u zorgverbetering, onderwijs en collegiale adviezen mede baseert op wetenschappelijk onderbouwde kennis en inzichten. Om hier ervaring mee op te doen zal dit vanaf het begin van de opleiding geïntegreerd worden in het onderwijsprogramma. Mocht u wetenschappelijke artikelen in full tekst willen ontvangen voor bijv. Je innovatieproject of eigen onderwijs, dan kun je die bij de opleiding opvragen.

Omdat de kaderopleiding een praktijkgerichte opleiding is, wordt de competentie 'Wetenschappelijk handelen' onder andere geoefend door het actief deelnemen aan de '**Journal Club**'. Hierin worden wetenschappelijke artikelen besproken, met aandacht voor relevantie, kwaliteit en methodologische begrippen. Ook wordt stil gestaan bij de rol van AI in het vinden van relevante literatuur. De Journal Club wordt 6 maal in het eerste jaar gehouden in de avonduren, steeds online. Actieve deelname aan 4 van de 6 bijeenkomsten is verplicht, net als het lezen van het te bespreken wetenschappelijk artikel. Dit onderwijs wordt verzorgd door prof. dr. Jacobijn Gussekloo vanuit het LUMC.

Aan deelnemers wordt gevraagd na afronding van alle journal clubs om te reflecteren op hun leerproces door middel van een **reflectieverslag**. Hierbij kunnen de volgende vragen gebruikt worden:

- Welke leerdoelen had je? Zijn deze behaald?
- Welke eerdere ervaringen kon je meenemen bij deze journal clubs?
- Hoe lees je nu een artikel anders dan voor het volgen van de journal clubs?
- Welke kennis heb je opgedaan tav methodologie?
- Hoe is het leerproces geweest? Wat heeft het je gebracht?
- Hoe kijk je terug op de bijeenkomsten? Hoe heb je het ervaren?

Op facultatieve basis, of wanneer niet voldaan is aan de verplichte deelname Journal Club, kan het onderwijs binnen deze competentie worden uitgebreid met het schrijven van een Critical Appraised Topic (CAT) of het deelnemen aan wetenschappelijk onderzoek.

6.5 Innovatieproject

Gedurende de opleiding werkt iedere deelnemer aan een eigen innovatieproject. Dit project vormt een belangrijke rode draad binnen de opleiding en biedt de kans om opgedane kennis en vaardigheden direct toe te passen in de praktijk.

Bij dit project staat niet alleen de inhoudelijke ontwikkeling centraal, maar juist ook het nemen van de regie in de regio. Je onderzoekt hoe je draagvlak creëert voor plannen en hoe je zorgt voor een succesvolle acceptatie, implementatie en langdurige borging. Dit vraagt om strategisch inzicht, nauwe samenwerking met ketenpartners en het vermogen om blijvende veranderingen te initiëren in de eerstelijnszorg. Om je hierbij te begeleiden, besteden we tijdens de onderwijsdagen in verschillende bijeenkomsten uitgebreid aandacht aan de opzet, voortgang en inhoud van jouw project. Daarnaast is er binnen de mentorgroep ruimte om dieper in te gaan op specifieke praktijkvragen rondom de uitvoering.

In **bijlage 6** lees je alle informatie over het **innovatieproject**.

6.6 Site visits en LAEGO-tweedaagse

Tijdens de opleiding leggen we twee eendaagse werkbezoeken ofwel 'site visits' af aan instellingen en organisaties die een belangrijke rol spelen in de ouderenzorg. Het doel van deze bezoeken is om je blik te verruimen en een breder perspectief te krijgen op actuele ontwikkelingen binnen het veld. We organiseren deze werkbezoeken voor beide leergangen tegelijk dus met deelnemers uit zowel het eerste als het tweede jaar van de kaderopleiding.

Je kunt hierbij denken aan een bezoek aan een overheidsinstantie zoals het ministerie van VWS, de NZa, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) of het ClZ. Daarnaast brengen we een bezoek aan een innovatief bedrijf of zorgorganisatie die voorop loopt met vernieuwende werkwijzen of technologieën.

In het eerste jaar van de opleiding nemen we daarnaast als leergang verplicht deel aan de jaarlijkse LAEGO-tweedaagse (Landelijke Adviesgroep Eerstelijns Geneeskunde voor Ouderen). Dit biedt een uitstekende kans om contacten te leggen met kaderartsen uit het hele land en om te leren van ervaren, inspirerende vakgenoten. In het tweede jaar is bezoek aan de LAEGO-tweedaagse vrijwillig en op persoonlijke titel.

6.7 Stages en buddy in de regio

Stages bieden een waardevolle kans om jouw perspectief te verbreden, nieuwe ideeën op te doen, en je professionele netwerk te vergroten. Bovendien krijg je hiermee de unieke mogelijkheid om inspirerende 'good practices' in het veld te bezoeken en direct van elkaars aanpak te leren. Onze ervaring is dat 'stages' deuren openen, die anders gesloten zouden blijven. In **bijlage 4** vind je meer uitleg over de stages.

We moedigen je daarnaast aan om tijdens de opleiding al een ervaren kaderarts uit jouw regio te benaderen als '**buddy**'. Dit geeft je een vliegende start: je bouwt direct een netwerk op waaraan je door jouw buddy kan worden geïntroduceerd, vergroot jouw zichtbaarheid en start direct met samenwerken in je eigen werkgebied. Zo leer je optimaal van de expertise van een senior collega, voor wie je op termijn ongetwijfeld ook iets kunt betekenen.

7. Portfolio en beoordelingsprocedure



7.1 Het portfolio

Tijdens de opleiding bouw je een **persoonlijk digitaal portfolio** op. We gebruiken hiervoor het platform HAweb. Aan het begin van de opleiding ontvang je een uitgebreide toelichting over de exacte werkwijze van het portfolio en HAweb.

Jouw portfolio is namelijk niet zomaar een administratieve verplichting; het vormt dé rode draad van jouw leerproces en is uiteindelijk het tastbare bewijs dat je klaar bent om als kaderarts te functioneren. Allereerst is het gericht op jouw persoonlijke ontwikkeling en daarnaast dient het portfolio als basis voor de beoordelingsmomenten (tussenbeoordeling en eindbeoordeling). En bovendien, leren doe je samen. Het portfolio is zo ingericht dat interactie en ondersteuning centraal staan. Zo kun je in het portfolio van andere deelnemers kijken om inspiratie op te doen en elkaar op weg te helpen. En gebruiken de groepsbegeleiders en mentoren het portfolio om je te voorzien van gerichte feedback op opdrachten.

Binnen het portfolio wordt er een onderscheid gemaakt tussen **ontwikkelingsbijdragen** en **beoordelingsbijdragen**. Het is van groot belang dat je alle bijdragen op tijd aanlevert zodat je tijdig feedback kunt ontvangen. En je bent zelf verantwoordelijk voor het (tijdig) vragen om feedback aan de docenten.

Een compleet gevuld portfolio vormt het uiteindelijke eindproduct van jouw opleiding. Het biedt een gevarieerd en compleet beeld van kennis, vaardigheden, beroepshouding en ervaring. Hiermee toon je aan het einde van het traject aan dat je de competenties volledig beheerst.

Na het afronden van de kaderopleiding blijft het portfolio nog **maximaal één jaar** beschikbaar op HAweb. Daarna verwijdert de opleiding de HAweb-pagina.

Voor de periode na het afstuderen ligt het vervolgens voor de hand om gebruik te maken van de Laego Academy. In hoofdstuk 8 vind je hierover meer informatie.

