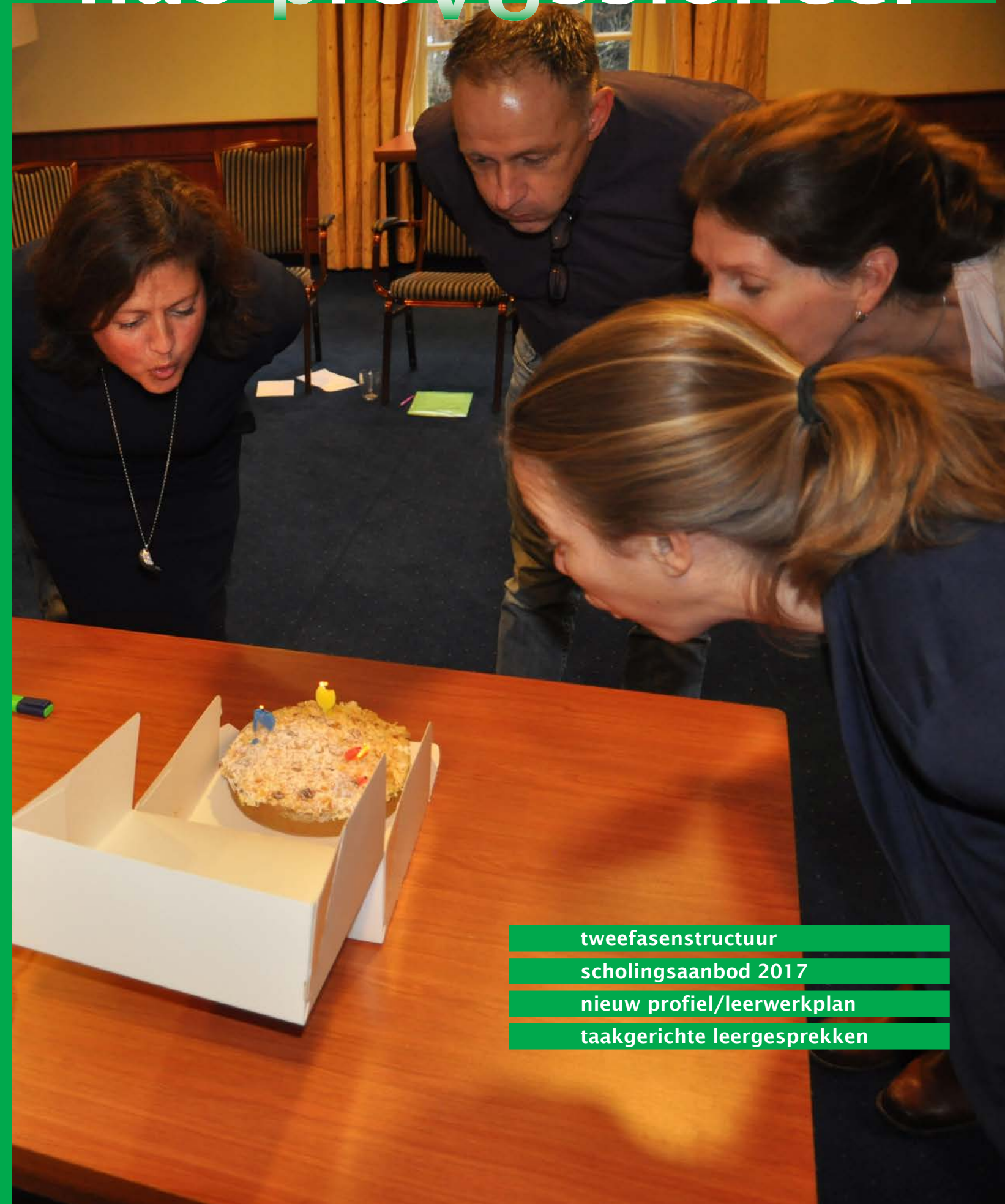


hao-provussioneel



tweefasenstructuur

scholingsaanbod 2017

nieuw profiel/leerwerkplan

taakgerichte leergesprekken

Colofon

Hao-proVUssioneel is een bulletin voor alle huisartsopleiders en stafleden van de Huisartsopleiding van het VUmc en verschijnt twee keer per jaar.

Op het hao-deel van onze website zijn de oude jaargangen terug te vinden: www.hovumc.nl

Redactie:

Mark Deves
Sylvia Vlak

Illustraties:

Jurgen Andrea
Rick Dros

Foto's:

Hedwich Breuker
Mark Deves
Simone van den Hil
Katinka Prince
Angelika Rath
Sylvia Vlak

Basisontwerp omslag:

Roland van Helden bno, Amsterdam

Opmaak:

Sylvia Vlak

Huisartsopleiding VUmc
OZW-gebouw
De Boelelaan 1109
1081 HV Amsterdam
tel. 020-4441795
www.hovumc.nl

deadline kopij voor het
septembernummer 2017

is 3 juli 2017
svp mailen aan s.vlak@vumc.nl

3	Voorwoord
4	Hoofdzaken
5	COMO
6	Over naar een tweefasenstructuur
7	HAOVU
8	Profiel/Leerwerkplan
9	Spelregels leergang 1 t/m 5
10	Basiscurriculum leergang 0 t/m 4
16	Foto's novemberdagen
18	Keuzecurriculum leergang 5
26	Foto's novemberdagen
28	Alternatieven leergang 5
32	Taakgerichte leergesprekken
34	Afscheid Angelika
36	Impressie novembermodule 2016
37	Prikbord
38	Foto's novemberdagen
40	Agenda
40	Vacature: columnist proVU



Mark Deves
teamleider hao-team

De kop is eraf. De eerste maanden als teamleider van het hao-team zitten erop. Het was een interessante en leuke periode met veel kennismakingen, kopjes koffie, stukken te lezen, wegwijs worden binnen (en buiten) het instituut, gesprekken voeren en veel vragen stellen om een helder beeld te krijgen. Hiermee is een goede basis gelegd, ik zie erg uit naar de komende tijd.

Ook waren de eerste maanden kenmerkend door een stijgende lijn in golven. Waarbij de pieken staan voor een zelfverzekerd gevoel dat alles onder de knie is. En de dalen staan voor onzekere maar leerzame momenten. Hoe hoger de lijn hoe vlakker de pieken en de dalen. Wellicht is die stijgende lijn in golven herkenbaar in jullie ontwikkeling als opleider. Vanuit de rol van huisarts hebben jullie een nieuw vak geleerd; opleiden. Het ene moment voel je je zelfverzekerd in je rol van opleider. En het andere moment gebeurt er iets nieuws waarbij twijfel ontstaat door onbekend terrein. Dan begint het avontuur van iets nieuws leren.

Afgelopen november was mijn eerste meerdaagse. In de aanloop naar de meerdaagse had ik veel positieve verhalen gehoord, zowel van binnen als buiten het VUmc. Op de meerdaagse zelf hoorde ik een uitspraak van een opleider die de kern van de eerdere verhalen mooi samenvatte: *De meerdaagse is als een familiereünie. Je hebt elkaar een tijd niet gezien maar je pakt zo de gesprekken van de vorige keer op.* Deze ervaring zag ik terug bij zowel de opleiders als de stafleden. Natuurlijk is de ontwikkeling als opleider een andere belangrijke factor, dat staat buiten kijf. De opbouw van het programma staat als een huis en wordt gewaardeerd. Dat de meerdaagse een succes is, ligt volgens mij aan de combinatie van de verbondenheid en de ontwikkeling als opleider.

De blijkt meerdaagse niet alleen iets om naar uit te kijken maar ook om op terug te kijken. Zoals jullie gewend zijn geeft de proVU een fotoreportage van de meerdaagse. Zo ook dit jaar, met een kleine aanpassing. De proVU zal vanaf nu vier keer per jaar uitkomen als digitale nieuwsbrief. Van deze vier digitale versies zullen er twee voorlopig ook in de bekende gedrukte versie uitkomen. We stappen over van twee naar vier keer, zodat we jullie sneller up-to-date kunnen houden van het laatste nieuws en ook zullen proVU's hierdoor korter en overzichtelijker worden. De overstap naar digitaal is praktischer en het maakt het ook gemakkelijker oude berichten op de website terug te vinden. Als het goed is heb je onlangs de eerste digitale proVU al ontvangen.

De afgelopen tijd zijn de voor mij onbekende terreinen bekend(er) geworden. Dit biedt mij een goede basis om vooruit te kijken. Waarschijnlijk volgen er nog meer onbekende terreinen, verwacht of plots. Hoe dan ook, het belooft interessant en leuk te worden.



Nettie Blankenstein

Voor zeventien nieuwe opleiders (onder wie zes mannen!) is dit hun eerste officiële proVU. Welkom Annelies, Annet, Arend, Claudia, Dawoud, Gemma, Gijs, Jennifer, Jesse, Kariene, Lenneke, Michiel, Nicole, Oscar, Petra, Sarah en Tarynn.

Jullie hebben net je opleiderscontract gesloten. Hopelijk hebben jullie allemaal kunnen invullen dat je in een gecertificeerde praktijk werkt. Want wie vanaf 1 januari 2017 een RGS-visitation krijgt en dan nog niet gestart is met praktijkcertificering (voorheen accreditering), wordt echt niet meer als opleider erkend.

Voor wie bezig is met certificeren heb ik een tip: een opleider die in een gecertificeerde praktijk werkt, of in het certificeringstraject zit, krijgt een iets hogere opleidersvergoeding. Je kunt dit vinden op de website van de SBOH: www.sboh.nl/opleiding-huisarts/huisartsopleiders.

Kort samengevat: de SBOH verhoogt de opleidersvergoeding met € 80 per maand (in 2016). Je dient je daarvoor wel zelf aan te melden. Stuur een e-mail naar contractadministratie@sboh.nl en vermeld daarin je naam, BIG-nummer, naam en plaats van de praktijk en de datum van certificering, of voeg een kopie van de overeenkomst met de certificeringsorganisatie toe.

Huisartsopleiding Aruba in beweging

Graag praat ik jullie bij over boeiende ontwikkelingen bij de huisartsopleiding op Aruba. Er zijn nu zeven aios in opleiding, verspreid over jaar 1, 2 en 3, allemaal in één terugkomdaggroep. Bijna continu is er een extra aios te gast vanuit HOVUmc, die daar drie maanden chronische stage doet.

HOAruba is hecht verbonden met HOVUmc. Zij volgen ons curriculum en het huisartsendiploma is gelijkgesteld aan het Nederlandse. Onze kerngroepleden Angelika (ja, dat doet ze nog wel!), Jolijn en ik zorgen tweemaal per jaar voor scholing van de opleiders en staf en ik ben toezichthouder op hun organisatie en kwaliteit.

Tijdens ons laatste novemberbezoek hebben we zoals altijd veel leergesprekken besproken, het nieuwe hao-Leerwerkplan geïntroduceerd, geoefend met SOLK, de LEOh, Veilig Incidenten Melden, het kleurige KBA-boekje geïntroduceerd en gediscussieerd over het leerklimaat tijdens ANW-diensten. Daartussendoor twee mogelijk toekomstige opleidingspraktijken gevisiteerd en de nieuwe GW-docent ingewerkt.

Er wordt altijd hard en vrolijk gewerkt tijdens deze dagen en deze keer hingen er nog twee extra spannende ontwikkelingen in de lucht:

- GEAR-audit: om een eigen kwaliteitscyclus te ontwikkelen brengt HOAruba haar sterke punten en ontwikkelpunten in kaart. Twee huisartsdocenten (van AMC en Huisartsopleiding Nederland) die op Bonaire de huisartsen bijscholen, komen in maart een auditbezoek brengen.
- HOAruba en de regering van Aruba willen de opleiding onderbrengen bij de Universiteit van Aruba. Aansluiting bij een onderwijsinstelling past inhoudelijk en organisatorisch beter dan de huidige in huizing bij een zorginstelling. Het management kan dan vanuit de universiteit plaatsvinden zodat Riet Odijk, die de opleiding vanaf het begin gemanaged heeft, eindelijk ruimte voelt om van haar pensioen te gaan genieten.

Aan beide plannen wordt momenteel energiek gewerkt.

COMO – Allerlei veranderingen



Lili
van Rhijn



Gerda
Visser

+ Allereerst is Gerda steeds meer aan het terugkomen. Gerda en Lili doen het voorzitten nu samen en geleidelijk verschuift het werk meer richting Gerda.

+ Er is een nieuw COMO-lid bij: Anne Heynen. Fijn een zeer ervaren docent erbij te hebben.

+ En Gerrit Hagenbeek is m.i.v. 1-2-2017 gestopt. Hij heeft vijf jaar vele voortgangsgesprekken met opleiders gedaan. Met zijn strenge blik en met humor jullie evaluaties besproken. Jullie uitgedaagd nog iets aan te pakken om te verbeteren. Jullie feedback meegenomen naar de huisartsopleiding en zich hard gemaakt voor jullie belangen. En natuurlijk heeft hij heel erg zijn best gedaan ervoor te zorgen dat er meer LEOh's in jullie dossiers terechtkomen... Taaie kost dit laatste. Gelukkig zijn er steeds meer van jullie die een eigen kopie bewaren, want dan kan hij die krijgen. Hij reisde met genoeg een aantal keer per jaar naar Twente, want hij deed de gesprekken met alle hao's daar. Erg fijn dat hij dit met zoveel verve al die jaren heeft gedaan!

Gelukkig hebben we een nieuwe enthousiaste ex-hao gevonden die hem wil opvolgen, namelijk Jacques Groen. We heten Jacques welkom.

Later dit jaar komt ook Hans Padding dit clubje versterken. We krijgen steeds meer hao's, dus zijn er steeds meer voortgangsgesprekken nodig.

+ Afgelopen jaar waren er relatief veel ontkoppelingen. Die opleiders hebben we bezocht: terugkijken, aandacht voor de blik van de hao op het geheel. We bekijken wat de hao allemaal geprobeerd heeft en wat er allemaal wel goed is gegaan en soms komen er ook punten naar voren die een hao anders wil doen een volgende keer. Wanneer is de hao weer toe aan een nieuwe aios? Snel, of even wachten? Zijn er nog losse eindjes naar bijv. de groepsdocenten? Is het goed daar nog een gesprek aan te wijden of kan

volstaan worden met de toestemming van de hao dat het verslag van het gesprek ook door de docenten gelezen wordt? En we vragen wat wij als huisartsopleiding hiervan kunnen leren. Over het algemeen zinnige gesprekken, vindt de hao en wij ook.

+ Helaas zijn er deze jaren een aantal hao's die ernstig tot zeer ernstig ziek zijn/waren. Wij doen ons best contact met ze te houden, een attentie te sturen, onze betrokkenheid te laten merken. Ook een zieke hao hoort erbij.

We merken dat wij als huisartsopleiding het soms niet weten als iemand echt ziek is (nee, natuurlijk geen griepjes). We willen dat graag wel weten.

