

Opleidingsplan Ouderengeneeskunde Maastricht

Inhoudsopgave	Pagina
1. Inleiding	2
2. Missie en Visie	2
3. Profiel Specialist ouderengeneeskunde	2
4. Uitgangspunten voor de opleiding	2
4.1. Onderwijsvisie	
4.2. Speerpunten van Ouderengeneeskunde Maastricht	
4.3. Protocol Toetsen en beoordelen	
5. Praktische zaken rondom de opleiding	5
5.1 Belangrijke documenten van de opleiding	
5.2 Verkorting of verlenging van de opleiding	
5.3 Zelfstudie	
5.4 E-portfolio (Scorion)	
5.5 Arbozaken	
5.6 Ziek- en herstelmelding	
5.7 Zwangerschap	
5.8 Vakantie	
5.9 Parttime werken	
5.10 Aios adviespunt, vertrouwenspersoon en klachtenbemiddeling	
5.11 Geschillen	
6. Cursorisch onderwijs	7
6.1. Terugkomdagen	
6.2. Afwezigheid	

1. Inleiding

Er is een landelijk kader voor de inrichting en uitvoering van de driejarige opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, gebaseerd op de regelgeving van het College Geneeskundige Specialismen (CGS). Dat werd vastgelegd in de besluiten van diens rechtsvoorganger, het College voor Huisartsgeneeskunde, Verpleeghuisgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten (CHVG). Het landelijk opleidingsplan schetst de hoofdlijnen van de driejarige opleiding tot specialist ouderengeneeskunde.

Het lokale opleidingsplan van Ouderengeneeskunde Maastricht is gebaseerd op het landelijk opleidingsplan tot specialist ouderengeneeskunde van SOON van 1 mei 2016. Het lokale opleidingsplan is het kader voor individuele opleidingsplannen, de opleidingsschema's en de leerwerkplannen. Het beschrijft vooral de speerpunten en accenten van de opleiding Ouderengeneeskunde Maastricht en is het vertrekpunt voor verdere ontwikkelingen in de opleiding. Het is dus ook een dynamisch plan: een plan dat inspeelt op wensen van aios, opleiders en docenten, ontwikkelingen in de ouderenzorg en maatschappelijke ontwikkelingen. De praktische uitwerking van het lokale opleidingsplan is te vinden op de digitale leeromgeving (Canvas) van de opleiding. Regelgeving en arbeidsrecht zijn dynamisch; daarom verwijzen we waar mogelijk naar de websites van de KNMG (CGS-regelgeving) en de SBOH (zoals de CAO).

2. Missie en visie

Missie

In Maastricht leiden we aios ouderengeneeskunde op tot competente, creatieve, innovatieve en maatschappelijk betrokken specialisten ouderengeneeskunde met oprechte interesse in de individuele kwetsbare (oudere) patiënt. Zij dienen kwalitatief hoogwaardige medische zorg te verlenen aan al hun patiënten.

Visie

Ouderengeneeskunde Maastricht wil een aantrekkelijke opleiding zijn voor aios, docenten, medewerkers en al haar relaties. De opleiding wil kwalitatief goed, wetenschappelijk onderbouwd en waar mogelijk interprofessioneel onderwijs geven in samenwerking met opleiders en verschillende andere disciplines uit zowel eerste- als tweede lijn. Een veilig leerklimaat staat daarbij voorop. In Maastricht zijn 'aios in de lead'.

Voor meer details verwijzen we naar bijlage 1: Onderwijsvisie Ouderengeneeskunde Maastricht. Op onze [website](#) is een afbeelding van de Missie & Visie te vinden.

3. Profiel Specialist ouderengeneeskunde

Het profiel van de specialist ouderengeneeskunde is verankerd in het landelijk opleidingsplan zoals terug te vinden op de website van [SOON](#). Ouderengeneeskunde Maastricht leidt aios op naar dit profiel.

4. Uitgangspunten voor de opleiding

4.1 Onderwijsvisie

Ouderengeneeskunde Maastricht draagt zorg voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs: zich steeds verbeterend, innovatief en verrassend onderwijs, dat vormgegeven wordt volgens de meest recente didactische inzichten en wensen van aios. Daarbij wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van