7.2 Vereiste inhoud portfolio

Onderdeel	Aanlevermoment op HAweb		Wie beoordeelt
Curriculum Vitae	☐ Vóór start opleiding	Ontwikkeling	
Self-assessment + leersijl	☐ Eerste versie: vóór start opleiding ☐ Nieuwe versie: juni jaar 1 (alleen zelfevaluatie) ☐ Nieuwe versie: januari jaar 2 (alleen zelfevaluatie)	Ontwikkeling	
Individueel Opleidingsplan (Incl. minimaal 2x evaluatie)	☐ Eerste versie november jaar 1 ☐ Nieuwe versie: juni jaar 1 ☐ Nieuwe versie: in jaar 2	Ontwikkeling + Beoordeling	Groepsbegeleider en mentor
Stages	☐ Stageplan: januari jaar 1 ☐ Stageverslagen: na afronding stages, uiterlijk april jaar 2	Beoordeling	Groepsbegeleider
Eigen onderwijs	☐ Bouwplan vooraf + voorbereiding voor collega deelnemers ☐ Presentatie(s) uploaden ☐ Feedback nadien (vóór volgende onderwijsdag) + korte reflectie	Beoordeling	Groepsbegeleider, en onderwijskundige
Innovatieproject	☐ Projectopdracht: eind jaar 1 ☐ Projectplan: september jaar 2 ☐ Eindverslag/ reflectie + presentatie: eind jaar 2	Beoordeling	Innovatieproject- docent en groepsbegeleider
Journal Club	☐ Actieve deelname min. 4 bijeenkomsten in jaar 1 waarna reflectieverslag (H6.4)	Beoordeling	Groepsbegeleider
Mentorgroep	☐ Reflectieverslag op de vorige bijeenkomst 1 week vóór de volgende onderwijsdag uploaden op de besloten HAweb omgeving	Ontwikkeling	Mentor
Reflectieverslag op opleiding	☐ Eind jaar 2 (reflectie op gehele opleiding en vooruitblik)	Ontwikkeling	Groepsbegeleider
Beoordelingsformulieren	☐ Eind jaar 1 Tussenbeoordelingsformulier ☐ Eind jaar 2 Eindbeoordelingsformulier	Beoordeling	Groepsbegeleider en mentor
Eventuele overige opdrachten uit onderwijsprogramma	☐ Per onderwijsprogramma	Beoordeling	Groepsbegeleider

7.3 Beoordelingsprocedure

7.3.1 Het leerklimaat

We streven naar een veilig en positief leerklimaat waarbij de deelnemers wederzijds leren en elkaar verrijken door uitwisseling. Ondersteunend aan dit positieve leerklimaat heeft elke deelnemer een groepsbegeleider en een mentor. De groepsbegeleider treedt op als begeleider en uiteindelijke beoordelaar van het portfolio. Daarnaast zijn er mentoren die tijdens de mentorgroepbijeenkomsten ondersteunend zijn aan het leerproces. De mentor beoordeelt niet de inhoud van het portfolio of het ingebrachte materiaal, zodat de deelnemers veilig kunnen oefenen met het geleerde, en veilig hun vragen en dilemma's kunnen bespreken. De mentor beoordeelt dus alleen het leerproces. Binnen de kaderopleiding hechten we veel waarde aan een veilige en respectvolle leeromgeving. Kom je er niet uit met de groepsbegeleiders of mentoren? Dan kun je terecht bij de coördinator of de interne vertrouwenspersoon (zie hoofdstuk 2.3).

7.3.2 Procedure van beoordelen

Uiteraard kan het certificaat aan het eind van de kaderopleiding alleen verstrekt worden aan die deelnemer die het opleidingsteam het predicaat 'kaderarts' waardig acht. Daarom ontkomen we niet aan een inzichtelijke procedure van beoordeling, en een te doorlopen procedure wanneer er zorgen zijn over de voortgang of over het tussen- en eindniveau van de deelnemer.

Dit gebeurt onder de volgende voorwaarden:

- De deelnemers participeren actief en constructief in de groep;
- Voorafgaand aan de beoordelingsmomenten zijn alle documenten tijdig, compleet en overzichtelijk te vinden in het digitale portfolio op HAweb zodat er ruimte is voor tijdige feedback;
- De deelnemer vraagt zelf de begeleiders actief om feedback op de ingeleverde documenten;
- En alle opdrachten zijn als voldoende beoordeeld.

Tussenbeoordeling

Halverwege de tweejarige opleiding vindt in juni/juli van jaar 1 een tussenbeoordeling plaats tijdens een online driesprek tussen deelnemer, groepsbegeleider en de mentor. De groepsbegeleider gaat hierbij vooraf ook te rade bij zijn of haar collega groepsbegeleider en bij de docenten van het innovatieproject. Aan de deelnemer wordt gevraagd om vooraf het IOP bij te werken, en hierin inzichtelijk te maken wat de voortgang is van de leerdoelen, dan wel wat afgerond is. Tijdens de tussenbeoordeling wordt gekeken naar voortgang en kwaliteit van de portfolio-opdrachten en of dit voldoende is om het tweede leerjaar te starten. Hierbij is ook de werkcontext (namelijk het aanhoudend werken in de eerstelijns (SO) en ouderenzorg (HA)) een aandachtspunt. Daarnaast wordt gekeken naar actieve deelname tijdens de onderwijsdagen en mentorgroep bijeenkomsten en de aanwezigheid van voldoende reflectie en ontwikkeling ten aanzien van de eigen leerdoelen (feedback mentor).

In bijlage 7 ziet u het **beoordelingsformulier**.

Onvoldoende tussenbeoordeling

Indien er bij de groepsbegeleider zorgen zijn over de voortgang van de opleiding en/of de inhoud en kwaliteit van het portfolio worden deze zorgen tijdens de tussenbeoordeling besproken, en worden er bindende vervolgafspraken gemaakt door deelnemer, groepsbegeleider en mentor. Er kan bijvoorbeeld een uiterste deadline worden afgesproken voor het inleveren van een opdracht. Ook kan gevraagd worden een extra reflectie/inbreng te doen rondom het onderwerp van zorg.

Indien hierboven beschreven afspraken niet behaald blijken, wordt dit besproken met de deelnemer, groepsbegeleider, mentor én coördinator. De mogelijkheid tot het (tijdelijk, onder voorwaarden) staken wordt besproken, en dit wordt voorgelegd aan de opleidingscommissie.

Eindbeoordeling

Het complete portfolio is het eindproduct van jouw opleiding en bewijst dat je over de juiste kennis, vaardigheden en competenties beschikt. Samen met je actieve inzet tijdens de opleidingsdagen en je persoonlijke groei (onder andere getoetst aan het competentieprofiel) vormt dit de basis voor de eindbeoordeling.

In bijlage 7 ziet u het **beoordelingsformulier**.

Indien een maand voorafgaand aan het eind van de opleiding het portfolio nog niet volledig gevuld is, kan (of kunnen) in overleg met de coördinator, op zwaarwegende gronden de deadlines hiervoor op maat worden aangepast waarna alsnog het certificaat wordt uitgereikt. Bij geschillen over de beoordeling gaan deelnemer en groepsbegeleider in gesprek met de coördinator van de kaderopleiding. Als op deze manier niet tot overeenstemming kan worden gekomen, dan wordt de opleidingscommissie om een besluit gevraagd.