Als je weet dat je er een tijdje uit moet, of hoort van een collega waar iets mee is, wil je dat Sylvia el Gannouti en de docenten dan laten weten? Dan kunnen we ook meedenken hoe het voor de aios op een goede manier op te lossen. Want de opleiding van de aios moet natuurlijk wel door kunnen gaan. En soms is dit zelfs extra leerzaam voor de aios.

Maar er zijn ook situaties waar het niet goed is om gewoon maar door te gaan. Soms komt er te veel op de schouders van de aios terecht, zonder goede achtervang. Daar willen we graag bij betrokken worden, om vervelende situaties te voorkomen.

+ In het kader van de tweefasenstructuur bekijken we of het zinnig lijkt om naast de huisartsopleiders ook de specialistopleiders volgens de COMO-structuur te gaan behandelen. In het tweede jaar gaat het nu anders toe.

We weten nog niet of dit goed zal zijn voor de kwaliteit van alle opleidingsplaatsen en of het haalbaar zal zijn.

Kortom: "never a dull moment".

Over naar een tweefasenstructuur



**Angelique
Bongers**



**Chris
Rietmeijer**

In september 2016 heeft het MT besloten dat de Huisartsopleiding VUmc overgaat van een drie-jaars-structuur naar een tweefasenstructuur van twee keer anderhalf jaar.

De eerste fase zal bestaan uit het eerste jaar en aansluitend de klinische stage; thematiek is dan overwegend veelvoorkomende klachten en spoedeisende zorg. De tweede fase zal bestaan uit de verpleeghuisstage en de GGZ-stage en aansluitend het derde jaar; thematiek is dan chronische zorg, GGZ, palliatie en terminale zorg, praktijkmanagement. Het idee is dat aios tijdens de hele eerste fase zo veel mogelijk in een vaste groep blijven. Ook in de tweede fase zullen ze zo veel mogelijk in een (nieuwe) vaste groep blijven.

Waarom deze verandering?

Een tweefasenstructuur kan helpen bij het oplossen van een aantal structurele problemen:

- De stages in het tweede opleidingsjaar worden door aios als te losstaand van de rest van de opleiding ervaren.
- Er is nu weinig inhoudelijke afstemming tussen jaar 1, jaar 2 en jaar 3.
- Door de korte stageperiodes is voor docenten de begeleiding en beoordeling van aios tijdens de tweedejaars stages een vaak moeilijke en onbevredigende taak.
- Bij elke overdracht van aios tussen de verschillende stageperiodes dreigt informatie verloren te gaan; elke overdracht kost extra tijd.
- Docenten zijn gespecialiseerd in hun 'eigen' stage, het borgen van continuïteit in het onderwijsaanbod is lastig.

Met de invoering van een tweefasenstructuur willen we een aantal ambities realiseren:

- De aios leert gedurende de hele opleiding vanuit het perspectief van de toekomstige huisarts.
- Er is continuïteit in het leren van de aios door meer continue begeleiding en beoordeling.
- Er zijn doorgaande inhoudelijke leerlijnen.
- Er is meer plaats voor individuele keuzes in het onderwijs.

Projectleiders van de tweefasenstructuur zijn Angelique Bongers en Chris Rietmeijer. Zij hebben zich, samen met een heel aantal anderen (assistent teamleiders, docenten), georiënteerd op hoe we de tweefasenstructuur willen ontwerpen en invoeren. Bezoeken aan de opleidingen van Nijmegen en Leiden hebben geleerd dat daar veel belangrijke keuzes in gemaakt kunnen en moeten worden. Aios, opleiders en staf zijn/worden intensief bij deze zoektocht betrokken.

Inmiddels is duidelijk geworden dat we kiezen voor een model waarin de eerste- en derdejaars parallelaggregaten niet veranderen. Opleiders zullen in eerste instantie weinig merken van de tweefasenstructuur, schatten wij in, hoewel een toename van keuzeonderwijs in de middag, in gemengde groepen, tot de mogelijkheden behoort.

Startdata:

1. De maartgroepen van 2018 zijn de eerste groepen die zullen starten met de eerste fase (de klinische stage start voor hen in maart 2019).

2. Vanaf september 2018 zullen alle aios die CZ, GGZ of derde jaar doen in tweedefasegroepen worden ingedeeld.

De komende maanden zullen we in verschillende denkgroepen de consequenties en mogelijkheden onderzoeken en het onderwijs in de eerste en tweede fase ontwerpen.

We zullen hierover frequent berichten en roepen iedereen die hier ideeën over heeft op zich bij ons te melden.



Ingrid Elfering

Wat betekent de tweefasenstructuur voor opleiders?

Zoals jullie inmiddels vernomen hebben via de laatste HAOVU-vergadering in Doorn, zijn er vergaande plannen de driejarenstructuur van de opleiding te veranderen in een tweefasenstructuur.

De belangrijkste drijfveer hiervoor was de constatering dat in het tweede jaar van de opleiding het perspectief van huisarts minder in beeld is. Tevens is door alle betrokkenen vastgesteld dat de continuïteit in begeleiding en beoordeling niet optimaal is. Het tweede jaar voelt daardoor voor betrokkenen soms als een eiland.

Ook is er onvoldoende afstemming tussen het acute-zorgonderwijs in het eerste en tweede jaar en het CZ- en GGZ-onderwijs in het tweede en derde jaar. Dit kan ondervangen worden door de opleiding te splitsen in twee fasen, waarbij klinische-zorgstages worden gekoppeld aan de nieuwe eerste fase en de CZ- en GGZ-stages aan de nieuwe tweede fase.

Angelique Bongers en Chris Rietmeijer zijn de coördinatoren in dit proces.

Zij hebben zich uitgebreid georiënteerd op de opleidingen in Leiden en Nijmegen waar al sprake is van een tweefasenstructuur, beide anders ingevuld (zie ook hun bijdrage op de pagina hiernaast - red.).

Om de continuïteit van de opleiding in het tweede deel te waarborgen is gekozen voor een vaste groep in de tweede fase, waarbij de startdatum van de

tweede huisartsstage de samenstelling van de groep bepaalt.

Dit betekent dat ook de continuïteit van de groeps-samenstelling van opleiders op de paralleldagen gewaarborgd is. Deze groep blijft in principe anderhalf jaar bij elkaar, een half jaar CZ en GGZ en een heel jaar huisartsstage.

Voor de huisartsopleiders lijkt er dus in dit opzicht weinig te veranderen. Er blijft, afgezien van zwangerschappen, ziekte, ontkoppelingen etc, sprake van een vaste samenstelling van opleiders in deze groepen. Voor aios en stafleden zal er meer veranderen.

Verandering van de opleidingsstructuur kan misschien ook aanleiding zijn om in een later stadium nog eens te kijken naar de invulling van de paralleldagen, maar dit staat in principe los van de tweefasenstructuur.

Wij als HAOVU-leden zullen nauw betrokken zijn bij deze veranderingen doordat wij vertegenwoordigd zijn in o.a. het hao-team, het Breed Overleg en de Curriculumcommissie. Wij zullen vanuit het perspectief van de opleider meedenken over de inhoud van deze veranderingen. Chris en Angelique zijn door ons uitgenodigd om ons uitgebreid voor te lichten en om te discussiëren over deze veranderingen binnen de opleiding.

Uiteraard zullen wij hier tijdens de volgende HAOVU-vergadering in Doorn weer op terugkomen.

Profiel/Leerwerkplan – Het nieuwe visitekaartje



Lili van Rhijn

Het nieuwe Profiel/Leerwerkplan is er eindelijk!

Wat heeft dat lang geduurd...

En toen ging het bij de start toch nog mis: erg veel foutmeldingen, ingevoerde stukken tekst die bleken te verdwijnen etc.

Gelukkig is dat heel snel opgelost door hard werken van Jae Klaasen en Sylvia el Gannouti en nu doet alles het goed.

Tot ons grote genoegen nemen de meesten van jullie het sportief op! Weinig hoorbaar gemor dat het opnieuw ingevuld moet worden, wat je eerder ook

al deed (nee, jullie tandenknarsen hebben we niet gehoord). En velen van jullie gebruiken toch de gelegenheid bij de vragen over de KBA's (zie hieronder - red) allerlei in te vullen hoe je dat vormgeeft in de praktijk.

Het ziet er dan ook aantrekkelijk uit voor een aios die uitzoekt welke opleiders te kiezen voor de koppeling.

Bedankt voor jullie positieve instelling.

Lili van Rhijn,
mede namens Sylvia el Gannouti en Jae Klaasen

4. Wat kan de aios specifiek leren in deze praktijk?

De onderstaande thema's zijn afkomstig uit het [Landelijk Onderwijsplan \(in ontwikkeling\)](#). De thema's zijn gelinkt naar het overzicht van de Kenmerkende BeroepsActiviteiten (KBA's) die onder dat thema vallen.

In onderstaand schema nodigen we je uit te beschrijven bij welk thema jij of jouw praktijk iets extra's bieden en op welke wijze de aios dat leert. Noteer alsjeblieft ook wanneer er iets minder goed te leren valt bij jou of in jouw praktijk, denk daarbij aan bijvoorbeeld minder ouderenzorg in een jonge nieuwbouwwijk.

NB: dit is een groeidocument dat met de tijd verandert. De onderstaande tabel is uitdrukkelijk geen afvinklijst, niet alles hoeft meteen ingevuld te worden. Hopelijk prikkelen de thema's je in bij beschrijven en organiseren van je eigen scholingsactiviteiten.

Thema	KBA leermogelijkheden
Korte episode zorg	
Spoedeisende zorg	(bv. triagetraining voor postassistentes)
Chronische zorg	
Zorg voor ouderen met complexe problematiek	
Zorg voor het kind	
Zorg voor patiënten met psychische klachten	(bv. gebruik van het 5-gesprekkenmodel)
Zorg voor patiënten met SOLK	
Palliatieve en terminale zorg	(bv. lid van palliatief team)
Preventie	
Praktijkmanagement	



SPELREGELS MEERDAAGSE (leergang 1 t/m 5)

Je kunt je alleen inschrijven voor een leergang als je ook in de desbetreffende leergang bent ingedeeld. Binnen een week na verschijning van deze proVU ontvang je een mail met digitaal inschrijfformulier. Hiermee kan je je aanmelden voor de leergangen.

Heb je andere wensen? Neem dan contact op met teamleider hao-team Mark Deves, m.deves@vumc.nl. Met alle logistieke vragen kun je terecht bij Samantha Paijens, s.paijens@vumc.nl.

- > Een leergang duurt vier dagen, te weten twee achtereenvolgende dagen in juni en in november. Leergang 1 en 2 hebben twee startmomenten, zowel in juni als in november. De groepen die in november starten maken de cursus af in juni. Opleiders die in juni 2017 leergang 2 afronden, nemen in juni en november 2018 deel aan leergang 3. In november 2017 wordt verwacht dat zij deelnemen aan de tweedaagse novembermodule. Ook de opleiders die in juni niet konden deelnemen of geen aios hadden, doen mee aan de novembermodule. Meer informatie over de novembermodules wordt later bekendgemaakt.
- > Het is aan de docenten te beoordelen of de leergang als voldoende kan worden afgesloten en je doorstroomt naar een volgende leergang. Het doen van aanvullende of compenserende opdrachten kan tot de mogelijkheden behoren.
- > Duo-opleiders zijn altijd beiden welkom; uiteraard worden beiden geacht alle vier de dagen aanwezig te zijn.
- > Inschrijving voor het keuzecurriculum van leergang 5 geschiedt in volgorde van binnenkomst.
- > Wij proberen zoveel mogelijk de zelfstandige periode van de aios te plannen tijdens de meerdaagse.
- > Kosten en annuleringsregeling: wij sturen twee afzonderlijke facturen. Een factuur na het juni-gedeelte en een factuur na het november-gedeelte. Deelnemers aan de novembermodule krijgen één factuur, na november. De kosten zijn inclusief maaltijden en overnachting. Alleen wanneer je minimaal 7 dagen voor aanvang aangeeft niet aanwezig te zullen zijn of niet te overnachten, kunnen wij de kosten in mindering brengen op de rekening. Niet genoten maaltijden kunnen wij helaas niet in mindering brengen.
- > Als je binnen de termijn van 7 dagen genoodzaakt bent af te zeggen omdat de aios onverwacht en door overmacht niet in staat is in de praktijk aanwezig te zijn, dan kun je dit aan ons kenbaar maken. Als instituut willen wij dan onderzoeken of een financiële regeling getroffen kan worden.
- > Volgens de landelijke regeling toekenning forfaitaire accrediteringspunten ontvangt een huisartsopleider die een aios opleidt 20 forfaitaire punten voor de opleidingsactiviteiten en het volgen van de scholing. Als je een deel van het jaar opleidt ontvang je het aantal punten naar rato; per kwartaal worden 5 punten toegekend. Deze landelijke regeling is na te lezen op de websites van HOVUmc en Huisartsopleiding Nederland.

Zie voor verdere informatie www.hovumc.nl/hao/opleiding_opleiders/meerdaagse of vraag Samantha Paijens (s.paijens@vumc.nl of 020 – 444 8238).

Basiscurriculum – leergang 0 – Oriëntatiecursus

Titel cursus	ORIËNTATIECURSUS
Doelgroep	Erkende huisartsen of opleiders van andere instituten die geïnteresseerd zijn in het opleiden van aios aan de HOVUmc.
Cursusdagen	Maandag/dinsdag 10 en 11 april en woensdag/donderdag 6 en 7 september 2017 De cursus vindt minimaal 2x per jaar plaats van 15.00 uur tot 15.00 uur de volgende dag, dus met een overnachting, in Conferentiecentrum Landgoed Zonheuvel in Doorn. Aan de cursus zijn geen kosten verbonden. Verblijfskosten worden enkel in rekening gebracht als men later dan een week van tevoren afzegt.
Docenten	Mark Deves (teamleider hao's, gedragswetenschapper) Jolijn de Graaff (hao, groepsdocent en lid COMO (Commissie Ondersteuning en Monitoring Opleiders))
Aantal deelnemers	minimaal 8, maximaal 15
Competenties	De opleider 2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende leer-/werkplek 3.1 past samenwerkingsvaardigheden gericht toe 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios 4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden 4.3 creëert binnen zijn/haar organisatie/praktijk draagvlak voor het opleiden van aios 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren
Inhoud cursus	Deze geaccrediteerde cursus is een eerste, vrijblijvende oriëntatie op de rol van huisartsopleider en het opleiderschap aan de HOVUmc. Een doel van de cursus is dat de belangstellende huisartsen en het instituut na afloop kunnen besluiten of men met elkaar in zee wil gaan.
Thema's	• Visie van de HOVUmc ten aanzien van het opleiderschap • Verwachtingen en wensen van deelnemers en instituut ten aanzien van de functie van huisartsopleider • Wat is specifiek voor de HOVUmc? • Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van een opleider • De competenties van de (beginnende) opleider • Voor- en nadelen van het opleiden • Praktische consequenties voor de praktijkvoering • Het leergesprek en de planning ervan • Het curriculum voor opleiders bij de HOVUmc • Ondersteuning van de beginnende opleider • Structurele evaluatie en toetsing • Wat is waar te vinden op onze website? • Het individuele profiel van de opleider • Het opstellen van een leerwerkplan • De weg naar erkenning als opleider door de RGS • De koppelingsprocedure • Kennismaking met en keuze van de passende aios • Kiezen voor de HOVUmc?
Werkwijze	Aan de hand van opdrachten en tijdens praktische oefeningen maken de deelnemers kennis met de taken en mogelijkheden van het opleiderschap. De deelnemers kunnen ervaring opdoen met de sfeer en de interactieve werkwijze van het instituut. We laten voorbeelden van leergesprekken zien. We geven informatie, bespreken, wisselen uit en gaan praktisch oefenen o.a. met gast-aios. Er is ruim gelegenheid alles aan de orde te stellen dat helpt bij het maken van een weloverwogen keuze voor het opleiderschap en specifiek aan de huisartsopleiding van het VUmc. Het is de bedoeling dat aan het einde ieders vragen zijn beantwoord. In de pauzes en tijdens de maaltijden is er ruim gelegenheid informeel van gedachten te wisselen.