innovatieve onderwijsmethodes en innovaties en wordt nadrukkelijk de verbinding gelegd tussen het opleiden op de werkvloer binnen en buiten zorginstellingen en het aangeboden onderwijs. Ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van het onderwijs wordt bij Ouderengeneeskunde Maastricht vormgegeven in cocreatie tussen aios, docent en opleider. Het onderwijs gaat voor een belangrijk deel uit van de eigen regie van de aios en is gericht op het motiveren tot diepgaand leren, persoonsvorming en excellent handelen overeenkomstig de CanMEDS competenties. Wij willen nadrukkelijk naast het onderwijsaanbod ook de mogelijkheid bieden van een facultatief extra aanbod als specifieke onderwijswensen van aios buiten het reguliere onderwijsaanbod vallen. In het verlengde hiervan wil Ouderengeneeskunde Maastricht, vanuit een flexibele opstelling ook initiatieven van aios stimuleren, om binnen het individueel opleidingsschema te kunnen differentiëren en extra ervaring met competenties op te doen. Werkplezier voor aios en medewerkers van het opleidingsinstituut is voor ons een groot goed en een belangrijke voorwaarde voor een goede opleiding en instituut.

Voor meer details verwijzen we naar bijlage 1: Onderwijsvisie Ouderengeneeskunde Maastricht.

4.2 Speerpunten van Ouderengeneeskunde Maastricht

Ouderengeneeskunde Maastricht heeft verschillende speerpunten die specifieke aandacht krijgen binnen de opleiding:

- De aios in the lead
 - De aios is leidend in het vormgeven van zijn of haar eigen leerproces. Dit betekent dat de aios, ondersteund door het opleidingsinstituut en de opleider in staat wordt gesteld om op basis van individuele leerdoelen competenties te verwerven en verdieping te zoeken binnen het kader van CGS-regelgeving en de mogelijkheden van de opleiding en de opleidingsplek.
- Wetenschap en praktijk
 - De opleiding heeft aandacht voor wetenschappelijk onderzoek en ondersteunt promotietrajecten (inclusief AIOTO-trajecten). Na het voltooien van de opleiding is de aios in staat goed onderbouwde besluiten te nemen over diagnostische en therapeutische interventies gebaseerd op wetenschappelijk bewijs. De module Wetenschap staat op Canvas en omvat een introductie op de module, het uitvoeren van een literatuursearch, het maken en presenteren van een CAT, wetenschappelijke leeropdrachten en het houden van een referaat. Aios die meer wetenschappelijke verdieping wensen, kunnen kiezen voor een keuzestage waarin ze een wetenschappelijk onderzoek zelfstandig en met vakkundige begeleiding, uitvoeren.
- Leiderschap en organisatie
 - Leiderschap wordt genoemd in het profiel van de SO als belangrijk persoonskenmerk. Leiderschap is nodig in de multidisciplinaire samenwerking. In jaar 3 zal worden voorzien in een aparte module. Daarnaast geloven wij in een stapsgewijze ontwikkeling van de aios, waarbij deels voor de groep (debatssessie), deels individueel, activiteiten aangeboden worden waarbij deze eigenschap wordt geprikkeld en gestimuleerd. In jaar 1 focussen we op empowerment van de jonge professional binnen een veilige omgeving en multimediaal. Binnen de module Maatschappelijk Handelen zijn aios in de lead bij het kiezen van een focus en aanpak (organisatie) als basis voor meer zichtbaarheid en (maatschappelijk) leiderschap.
- De samenwerking tussen de specialist ouderengeneeskunde en de eerste- en tweedelijnd
 - Gezien de focus op interprofessioneel leren, de positionering binnen de Vakgroep Huisartsgeneeskunde en de korte lijnen in Maastricht, ligt de samenwerking met de Huisartsopleiding voor de hand. Waar mogelijk worden kennis, ervaring en materialen

uitgewisseld. Een paar keer per jaar wordt een gezamenlijke terugkomdag voor aios georganiseerd. Het werkveld is ook steeds in beweging als het gaat om de organisatie van zorg rondom ouderen, zowel intra- als extramuraal.