7.3.3 Procedure (tijdelijk) staken kaderopleiding

Het volgen van de opleiding vraagt een flinke tijdsbelasting en inzet. Het komt regelmatig voor dat een deelnemer genoodzaakt is om door persoonlijke omstandigheden de opleiding (al dan niet tijdelijk) te staken. In deze paragraaf wordt beschreven hoe deze procedure er uit ziet. De groepsbegeleider en mentor van de deelnemer worden van de omstandigheden op de hoogte gebracht en het verzoek tot (tijdelijk) staken wordt schriftelijk ingediend. Er volgt een exitgesprek met groepsbegeleider(s) en mentor. De deelnemer stelt zelf de groep op de hoogte van het (tijdelijk) staken. Bij het reeds voltooien van minstens 1 jaar opleiding en afhankelijk van de inzet, kan de deelnemer instromen in een volgende groep om de kaderopleiding te vervolgen. Dit kan hooguit 2 jaar na het (tijdelijk) staken. Vanaf het exit moment wordt HAweb deelname en het volgen van bijeenkomsten niet meer mogelijk. De financiële repercussies worden per geval besproken, echter er zijn altijd extra kosten als de opleiding herstart wordt.

8. Na de kaderopleiding

8.1 Registratie als kaderarts/VS/PA en intervisie

Na het afronden van de opleiding kun je je officieel laten registreren. Als huisarts doe je dit als Kaderarts Eerstelijns Ouderengeneeskunde bij de NHG Praktijk Accreditering (NPA), en als specialist ouderengeneeskunde in het Verenso-register voor Kaderartsen in de Eerstelijns. De precieze procedures en voorwaarden voor deze (her)registratie vind je op de websites van de NPA en Verenso. Hou er rekening mee dat deelname aan een intervisiegroep een van de vereisten is voor herregistratie. Wij raden je daarom ten zeerste aan om al tijdens de opleiding aan te sluiten bij een regionale intervisiegroep.

Na het succesvol afronden van de opleiding ontvangen VS'en en PA's een officieel certificaat van het opleidingsinstituut. Binnen de eigen beroepsverenigingen (zoals V&VN voor de verpleegkundig specialist en NAPA voor de physician assistant) wordt onderzocht en uitgewerkt hoe deze 'kaderdeskundigheid' en de bijbehorende herregistratie formeel geborgd kunnen worden in hun eigen kwaliteitsregisters.

8.2 Landelijke Adviesgroep EerstelijnsGeneeskunde voor Ouderen



Na het afronden van de kaderopleiding blijf je eenvoudig in contact met jouw collega-kaderartsen/VS/PA ouderengeneeskunde via LAEGO. Deze stichting, opgericht in juni 2010, is uitgegroeid tot dé expertgroep voor kaderartsen Geïntegreerde Eerstelijns Ouderengeneeskunde.

Als onafhankelijke partij geeft de stichting gevraagd en ongevraagd advies aan beleidsmakers, zowel binnen als buiten de eigen beroepsgroepen. LAEGO toont hierin verantwoordelijkheid en leiderschap door stelling te nemen in actuele ontwikkelingen en proactief mee te denken over haalbare, toekomstbestendige oplossingen. In dit complexe transitietraject fungeert de stichting als een belangrijk aanspreekpunt voor andere organisaties, waarbij nauw wordt samengewerkt met partners zoals het NHG, de LHV, Verenso, InEen en Vilans.

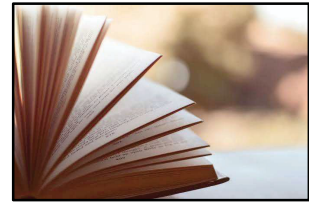
Laego heeft een **Visiedocument 2021-2026** en deze is te vinden op de Laego website (Visie en Missie). In deze visie worden de ontwikkelingen in de eerstelijns ouderenzorg en de rol van de kaderartsen hierin beschreven. Er wordt momenteel hard gewerkt aan de visie 2026-2030.

Naast de landelijke en regionale belangenbehartiging vervult LAEGO een essentiële netwerkfunctie voor de aangesloten kaderartsen. Het is een warm en actief platform waar vakgenoten elkaar ontmoeten voor onderlinge uitwisseling, collegiale steun, inspiratie en het delen van waardevolle kennis, ervaringen en materialen. Als geregistreerd kaderarts kun je tegen een jaarlijkse contributie lid worden van Laego.

Bent u nog in opleiding? Dan kunt u zich geheel kosteloos aanmelden als aspirant-lid. Met een (aspirant-)lidmaatschap krijg je direct toegang tot de Laego-groep op HAweb en de Laego Academy. Daarnaast ben je van harte welkom op de symposia en de jaarlijkse tweedaagse bijeenkomsten, en ondersteunen zij je graag bij het vinden van een geschikte intervisiegroep. Bovendien biedt lidmaatschap de unieke kans om op landelijk niveau mee te bouwen aan de ouderenzorg. Je kunt namelijk deelnemen aan diverse werkgroepen en activiteiten, zoals het schrijven en herzien van standaarden en richtlijnen binnen het vakgebied.

Zie: <https://laego.nl>

9. Aanbevolen literatuur



- J.W.M. Muris et al (2022). *Ouderengeneeskunde in de eerste lijn*. Houten, Bohn Stafleu van Loghum.
- V. Kenter-Hupkes en B. Oostveen (2023). *Ouderenzorg in de huisartsenpraktijk*. Utrecht, Prelum uitgevers.
- G. van Santen en A. van Gool (2019). PMC Next, Aan de slag met Projectmatig Creëren. Schiedam, Uitgeverij Scriptum (wordt vanuit de opleiding uitgereikt).
- Zo werkt de ouderenzorg, Kees Wessels, 2024. Argumentenfabriek (wordt vanuit de opleiding uitgereikt).

BIJLAGE 1A Het self-assessment (zelf-evaluatie)

Deze zelfevaluatie sluit aan bij het competentieprofiel (hoofdstuk 5) gebaseerd op de CanMeds-rollen.
De zelfevaluatie vul je in op 3 momenten:

- Voor start van de opleiding: Ervaring, Streefcijfer en Bekwaamheid Moment 1
- Eind jaar 1: Bekwaamheid Moment 2 (ter voorbereiding op de tussenbeoordeling)
- Eind jaar 2: Bekwaamheid Moment 3 (ter voorbereiding op de eindbeoordeling)

Naam	
Datum moment 1	
Datum moment 2	
Datum moment 3	

1. Medisch deskundige

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Kennis over relevante standaarden, richtlijnen en handreikingen, handelen in lijn hiermee dan wel afwijken met motivatie					
Alert op vroegsignalering van kwetsbaarheid bij ouders					
Kennis over consultatieve proces van SO en praktijkvoering van HA					
Kennis over diagnostiek en behandeling van geriatrische reuzen					
Uitvoeren van een medicatiereview bij ouders					
Toepassen van proactieve zorgplanning					

Kennis over en handelen volgens relevante wet- en regelgeving (o.a. WZD)					
--	--	--	--	--	--

2. Communicator

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Jezelf profileren als kaderarts					
Geven van onderwijs of presenteren project					
Gebruik van verschillende werkvormen tijdens het geven van onderwijs					
Constructief feedback geven					

3. Samenwerker

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Kennen van andere zorgprofessionals m.b.t. ouderenzorg in de regio, weten hoe je met hen goed kan samenwerken					
Samenwerken met niet-medische partners (gemeente, zorgverzekeraar, etc.)					
Projectmatig werken en opzetten van innovatieprojecten					
Kennis van financiële stromen ouderenzorg					
Kennis over landelijke programma's in de ouderenzorg					

4. Wetenschappelijk denker

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Bijhouden van ontwikkelingen via wetenschappelijke literatuur					
Gericht opzoeken van literatuur bij een klinische vraag					
Kwalitatieve beoordeling van een wetenschappelijk artikel					
Bijdragen aan onderzoek of richtlijnontwikkeling					