Basiscurriculum – leergang 0 – Startersdagen

Titel cursus	STARTERSDAGEN
Doelgroep	Beginnende huisartsopleiders (hao's) die na hun erkenning gekoppeld zijn aan de eerste aios of AMA
Cursusdagen	Dinsdag 11 juli en 22 augustus 2017
Docenten	Simone van den Hil en Gerda Visser
Competenties	De hao 0.0 expliciteert en motiveert eigen handelen 1.1 draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat en is goed toegankelijk voor aios bij vragen en problemen 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios 2.1 realiseert gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan 2.2 ondersteunt de aios bij het opstellen van diens individuele opleidingsschema 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen bij de ondersteuning van de aios 4.1 organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor het opleiden 5.1 toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren; toont plezier in het werk als hao en als huisarts
Inhoud cursus	Tijdens deze dagen vindt een eerste kennismaking plaats met onderwerpen die bij aanvang van het opleiden aan de orde komen. De startersdagen zijn vooral een voorbereiding op de komst van de aios. Er wordt een begin gemaakt met het oefenen van de meest basale didactische vaardigheden.
Thema's	• Kennismaking met hoofd opleiding. • Organisatie in de praktijk. • Het leerwerkplan. • Consultatie van de aios, hoe doe ik dat? • Hoe ziet het eerste jaar eruit? Wat wordt er van mij als hao verwacht? De website en Blackboard. • Rondleiding en kennismaken met ondersteuners. • Leergesprekken doel en oefenen thema gesprek • Docentenronde; hoe gaat dat in zijn werk? • Opleiding 'vroeger en nu' • Curriculum (rooster) 1e jaar • Kwaliteit en voortgang van de hao (COMO: Commissie Ondersteuning en Monitoring Opleiders) • Dagrapportage als onderdeel van een leergesprek. • Het individueel opleidingsplan (IOP) van de hao • Hao-mentoraat • Dienstdoen op de post • Rol van de praktijkassistente in de opleiding • Feedback vragen, geven en ontvangen
Werkwijze	Afwisselend wordt in de grote groep gewerkt (informatieoverdracht en groepsdiscussie) en in kleinere groepen (oefenen van didactische vaardigheden). Zo komen theorie en praktijk telkens aan de orde en krijg je praktische tools voor de eerste weken. Zo komt bijv. de opzet van een leergesprek aan de orde, naast het bekijken van een video van een leergesprek tussen hao en aios, zodat je een idee hebt van hoe het kan. Daarnaast oefen je zelf met een dagrapportagebespreking en geef en krijg je feedback. We sluiten natuurlijk aan bij jullie vragen zodat je aan het eind van de dag beter weet hoe je aan de slag kan met de voorbereidingen voordat je het jaar start met je aios.



Basiscurriculum – leergang 1

Titel cursus	DE DUIZENDPOOT
Doelgroep	Beginnende opleiders die de startersdagen hebben gevolgd en de eerste aios of AMA opleiden
Cursusdagen	Groep 'juni17' (deel 1 en 2): dinsdag/woensdag 13 en 14 juni, 7 en 8 november Groep 'nov16' (deel 2): dinsdag/woensdag 13 en 14 juni
Docenten	Groep 'juni17': Ruud van den Berg en Carine den Boer (hao) Groep 'nov16': Anne Heynen en Jolijn de Graaff
Competenties	De opleider 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat en draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de opleider respectvol, reflectief en ondersteunend is naar de aios 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios 2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek door gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan en bewaakt en evalueert proces en resultaat 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van diens opleiding door de aios te ondersteunen bij het opstellen van diens individuele opleidings-schema en bevordert het eigenaarschap van de aios bij diens eigen leerproces 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang door leerresultaten terug te koppelen, te beoordelen en de voortgang van het leerproces vast te leggen 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie door inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren door het eigen handelen als opleider te sturen op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices'
Inhoud cursus	Deze cursus is bedoeld als ondersteuning van hao's die op dit moment bezig zijn met hun eerste jaar als opleider. Op de eerste bijeenkomst neem je kennis van het onderwijs aan de huisartsopleiding bij het VUmc en de gebruikte leermiddelen. De beoordelingsprocedure voor aios met de daarbij behorende evaluatieformulieren wordt besproken. Aan hand van een opname van een eigen consult bespreken we wat we de aios leren over consultvoering en we gaan oefenen met bespreken van de consulten van de aios. Met behulp van een casus gaan we observatie van het lichamelijk onderzoek oefenen. Daarnaast is er aandacht voor de organisatie van de praktijk: hoe stuur ik de patiëntenstroom. In het tweede deel zullen we doorgaan op het thema leergesprekken waarbij we gebruik zullen maken van een scoringslijst, de ALVU. Hiervoor neem je een opname van een leergesprek mee. We gaan oefenen met het geven van lastige feedback en het voeren van een beoordelingsgesprek. Naar analogie van het individueel ontwikkelingsplan (IOP) van de aios zul je een Individueel ontwikkelingsplan voor jezelf opstellen: wat wil ik als opleider leren, hoe en wanneer?
Thema's	• Het individueel ontwikkelingsplan van de aios en de hao. • Voortgangskwalificatie en beoordelingsprocedure. • Leergesprek over consultvoering. • Kenmerken van: consultbespreking, dagrapportage en consultatie. • Werken met de video en directe observatie. • Feedback: theorie en vooral oefenen. • Leercondities in de eigen praktijk, knelpunten.
Werkwijze	We werken tijdens deze leergang afwisselend in de gehele groep en in kleinere groepen. Wij gaan daarbij uit van jullie werkervaring op dit moment en oefenen zoveel mogelijk met jullie eigen casuïstiek. Ervaren knelpunten zullen we aan de orde laten komen. Inleiding en nabespreking doen we plenair maar verder oefenen we vooral in kleine groepen. Tijdens het tweede deel wordt gewerkt met eigen video-opnames van leergesprekken. We sluiten aan bij actuele leerwensen.



Basiscurriculum – leergang 2

Titel cursus	LEERGESPREKKEN
Doelgroep	Beginnende opleiders die leergang 1 hebben afgesloten en een aios of AMA opleiden
Cursusdagen	Groep 'juni17' (deel 1 en 2): woensdag/donderdag 14 en 15 juni, 8 en 9 november Groep 'nov16' (deel 2): dinsdag/woensdag 13 en 14 juni
Docenten	Groep 'juni17': Miriam Jager en Karin Verschoor Groep 'nov16': Claar Spierdijk en Moniek van den Ende
Competenties	De hao 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat en draagt zorg voor een veilig opleidings-klimaat waarbij de hao respectvol, reflectief en ondersteunend is naar de aios. 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios. 2.1 past voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe, hanteert de verschillende rollen flexibel en passend bij de leersituatie en bewaakt en evalueert proces en resultaat. 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van diens opleiding. 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties van de voortgang. 4.1 organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor opleiden. 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie. 5.2 maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback. 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie en kan het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk adequaat hanteren. 5.4 handelt conform geldende gedrags- en omgangsregels en gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op de aios.
Inhoud cursus	In deze cursus staan de eigen leervragen en opnames van eigen leergesprekken van de deelnemers centraal. De cursus refereert aan de ervaringen als hao tot nu toe. Uitgangspunt zijn de door de hao's ervaren 'hobbels' en succeservaringen bij het begeleiden en voeren van leergesprekken. Hoe plan en structureer je leergesprekken? Wat zijn mogelijkheden het leren en de interactie tussen hao en aios positief te beïnvloeden? Wat kan belemmeren? Hoe sluit je aan bij de aios? Hoe vind je de goede balans tussen achteroverleunen, luisteren, doorvragen en het inbrengen van je eigen opvattingen en doelen als ervaren huisarts en beginnende hao? Aan het einde van de cursus heeft iedere deelnemer het eigen repertoire vergroot, weet wat van hem/haar op dit niveau wordt verwacht en heeft concrete aandachtspunten voor de verdere professionalisering als hao. De deelnemers maken de overgang van beginnend naar gevorderd hao.
Thema's	• Plaats, vormen en functie van het leergesprek. • Basisvaardigheden voor het voeren van leergesprekken, zoals het structureren, doorvragen en concretiseren van leervragen. • De balans tussen leiden en volgen. • Aandacht voor de beleving, de emotionele reflectie. • De ALVU als hulpmiddel (een door de HOVUmc in samenwerking met hao's ontwikkeld instrument voor de analyse van leergesprekken). • Ondersteuning bij het klinisch reflecteren. • De Roos van Leary. • Persoonlijke valkuilen. • Het geanimeerd bespreken van de ComBeL en andere 'good practices'. • Mogelijkheden van het leergesprekspel. • Het individuele ontwikkelingsplan van de hao.
Werkwijze	Wij gaan uit van de begeleidings- en leervaringen tot nu toe. Centraal staan door cursisten meegenomen video-opnames van eigen leergesprekken (liefst op USB in VCL-formaat). Deze leergesprekken zijn door de deelnemer van tevoren bekeken en voor het eigen leren relevante fragmenten zijn gekozen. Als het om een consult- of patiëntenbespreking gaat n.a.v. een consult van de aios is het handig als dit consult ook op video wordt meegenomen. Uitgangspunt zijn de eigen begeleidingservaring en -casuïstiek. Waar nodig bieden wij aanvullende theorieën aan die helpen interactie te analyseren en doelgericht bij te sturen. In het tweede deel oefenen we ook met een acteur aan de hand van eigen casuïstiek. We proberen in deze leergang maatwerk te leveren door goed te focussen op individuele leerwensen. Wij werken veel in kleine groepjes met intensieve docent-begeleiding.

Basiscurriculum – leergang 3

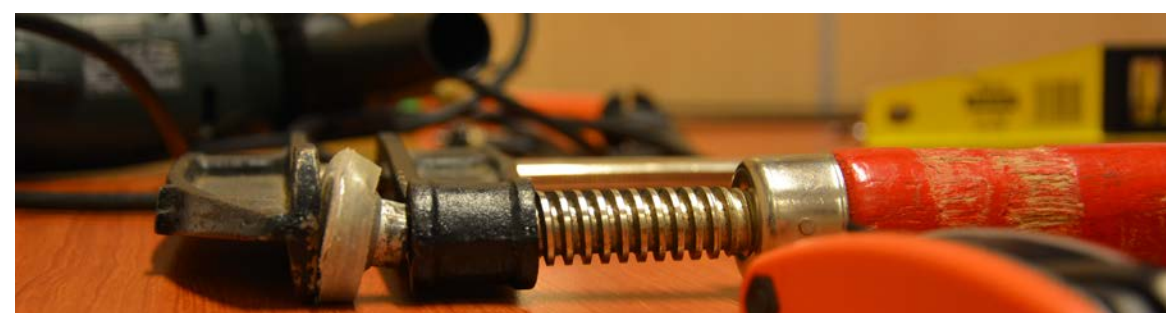
De opleiders die in juni 2017 leergang 2 afronden, doen in november 2017 de novembermodule. Vanaf juni 2018 nemen zij deel aan leergang 3.

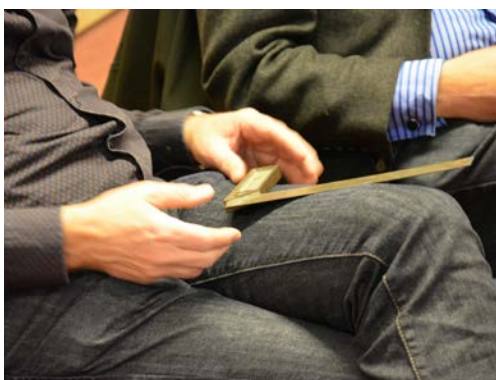
Titel cursus	EXPEDITIELEIDER
Doelgroep	Gevorderde opleiders die leergang 1 en 2 hebben afgesloten
Cursusdagen	Dinsdag/woensdag 13 en 14 juni, 7 en 8 november
Docenten	Anouk Bogers en Lili van Rhijn
Competenties	De opleider 0.0 maakt bewust gebruik van de eigen voorbeeldfunctie en expliciteert en motiveert het eigen handelen 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios 1.3 kan omgaan met diversiteit 2.1 realiseert een evenwichtige en uitdagende werk-leerplek 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van diens opleiding 3.1 past samenwerkingsvaardigheden gericht toe 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie. 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie 5.4 gaat integer en zorgvuldig om met eigen invloed op de aios
Inhoud cursus	Opleiden is een proces – vergelijkbaar met een expeditie: Je gaat een tijd met elkaar op weg en bent op elkaar aangewezen zonder dat je elkaar van tevoren heel goed kent. Het doel staat vast, maar op de weg ernaartoe kan veel onverwachts gebeuren. Er zijn meer wegen naar Rome. De aios heeft doelen die hij/zij wil bereiken, de opleider heeft die ook. Ieder heeft een eigen 'meetlat', eigen opvattingen, normen en waarden. Soms zijn ze het zelfde, soms ook niet. Wanneer stuur je, wanneer ben je volgend? Wanneer confronteer je? Hoe doe je dat alles? In deze cursus krijg je vaardigheden en instrumenten aangereikt om bij te sturen waar dat passend is en om (nog) meer diepgang te bereiken in het contact met de aios. We bieden methoden om jouw persoonlijke rol te onderzoeken in het leerproces van de aios. We gebruiken daarbij o.a. elementen uit de theorie over leervoorkeuren, de stijlen van conflicthantering en de Transactionele Analyse.
Thema's	• Begeleiden en sturen van een leerproces over een langere periode; verschillende interventiemogelijkheden. • Leervoorkeuren en het omgaan met de verschillen. • Kernkwaliteiten en allergieën. • Diversiteit. • Genogram. • Eigen normen en waarden. • Conflicterende meningen en belangen. • Feedback geven en ontvangen.
Werkwijze	Uitgangspunt van de cursus zijn de persoonlijke ervaringen van de deelnemers tijdens de voorafgaande en lopende begeleidingstrajecten. Het werken aan de eigen doelen staat centraal en bepaalt mede welke theorieën ter ondersteuning worden aangeboden. De meeste deelnemers kennen elkaar al uit de eerdere leergangen. Dat maakt het mogelijk ook persoonlijker punten ter sprake te brengen. We werken individueel, in twee- of drietallen, in de hele groep, soms in twee subgroepen en mogelijk ook met beide parallelgroepen samen. We maken gebruik van voorbereidingsopdrachten en eigen materiaal, theorieën en modellen, film- en video-opnames, paneldiscussies, veel praktische oefeningen, zoals rollenspelen met 'echte' aios.