- Taakherschikking door de SO
 - Taakherschikking en -verschuiving vindt steeds meer plaats binnen de ouderengeneeskunde om met de zorgvraag om te kunnen gaan en specialistische zorg op maat te leveren. Taakherschikking heeft een belangrijke rol in het optimaliseren van kwaliteit van zorg en kan de specialist ouderengeneeskunde in staat stellen om te focussen op de complexe problematiek. Taakherschikking vraagt een verandering van werkwijze en vaardigheden op het gebied van coaching en supervisie en kennis van wet- en regelgeving. Onze opleiding biedt cursorisch onderwijs aan door een verpleegkundig specialist/physician assistant en een specialist ouderengeneeskunde met ervaring in taakherschikking. In de terugkomdagen wordt gereflecteerd op ervaringen en leermomenten gerelateerd aan taakherschikking.
- Arts-patiënt communicatie gericht op advance care planning en samen beslissen
 - Het competentiegebied 'communicatie' omvat alle communicatie en samenwerking met de patiënt en diens systeem. Effectieve arts-patiënt communicatie, advance care planning (ACP) en samen beslissen behoren tot de kern van het beroepsmatig handelen van de SO. Dit vraagt extra aandacht in de opleiding tot SO. Het oefenen van gespreksvoering waarbij advanced care planning in rollenspelen, maar ook het beoordelen van opnames gemaakt van deze gesprekken maken structureel onderdeel uit van de opleiding van de aios. Uitkomsten en kennis opgedaan in onderzoek en ervaring vanuit het de Academische Werkplaats Ouderenzorg Maastricht over dit onderwerp, worden actief in het onderwijs gedeeld.
- Opleiden voor, door en in de regio is een belangrijk speerpunt van de opleiding
 - Onze filosofie is dat door regionaal kennis te delen door samen te werken met de regionale actoren de toekomstige specialist ouderengeneeskunde kan werken zoals bedoeld in het profiel, maar ook betere zorg kan bieden aan het individu en zijn of haar maatschappelijke rol.

4.3 Protocol toetsen en beoordelen

Het lokale protocol toetsen en beoordelen is afgeleid van het landelijke Protocol Toetsen en Beoordelen (vanaf pagina 37) uit het Landelijk Opleidingsplan ([SOON](#)). In bijlage 2 is het lokale protocol toetsen en beoordelen opgenomen.

5. Praktische zaken rondom de opleiding

5.1 Belangrijke documenten van de opleiding

Ouderengeneeskunde Maastricht streeft ernaar om laagdrempelig, volledig en transparant informatie over alle facetten van de opleiding met aios, opleiders en medewerkers te delen. De kapstok voor de lokale informatievoorziening is de elektronische leeromgeving in de vorm van de webapplicatie CANVAS. Belangrijke informatie is te vinden op Canvas FHML-HAG-OG-algemeen of op FHML-HAG-OG-Kwaliteit. Per jaargroep hebben de aios toegang tot een zogenaamde informatietegel met onderwijsdocumenten die betrekking hebben op het betreffende opleidingsjaar.

5.2 Verkorting of verlenging van de opleiding

De regeling individualisering opleidingsduur maakt het mogelijk verkorting te krijgen van de opleiding op basis van eerder verworven competenties in een door de RGS erkende instelling. In de praktijk wordt gesproken van 'vrijstelling'. Informatie over het verwerven van vrijstelling is terug te vinden op de website van Soon.nl onder '[vrijstelling](#)'.

De opleiding kan maximaal verlengd worden met 6 maanden (art E2 Kaderbesluit CGS) en is onderdeel van het protocol Toetsing en Beoordeling. Het besluit wordt genomen door het (plaatsvervangend) hoofd en wordt ingezet bij een vertraging in de competentieontwikkeling als deze in een korte periode kunnen worden geleerd.

5.3 Zelfstudie

Aios hebben een 38-urige werkweek en in deze 38 uur is geen zelfstudie begrepen. Zelfstudie zijn voor de opleiding noodzakelijke activiteiten die geen onderdeel uitmaken van de praktijkwerkzaamheden of het cursorisch onderwijs bijvoorbeeld het studeren voor een kennistoets, bijhouden van vakkennis.

5.4 E-portfolio (Scorion)

Het portfolio waarmee gewerkt wordt is Scorion. Op de website van SOON is [deze](#) algemene informatie beschikbaar. De lokale handleiding staat op Canvas. Voor andere vragen kan contact opgenomen worden met de medewerker studentzaken of via het algemene e-mail adres SO@maastrichtuniversity.nl.

5.5 Arbozaken

Op de website van de SBOH is een [hoofdstuk](#) met alle informatie rondom Arbozaken. Voor zaken zoals arbeidsduuraanpassing, langdurige ziekte en re-integratie kunnen aios in Maastricht contact opnemen met Arbo-contactpersoon.

5.6 Ziek- en herstelmelding

In het [verzuimprotocol](#) van de SBOH staan de rechten en plichten van de aios en het instituut beschreven. Ziek en herstel melden gaat via de [ziekteverzuimmelder](#) op de website van de SBOH.

5.7 Zwangerschap

Een aios meldt haar zwangerschap en de aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet alleen aan de SBOH, maar ook aan het opleidingsinstituut (bij de medewerker studentzaken) en de opleider (of opleidingsinstelling). Samen met de aios zal op dat moment het IOS aangepast worden.