5. Maatschappelijk betrokken

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Zichtbaar in de regio als kaderarts					
Actieve bijdrage leveren aan beleid t.a.v. ouderenzorg binnen organisatie of regionaal					
Visie op multidisciplinaire zorg en dit uitdragen aan collegae					

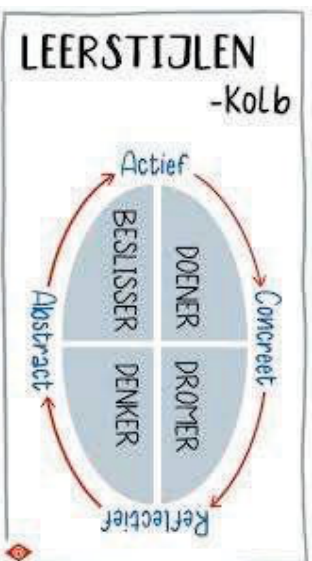
6. Leider

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Regie nemen bij projecten					
Persoonlijk leiderschap tonen door een fijne werkomgeving voor jezelf te bewaken waarin je jezelf kunt ontwikkelen (eigen grenzen bewaken)					

7. Professional

Aspect	Ervaring - / ± / +	Streefcijfer (1-10)	Bekwaamheid Moment 1 (1-10)	Bekwaamheid Moment 2 (1-10)	Bekwaamheid Moment 3 (1-10)
Reflecteren op eigen handelen en rol als kaderarts					
Toepassen van morele uitgangspunten bij ethische dilemma's (schaarste problematiek)					

BIJLAGE 1B Evaluatie eigen leerstijl



1. Wat weet je van jouw leerstijl? Leer je in de praktijk, of juist door studie en theorie?
2. Welke onderwijsvormen spreken jou het meeste aan? En welke onderwijsvormen werken niet?
3. Hoe word je het beste uitgedaagd?

BIJLAGE 2 Format individueel opleidingsplan (IOP)

Naam:

Datum:

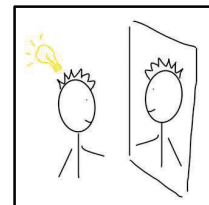
Versie:

Competentie	<i>Welke (deel)competentie uit het competentieprofiel wil je versterken? En waarom?</i>
Leerdoel	<i>Wat wil je kunnen, weten of laten zien? Wat ga je leren? Waar sta je nu en waar wil je heen?</i>
Leeractiviteiten	<i>Hoe wil je dit leren? Welke concrete acties ga je ondernemen? Wie heb je nodig? Welke middelen heb je nodig?</i>
Tijdsplan	<i>Hoeveel tijd heb je nodig? Wanneer start je, en wat is de verwachte einddatum? Welke tussenstappen?</i>
Evaluëren	<i>Wanneer is het behaald? Hoe of bij wie ga je dit evalueren?</i>
Afgerond	<i>Korte terugblik na het afronden van dit leerdoel. Bijv. wat heeft het opgeleverd? Wat ging er goed in je leerproces? Wat heb je over jezelf geleerd? Hoe houd je de vaardigheid of kennis vast?</i>

Competentie	
Leerdoel	
Leeractiviteiten	
Tijdsplan	
Evaluëren	
Afgerond	

Competentie	
Leerdoel	
Leeractiviteiten	
Tijdsplan	
Evalueren	
Afgerond	

Competentie	
Leerdoel	
Leeractiviteiten	
Tijdsplan	
Evalueren	
Afgerond	



BIJLAGE 3 Het reflectieverslag

Een essentieel onderdeel van de opleiding is het kunnen reflecteren op het eigen leerproces. Een reflectieverslag helpt je daarbij: je staat bewust stil bij de leerdoelen die je hebt geformuleerd, en je reflecteert op de manier waarop je hiermee aan de slag bent (of gaat).

In een **reflectieverslag** wordt gebruik gemaakt van de volgende vragen:

1. Welke ervaring, gedachten, gevoelens of vragen had je vooraf over het onderwerp?
2. Welke voorbereiding heb je precies gedaan? Welke verandering in kennis of kijk op het onderwerp is ontstaan door de voorbereiding en literatuur?
3. Welke verandering in perspectief is ontstaan door het uitwerken van opdrachten, de presentatie of het werken in de **mentorgroep**?
4. Hoe werkt dit concreet door in je dagelijkse praktijk en/of persoonlijke manier van werken? Wat ga je morgen direct anders doen?
5. Waar ga je de komende tijd vooral de aandacht op richten?
6. Welke leerdoelen zijn behaald en waar blijkt dat uit?
7. Welke nieuwe (sub)doelen wil je formuleren?
8. Hoe staat het met je overstijgende leerdoelen die niet direct met deze behandelde onderwerpen te maken hebben?

Specifiek voor de mentorgroepen:

Je schrijft telkens een reflectieverslag ná de bijeenkomst, en deze plaats je voorafgaand aan de volgende mentorgroep bijeenkomst op HAweb. Je richt je enerzijds op de onderwerpen van de vorige bijeenkomst, en anderzijds op jouw algemene leerontwikkeling in de periode daartussen. Tijdens de bijeenkomst geven de mentor en collega-deelnemers jou vervolgens gerichte feedback.

Dus de deelnemer:

- Plaatst de reflectie uiterlijk 1 week vóór de volgende bijeenkomst op HAweb in de besloten eigen mentorgroep map;
- Leest voorafgaand aan de mentorgroepbijeenkomst de reflectieverslagen van de groepsgenoten;
- Geeft tijdens de mentorgroep bijeenkomst aan, welke in het eigen verslag genoemde – of inmiddels nieuw opgekomen onderwerpen – verdere bespreking behoeven;
- Oefent tijdens de mentorgroep bijeenkomst met feedback geven op de verslagen van de collega-deelnemers;

Specifiek voor de eindreflectie:

In een **eindreflectie** aan het eind van jaar 2 reflecteer je op de grote lijnen van je professionele groei. Gebruik je zelfevaluaties, het competentieprofiel en IOP als bron. Kernvragen: Welke onderdelen van de opleiding hebben de meeste leeropbrengst gehad en wat heb je daar op hoofdlijnen geleerd? Welke veranderingen zie je in je eigen houding en functioneren in de praktijk? Hoe kijk je naar de toekomst voor jezelf als kaderarts? Waar ga je de komende periode mee verder?

BIJLAGE 4 Stages

Tijdens de opleiding doorloop je een aantal stagedagen of dagdelen binnen je eigen regio. Deze bieden je de mogelijkheid om de eerstelijns ouderenzorg in jouw regio te verkennen, netwerk op te bouwen en je eigen zichtbaarheid te vergroten.

Je bepaalt zelf **waar** je de stages gaat lopen. Denk bijvoorbeeld aan de afdeling ouderen van een regionale GGZ-instelling, aan afdelingen in een verpleeghuis, dagbehandeling geriatrie, geriatriesch fysiotherapeut, ergotherapeut, diëtiste, casemanager, seksuoloog, acute opname afdeling, of juist bij het CIZ of het zorgkantoor. Denk ook aan organisaties gericht op welzijn en wonen, en de gemeente, wethouder of WMO-verantwoordelijke, veilig thuis, de wijkagent. Of kies een stage ter oriëntatie op je inzet als kaderarts na de opleiding, zoals de redactie van een wetenschappelijk tijdschrift, Verenso, Actiz, LHV, NHG, Ineen, of binnen het onderwijs (bijv basiscurriculum). Of kies een stage passend bij je innovatieproject.

We verwachten dat een deelnemer werkend binnen de VVT minstens een dag(deel) bij een huisartsenpraktijk (wellicht kaderarts of op de huisartsenpost) meekijkt naar de praktijkvoering; en omgekeerd.