Basiscurriculum – leergang 4

Titel cursus	DE DOORSTART
Doelgroep	Gevorderde opleiders die leergang 1 t/m 3 hebben afgesloten of ervaren opleiders die een pas op de plaats willen maken.
Cursusdagen	Woensdag/donderdag 14 en 15 juni, 8 en 9 november
Docenten	Harry Schleypen, Willem Stronck (hao), Jeannette Verhoeven, Rinel van Beest, Arjo van den Berg en Helle Poulsen.
Competenties	De opleider: 0.0 maakt bewust gebruik van de eigen voorbeeldfunctie 1.1 realiseert een constructief werk- leerklimaat 2.1 past geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe; hanteert de verschillende rollen flexibel en passend; bewaakt en evalueert proces en resultaat 2.2 begeleidt de aios naar zelfsturing; ondersteunt bij het formuleren van leerplannen 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert t.a.v. de voortgang 3.2 stemt het eigen handelen af met andere betrokkenen 4.3 creëert draagvlak voor het opleiden 5.1 werkt doelgericht aan onderhoud en verbetering van het professioneel handelen als huisarts en als opleider
Inhoud cursus	Met deze leergang wordt het basiscurriculum van de hao-scholing afgerond. We maken een 'pas op de plaats'. Jouw ervaringen met het opleiderschap staan centraal. Aan de orde zijn vragen als 'Wat waren de verwachtingen bij de start? Wat is sindsdien verworven? Waar wil je naartoe?' De cursus levert input voor verdere scholing gericht op ontwikkeling van het opleiderschap. Vanaf leergang 5 kies je zelf de richting!
Thema's	• Wat hoopte ik dat het opleiderschap me zou brengen? Is dat uitgekomen? Wat/waarom wel of niet? Hoe ben ik daarmee om gegaan? • Hoe stapte ik in het opleiderschap en wat heb ik inmiddels geleerd/verworven? • Zicht krijgen op de eigen competenties met behulp van zelf/ peertoetsing en feedback. • Inzicht in de persoonlijke kwaliteiten die kenmerkend zijn voor het eigen opleiderschap, de dynamiek die dat met zich meebrengt, en de mogelijkheden om daar actief gebruik van te maken. • Waarin zit het plezier van het opleiden? Wat geeft energie? Zijn geven en ontvangen in balans? Hoe behoud en/of bewaak ik dat? • Welke competentie(s) wil ik verder ontwikkelen en waar wil ik in deze cursus alvast mee oefenen? • Hoe kan ik m'n voornemens voor de toekomst als opleider concretiseren in een haalbaar en toetsbaar persoonlijk ontwikkelingsplan met behulp van de mogelijkheden in het keuzecurriculum van leergang 5? • Uitwisseling en ontmoeting met collega-opleiders • Feedback op individueel actieplan • Proeve van opleidercompetenties • 360 graden feedback • Oefenen met het uitbreiden van het arsenaal aan methodieken van de opleider: m.b.v. begeleiden van toetsstations, toepassen van het concept van de Kenmerkende beroepsactiviteiten, kennis over de socialisatie van het leren en de Transactionele analyse, gebruik van de Kernkwaliteiten volgens Offman, en andere gesprekstechnieken • Feedback op eigen leerdoelen en werken aan het formuleren van een actieplan voor LG5
Werkwijze	Gedurende de 4 cursusdagen worden bovenstaande onderwerpen behandeld. Dit zal gebeuren a.d.h.v. korte theoretische verdieping en oefeningen mede o.b.v. jullie inbreng. Dit kan ertoe leiden dat de volgorde en invulling van afzonderlijke programmaonderdelen wisselt. We kiezen samen voor passende, interactieve werkvormen. De presentaties door deelnemers en feedback daarop vormen dus een belangrijke bouwsteen. Door iedereen ingebrachte voorbeelden van prestaties dienen als werkmateriaal; ze worden nader uitgewerkt in de oefeningen en dienen als basis voor persoonlijke feedback. De invulling van de oefeningen wordt hieruit gevoed en afgewisseld met korte theoretische inleidingen van de docenten. We werken een dagdeel met een trainingsacteur aan de zelfgekozen aandachtspunten. De cursus wordt afgerond met individuele feedback. Als de inbreng van de deelnemer onvoldoende is geweest wordt er een aanvullende opdracht geformuleerd.

Foto's novemberdagen





Keuzecurriculum – leergang 5

Titel cursus	NLP in de huisartspraktijk
Doelgroep	Ervaren opleiders die leergang 1 t/m 4 hebben afgesloten
Cursusdagen	Dinsdag/woensdag 13 en 14 juni, 7 en 8 november
Docenten	Angela Weesie en Caroline Vonck (huisarts)
Aantal deelnemers	Minimaal 8, maximaal 12
Competenties	De opleider 0.0 is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de huisarts (specialist) - maakt bewust gebruik van eigen voorbeeldfunctie - expliciteert en motiveert eigen handelen 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat - draagt zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarbij de opleider respectvol, reflectief en ondersteunend is naar de aios - is goed toegankelijk voor aios bij vragen en problemen 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios - creëert een veilige, vertrouwelijke omgeving waarin aios wordt gestimuleerd emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken - daagt de aios steeds opnieuw uit tot dialoog - is daadwerkelijk geïnteresseerd in en gericht op de aios - toont empathie 1.3 kan omgaan met diversiteit - kan afstemmen op de eigenheid van de aios in culturele, sociale en ethische zin 2.1 past voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe - zorgt voor een heldere taakverdeling, -afstemming en uitvoering met andere (stage) opleider(s) en praktijkmedewerkers - identificeert problemen en geeft de aios ondersteuning bij het leren oplossen van (dreigende) conflicten - neemt verantwoordelijkheid voor consistentie en continuïteit van de opleiding 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie - toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren - gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider - toont plezier in het werk als opleider en als huisarts (specialist) - heeft inzicht in het effect van eigen gedrag en waardoor dit gedrag wordt veroorzaakt - identificeert eigen valkuilen en gebruikt deze valkuilen als leerinstrument in het opleiden 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren - maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie - kan het onderscheid tussen zakelijke en persoonlijke aspecten in het werk adequaat hanteren
Inhoud cursus	Neuro Linguistisch Programmeren (NLP) biedt modellen, methoden en technieken waardoor je in lastige gesprekken met aios of patiënten meer handvaten hebt. Deze handvaten geven je de mogelijkheid flexibel te reageren op het gedrag van de ander; hiermee vergroot je je invloed en kun je een beter resultaat bereiken. De modellen van NLP geven je een krachtig instrument voor communicatie en het bewerkstelligen van gedragsverandering. NLP is gebaseerd op het modelleren van succesvolle mensen.

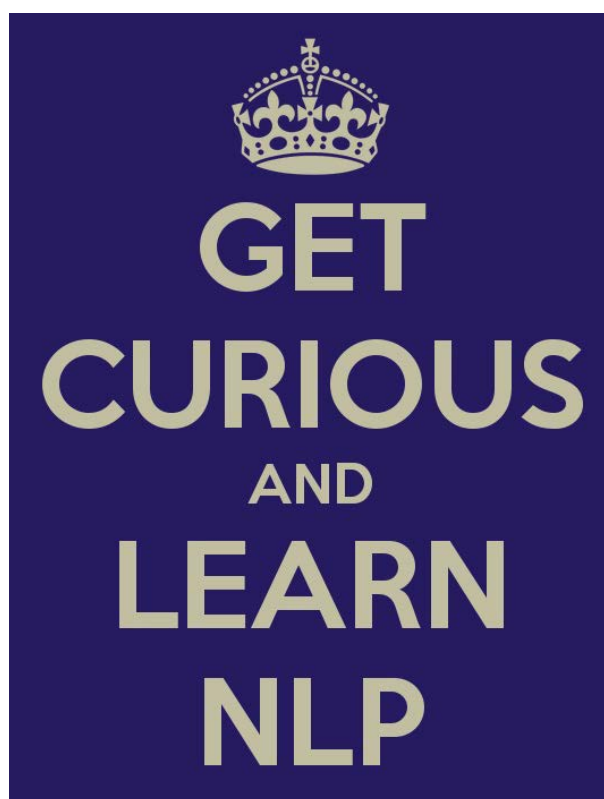
Deze leergang leert je hoe NLP ingezet kan worden in het opleiderschap en in communicatie met collega's en patiënten. Zelfkennis van jouw wijze van communiceren, de structuur van jouw communicatie staat centraal. Niet de inhoud dus, maar de vorm van communicatie! Je ontdekt de enorme invloed die taal heeft op je gedrag en gevoel. Je leert hoe de structuur van communicatie werkt. Wat is vanzelfsprekend patroon in je (nonverbale) taal en hoe pas je deze aan, zodat het beter aansluit bij de ander en je je doel kunt bereiken.

Thema's

- Wat is Neuro Linguistisch Programmeren;
- Vooronderstellingen van NLP;
- Structuur van communicatie;
- De subjectieve ervaring;
- Effectieve communicatie;
- Denken/voelen, doen, rapport (afstemmen);
- Metaprogramma's (vanzelfsprekende patronen in de communicatie);
- Ankerings;
- Hulpbronnen;
- Circle of excellence.

Werkwijze

We gaan vooral op ontdekkingsreis. Door theorie, ervaren, oefenen, testen, ontdek je je eigen (taal)patronen. Het is een actieve training waarin je je eigen gedrag nauwkeurig onderzoekt. Je hebt de bereidheid om te experimenteren, te verkennen en uit te zoeken wat in jouw communicatie werkt en wat niet. Je krijgt feedback over hoe je communiceert en welke taalpatronen je het meest gebruikt. En je oefent nieuw gedrag. Doen doen doen is het motto. Wat we vragen? Nieuwsgierigheid naar NLP...



Keuzecurriculum – leergang 5

Titel cursus	Training tot extern beoordelaar nieuwe basisconsultvoeringstoets jaar 1
Doelgroep	Ervaren opleiders die leergang 1 t/m 4 hebben afgesloten. Eventueel alumni en docenten.
Cursusdagen	Woensdag/donderdag 14 en 15 juni, 8 en 9 november
Docenten	Mariël Jacobs en Geurt Essers (HO Leiden)
Aantal deelnemers	Minimaal 8, maximaal 16
Competenties	De opleider 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang - koppelt leerresultaten terug - beoordeelt en legt de voortgang in het leerproces vast - geeft advies aan het hoofd van de opleiding ten aanzien van de voortgang 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie - identificeert eigen valkuilen en gebruikt deze valkuilen als leerinstrument in het opleiden 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren - maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback - stelt door middel van reflectie periodiek de persoonlijke ontwikkelingsbehoefte vast, neemt planmatig deel aan deskundigheidsbevordering en evalueert het effect - neemt deel aan opinievorming en ontwikkeling van nieuwe inzichten op het opleidingskundig vakgebied - stuurt het eigen handelen als opleider op basis van wetenschappelijke inzichten en 'best practices'
Inhoud cursus	Goede consultvoering is een prachtig en belangrijk deel van het huisartsenvak. Daarom zijn we als opleiding (in de praktijk en op het instituut) steeds bezig onze aios dat zo goed mogelijk te leren. Observatie en feedback zijn daarbij onze belangrijkste leermiddelen. Dat doen we frequent, om de aios feedback te geven en om ons een oordeel te vormen. De APC-toets in jaar 1 wordt nu aangepast in het kader van het landelijke curriculum APC 2014. Deze nieuwe basisconsultvoeringstoets wordt beoordeeld door externe beoordelaars. De eigen opleider en docenten blijven consulten bespreken en beoordelen in de aanloop naar de basisconsultvoeringstoets en ook daarna. De basisconsultvoeringstoets bestaat uit 6 eenvoudige consulten waarin de aios laat zien dat hij/zij de consultvaardigheden op basaal niveau beheerst. De externe beoordelaar kan de consulten thuis bekijken via een beveiligde verbinding. Een eerste groep opleiders is getraind in de leergangen van 2016. In 2017 willen we graag een nieuwe groep opleiders trainen tot extern beoordelaar van de nieuwe basisconsultvoeringstoets. Na deelname aan de leergang (2x 2 dagen) vragen we elke deelnemer te beslissen of hij/zij dit ook daadwerkelijk wil. Ook als je dat niet wilt, is de leergang zeer nuttig om scherper te leren kijken naar videoconsulten van je eigen aios. Dat gaven de deelnemers uit onze eerste leergang aan. Je leert werken met de MAAS-Globaal en wordt getraind in het beoordelen én het geven van feedback aan de aios. Het beoordelen van de toetsen zal betaald werk zijn. We streven naar een expertgroep van externe beoordelaars van circa 30 opleiders, docenten en alumni.
Thema's	• Het beoordelen van een consult met een toetsinstrument, de MAAS-Globaal. • Het zinvol toepassen van de MAAS-Globaal, rekening houdend met de context van het specifieke consult. • Het eigen beoordelingsgedrag, vergeleken met de rest van de groep. • Overeenstemming over de gewenste systematiek van het beoordelen. • Vervullen van de expertrol ten opzichte van hao-collega's op paralleldagen.
Werkwijze	In juni zal de nadruk liggen op het ontwikkelen van de beoordelingssystematiek en op het oefenen in beoordelen. Na het volgen van dit eerste deel zal je in september de consultvoeringstoetsen van een of meer aios beoordelen. In november zullen we dan de ervaringen uitwisselen waardoor je als beoordelaar beter wordt in het beoordelen en waardoor wij als docenten beter worden in het trainen van beoordelaars.

