

Vernieuwend opleiden Arts In Opleiding tot Specialist Ouderengeneeskunde **Integrale zorg en praktijkgestuurd leren binnen het specialisme Ouderengeneeskunde**

Inleiding

De ontwikkelingen in de zorg, in het bijzonder de zorg voor kwetsbare ouderen en doelgroepen, laten steeds meer de beweging zien in de richting van een meer integrale zorg benadering met een steeds centralere plaats voor welzijns- en aandachtaspecten. De zorg voor kwetsbare ouderen is al lang geen (medisch) specialistisch vraagstuk alleen meer maar een vraagstuk van samenhangend en gelijktijdig kijken naar de levensbehoeften van de cliënt/bewoner vanuit meerdere invalshoeken (zorg, welzijn en aandacht).

Integrale zorg

Binnen de VVT sector zien we in toenemende mate samenwerkingsverbanden ontstaan. Verbanden waarbinnen vorm en inhoud gegeven wordt aan deze meer integrale benaderingswijze door zorgprofessionals. En dan vanuit een holistische zorgvisie. Het inmiddels ingeburgerde Zorgleefplan gaat over alle aspecten die belangrijk zijn voor de kwaliteit van leven van een cliënt/bewoner. Het Zorgleefplan omvat daarbij een viertal levensdomeinen als onderdeel van het cliëntstelsel, te weten

1. het mentale welbevinden van de cliënt/bewoner als persoon
2. het lichamelijke gevoel van welbevinden en gezondheid
3. participatie, daginvulling o.b.v. eigen interesse en onderhouden sociale contacten
4. de woon- en leefomstandigheden.

Deze benaderingswijze, die recentelijk nog eens extra wetenschappelijk bijval kreeg in de oratie: [ode aan kwetsbare ouderen](#) met Welzijn als centrale thema (prof. dr. D.L. Gerritsen, Nijmegen, 2020) maakt dat de professionele opleidingssetting rond kwetsbare ouderen en doelgroepen niet zozeer vanuit een solistische professionele benaderingswijze plaatsvindt. Maar veel meer vanuit een multidisciplinaire werkwijze en aanpak in beroepsopleidingen met daarbinnen de (medisch) specialistische opleidings situaties rond de (medische) zorgvraag en welzijnsvraagstukken.

Zorgprofessionals

Vanuit deze context zien we dat de opleidingsbehoefte aan integrale (medische) zorg, welzijn en aandacht vanuit kwetsbare ouderen en doelgroepen vraagt om een gezamenlijke opleidingsaanpak vanuit meerdere zorgprofessionals. Waarbij er als het ware sprake is van een SO-functiefamilie rond Duurzame Medische Zorg die samen borg staat voor de invulling en realisatie van opleiden, leren en ontwikkelen in beroepen die opleiden voor duurzame medische zorg, welzijn en aandacht (specialisten Ouderengeneeskunde, basisartsen, Physician Assistants, Verpleegkundige Specialist, GZ psychologen en gespecialiseerde verpleegkundigen in complexe ouderenzorg). De opleiding tot (medisch) specialist Ouderengeneeskunde staat in de uitwerking van deze opleidingsvisie verder centraal. We zien daarbij dat medische zorgprofessionals zich enerzijds uniek onderscheiden in de samenstelling van KBS'en (kenmerkende beroepssituaties) maar zich anderzijds verenigen in samenhangende hoofdthema's binnen de KBS'en (o.a. opname, diagnose, behandelplan) in combinatie met de eenduidige CanMeds rollen die voor alle zorgprofessionals binnen de SO-functiefamilie (SO, basisarts, AIOS, PA, VS, GZP en VCO – verpleegkundige complexe ouderenzorg – functies) gelden.