Werkwijze

- Voor het doorlopen van de stages wordt **minimaal 32 uur** gerekend, in te vullen (bij voorkeur) in het eerste jaar, uiterlijk begin tweede jaar, van de opleiding. Tijd voor voorbereiding en verslaglegging valt buiten deze 32 uur. Meer uren stages mag.
- Vanwege de beperkte stageduur is het belangrijk doelgericht te leren. Daarom stel je aan het begin van de opleiding een **stageplan** op. Je plaatst dit stageplan uiterlijk in januari van jaar 1 op HAweb ter goedkeuring door de groepsbegeleider.
- Na afronden van de stages maak je een beknopt **stageverslag**, waarin je je belangrijkste leermomenten vastlegt. Dit verslag plaats je op HAweb.
- De stagedagen worden als afgerond beschouwd wanneer het stageplan en het verslag op HAweb zijn geplaatst én goedgekeurd door de groepsbegeleider; en je aantoonbaar jouw regionale netwerk hebt uitgebreid.

Stageplan

Het stageplan bestaat uit een beschrijving per stage van:

- Geplande dag(en); naam stageorganisatie, contactpersoon en contactgegevens
- Wat wil je specifiek leren bij deze stageplek? Welke concrete vragen heb je en welke informatie zoek je? Waarom zijn juist deze vragen voor jou relevant? Hoe past deze stage in jouw innovatieproject? En de aanpak: Hoe ga je deze informatie verzamelen tijdens de stage?

Stageverslag

Het stageverslag bestaat uit een beschrijving per stage van:

- Hoe de stage is verlopen; of jouw vooraf geformuleerde vragen zijn beantwoord (en zo niet: waarom niet) en wat de verkregen antwoorden waren; andere opvallende inzichten of leerpunten; en wat je uit deze stage meeneemt voor je eigen werksituatie en/of je innovatieproject.

BIJLAGE 5 Eigen onderwijs



Kaderartsen verzorgen vaak onderwijs. Het maken en geven van onderwijs is een van de kerncompetenties van de kaderopleiding.

Doelen van het eigen onderwijs

- Presenteren op basis van Evidence Based Medicine (EBM), zoeken in Pubmed en kritisch lezen.
- Hoe bouw je een goed onderwijsprogramma en hoe voer je het uit?
- Welke werkvorm(en) kies je en waarom?
- Hoe maak je een taakverdeling en planning? Hoe werk je samen?
- Hoe geef en ontvang je feedback over presentatievaardigheden?

Eigen onderwijs

Vanaf de tweede helft van jaar 1 en in jaar 2 van de opleiding gaan deelnemers in subgroepjes zelf onderwijs verzorgen voor de groep. Iedere groep, bestaande uit HA/SO/VS/PA is zelf verantwoordelijk voor de invulling en organisatie van het betreffende programma. Binnen de groepen is ruimte voor eigen invulling en accenten.

Uitvoering, feedback en beoordeling

Nadat de onderwerpen en data zijn verdeeld gaan jullie aan de slag met het maken van het onderwijs.

Denk daarbij aan de volgende algemene kaders:

- We verwachten dat iedere voorbereidende deelnemer een stuk van het onderwijs geeft.
- Dit onderwijs is bedoeld om ervaringen op te doen bij het organiseren/opzetten/geven van onderwijs, maar voor de overige deelnemers ook echt een moment om hun kennis te verrijken. Jullie onderwijs draagt bij aan de inhoud van deze opleiding!
- Gastsprekers zijn welkom. Vanuit de kaderopleiding kunnen wij hen enkel reiskostenvergoeding aanbieden en een klein bedankje. Helaas is er geen budget om dure sprekers te vergoeden vanuit de opleiding.
- En als laatste: extra onderwijsruimten of materiaal nodig? Neem tijdig contact op met het secretariaat (kaderopleiding@lumc.nl) zodat dit georganiseerd kan worden.

Vorbereiding en bouwplan

- Formuleer enkele leerdoelen, onderbouwd vanuit literatuur met een duidelijke link naar de toepassing in de praktijk van de kaderdeelnemers. Verdiep je in het onderwerp. Wat is er al bekend? Wat is de wetenschappelijke stand van zaken bij dit onderwerp? Welk belang heeft het voor de kaderarts? En belangrijk, hoe kan de koppeling gemaakt worden naar de eigen praktijk? Hoe kan het geleerde in de praktijk worden toegepast en van belang zijn in de samenwerking tussen huisarts, VS, PA en SO?
- Inventariseer vooraf de leerwensen uit de groep. Benut hier eventueel HAweb voor.

- Maak altijd gebruik van een **onderwijs bouwplan (zie hieronder)**; laat dit vooraf beoordelen door de onderwijskundige van het LUMC en groepsbegeleider. Formuleer in het bouwplan: de leerdoelen, tijdsplanning, voorbereiding, beoogde werkvormen en evaluatie.
 - Een invulbaar format voor het bouwplan vind je ook op HAweb.
- Betrek je Individueel Opleidings Plan (IOP) bij het maken van het onderwijs.
- Zorg dat je tijdens het onderwijs verschillende onderwijsvormen gebruikt danwel probeert om ervaring mee op te kunnen doen. Zorg voor een doelgericht en afwisselend programma. Laat je qua werkvormen bijvoorbeeld inspireren door de website: [TeachEUR | Onderwijsinnovatie | Erasmus University Rotterdam](#). Bespreek jullie bouwplan/programma van tevoren met de onderwijskundige en eventueel de groepsbegeleiders.
- Bedenk welke **voorbereiding** je aan de mede-deelnemers wilt opgeven en wees je daarbij bewust hoeveel tijd dat kan gaan kosten. Zorg ervoor dat de voorbereiding ruim van tevoren beschikbaar is op HAweb.
 - Kan voorbereidende literatuur de inhoud van de presentatie versterken?
 - Hoe kun je gebruikmaken van in de groep aanwezige kennis?

Feedback

Feedback kunnen geven en ontvangen over presentatievaardigheden is een belangrijk onderdeel van het dagdeel eigen onderwijs. Na afloop krijg je feedback van 3 deelnemers uit de groep op de inhoud van het onderwijs, en op de gebruikte didactische werkvormen. Hoe kom je over, kun je overtuigen? Waarom wel, waarom niet? Was je verstaanbaar? Wist je de groep te activeren? Kortom, een ideale manier om te oefenen, te leren en zelfvertrouwen te krijgen in het geven van onderwijs. Dus waar wil je feedback op? Bespreek dat ook met de groep voorafgaand aan je presentatie.

Hierbij zullen wij gebruik maken van feedbackformulieren, die je na afloop uploadt in je portfolio. De feedbackformulieren vul je (voor het uploaden) aan met je eigen reflectie/leerpunten.

Beoordeling

Het onderwijs geven moet door de groepsbegeleider met een **voldoende** worden beoordeeld. Eisen om dit onderwijs voldoende af te ronden:

1. Het kiezen van een relevant onderwerp voor kaderartsen;
2. Het maken en laten beoordelen van een onderwijs bouwplan vooraf;
3. Formuleren van duidelijke leerdoelen;
4. Het kiezen van passende werkvormen (bij doelgroep en onderwerp)
5. Goede voorbereidingsopdracht aan de collega deelnemers;
6. Voldoende kwalitatief niveau van de presentatie;
7. Voldoende presentatievaardigheden;
8. Wetenschappelijke onderbouwing blijkend uit bronnen/literatuurlijst
9. En in jouw portfolio moeten de volgende documenten worden geplaatst:
 - a. Het onderwijsbouwplan en evt. aangepaste versie;
 - b. De presentatie
 - c. De 3 feedbackformulieren van de andere deelnemers
 - d. En jouw eigen reflectie en leerpunten, wat neem je hieruit mee?