Keuzecurriculum – leergang 5

Titel cursus	VERANDEREN IN DE OPLEIDINGSPRAKTIJK Voorbereiding op de toekomst. Hoe, Wat en Waarom en ook nog een nieuw zorgstelsel.
Doelgroep	Ervaren opleiders die leergang 1 t/m 4 hebben afgesloten, midden in de praktijk staan en de mogelijkheden die de veranderingen in de zorg bieden willen gebruiken om hun praktijk te verbeteren en de aios managementervaring te laten opdoen.
Cursusdagen	Woensdag/donderdag 14 en 15 juni, 8 en 9 november
Docenten	Eddy Reijnders, Mark Deves en diverse gastdocenten, waaronder Francois Schellevis (huisarts, gespecialiseerd in multimorbiditeit) en Jip de Jong (huisarts, gepromoveerd op onderzoek naar verrichtingen van aios).
Aantal deelnemers	Minimaal 10, maximaal 25
Competenties	Samenwerken, Organiseren, Maatschappelijk Handelen en Professionaliteit.
Inhoud cursus	Deze cursus gaat over de veranderingen in onze praktijken. Het 'wat', maar vooral over het 'hoe'. Aan het 'waarom' zullen we beperkt aandacht besteden. Het uitgangspunt is dat onze praktijken zullen blijven veranderen en dat we onze aios de vaardigheden moeten leren om de praktijk aan te passen. Onze eigen veranderplannen zullen expliciet ter tafel komen, zodat we een beeld krijgen van wat er allemaal gaande is in onze regio. We vragen experts om met korte presentaties onze deskundigheid te vergroten. We kijken ook naar de veranderingen in de aios, hoe we die beïnvloeden en hoe we dat kunnen verbeteren. We gaan uit van de veranderingen die volgens onze toekomstvisie op ons af komen en van de veranderingen die wij zelf willen aanbrengen in onze manier van werken. We steken daarbij vooral in op het niveau van de praktijk. Daarbij krijgen ook persoonlijke en maatschappelijke invalshoeken aandacht. De expertise van ervaren opleiders betreft de verandering van de arts in een huisarts. Deze expertise is gevormd door de ervaring als huisarts en opleider. Veranderprocessen in de praktijk doen voor een deel een beroep op dezelfde expertise. We denken dat opleiders redelijk zijn uitgerust om met de veranderingen in ons vak om te gaan.
Thema's	• We passen het programma aan jullie behoefte aan. Op de agenda willen wij: • Een sterkte-zwakteanalyse van een deel van de eigen praktijk; • Een teamroloefening; • Het eilandenspel; • De ideale werkdag in de opleidingspraktijk; • De verandertheorie van Ajzen (die van het stoppen met roken); • Het cappuccinomodel; • De Pyramide van Dilts; • De framing; • Beheersconstructies in de huisartspraktijk.
Werkwijze	Wij hebben al een aantal opleiders benaderd om een bijdrage te leveren, we vinden het prettig als meer deelnemers dat doen. Neem daarover tevoren contact met ons op, dan passen we ons programma erop aan. We wisselen zelf actief zijn af met korte kennisstukjes. We hebben het regelmatig over de vraag hoe we de aios hierbij kunnen inschakelen.

Keuzecurriculum – leergang 5

Titel cursus	DEEPLISTENING® – het onuitgesprokene horen
Doelgroep	Ervaren opleiders die leergang 1 t/m 4 hebben afgesloten. Deze cursus staat ook open voor hao's van Huisartsopleiding Utrecht.
Cursusdagen	Dinsdag 13, woensdag 14, donderdag 15 juni met twee overnachtingen en een terugkomdag op dinsdag 7 november zonder overnachting
Docenten	Rosamund Oliver (internationaal trainer/psychotherapeut (Reg. UK), bestudeert sinds 1979 de filosofie en praktijk van het Boeddhisme) en Gert Roos.
Aantal deelnemers	Minimaal 8, maximaal 16
Competenties	De opleider 0.0 is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de huisarts (specialist) - maakt bewust gebruik van eigen voorbeeldfunctie - expliciteert en motiveert eigen handelen 1.1 realiseert een constructief werk-leerklimaat 1.2 bouwt een constructieve relatie op met de individuele aios - creëert een veilige, vertrouwelijke omgeving waarin aios wordt gestimuleerd emotioneel en intellectueel uitdagende situaties te bespreken - toont empathie 1.3 kan omgaan met diversiteit 2.1 past voor de situatie geschikte gesprekstechnieken efficiënt toe 2.2 begeleidt de individuele aios naar zelfsturing in het realiseren van diens opleiding - daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie - toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren - gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider - heeft inzicht in het effect van eigen gedrag en waardoor dit gedrag wordt veroorzaakt 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren - maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback 5.3 bewaakt de balans tussen betrokkenheid en distantie
Inhoud cursus	‘Luisteren’ is een basiselement in ons professioneel handelen. We besteden er vele uren per week aan en beschouwen het als een essentiële beroepsactiviteit. Toch staan we er zelden bij stil. Binnen al het communicatieonderwijs is maar minimaal aandacht voor dit onderdeel, waarbij niet het spreken centraal staat. Is er dan niets over te zeggen? Rosamund Oliver ontwikkelde in de afgelopen tien jaar de training DeepListening®, waarvan inmiddels ruim duizend mensen deelnamen. Daaronder zijn tientallen huisartsen, zowel opleiders van diverse instituten als niet opleiders. Zij baseert zich daarbij zowel op haar ervaring als psychotherapeut als op haar uitgebreide studie van mindfulness en compassie. Binnen deze training wordt het eigen luisteren op een praktische manier onderzocht. Niet alleen vaardigheden komen aan de orde, maar met name ook attitudeaspecten: wat moeten we begrijpen om goed te luisteren, hoe blijven we in contact met de ander én met onszelf, hoe ontwikkelen we veerkracht als luisteraar en hoe kunnen we ons hierin ontwikkelen en onze luistervaardigheid vergroten? De cursus kan ook beschreven worden als een brede toepassing van de inmiddels bekende methode mindfulness, toegespitst op het luisteren. In 2014 en 2015 werd de training aangeboden binnen de meerdaagse leergang voor ervaren opleiders. Hij eindigde beide keren als een van de best gewaardeerde cursussen.

Thema's

- Eigen ervaringen met 'luisteren': wat werkt, wat leidt af?
- De drie basis-skills: presentie, compassie en 'embodiment'.
- Voorwaarden voor goed luisteren, o.a. invloed van de (werk)ruimte.
- Omgaan met storingen bij het luisteren.
- Hanteren van grenzen.
- Perspectiefwisseling, je verplaatsen in de ander.
- Luisteren in de palliatieve begeleiding.

Werkwijze

De voertaal tijdens de eerste drie dagen is Engels!

Eigen ervaring en inbreng staan centraal. Daarbij gaat het zowel om ervaringen uit de beroepspraktijk als om ervaringen opgedaan tijdens deze cursus.

De training gaat uit van de eigen ervaring, deelnemers krijgen volop gelegenheid om te oefenen met de praktijk van 'deep listening'.

Daarnaast wordt in de training gebruik gemaakt van korte (interactieve) voordrachten.

Focus is om de methode toe te kunnen passen in korte 'luistercontacten', zoals tijdens het spreekuur en het leergesprek.

Daarnaast zal ook aandacht besteed worden aan deze luisterhouding binnen de palliatieve zorg.

Gezien het specifieke karakter van deze cursus is er ook dagelijks ruimte voor (geleide) meditaties. Er wordt hiervoor geen enkele ervaring verlangd, wel de bereidheid om enigszins 'out of the box' te denken.



Keuzecurriculum – leergang 5

Titel cursus	LEIDEN, NIET LIJDEN! Wie ben ik als leider, wat doe ik en hoe doe ik het?
Doelgroep	Ervaren opleiders die leergang 1 t/m 4 hebben afgesloten
Cursusdagen	Dinsdag/woensdag 13 en 14 juni, 7 en 8 november
Docenten	Simone van den Hil, Brenda van der Meer en gastdocent Prof. dr. Carina Hilders
Aantal deelnemers	Minimaal 8, maximaal 12
Competenties	De opleider 0.0 is rolmodel voor de verschillende competenties uit het competentieprofiel van de huisarts (specialist) - maakt bewust gebruik van eigen voorbeeldfunctie - expliciteert en motiveert eigen handelen 2.3 beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang - beoordeelt en legt de voortgang in het leerproces vast 3.1 past samenwerkingsvaardigheden gericht toe - zorgt voor een heldere taakverdeling, -afstemming en uitvoering met andere (stage) opleider(s) en praktijkmedewerkers - identificeert problemen en geeft de aios ondersteuning bij het leren oplossen van (dreigende) conflicten 4.1 organiseert personeelsinzet, middelen en informatiestromen zodanig dat er efficiënt gewerkt en geleerd kan worden 5.1 beschouwt het opleiderschap als een wezenlijk aspect van de eigen professie - toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren - gaat bewust en adequaat om met de eigen houding als opleider - toont plezier in het werk als opleider en als huisarts (specialist) - heeft inzicht in het effect van eigen gedrag en waardoor dit gedrag wordt veroorzaakt - identificeert eigen valkuilen en gebruikt deze valkuilen als leerinstrument in het opleiden 5.2 werkt systematisch en doelgericht aan verbetering van het eigen beroepsmatig functioneren - maakt het eigen persoonlijk en professioneel functioneren bespreekbaar en stelt verbeterpunten vast op basis van verkregen feedback
Inhoud cursus	‘Door alle ontwikkelingen in de gezondheidszorg en de toenemende complexiteit van zorg wordt medisch leiderschap steeds belangrijker.’ Aldus Carina Hilders, gynaecoloog en directeur Medische Zaken in het Reinier de Graaf Gasthuis en sinds 1 november 2015 bijzonder hoogleraar Medisch Management en Leiderschap. Leiderschap gaat meer over visie en mensen enthousiasmeren en beïnvloeden. Management draait vooral om het scheppen van de juiste voorwaarden; organiseren dat er voldoende menskracht en middelen zijn om goede zorg te kunnen leveren. Voor een succesvolle organisatie zijn beide talenten hard nodig! Aios willen al lang dat er meer aandacht is voor praktijkmanagement en leiderschap in de opleiding. Met dat wat huisartsen al in huis hebben als het gaat om leiderschap en management in de praktijk kom je een heel eind. Wellicht moeten we vooral expliciet maken wat er impliciet al gebeurt. Een leider is eenieder die zich verantwoordelijk voelt potentieel te zien in mensen en processen. Op elke plek kun je een leider zijn.

Na de cursus

- weet je waarin jij onderscheidend bent als leider.
- kun je verschillende stijlen van leidinggeven toepassen.
- weet je welk effect jouw gedrag als leidinggevende heeft op jouw medewerkers.
- weet je hoe je taken kunt delegeren en hoe je jouw medewerkers kunt stimuleren.
- weet je hoe een team zich ontwikkelt.
- ben je in staat positieve en negatieve feedback te geven en te ontvangen.
- weet je wat je nu doet en waar je meer de nadruk op wilt leggen.
- ben je beter in staat een aios bij het leren van deze dingen te begeleiden.

Thema's

- Reflectie op jouw eigen leiderschap, zelfsturing.
- Reflectie op jouw aanpak als manager.
- Situationeel leidinggeven.
- Teamontwikkeling.
- Hoe stuur je je mensen aan (P&O-cyclus, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, feedbackgesprekken, ontwikkeling medewerkers)?
- Lastige beoordelingssituaties.
- Hoe organiseer ik mijn praktijk?
- Hoe leer je dit aan een aios?

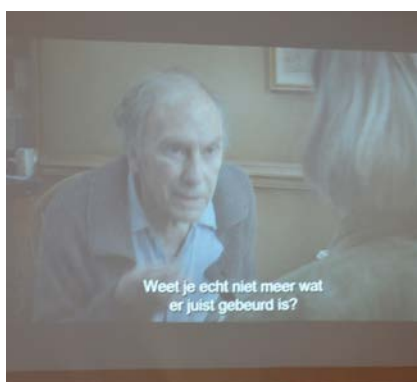
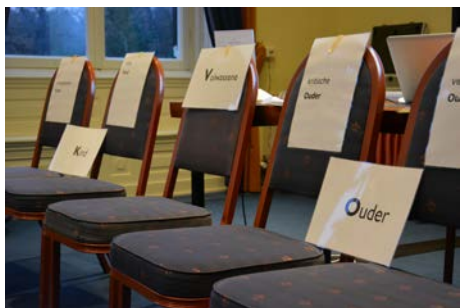
Werkwijze

Naast zelfonderzoek en reflectie wisselen jullie ervaringen uit de praktijk uit. Afwisselend werken we in de hele groep, in kleine groepen en soms individueel. We zetten diverse werkvormen in: theorie over management en leiderschap, opdrachten, experimenten. Met een acteur gaan jullie oefenen met allerlei soorten HRM-gesprekken en lastige situaties. We maken gebruik van voorbereidingsopdrachten en jullie eigen praktijksituaties. Het werken aan jullie eigen doelen staat centraal, vandaar dat we starten met een telefonische intake. Je eindigt de dagen in juni met een concreet plan van aanpak, waar we in november weer mee verder gaan.



Foto's novemberdagen





Alternatieven leergang 5

Met vragen, uitzonderingen of voor nadere informatie over deze alternatieven binnen leergang 5 kun je terecht bij de teamleider van het hao-team, Mark Deves (m.deves@vumc.nl, 020 444 9347).

Vul jouw keuze altijd in op het digitale aanmeldingsformulier voor de meerdaagse en lever, zo nodig, eind november een verklaring in bij Samantha Paijens (s.paijens@vumc.nl).

WERKGROEPEN/COMMISSIES

Als men vanuit de hao-functie als lid deelneemt aan een structurele werkgroep of commissie, zoals het hao-team, de curriculumcommissie, het landelijke overleg voor hao-coördinatoren, de werkgroep APC of praktijkmanagement, kan men hiermee de vier dagen van de meerdaagse compenseren.

STARCLASS SPOEDZORG IN DE HUISARTSPRAKTIJK

De STARclass richt zich op hetgeen kan voorkomen in de huisartspraktijk overdag en tijdens diensten op de HAP. De spoedeisende omstandigheden worden zo realistisch mogelijk nagebootst.

Het programma is opgebouwd rond de ABCDE-beandering waarbij de toestand van de patiënt bepalend is voor de noodzakelijk te nemen beslissingen en uit te voeren behandelingen. Het onderwijs is vooral gericht op het zelf oefenen in kleine groepjes onder leiding van deskundige trainers/docenten. De kracht van de cursus bestaat uit de ruime inzet van geavanceerde oefenpoppen en LOTUS-patiënten.

De cursusdata in 2017 zijn **28 t/m 31 maart, 4 t/m 7 juli, 26 t/m 29 september en 12 t/m 15 december**

De STARclass wordt gegeven in Schola Medica in Utrecht (030-2823908, onderwijs@scholamedica.nl).