Let op: het is volgens de regeling Zwangerschaps- en bevallingsverlof verboden om te werken in de periode van 28 dagen (vier weken) voor de uitgerekende datum en 42 dagen (zes weken) na de bevalling. Onder dit verbod vallen ook onderwijsdagen of andere opleidingsactiviteiten. Verdere informatie over de procedure bij zwangerschap is te vinden op de website van de SBOH, onder [CAO](#).

5.8 Vakantie

Het opnemen van vakantie-uren vindt plaats in overleg met de mentor en (stage) opleider. Vakantie melden bij de medewerker studentzaken. Daarnaast geldt de landelijke SOON-vakantieregeling. In de eerste 6 weken van de opleiding kan geen vakantie opgenomen worden.

5.9 Parttime werken

Verdeling van de werkuren over de week

Bij een voltijdse werkweek bedraagt de arbeidsduur 38 uur per week. Daarvan is 6,5 uur bestemd voor de terugkomdag. Dit betekent dat bij een voltijdse werkweek 31,5 uur per week beschikbaar is voor de opleiding in de praktijk. Bij een arbeidsovereenkomst voor minder uren, wordt het aantal uren voor het praktische deel naar rato vastgesteld.

De opleiding kan vanaf de start in deeltijd worden gevolgd als dit voor de logistiek en organisatie van het opleidingsinstituut mogelijk is. Het kan zijn dat het opleidingsinstituut de verplichting stelt dat bepaalde onderdelen van de opleiding voltijds dienen te worden gevolgd en deeltijd werken voor dat deel niet mogelijk is.

Voor Maastricht

Met een dag vrij in de week is dit $84,21\% = 32$ uur per week: 3 werkdagen van 8,5 uur en 1 TKD van 6,5 uur. Met een halve dag vrij in de week of om de 2 weken en een hele vrije dag is dit $90\% = 34,2$ uur per week: 3 werkdagen van 8 uur en een halve dag en 1 TKD van 6,5 uur.

In jaar 2 is om de andere week een TKD. Voor de meeste aios geldt $84,21\%$, dus een week zonder TKD's 4×8 uur = 32 uur. Maatwerk is bespreekbaar.

5.10 Aios adviespunt, vertrouwenspersoon en klachtenbemiddeling

Indien de aios niet weet bij wie hij/zij terecht kan of twijfelt wat te doen, dan kan de aios zich wenden tot het aios adviespunt. Het adviespunt is er voor vraagverheldering, navraag doen of verwijzen. Altijd in overleg en met toestemming van de aios.

Naar verwachting kunnen eenvoudige klachten intern bij de opleiding afgehandeld worden. Bij ernstiger klachten kan het adviespunt verwijzen naar een centrale, onafhankelijke UM-vertrouwenspersoon en of klachtencommissie.

Deze regeling is terug te vinden in een apart document op Canvas, zowel in JR1 als bij Kwaliteit.

5.11 Geschillen

Een aios kan bezwaar maken tegen een beslissing van het opleidingsinstituut waarmee hij/zij het niet eens is. Bezwaar wordt gemaakt door geschil aanhangig te maken. In alle gevallen moet eerst bemiddeling plaatsvinden. Voor uitvoerige informatie hierover verwijzen we naar de geschillenregeling op de [website](#) van de KNMG.

6. Cursorisch onderwijs

6.1 Terugkomdagen

De terugkomdagen (onderwijsdagen) zijn een verplicht onderdeel van de opleiding. Deze dagen starten om 9.00 uur en eindigen om 16.15 uur, met een middagpauze. In de webapplicatie SO-plan staat het rooster van de terugkomdagen. Deze is gelinkt met de digitale leeromgeving CANVAS waar de inhoud van de onderwijsprogramma's en de voorbereidingsopdrachten vermeld staan.

6.2 Afwezigheid

Afwezigheid voor een terugkomdag wordt door de aios via de e-mail so@maastrichtuniversity.nl aan het instituut gemeld, tenzij anders afgesproken met de docenten en het hoofd.

De aios dient 40 terugkomdagen in jaar 1 en jaar 3 gevolgd te hebben. Voor jaar 2 zijn dit er minimaal 11 per stageperiode.

Deelname aan de STARTclass, landelijke opleidingsdagen en Verenso-congres is verplicht.

Indien de aios niet aan de aanwezigheid voor de terugkomdagen voldoet, beslist het hoofd in samenspraak met de docenten over vervangende opdrachten.

Bijlage

- 1. Onderwijsvisie**
- 2. Lokaal Protocol Toetsen en Beoordelen**