Checklist voor het maken van een goed onderwijsbouwplan

Pak bij het voorbereiden van het onderwijs ook de presentatie, inclusief de resultaten op de inventarisaties of voorbereidingen, en het document met de werkwoorden voor leerdoelen van Bloom erbij.	
Staat er een actief werkwoord en onderwerp in je leerdoelen? (Zie document werkwoorden leerdoelen Bloom op HaWeb)	<i>Ja/nee</i>
Zijn het leerdoelen, gericht op hogere orde denkniveau? (Zie werkwoorden leerdoelen Bloom op HaWeb)	<i>Ja/nee</i>
Zijn je leerdoelen relevant voor je doelgroep?	<i>Ja/nee</i>
Heb je voorkennis geïnventariseerd?	<i>Ja/nee</i>
Past de voorbereidingsopdracht bij de leerdoelen?	<i>Ja/nee</i>
Sluit de inhoud van je onderwijs aan bij de leerdoelen?	<i>Ja/nee</i>
Heb je interactieve momenten ingebouwd in je onderwijs?	<i>Ja/nee</i>
Zijn de interactieve momenten gericht op het verwerken van kennis of ophalen van voorkennis?	<i>Ja/nee</i>
Passen de interactieve momenten bij je leerdoelen?	<i>Ja/nee</i>
Heb je de best passende werkvorm(en) gekozen?	<i>Ja/nee</i>
Is het onderwijs uitvoerbaar binnen de gestelde tijd?	<i>Ja/nee</i>
Kan je alle vragen met ja beantwoorden? Dan kun je het bouwplan voorleggen aan de onderwijskundige en groepsbegeleider.	

Format onderwijsbouwplan

Onderwerp: Datum en tijd: Doelgroep: Leerdoelen:				
Tijd	Onderwerp	Doel	Werkvorm	Benodigdheden
9.00-9.10	Behoud structuur in je onderwijs, denk aan: introductie, uitleg, aan de slag met de uitleg, afsluiting	Beschrijf hier wat je precies in dit gedeelte van je onderwijs wil bereiken. Bijvoorbeeld: introductie, deelnemers welkom heten en enthousiasmeren voor onderwerp	Beschrijf hier hoe je dit doel wilt bereiken. Bijvoorbeeld: Presentatie (welkom + doel onderwijs) Of korte oefening: aan de hand van een recent krantenartikel vragen naar een korte mening van de deelnemers	PowerPoint
Etc	Etc	Etc	Bijvoorbeeld: discussie/uitleg/oefening	Etc

Feedbackformulier Onderwijs geven

Naam spreker:

Datum:

Onderwerp:

Naam feedbackgever:

Waar wil de spreker dat op gelet wordt?

1. Hoe was **de inhoud van het onderwijs** (inclusief relevantie voor de rol als kaderarts)?
2. Hoe waren **de presentatievaardigheden**?
 - a. **De spraak**: volume en articulatie voldoende?
 - b. Het **tempo** van de voordracht?
 - c. De gekozen didactische werkvormen?
3. Hoe was de **interactie** met de groep?
4. Was de **voorbereidingsopdracht** helder en bijdragend?
5. Kun je **twee punten** aangeven **die goed gingen**?
6. Kun je **twee verbeterpunten** aangeven?

Korte reflectie van onderwijsgever op de ontvangen feedback: wat heb ik geleerd?

BIJLAGE 6 Innovatieproject

6.1 Het opzetten en uitvoeren van een innovatieproject

Het innovatieproject is een belangrijk onderdeel van de kaderopleiding, waarin je een onderwerp of probleem uit de dagelijkse praktijk oppakt en uitwerkt tot een innovatie of bruikbare oplossing, die je vervolgens kunt implementeren binnen jouw organisatie en de regio. Het project vormt een rode draad door de opleiding en biedt de mogelijkheid om opgedane kennis en vaardigheden direct in de eigen praktijk toe te passen.

Het innovatieproject daagt jou uit niet alleen inhoudelijke kennis in te zetten, maar ook regie te nemen en samenwerking in de regio te organiseren. Gedurende de twee jaar van de opleiding leer je hoe je een probleem identificeert en definieert, een concrete projectaanpak ontwikkelt, draagvlak creëert en de uitvoering en evaluatie van jouw project structureel vormgeeft.

6.1.1 Kiezen van een onderwerp

Het innovatieproject heeft betrekking op een onderwerp dat de eigen praktijk en organisatie overstijgt. Bij de keuze van het innovatieproject is een belangrijk criterium dat het gekozen onderwerp bijdraagt aan de realisatie van interprofessioneel samenwerken in de eerste lijn, bijvoorbeeld tussen huisarts en specialist ouderengeneeskunde. Wat is daarvoor nodig in jouw regio? Afspraken m.b.t. zorg in woonzorgcentra, samenwerkingsafspraken binnen de eerste lijn voor de hele zorggroep en betrokken organisaties, samenwerkingsafspraken tussen huisarts, specialist ouderengeneeskunde/sociaal geriater, klinisch geriater/internist ouderen geneeskunde, welzijnswerk, gemeente, etc. Ook het delegeren van taken en het verzorgen van de benodigde scholing aan verzorgenden en verpleegkundigen kan een onderdeel zijn van het innovatieproject, alsmede het opzetten en organiseren van structurele overlegvormen (MDO's, GPO's en evaluaties van zorgplannen).

6.1.2 Evidence-based and practice-based

Bij de keuze van de aanpak van het project is het van belang dat niet 'opnieuw het wiel uitgevonden wordt' en dat er voortgebouwd wordt op al bestaande kennis en ervaring. Dit kan kennis zijn die gefundeerd is op wetenschappelijk bewijs. Maar ook kennis gebaseerd op praktijkervaringen van anderen kan een solide basis zijn wanneer deze goed onderbouwd is.

In de motivatie voor het onderwerp en de onderbouwing voor de aanpak moet aangegeven worden hoe een verkenning gedaan is van al verrichte vergelijkbare projecten (uit de wetenschappelijke literatuur en/of praktijk) en op welk onderzoek de te verwachten uitkomsten gebaseerd zijn. De vaardigheid om een verkenning in de wetenschappelijke literatuur op adequate wijze te doen komt aan de orde tijdens de 'Journal Clubs' en het daarbij behorende onderwijs.

6.1.3 Begeleiding en onderwijsmomenten

Op verschillende onderwijsdagen is er plenair onderwijs. Tevens is er dan tijd om in groepjes en met de docenten in gesprek te gaan over het project. De aandacht gaat hieruit naar de opzet, haalbaarheid en voortgang van het project. Ook tussentijds zijn de docenten (en groepsbegeleiders) beschikbaar voor vragen en ondersteuning. In de mentorgroepen is er ruimte om jouw persoonlijke ontwikkeling in het kader van het innovatieproject te bespreken.