Zie voor meer informatie over programma, aanmelden, kosten en accreditatie www.scholamedica.nl

Op verzoek van oud-deelnemers is er inmiddels een tweedaagse STARclass Opfriscursus gestart. Deze cursus telt niet mee als alternatief voor leergang 5.

SUPERVISIE

Wij juichen het toe als opleiders supervisie gaan volgen!

(Mocht je supervisie willen volgen terwijl je in leergang 1-4 zit, vragen wij je toch deel te nemen aan je vierdaagse en je supervisie te 'verzilveren', zodra je in leergang 5 hebt bereikt.)

Zouden jullie aub rekening willen houden met de onderstaande richtlijnen:

- De supervisie richt zich niet alleen op het huisarts-zijn, maar ook op het opleider-zijn.
- De supervisor is LVSC- en/of NHG-geregistreerd.
- De supervisieserie duurt minimaal 10 bijeenkomsten, in principe om de 14 dagen. Voor individuele supervisie trajecten voor opleiders die supervisie-ervaring hebben kan een serie van 8 gesprekken voldoende zijn.
- Minimale duur van elke bijeenkomst is: individueel 1 uur, 2-tal 1½ uur, 3-tal 2 uur.
- De kosten van de supervisie worden door de deelnemers zelf gedragen.

Voor elk contactuur supervisie kan een NHG-geregistreerde supervisor een accrediteringspunt aanvragen naast de forfaitaire punten.

Voor verdere informatie, hulp bij het vinden van een geschikte supervisor, het samenstellen van een supervisiegroepje of het contact leggen met collega's die als opleiders supervisie-ervaring hebben opgedaan en daarover informatie willen verstrekken, kun je contact opnemen met Angelika Rath.

INTERVISIE- of BALINTGROEP

Deelname aan minimaal zeven bijeenkomsten van een Balint- over intervisiegroep, begeleid of onbegeleid met hao-collega's gedurende maximaal twee jaar.

INTERVISITE

Je leest het goed!

Sommigen van jullie hebben met veel plezier meegedaan aan het 'peerassessment'. Dit wordt geen vast onderdeel in jullie curriculum, maar zal in de een of andere parallelgroep vast nog eens als optie worden aangeboden. Wie los daarvan met minimaal twee onbekende hao-collega's een wederzijds bezoek in elkaars praktijken afsprekt, dus 'op visite gaat', kan daarmee een cursus vervangen. Observeer elkaars consulten, een leergesprek en kijk hoe een en ander daar georganiseerd is. Hao's die het al gedaan hebben adviseren: bedenk wat je wilt 'halen', bereid het bezoek inhoudelijk samen voor en bespreek het met elkaar na. Extra leuk als jullie daarover een stukje zouden willen schrijven voor de hao-proVUssioneel (liefst met foto's!). Voor de voorbereiding en nabespreking kun je contact opnemen met Simone van den Hil (s.vandenhil@vumc.nl) of Karin Verschoor (c.verschoor@vumc.nl).

Herhalen BASISLEERGANG

De inhoud van de basis cursussen is in de loop der jaren flink veranderd en nieuwe docenten zetten altijd weer eigen accenten. Als je denkt dat je toe bent aan het opfrissen van de thema's van leergangen 2, 3 of 4 dan ben je van harte welkom, mits er vrije plaatsen zijn.

CO-DOCENTSCHAP HAO-BASISCURRICULUM

Wie ervoor voelt en denkt didactische kwaliteiten te hebben kan zich bij de hao-coördinator opgeven als co-docent voor de startersdagen, leergang 1 of 2. Eventueel nodigen we je eerst uit voor een oriënterend gesprek.

Je zult altijd naast een staflid-docent werken. De hoofdverantwoordelijkheid zal altijd bij het staflid liggen. Jouw activiteiten zijn van ondersteunende aard.

De cursussen zijn heel goed uitgewerkt en men kan volstaan met ongeveer één dag inlezen en voorbespreken. Zou het je meer werk kosten, dan kunnen voor de extra tijd waarnemingskosten worden gedeclareerd. Als je dit werk binnen je scholing als ervaren hao doet wordt je er niet voor betaald (wél betalen wij jouw verblijf in het conferentieoord en reiskosten). Valt je aios onverwacht uit, dan kun jij de contacturen wel declareren. Dit alternatief kun je maximaal 2 jaar achter elkaar kiezen.

ONDERWIJSONTWIKKELING EN (CO)-DOCENTSCHAP HAO-KEUZECURRICULUM

Als je zelf ideeën hebt voor het opzetten van een nieuwe didactisch gerichte cursus c.q. onderwijsactiviteit voor ervaren opleiders, dan nodigen we je graag uit om jouw ideeën met ons te bespreken. Wij zullen kijken of jouw ideeën passen in het kader van ons hao-curriculum en zo ja, hoe we jou kunnen ondersteunen bij het vormgeven ervan.

Denk je ook over didactische kwaliteiten te beschikken, dan zou je de cursus eventueel zelfs samen met een ervaren staflid of een gastdocent(e) kunnen geven. Daarvoor zullen wij je van tevoren uitnodigen voor een oriënterend gesprek.

Waarschijnlijk zal het ontwikkelen, geven en mee-organiseren je meer tijd kosten dan de vier scholingsdagen. Je kunt deze activiteiten dan voor twee jaren scholing laten tellen of voor de meertijd (in overleg) waarneemkosten declareren.

Als je dit werk binnen je scholing als ervaren hao doet, wordt je er niet voor betaald (wél betalen wij jouw verblijf in het conferentieoord en reiskosten). Valt je aios onverwacht uit, kun jij de contacturen wel declareren. Dit alternatief kun je maximaal 2 jaar achter elkaar kiezen.

WORKSHOPS VOOR AIOS EN/OF HAO'S

Het geven van workshops voor hao's of aios kan, als het gelijk staat aan vier dagen, een alternatief zijn voor onze meerdaagse cursussen. Je wordt dan voor deze activiteit niet betaald (behalve reiskosten). Voor dit alternatief kun je maximaal twee achtereenvolgende jaren kiezen.

EIGEN PROJECTEN

Misschien heb je alleen of samen met hao-collega's een eigen idee hoe je jouw didactische scholing vorm zou willen geven. Bijvoorbeeld door het schrijven van een artikel, het doen van een onderzoek, het houden van een enquête, het organiseren van een reis voor en met hao-collega's naar een andere huisartsopleiding, nationaal of internationaal. Het project(je) dient gerelateerd te zijn aan het competentieprofiel van de opleider. Lever vooraf een korte beschrijving in bij de hao-coördinator en een kort berichtje, schriftelijk of mondeling achteraf.

HAO-MENTORSCHAP

Ervaren hao's, die over langere tijd goed geëvalueerd zijn als opleider, kunnen zich opgeven als hao-mentor. Kijk voor meer informatie over deze functie op de website. Hao-mentoren worden desgewenst ook ingeschakeld voor het voeren van voortgangsgesprekken met beginnende hao's.

Het instituut organiseert (scholings)bijeenkomsten voor het invullen van deze functie.

Na twee jaar achtereenvolgend mentorschap vragen we jullie wel om ook weer deel te nemen aan een meerdaagse of ander alternatief.

Helle Poulsen (hv.poulsen@vumc.nl) is aanspreekpersoon voor het hao-mentorschap.

KADEROPLEIDING

Wij gaan ervan uit dat het volgen van een kaderopleiding ook iets oplevert voor de functie van huisartsopleider. Je kunt gedurende de opleiding maximaal twee keer je vier scholingsdagen (van de meerdaagse) hiermee compenseren.

SCHOONHEID, ZIEKTE EN VERVAL – LITERATUUR EN GENEESKUNDE VOOR HAO'S IN VENETIË

In deze cursus wordt een klein aantal Venetië-romans over schoonheid, ziekte en verval besproken en gecombineerd met een bezoek aan de plaatsen in Venetië die daarin een belangrijke rol spelen.

Data: **donderdag 7 - zaterdag 9 september 2017.**

Cursusleiding: Prof.dr. Arko Oderwald en Prof.dr. Henriëtte van der Horst.

Aantal deelnemers: minimaal 10, maximaal 25. Er wordt accreditatie aangevraagd voor acht uur.

Informatie en inschrijven via Loes Haan: l.haan@vumc.nl

Je kunt je tot 15 april nog inschrijven.

Alternatief – leergang 5 – nascholing Suriname

Titel cursus	SURINAME 2017 - NASCHOLING DOOR HAO'S
Doelgroep	Alle opleiders die in leergang 5 zitten. Uitzonderingen voor hao's die in LG4 zitten zijn mogelijk, mits men in 2017 óók LG4 volgt. Desgewenst compensatie LG5 in 2018. Dit LG5-alternatief staat gelijk aan een vierdaagse cursus. Sinds 2007 namen al zo'n 80 hao's van de HOVUmc deel aan dit project (sommigen zelfs al drie of vier keer!).
Cursusdagen	5 t/m 14 oktober 2017 Voor de hao-deelnemers zijn er drie voorbereidingsbijeenkomsten. Voorlopige data: 13/7, 24/8 en 21/9.
Docent	Wouter van Kempen (oud-hao)
Kosten	Ongeveer € 2800 Dit bedrag is een schatting en is mede afhankelijk van de ontwikkelingen in Suriname, de koers van de Surinaamse dollar en de brandstofprijs. Deze bijdrage is zodanig dat de Surinaamse deelnemers voor een geringer bedrag mee kunnen doen! Inbegrepen: De bijeenkomsten, vliegreis, verblijfskosten, meeste maaltijden, congreskosten, rondleiding door Paramaribo en een schitterende binnenlandse excursie en een feest met de Surinaamse collega's.
Aantal deelnemers	Minimaal 15, maximaal 35 Eventueel kunnen partners mee. Zonder deelname aan het congres betalen ze minder. HOVUmc-hao's hebben voorrang; de groep wordt aangevuld met andere hao's en belangstellende huisartsen. Vanuit Suriname nemen naar verwachting ca. 100 huisartsen deel.
Competenties	De opleider 1.3 kan omgaan met diversiteit 2.2 daagt uit tot het verleggen van grenzen en bespreekt de haalbaarheid 5.1 toont inspirerend gedrag om te onderwijzen en te leren 5.2 neemt planmatig deel aan deskundigheidsbevordering en evalueert het effect
Inhoud cursus	De (hao-)deelnemers geven én volgen nascholing. Dit project biedt de kans de door ervaren HOVUmc-opleiders verworven didactische competenties uit te breiden en in te zetten. Doel: geven van interactieve workshops met z'n tweeën, zo mogelijk in samenwerking met een Surinaamse collega, waarbij deelnemers op een actieve, motiverende en effectieve manier hun professionele competenties vergroten door praktisch te oefenen en met elkaar uit te wisselen. Tijdens de voorbereidingsbijeenkomsten wordt gewerkt aan effectieve vormen van interactief en competentiegericht leren, do's en don't's voor presentaties, feedback op de opzet van de eigen workshop en hoe men de eigen didactische prestaties met de deelnemers wil evalueren. Dit kan ook helpen bij het begeleiden van een aios, het opzetten van nascholing en de kritische beoordeling van (na)scholing. De onderwerpen worden vastgesteld in nauw overleg met de Surinaamse collega's. Het is te vroeg om daar definitief iets over te zeggen. Het is echter goed mogelijk dat we eigen onderwerpen aandragen. Dit congres is niet meer weg te denken van de nascholingsagenda in Suriname; steeds meer Surinaamse collega's zetten zich in voor een goed congres. De in 2015 gestarte huisartsopleiding in Suriname wordt intensief betrokken.

Werkwijze

In juli 2017 is de 1e algemene, informatieve bijeenkomst. We inventariseren welke thema's we kunnen aanbieden, passend bij de wensen uit Suriname.

Het programma wordt samengesteld in met de nascholingscommissie van de Vereniging van Medici in Suriname en de Stichting Postacademisch Onderwijs Suriname.

Er worden docentkoppels gevormd die samen een didactisch aantrekkelijke workshop gaan plannen, in Suriname uitvoeren en evalueren.

Tijdens de bijeenkomsten wordt ook aan didactische thema's gewerkt.

We proberen elk workshop-duo van tevoren in contact te brengen met een Surinaamse collega om doelen en inhoud samen te kunnen plannen.

Voor de 2e bijeenkomst presenteren de koppels hun opzet. Mogelijk biedt feedback nog aanleiding tot aanpassingen.

De nascholing in Suriname is op zaterdag 7 en zondag 8 oktober. Er is veel gelegenheid om uit te wisselen met collega's. Op 9 oktober kun je een dag(deel) meelopen in de praktijk; van hypermodern tot zeer eenvoudig. Je maakt kennis met de culturele diversiteit t.a.v. ziektebeleving en gezondheidszorg.

Uiteraard is er tijd voor ontspanning: een rondleiding door Paramaribo, zwemmen of tennis bij het hotel. De afgelopen jaren organiseerden de Surinaamse collega's een voetbalwedstrijd, die zij tot nu toe steeds wonnen. Dit vraagt om revanche!

Tenslotte maken wij een excursie naar het binnenland; prachtige natuur, vogels, apen, kaaimannen. We bezoeken ook een post van de Medische Zending in een bosnegerdorp.

Aanmelding

Inschrijving (in volgorde van binnenkomst) bij Samantha Paijens (s.paijens@vumc.nl), graag met opgave van alle onderwerpen die je mogelijk tijdens een workshop kunt aanbieden.

Als je eerder informatie over inhoud en reisorganisatie wilt, neem dan contact op met Wouter van Kempen (mail@woutervankempen.nl)





Bram Laan

Als zesdejaars geneeskundestudent voerde ik i.h.k.v. de wetenschappelijke stage dit onderzoek uit bij de afdeling huisartsgeneeskunde van het VUmc. In maart start ik met de huisartsopleiding in Leiden.

Hoe worden taakgerichte leergesprekken in de praktijk gevoerd?

Leergesprekken tussen een aios en zijn/haar hao zijn een belangrijk onderdeel van de opleiding tot huisarts. Er bestaan veel theorieën over wat een optimaal leergesprek in moet houden. Binnen de HOVUmc is de ALVU-lijst ontwikkeld, die houvast geeft voor de structuur van een leergesprek. In Huisarts en Opleiden van Rien van Hemert staat de STAMPPOT-methode beschreven (Samenvatten anamnese, Toespitsen en Aanvullen differentiaaldiagnose, Medische vragen bespreken met opleider, die Pareltjes teruggeeft, Plan voor patiënt maken, Opdracht aios voor verdere verdieping en Toetsen van leereffect). Echter, er zijn geen onderzoeken bekend naar de daadwerkelijke inhoud en uitvoering in de praktijk (1, 2).