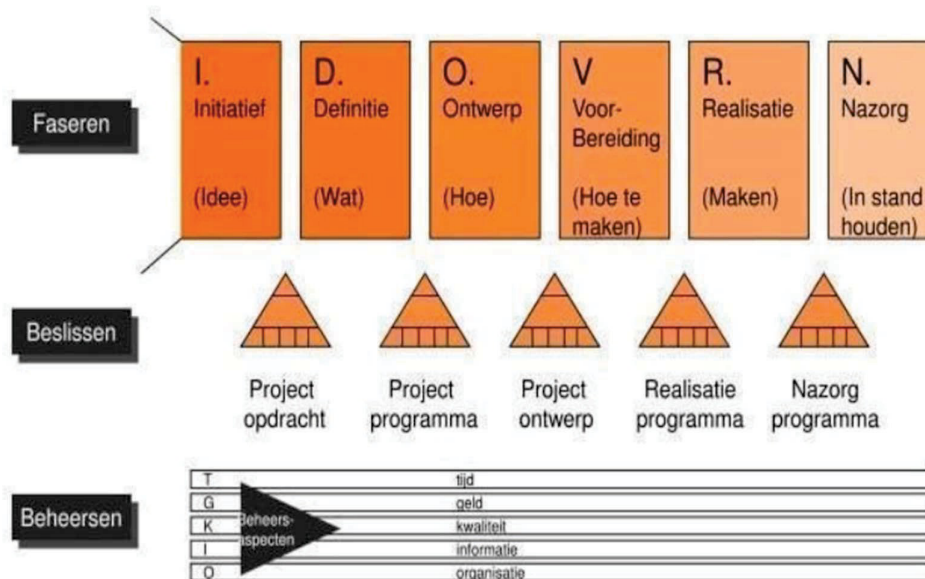
6.1.4 Beoordeling

Aan het einde van de onderwijsdagen van jaar 1 heeft iedere deelnemer een plan van aanpak ingeleverd. Aan de hand van het plan van aanpak wordt de voortgang en het inhoudelijk niveau beoordeeld door de docenten innovatieproject. Na goedkeuring vervolgt de deelnemer zijn/haar innovatieproject. In het tweede jaar (naderend eind van de opleiding) volgt het verslag en de **eindbeoordeling**. Het project hoeft dan nog niet afgerond te zijn. Voor de afsluiting van de opleiding levert u een eindverslag in. Wat in het eindverslag moet komen staat beschreven in paragraaf 8.3.1. De docent innovatieproject beoordeelt het verslag. Op de laatste dag van de opleiding presenteert u het project en resultaten. De verwachtingen en eisen omtrent de eindpresentatie staan beschreven in paragraaf 8.3.2

6.2 Aan de slag

Het onderwijs rondom het innovatieproject volgt de onderstaande (zes) fasen van projectmatig creëren (PMC). Elke fase komt aan bod. Afhankelijk van de behoeften van de groep is verdieping mogelijk op diverse aspecten. Bijvoorbeeld verandermanagement, wat te doen bij weerstand of een specifieke omgevingsanalyse. Op basis hiervan rijken we ook diverse instrumenten aan die bij de opzet of uitvoering van het innovatieproject gebruikt kunnen worden.

Het **boek PMC Next** – aan de slag met Projectmatig Creëren, gebruiken we als belangrijk naslag werk tijdens het innovatieproject onderwijs. Je ontvangt het boek bij aanvang van de kaderopleiding.



6.2.1 Fase 1 - Initiatief [Idee]

Het innovatieproject begint met een door jou ervaren probleem; in dit geval in het kader van de zorg- en/of ondersteuning aan ouderen. In de eerste fase van projectmatig creëren (PMC) gaan we aan de slag om dit probleem te verkennen en scherp te krijgen.

Je start met een verkenning van het probleem: waarom is het een probleem, voor wie, hoe groot en wat is de impact? Daarbij beschrijf je de huidige en gewenste situatie en onderbouw je waar mogelijk het probleem met cijfers, wetenschappelijke literatuur en/of relevante praktijkervaringen. Bij het verkennen van het probleem is het ook belangrijk en nuttig om collega's en andere betrokken te raadplegen. Dit kan bijvoorbeeld door het probleem met collega's uit de regio te bespreken, een open inventarisatie te doen van knelpunten middels een korte (online) enquête. Probeer daarbij het probleem van verschillende kanten te belichten. Deze verkennende en analytische stap krijgt vaak onvoldoende aandacht, maar is van cruciaal belang om het plan aan te laten sluiten op de wensen en behoeften van zorgprofessionals en patiënten. Hoe beter je de probleemstelling omschrijft, hoe beter de oplossing!

Tijdens de eerste tweedaagse maken we een start met deze eerste fase van PMC. In overleg met de groepsbegeleider en de docent innovatieproject bespreek je of het gesignaleerde probleem geschikt is en projectmatig kan worden aangepakt.

6.2.2 Fase 2 - Definitie [wat]

Vervolgens ga je aan de slag met het verkennen en concretiseren van het probleem en het schrijven van een '**projectopdracht**'. Een format voor de projectopdracht wordt aangereikt via HAweb. In deze tweede fase (definitie) richt je je op het wat van het project.

Daarbij formuleer je een doelstelling zo concreet mogelijk aan de hand van de SMART-criteria: specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Omschrijf de doelstelling als een volledige zin, dus geen uitwerking per letter (S-M-A-R-T). Deze doelstelling is richtinggevend: ze maakt duidelijk wat je wilt bereiken, wanneer resultaten zichtbaar moeten zijn en of het probleem daarmee daadwerkelijk wordt opgelost. Het biedt ook houvast en sturing tijdens het project aan jou en je projectteam.

Denk ook na over de relatie met andere projecten, mogelijke neveneffecten en de afbakening van wat wel en niet binnen het project valt. De koppeling tussen probleemstelling en doelstelling leg je vast in het format projectopdracht. Belangrijk: pas na akkoord van de projectopdracht door de docent kun je verder met het uitwerken van het **projectplan**!

6.2.3 Fase 3 – Ontwerp van plan [Hoe]

In de ontwerpfase (fase 3) werk je de projectopdracht met de probleemstelling en doelstelling uit tot een **projectplan** met een plan van aanpak – het *hoe* van het project. Het plan van aanpak beschrijft welke stappen er nodig zijn om de doelstellingen te bereiken.

Daarnaast omschrijft het:

- Welke stappen zijn wanneer nodig om de gewenste eindsituatie te bereiken?
- Met wie wordt er samengewerkt? Wat is er nodig voor een goede samenwerking?
- Welke risico's zijn er te verwachten en welke beheersmaatregelen zijn hiervoor te bedenken?

- Welke kosten brengen de plannen met zich mee? Zo nodig stel je een begroting op.
- Hoe kan het bereiken van het doel worden gemeten? Ofwel: wanneer is het project geslaagd, en hoe wordt dit gemeten? Wat betekent dit voor de patiënt?
- En vergeet vooral ook hier niet: Welke rol speelt de patiënt in jouw plan?

Een goed plan bevat altijd een tijdpad met activiteiten, afhankelijkheden tussen activiteiten, mijlpalen en relevante besluitvorming (zogenaamde go/no go momenten). Vermeld hierin ook of er tussentijdse evaluaties moeten plaatsvinden en met wie wordt geëvalueerd, en hoe. Omdat projecten voortdurend aan verandering onderhevig zijn – door verschuivende prioriteiten, deadlines of beschikbare capaciteit – is een strak vastgelegde planning vaak niet haalbaar. Daarom werk je in het projectplan met een gedetailleerde planning voor de eerste weken en een meer globale planning voor de rest van het traject. Deze vul je gaandeweg verder aan.

Leg het concept-projectplan met tijdpad voor aan de docent innovatieproject. Deze zal het plan van feedback voorzien. Je ontvangt feedback en suggesties voor verbetering die je verwerkt. Belangrijk: pas na akkoord kan de uitvoering van het project beginnen.

6.2.4 Fase 4 - Voorbereiding [Hoe te maken]

In de voorbereidende fase onderzoek je welke mogelijkheden er zijn er om het probleem op te lossen en de doelstelling te behalen. De literatuur kan hierbij richting geven, bijvoorbeeld via bestaande richtlijnen of leidraden, zoals de *LHV-Leidraad Kleinschalige woonvormen* met praktische aanbevelingen en voorbeelden. Ook kennisplatforms als Vilans, ZonMw en het NHG zijn voorbeelden om te raadplegen.