Om hier meer inzicht in te verschaffen heeft de Afdeling Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde van het VUmc eerder onderzoek uitgevoerd naar de rol van klinisch redeneren in taakgerichte leergesprekken. In dit onderzoek werd geprobeerd om d.m.v. een lijst met observatiepunten de kwaliteit en kwantiteit van klinisch redeneren te meten (Mercimek, ongepubliceerd werk). Er werd geconcludeerd dat de kwantiteit en kwaliteit van klinisch redeneren niet meetbaar was m.b.v. deze lijst. In dit onderzoek kwam tevens aan het licht dat zowel de inhoud als de sfeer van de leergesprekken erg varieerden. Dit riep interessante nieuwe vragen op: wat houden taakgerichte leergesprekken in de praktijk in? Zijn de leergesprekken van goede kwaliteit en is de variëteit tussen de gesprekken wenselijk of niet?

Wij hebben een beschrijvend onderzoek opgezet naar de manier waarop taakgerichte leergesprekken in de praktijk gevoerd worden. De in dit artikel beschreven resultaten zijn voornamelijk interessant omdat u deze kunt vergelijken met de manier waarop u zelf leergesprekken voert als opleider of aios. Verder vormen deze resultaten een basis voor verder onderzoek naar leergesprekken in de opleiding tot huisarts met als uiteindelijk doel de kwaliteit van leergesprekken te optimaliseren.

Het onderzoek

We hebben gebruikgemaakt van taakgerichte leergesprekken die reeds op video waren opgenomen voor het in de inleiding genoemde onderzoek van onze afdeling. Deze database betrof 18 leergesprekken:

9 met eerstejaars en 9 met derdejaars aios.

De gesprekken zijn geanalyseerd met de 'thematische analyse methode', wat inhoudt dat de video's werden geobserveerd en dat alle belangrijke observaties werden genoteerd (3). In deze observaties werd door één onderzoeker gezocht naar overkoepelende en terugkerende thema's waarmee omschreven kon worden wat de leergesprekken omvatten. Om in deze onvermijdbare subjectieve beoordeling meer objectiviteit aan te brengen werden – zoals de gebruikte methode dat vereist – de gevonden thema's met de twee mede-onderzoekers besproken, en naar gelang de discussie aangepast totdat er consensus bestond.

Gedurende het onderzoek vielen duidelijke verschillen op tussen gesprekken met eerstejaars aios en die met derdejaars aios. De twee groepen zijn daarom afzonderlijk geanalyseerd.

Bevindingen en discussie

De belangrijkste thema's die werden gevonden waren 'structureren van het leergesprek', 'besproken onderwerpen', 'leerstrategieën' en 'hao-aiosinteractie'.

Het thema '**Structureren van het gesprek**' omvatte de manier waarop de hao en aios bepaalden wat er besproken werd gedurende het leergesprek. Meestal werd door de aios bepaald welke onderwerpen besproken werden en stuurde de hao het gesprek door nadruk te leggen op belangrijke aspecten van deze onderwerpen. Bij de derdejaars aios werd de agenda van het gesprek meestal bepaald aan het begin van het gesprek, terwijl dit slechts bij één van de leergesprekken met een eerstejaars aios werd gedaan. Bij één hao-aioskoppel werd vooraf een gezamenlijke lijst gemaakt met te bespreken onderwerpen. Hieruit blijkt dat in de minderheid van de leergesprekken duidelijk een agenda opgesteld werd, terwijl dit door de opstellers van de ALVU juist als belangrijk wordt geacht (4). Hoewel het bepalen van de onderwerpen van het gesprek door de aios de wenselijke autonomie in het leren tot zijn recht doet komen, bestaat hierbij wel de kans dat er blinde vlekken ontstaan waar de aios niet beseft dat er nog iets te leren valt (5-7). Dit overziend zou het gezamenlijk opstellen van een agenda naar onze mening het belang van zowel de autonomie als het voorkomen van blinde vlekken ten goede komen.

In het thema '**Besproken onderwerpen**' bleek dat er vooral individuele casus werden besproken. I.t.t. de eerstejaars werden bij de derdejaars aios daarnaast ook algemene casus-overstijgende onderwerpen besproken. Uit de besprekingen van individuele casus blijkt dat de leergesprekken uitermate geschikt zijn voor een diepere bespreking van het proces van klinisch redeneren.

Er werd geen overkoepelend onderwerp gevonden in leergesprekken van aios die in dezelfde fase van de opleiding zaten. Hieruit blijkt dat onderwerpen niet bepaald worden o.b.v. een opgelegd curriculum maar o.b.v. recente ervaringen. Dit wordt in de literatuur beschreven als effectievere leerstrategie (8). Opvallend was dat in vier gesprekken met eerstejaars aios 'rapportage' plaatsvond; hierbij werden bijvoorbeeld alle casus van het spreekuur van de

aio's besproken zonder dat er een expliciete vraag was bij iedere casus.

(aios1.1) *"mevrouw (patiëntennaam), hypertonie van de musculus trapezius, naar de fysio verwezen"*

Deze manier van rapporteren kan helpen bij het opvangen van blinde vlekken in het leerproces van de aio's. Bij de derdejaars aio's werden ook casus vermeld zonder vraag maar dan meer als 'opvallende' of 'leuke' casus en niet ter controle van de aio's.

(aios3.4) *"zij (patiënt) was er, (...), dit is heel interessant, (...), wist je dat ze daar allergisch voor was? (...) nou ik heb dus (een allergoloog) gesproken, (uitleg over wat deze verteld heeft)"*

Ook niet-taakgerichte onderwerpen werden besproken, bij de eerstejaars aio's vooral gericht op het leerproces (procesgericht) en bij de derdejaars aio's zowel procesgericht als persoonsgericht (gericht op de persoonlijke aspecten in het werk).

(aios3.2) *"ja ik denk ook dat het een kwestie is van uitproberen, op een gegeven moment, een standpunt nemen, uitproberen, kijken hoe het is om een telefoon mee te nemen, wat dat doet met je, met je weekend (...) en je moet soms wat inleveren, ..."*

Het lijkt natuurlijker om de verschillende typen onderwerpen niet strikt in verschillende gesprekken te scheiden maar om je er vooral van bewust te zijn dat er verschillende soorten onderwerpen besproken kunnen worden (taakgericht, procesgericht en persoonsgericht).

'Leerstrategieën' waren de handelingen en technieken die de hao gebruikt om de aio's te begeleiden in het leerproces. Hao's maken veel gebruik van vragen, om te sturen maar ook om de leervraag van de aio's te verduidelijken of om de kennis van de aio's te testen. Ook werd er in de meeste leergesprekken feedback gegeven, meestal gericht op een specifieke situatie. Er wordt goed gebruik gemaakt van deze technieken, zowel het gebruik van verschillende soorten vragen als het geven van directe feedback zijn krachtige leerinstrumenten (9, 10). In een klein deel van de leergesprekken kwamen leerdoelen expliciet aan de orde. De leerdoelen, leertaken en afspraken over hoe deze gereflecteerd zouden worden bleven onduidelijk.

(hao 3.1) *"je zou het eens na kunnen vragen, of een PICO..."*

Om een goed leereffect te behalen zou het goed zijn om specifieke leerdoelen en een specifiek moment van reflectie af te spreken (10).

Het thema 'hao-aio'sinteractie' omvatte de sfeer gedurende het leergesprek. In de meerderheid van de gesprekken vonden wij tekenen terug die duiden op een veilige sfeer, zoals het bespreken van een onzeker gevoel of de mogelijkheid om een kwetsbare positie in te nemen.

(aios1.6) *"hier ben ik dan heel ... bang, soort van, om het ehm, om het niet goed te doen of om iets te missen wat er eigenlijk wel is"*

Ongeveer de helft van de gesprekken toonde een informele sfeer, waarbij grappen werden gemaakt en het werd ervaren als een nuttige 'werkonderbreking'.

(aios1.6, aan het einde van het gesprek): *"goed, we moeten aan de slag"*

Over het effect van een informele of juist formele sfeer is niets bekend in de literatuur, het is dus onduidelijk wat wenselijk zou zijn.

Conclusie

De taakgerichte leergesprekken die door ons geobserveerd werden waren doorgaans van goede kwaliteit. Er werd op een juiste manier feedback gegeven en gedoceerd d.m.v. vragen. Op grond van de observaties kunnen wij adviseren om vóór het gesprek een agenda vast te stellen. Verder is het belangrijk om je bewust te zijn van 'blinde vlekken' als alleen de aio's onderwerpen inbrengt en om specifieke leerdoelen af te spreken met een specifiek moment van reflectie. In verder onderzoek zouden bovenstaande adviezen in leergesprekken geïmplementeerd kunnen worden zou onderzocht kunnen worden hoe dit ervaren wordt door aio's en hao's en of er een effect is op het leerproces van de aio's.

Dankwoord

Ik wil dr. Marcel Reinders en MSc. Jeroen de Groot bedanken voor de intensieve begeleiding tijdens mijn wetenschappelijke stage en bij het schrijven van dit artikel.

1. Haan dM, Boendermaker PM, Heij I. Het medisch ambacht, opleiden en leren in de praktijk van de (verpleeg)huisarts. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg; 2002.
2. Ram P. De nabesprekingen in de praktijk. Huisarts & wetenschap. 2004;4.
3. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology. 2006(3):77-101.
4. Rath A. ALVU (Analyse Leergesprek VUmc). Amsterdam: HOVUmc.
5. Sutkin G, Wagner E, Harris I, Schiffer R. What makes a good clinical teacher in medicine? A review of the literature. Acad Med. 2008;83(5):452-66.
6. Pelgrim E. Clarifying observation and assessment feedback in workplace-based learning. Nijmegen: St Radboud Nijmegen; 2013.
7. Eva KW, Regehr G. Self-assessment in the health professions: a reformulation and research agenda. Acad Med. 2005;80(10 Suppl):S46-54.
8. Kassirer JP. Teaching clinical reasoning: case-based and coached. Acad Med. 2010;85(7):1118-24.
9. Tofade T, Elsner J, Haines ST. Best practice strategies for effective use of questions as a teaching tool. Am J Pharm Educ. 2013;77(7):155.
10. Lefroy J, Watling C, Teunissen PW, Brand P. Guidelines: the do's, don'ts and don't knows of feedback for clinical education. Perspect Med Educ. 2015;4(6):284-99.

Afscheid Angelika

Lieve mensen, wat een warm, rijk, vrolijk en ontroerend afscheid was het op 28 oktober! Dit vind ik HOVUmc.

Ik dank iedereen die deze dag heeft voorbereid, opgeluisterd en bijgewoond.

Het was een feest jullie allemaal (weer) te ontmoeten: (oud-)collega's, (ex-)hao's, ex-aios – jullie waren het allerbelangrijkste tijdens de 30 jaar aan dit instituut.

Dank ook voor alle schriftelijke reacties en cadeau-tjes. Ik ben langzaam begonnen met lezen en uitpakken. Een van de allermooiste verrassingen was 'De Angelika' – een liber amicorum in het jasje van een ProVU-glossy 😊 met een uiterst gelimiteerde oplage (twee exemplaren!). Mensen vroegen ernaar. En omdat het ook gaat om een stukje HOVUmc-geschiedenis en het gewoon te mooi is om het alleen voor mezelf te houden, hebben we het online gezet in het ProVU-archief op de website www.hovumc.nl/hoa/hao-provussioneel/ – toegankelijk voor wie belangstelling heeft.



Als jullie doorgaan in de bevrogenheid van ons instituut, kan ik genieten van het meer aan rust en ruimte. Het afscheid is een proces en de weemoed mag er ook zijn. Het is goed zo.

Liefdevolle groet, Angelika





Novembermodule 2016 – Allemaal anders



Robert Leentjens

In de verschillen zit soms de verbondenheid.

Allemaal anders – diversiteit in de opleidingspraktijk

Oftewel: de kracht van het verschil

Deze tweedaagse novembermodule is bedoeld voor opleiders die om verschillende redenen in juni niet naar Doorn konden komen en wordt dan ook de bezemmodule genoemd. De tien deelnemers waren redelijk blanco, want de omschrijving van de module was niet specifiek dan hierboven.

In een tijd van populisme en polarisatie is het erg verfrissend om dan een inspirerende cursus voorgeschoteld te krijgen van een goeroe op dit gebied, tevens de week ervoor uitgeroepen tot Ambassadeur van de Verdraagzaamheid 2016, Marten Bos, in samenwerking met huisarts, docent en supervisor Arjo van den Berg.

Kernboodschap is dat we ons realiseren dat we allemaal op een gekleurde manier de dingen om ons heen waarnemen en interpreteren. We verschillen op vele manieren, zoals gender, levensfase, levensbeschouwing, geografische afkomst en migratieachtergrond, klasse, beroepsgroep, karakter/psyche, taal, leerstijl, tijd(sbesteding), fysieke mogelijkheden, seksuele gerichtheid, etniciteit, IQ, relationele status, familiegeschiedenis etc.

Deze diversiteiten bepalen onze normen en waarden en vermogens, maar ook nog dieper liggende en onveranderbare systemische waarden. Deze zijn voor een ander niet zomaar zichtbaar, dat zijn alleen ons uiterlijk, gedrag en taal en eventueel rituelen.

Met deze bagage ontmoeten we anderen met een verschillend gedrag, uiterlijk of taal op grond van andere onderliggende normen en waarden. Het zou mooi zijn als je, je bewust zijnde van je eigen context, erin slaagt om niet primair te reageren op het probleem van een ander maar je de vraag stelt 'wat heb je van me nodig?'

Probeer de context van de patiënt of aios tegenover je te verhelderen, zodat je snapt waarom de ander zich anders gedraagt, andere keuzes maakt en het voorliggende voor die persoon een probleem is. Zoals Johan Cruijff zei: 'Je ziet het pas als je het doorhebt' of volgens Marten: 'In de verschillen zit soms de verbondenheid'.

Na een theoretische inleiding werden negentien gekleurde kaarten met diversiteiten op de grond gelegd en maakten we uitgebreider met elkaar kennis door naar, voor de ander, kenmerkende diversiteiten te vragen. De kaarten bleven twee dagen lang de grond kleuren.



We eindigden de eerste dag met het bespreken van casuïstiek in de hao-aiosrelatie aan de hand van diversiteiten.

De tweede dag werd een en ander concreter, met name toen een casus werd uitgewerkt waarbij de betrokkenen en de betrokken diversiteitskaarten in de ruimte werden gepositioneerd. Het werd zo inzichtelijk welke waarden bij de hao en de aios een rol spelen, hoeveel bagage deze laatste heeft, hoeveel bordjes omhoog te houden. Het gaf echter ook zicht op welke kwaliteiten deze heeft, die je kunt proberen aan te spreken.

Polarisatie ontstaat als we mensen indelen op grond van één diversiteit (bv. moslim of vluchteling) en alle andere diversiteiten negeren.

Zo kunnen boomlange cursusleiders wel veel wind vangen, maar ons ook voldaan huiswaarts sturen, met weer een tool erbij.

Prikbord

Meerdaagse 2018

Zet de data van de meerdaagse in 2018 vast in je agenda!

12 t/m 14 juni
20 t/m 22 november

Gezocht: hao-selectiecommissieleden

Elk jaar in april en oktober vindt de selectie van nieuwe aios voor de Huisartsopleiding plaats. We zijn op zoek naar nieuwe hao-leden voor de selectiecommissie van HOVUmc. Samen met stafleden en aios interview je de sollicitanten op basis van de STARR-methode. Hiervoor word je getraind op het instituut.

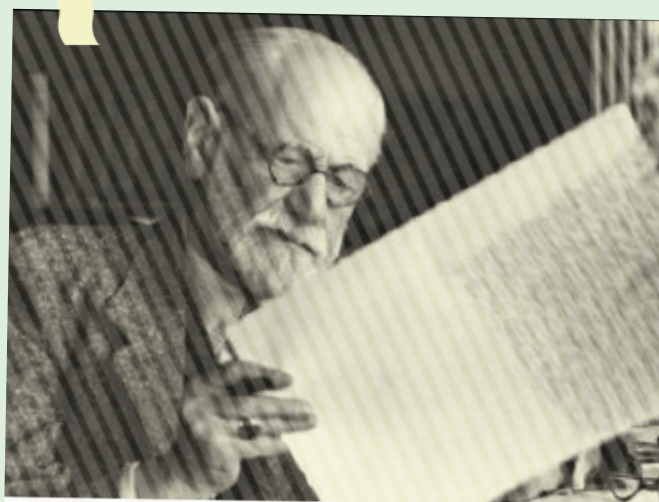
Aanmelden of meer weten?
Mail of bel Sylvia Vlak: s.vlak@vumc.nl, 020-4449341.

Gezocht: deelnemers intervisiegroep

Onze intervisiegroep onder leiding van Anouk Bogers is wegens afscheid van een van de leden op zoek naar twee deelnemende huisartsen. Zes keer per jaar hebben we intervisie op dinsdagavond, in Amsterdam Oud-West.

Heb je interesse, neem dan contact met ons op:
kvheusden@zorgring.nl of 06-33732537.

Hilda Grooters, Jacobien Schoemaker, Inge Zijlstra, Karin van Heusden



PRAKTIJK-WORKSHOPS IN DE REGIO

(maximaal 30 huisartsen per praktijk-workshop)

Data en locatie praktijk-workshops:

17 maart Apeldoorn	12 april Nijmegen
31 maart Hengelo	19 april Heerlen
31 maart Utrecht	21 april Amsterdam
31 maart Rotterdam	21 april Eindhoven
11 april Den Bosch	12 mei Groningen

De docenten verschillen per regio. Voor meer informatie kunt u kijken op de website www.100jaarpsychoanalyse.nl.

1. Het symposium en de praktijk-workshops zijn mede tot stand gekomen dankzij een bijdrage van de Stichting Psychoanalytische Fondsen.

2. British Medical Journal, maart 2006

Psychoanalyse 100 JAAR IN NEDERLAND

Symposium Een psychoanalytisch perspectief voor de huisartsenpraktijk

10 maart 2017
Biltsche Hoek, De Bilt
Voor huisarts en POH-GGZ

Volg aansluitend:
een **praktijk-workshop** in uw eigen regio.

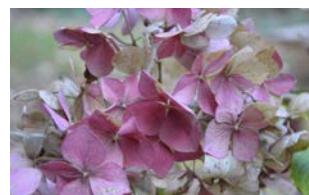


Kijk op www.100jaarpsychoanalyse.nl voor het programma.

Accreditatie toegekend

Kosten:
Symposium € 135
Praktijk-workshop € 115
Combinatie € 230

Foto's novemberdagen





Agenda



Maatjesmiddag 2017

In 2017 zijn er maatjesmiddagen gepland op **10 april, 8 mei, 25 september** en **9 oktober**. De middagen in april en september zijn speciaal voor beginnende maatjes.

Praktijkassistentendagen

1^e jaar start september '16: **4 april** en **6 april**
1^e jaar start maart '17: **25 april** (let op: dit geldt óók voor de donderdaggroep)
3^e jaar start december '16: **1 juni**
3^e jaar start maart '17: **7 september**
De uitnodigingen worden zo veel mogelijk via de terugkomdag aan de aios verstrekt.

Oriëntatiecursus 2017

Vrijblijvende, geaccrediteerde en kosteloze cursus voor belangstellende huisartsen die huisartsopleider willen worden: op **10 en 11 april** (vol) en **6 en 7 september** van 15.00 tot 15.00 uur in Conferentiecentrum Zonheuvel in Doorn, inclusief overnachting. Meer informatie bij Sylvia Vlak (s.vlak@vumc.nl).

LHK-toets voor opleiders

De Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets die in april 2017 wordt afgenomen bij aios is **de hele maand mei** beschikbaar voor opleiders. De uitslag krijg je direct na afname op je scherm te zien. Je kunt de toets onderbreken en op een later moment ermee verder gaan, mits de toets op één dag gemaakt wordt.

De inloggegevens ontvang je per e-mail van Huisartsopleiding Nederland.

POH-middagen 2017

In 2017 zijn er twee POH-middagen gepland op: **woensdag 10 mei** en **donderdag 5 oktober**.

Meerdaagse 2017

De leergangen zijn in 2017 van **13-15 juni** en van **7-9 november**.

Startersdagen 2017

Voor beginnende opleiders na hun eerste koppeling: **11 juli** en **22 augustus 2017** (start september) van 9.30 tot 16.30 uur op het instituut.

NHG-Congres 2017

Het NHG-congres is dit jaar op **vrijdag 17 november** in de RAI in Amsterdam.

Meerdaagse 2018

De leergangen zijn in 2018 van **12-14 juni** en van **20-22 november**.

Vacature: columnist hao-proVUssioneel



H.A. Opleider

In de hao-proVUssioneel van september 2016 werd de laatste Insider van onze vaste columnist Wouter van Kempen gepubliceerd. Wouter is eind vorig jaar met pensioen gegaan en daarmee is een vacature voor proVU-columnist ontstaan.

Maak jij bijzondere of juist heel alledaagse dingen mee tijdens het opleiden van een aios en lijkt het je leuk daarover twee keer per jaar te schrijven voor jouw collega-opleiders?

Meld je dan bij ons via Sylvia Vlak: 020-4449341 of s.vlak@vumc.nl



Indeling leergangen

Hieronder kun je zien bij welke leergang je op dit moment hoort. Mocht je van mening zijn dat dit niet klopt, dan vragen wij je vriendelijk zo spoedig mogelijk contact op te nemen met Samantha Pajens (s.pajens@vumc.nl).

Leergang 1

Baars, Jennifer
Bergman, Ingrid
Bolt, Kariene
Braack, Petra ter
Bruce, Allison
Feyter, Jesse de
Floris, Sarah
Germans-Koops, Heleen
Heffer, Lenneke
Ketelaar, Lonneke
Kramer, Gemma
Loenen, André van
Mekenkamp-Oei, Tarynn
Montfort, Lenneke van
Munshi, Raoul
Najim, Dawoud
Oosterveen, Arend
Padt, Gijs
Rietbergen, Maaïke
Rijn, Paul van
Rosing-te Rietmole, Ingrid
Steensma, Annelies
Tergau, Claudia
Trip, Fenna
Troost, Nicole
Visser, Aline
Vos, Oscar
Wicke, Christian
Wind, Annet
Zwaan, Marjolein

Leergang 2

Achterhuis, Anne Mieke
Bartstra, Minke
Bleijendaal, Suzanne
Dekeukeleire, Marianne
Ensink, Evelien
Greven, Jeannette
Hermanussen, Rob
Jellema, Anke Petra
Jonkers, Lisa
Kant, René
Kraaij, Sophia
Milliano, Jacques de
Petra, Monique
Plas, Martin van der
Richters, Anneloes
Sombekke, Berend
Torenbeek, Corine
Verest, Leon
Verlaan, Martijn
Voerknecht, Martin
Vries, René de
Wieland, Mart
Zeylstra, Onno

Leergang 3

Alderden, Mirjam
Bader, Jonas
Buijs, Peer
Couvreur, Paul

Dauids, Ton
Goossens, Marieke
Huiskes, Valerie
Jong, Laura de
Koekkoek, Gerard
Netten, Cindy
Rabenberg, Sandra
Swart, Patricia
Vliet, Vincent van
Waasdorp, Caroline
Welling, Roelof
Westrek, Bernadet

Leergang 4

Bassuoni, Fatma
Bastiaanse, Kees
Beissel, Ewald
Bon, Marieke
Boyraz-Ikiz, Dilek
Cleef, Maayke van
Dongen, Ietje van
Es, André van
Groot, Tilly
Grootenhuis, Peter
Haan, Marco den
Hendriks, Pascale
Hennepe, Inez te
Homan, Arlette
Hoor, Emmelien ten
Kelling, Thomas
Koster, Mark
Lubbers, Erik
Mehrtens, Jan
Noordeloos, Koos
Parlevliet, Alexandra
Pelt, Monique van
Schagen, Ramon
Schipper, Alberte
Schneider-Spek, Martine
Simmelink, Martin
Smit, Bas
Smits, Martijn
Veld, Kees in 't
Versteegh, Esther
Visser, Karen
Wielaard-Simons, Eline
Wijngaarden, Dagmar van

Leergang 5

Andrea, Jurgen
Arnold, Karin
Averesch, Ingrid
Baak, Arianne
Baars, Jeroen
Bakker-van Katwijk, Friederike
Bartelsman, Nora
Barten, Daniël
Bastiaans, Ferry
Beek, Hans van
Berendse, Johan
Berentzen, Jeroen
Berg, René van den

Bergeijk, Maarten van
Berghoef, Wilko
Bevers, Mascha
Bisschop, Cornelië
Blank, Martijn
Blok, Elly
Blom, Eric
Blom-Zandbergen, Linda
Boeke, Joan
Boelhouwer, Henk
Boer, Carine den
Boer, Wilfred de
Bolhuis-Claasen, Ilona
Bongers, Gerard
Bontenbal, Gé
Boon, Floor
Boon, Marlies
Boot-ten Damme, Rina
Both, Martin
Bots, Pieter
Brendeke, Jeroen
Bruijn, Gerard de
Bruijn, Gertjan de
Burggraaff, Hans
Buurman, Mirella
Coningsby, Sara
Coppes, Peter
Corsten, Rob
Coster, Erwin
Courant, Erik
Daalmeijer, Pauline
Daan, Roos
Dekker, Annemiek
Doorn, Michiel van
Duijn, Barbera van
Eekhof, Harriet
Eerden, Ton van
Eijkeren, Helena van
Elfering, Ingrid
Elsas, Renée
Empel, Anton van
Ende, Elbert van den
Ende, Moniek van den
Enter, Herman van
Foppen, Rob
Gaalén, Ser van
Geenen, Peter
Gemerden, Elvira van
Graaff, Jolijn de
Greeven, Frank
Grootenboers, Pim
Grootes, Paul
Haas, Ine de
Habryka, Karol
Hamming, Maarten
Harding, Tom
Harmsen, Willem
Hartog, Henny de
Heeneman, Ernst
Heijden, Emile van der
Heijer, Rene den
Heikens, Ulbo

Hemker, Mirte
Hendriks, Heleen
Hesselink, Harry Frans
Heusden, Karin van
Hoekstra, Folkert
Horst, Gonda van der
Houben, Paul
Ijff, Geerteke
Israël, Mikel
Jager, Arjen de
Jansen, Berend
Joosten, Henk
Kappeyne, Barth
Kerbert, Coen
Kernebeek, Wim van
Kinders, Martine
Kolenberg, Betty
Konijn, Sjors
Korfker, Henk
Kort, Harry
Kral, Bernard
Kruse, Martijne
Kruse-Obbens, Tamara
Kruyswijk, Markus
Kuijs, Nico
Kuiper, Carine
Laarhoven, Thom
Lange, Marian de
Lappenschaar, Monique
Leentjens, Robert
Lesterhuis, Hanneke
Lesterhuis, Peter
Liebergen, Dirk van
Liebster, Beate
Lingen, Ingeborg van
Maanen-Thiel, Barbara van
Mak, Kees
Marees, Chris
Marinus, Peter
Mateijsen, Maartje
Meer, Brenda van der
Meereboer, Carina
Meijer, Anouk
Meijer, Quirine
Meijman, Bart
Mensink, Martin
Mierop, Tessa van
Movig, Tjof
Mulder, Halbo Jan Albert
Mulders, Jos
Muller, Sander
Munster, Annemarie
Naarden, Ramon
Nijman, Anneke
Nof, Ron
Noor, Annemarie
Odijk, Kees
Oelderik, Renee
Oijevaar, Margreeth
Otjes, Rick
Padding, Hans
Pieters, Frank

Pijbes, Frederieke
Posthuma, Tessa
Prince, Katinka
Prins, Bernard
Quaak, Henk
Rhijn, Lili van
Rietveld, Remco
Rijk, Eddy
Rooij, Bas de
Rutgers, Abram
Samsom, Martine
Schellekens, Jan
Schilthuis, Yvonne
Seelt, Wilko
Smaal, Jaap
Soest, Jaap van
Spies, Teun
Sprij, Kaatje
Strikwerda, Peter Paul
Stronck, Willem
Terborg, Stephen
Thoolen, Maaïke
Tjin-A-Ton, Judith
Toppers, Barbara
Trum, Betty
Turennot, Sietse van
Umbgrove, Peter
Vaarkamp, Willem
Veena, Mirna
Veenhof, Erik
Veerman Jr., Willem
Verheul, Bas
Verschoor, Karin
Visser, Aryan
Vliet, Gerrit-Jan van
Vliet, Suzan van
Vlugter, Marina
Voorst Vader, Godert van
Vos, Willem
Vuister, Sabine
Vusse, Anton van de
Waal, Sylvia de
Weenink, Frank
Weers, Wouter van
Westing, Ingrid van
Wiechen, Laura van
Wijbenga, Elbrig
Wijs, Dolores
Willems, Addie
Wit, Jacqueline de
Wolfe, Wendy
Wolthuis, Dennis
Zijp, Theo
Zonneveld, Stella
Zuylen, Danielle van

Welkom

Wij heten onderstaande nieuwe opleiders hartelijk welkom!



Jennifer Baars



Kariene Bolt



Petra ter Braack



Jesse de Feyter



Sarah Floris



Gemma Kramer



*Tarynn
Mekenkamp-Oei*



*Lenneke
van Montfort*



Dawoud Najim



Arend Oosterveen



Gijs Padt



Annelies Steensma



Claudia Tergau



Nicole Troost



Michiel Veth



Oscar Vos



Annet Wind

Uitzwaaien

De volgende opleiders zijn gestopt. Wij danken hen voor hun inzet en hun bijdrage aan de opleiding!



*Wouter
van Kempen*



*Wim
Schuurman*



Douwe de Vries