Projecten zoals eerder uitgevoerd door kaderartsen eerstelijns ouderengeneeskunde in opleiding kunnen ook inspiratie bieden. Deze zijn terug te vinden op HaWeb en via www.laego.nl. Naast literatuuronderzoek naar mogelijke oplossingen is het raadzaam om met mensen binnen en buiten je regio en met mededeleemers in gesprek te gaan en te horen wat hun ervaringen zijn.

Het is belangrijk je breed te oriënteren, zodat een weloverwogen keuze gemaakt wordt voor de gewenste eindsituatie en om goed inzicht te krijgen in bestaande oplossingen en hoe deze wel/niet in jouw situatie van toepassing zijn. Tijdens het onderwijs worden hiervoor verschillende hulpmiddelen en instrumenten aangereikt. Deze zijn ook te vinden op www.pmc-online.nl

6.2.5 Fase 5 - Realisatie [Maken]

Met een goed projectplan op zak is het tijd voor uitvoering van het plan. De uitvoering van het project start idealiter aan het einde van het eerste opleidingsjaar na goedkeuring van het projectplan. Stages kunnen eventueel gekoppeld worden aan het innovatieproject door deze bij de betrokken samenwerkende instanties te doen.

Bij de uitvoering van het innovatieproject ben je zelf verantwoordelijk voor de voortgang. Ook bewaak je het proces, houd je contact met betrokkenen en het projectteam, signaleer je knelpunten en organiseer je het overleg daarover. Neem bij vragen, onduidelijkheden of behoefte aan ondersteuning contact op met de docent. Tussentijds vragen wij je om een update van de vorderingen. Aan de hand van het geformuleerde tijdpad kun je samen met de docent toetsen of je op schema ligt.

Tijdens deze uitvoeringsfase biedt het onderwijs de mogelijkheid om dilemma's en vragen in groepsverband te bespreken met medestudenten. Ook kun je de docenten raadplegen als je er niet uitkomt. Het is belangrijk te laten zien wat je doet en hoe je inzicht krijgt in de vraagstukken waar je tegenaan loopt – niet alleen voor jezelf, maar ook voor de docenten en groepsbegeleiders. Tijdens het onderwijs krijg je diverse tips aangereikt om dit effectief te doen.

6.2.6 Fase 6 Nazorg [In stand houden]

Een project heeft altijd een kop en een staart: het is een tijdelijk initiatief om iets te verbeteren of te veranderen. Daarom is het belangrijk om op voorhand na te denken over hoe de resultaten en werkprocessen worden geborgd, waar en bij wie. Dit vraagt vaak overleg met de direct en indirect betrokkenen rondom het project en opdrachtgever(s), zodat er een gedeeld beeld ontstaat van de borging na afronding.

Voordat je jouw project afrondt is het de bedoeling dat je evalueert. Dit kan op verschillende niveaus. Het meest voor de hand liggende is dat je evalueert of de beoogde resultaten zijn bereikt. Omdat in de kaderopleiding het accent vooral ligt op ervaring opdoen in het leiden van een project is een evaluatie van de uitvoering van het project zelf heel waardevol. Deze evaluatie helpt niet alleen om te leren van het samenwerkingsproces, maar ook om verbeterpunten voor de toekomst te identificeren. Tijdens het onderwijs wordt aandacht besteed aan de verschillende niveaus van evaluatie.

6.3 Beoordeling

6.3.1 Eindverslag

Na ongeveer negen maanden in de uitvoering van het project, schrijf je een eindverslag van het project. In het verslag beschrijf je de voortgang van alle activiteiten uit het projectplan, de knelpunten die je tegenkwam, de manier waarop deze zijn opgelost en welke lessen je hebt geleerd.

Het eindverslag eindigt met een beschouwing van de te verwachten duurzaamheid van de bereikte verbetering en eventuele aanbevelingen voor verdere implementatie en borging. Het eindverslag lever je bij de docent in en je plaatst deze op HAweb.

6.3.2 Eindpresentatie

Het innovatieproject wordt afgesloten met een presentatie van de resultaten. Dit kan in verschillende vormen, zoals een poster, een factsheet, een korte video, vlog serie, een podcast of een e-learning. Het doel is om de kern van het project, de resultaten en de geleerde lessen inzichtelijk te maken voor mededeelnemers, docenten en andere betrokkenen die belang hebben bij het op de hoogte zijn van de impact en aanpak van het project.

Voor posters staat op HAweb een format met tips, maar je kunt uiteraard een alternatieve vorm kiezen die het beste past bij jouw project en doelgroep. Lever de opzet van de presentatie **uiterlijk drie weken voor de slotdag** digitaal aan bij de docent en het secretariaat van de kaderopleiding. Geef tijdig bij de docenten aan of je kiest voor een alternatief format, zodat het secretariaat van de opleiding kan ondersteunen bij de uitvoering en/of publicatie.

BIJLAGE 7 Beoordelingsformulier

Deelnemer:

Mentor en groepsbegeleider:

Datum:

1. Vereist portfolio

Zie Studiehandleiding hoofdstuk 7.2

2. Inzet en bijdrage aan onderwijsdagen en mentorgroep bijeenkomsten

Onderwerp		Beoordeling
Vorbereiding onderwijsdagen	Geeft blijk de vooraf opgegeven literatuur te hebben bestudeerd. Komt goed voorbereid naar onderwijsdagen.	Voldoende/ onvoldoende
Aanwezigheid onderwijsdagen		Voldoende/ onvoldoende
Deelname onderwijsdagen en Journal Clubs	Neemt actief deel aan de onderwijsdagen en Journal Clubs, en levert een constructieve bijdrage aan inhoudelijke discussies en het groepsproces.	Voldoende/ onvoldoende
Mentorgroep bijeenkomst	Neemt actief deel aan de mentorgroep bijeenkomsten, en levert een constructieve bijdrage aan inhoudelijke discussies en het groepsproces.	Voldoende/ onvoldoende
	Input mentor:	
Eigen onderwijs	Neemt actief deel aan voorbereiding, werkt samen en levert een constructieve bijdrage	Voldoende/ onvoldoende
Innovatieproject	☐ projectopdracht goedgekeurd ☐ projectplan goedgekeurd ☐ project in uitvoering	Voldoende/ onvoldoende
	Input docent innovatieproject:	
Overige toelichting:		

3. Persoonlijke ontwikkeling

Onderwerp	Beoordeling	Toelichting
Actief gebruik zelf-evaluatie formulier	Voldoende/ onvoldoende	
Actief gebruik IOP	Voldoende/ onvoldoende	
Kerncompetentie medisch deskundigheid		
Kerncompetentie communicatie		
Kerncompetentie samenwerking		
Kerncompetentie wetenschappelijk denken		
Kerncompetentie professionaliteit		
Kerncompetentie leiderschap		
Kerncompetentie maatschappelijk handelen		

4. Conclusie

Bij tussenbeoordeling:

- ☐ Akkoord start jaar 2
- ☐ Voortgang onder voorwaarden (zie toelichting)
- ☐ Onvoldoende voortgang (zie toelichting)

Toelichting en evt. afspraken:

Bij eindbeoordeling:

- ☐ Akkoord afronden opleiding
- ☐ Afronden opleiding onder voorwaarden (zie toelichting)
- ☐ Geen akkoord afronden opleiding (zie toelichting)

Toelichting en evt. afspraken:

COLOFON

Contact: kaderopleiding@lumc.nl

Versie: 20 augustus 2026

© LUMC, afdeling Public Health en Eerstelijns geneeskunde.

Postzone V0-P, Postbus 9600, 2300 RC, Leiden

Niets in deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