Vernieuwend opleiding in de praktijk

Als basis voor de opleiding tot (medisch) specialist Ouderengeneeskunde onderkennen en onderschrijven wij het landelijke curriculum met de uitsplitsing in KBS'en zoals vastgelegd in het landelijke beroeps- en opleidingsprofiel, hier in het bijzonder met het uitstroomprofiel Ouderengeneeskunde. We zien de meerwaarde van breed opleiden en zijn grote voorstander van een meer gecombineerde opleidingsgroep en gecombineerde leerwerkplaats (als werk- en denkmodel voor regionaal opleiden van SO's – verder ROSO – al dan niet in de vorm van proeftuinen). De IOP-trajecten bestaan binnen de ROSO-HilverZorg-Inovum in de regio Gooi-Vechtstreek-Almere (i.o.) uit tenminste twee of drie IOP-deeltrajecten bij verschillende deelnemende zorgorganisaties binnen deze gecombineerde opleidingsplaats (verder ROSO-HI). Daarnaast omarmen wij een (ver)nieuw(ing) (v/h) landelijke profiel van SO-opleider en de rolbeschrijvingen van de SO-werkbegeleiders en SO-supervisoren.

Waar wij anders in willen gaan acteren is de huidige invulling van de SO-begeleidingsschil. De bestaande gehanteerde 1-op-1 relatie tussen de SO-opleider en de AIOS vinden wij een te eenzijdige en een minder passende invulling van praktijkgestuurd opleiden vanuit een integrale zorgcontext en -benadering. Wij willen in de opleidingspraktijk van de AIOS invulling gaan geven aan het begeleiden van zorgprofessionals in opleiding vanuit een integrale benadering. Waarbij alle betrokkenen zoals hiervoor genoemd een actieve rol krijgen en zichtbare bijdrage kunnen en mogen leveren in de begeleiding van een AIOS. Wij spreken daarbij ook wel van de 1-op-n benaderingswijze rond de begeleiding van de AIOS in de beroeps- en werkpraktijk. Een begeleidingsschil die recht doet aan de SO-zorgpraktijk en van daaruit praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen. Aanvullend wordt met moderne leer- en onderwijstechnologie (o.a. de Holo-lens) invulling gegeven aan professionele (digitale) begeleiding op afstand (met de mogelijkheid om zo samen een 24-7-365 beschikbaarheid, bereikbaarheid en virtuele aanwezigheid te creëren van de (medisch) specialist Ouderengeneeskunde als SO-werkbegeleider/opleider voor 'op afstand' voor vakinhoudelijke consultatie door AIOS in de beroeps- en werkpraktijk. Een en ander ook in kader van vereisten rond opleiden van BIG-geregistreerde beoepers in de BIG-wetgeving).

Tenslotte hebben we binnen het vernieuwend opleiden als concept een partnerschil van zorgorganisaties in beeld gebracht (ziekenhuizen, GGZ-organisaties en evt. VG-organisaties) waarmee een duurzaam stageplaatsenplan, met verrijkende stages bij zelfstandig erkende opleidingspartners, in de vorm van een individueel opleidingsplan (volledig IOP) vorm en inhoud wordt gegeven. Zodat de SO zijn/haar opleidingactiviteiten in een opleidingsschema kan doorlopen met etalagestages met coordinatie vanuit een en dezelfde opleider.

Stageplanvorming

Daarbij gaan wij gebruik maken van het zogenaamde AIOS stage- en uitwisselingsconcept waarbij de AIOS in zijn IOP gedurende de gehele opleidingsperiode steeds een halfjaar of een jaar bij een opleidingsstagepartner buiten de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI onder begeleiding werkzaam is en daarna weer bij een van de VVT-opleidingspartners binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI onder begeleiding werkzaam is, met de (hoofd)opleider in een coördinerende opleidersrol inzake de bewaking van het IOP. Gedurende de gehele SO-opleidingsperiode van 3 jaar kunnen er ook binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI ofwel 2-daagse uitwisselingen tussen VVT-opleidingspartners ofwel halfjaarlijkste uitwisselingen tussen VVT-opleidingspartners plaatsvinden.

Op deze wijze wordt de AIOS vanuit de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI in de gelegenheid gesteld de KBS'en te behalen die in het bijzonder ook binnen de GGZ- of het Ziekenhuis-setting als leermomenten aanwezig zijn. Daartegenover staat dat de AIOS vanuit het ziekenhuis en/of de GGZ de mogelijkheid krijgen om kennis en ervaring(en) op te doen in de zorg voor kwetsbare ouderen en doelgroepen (via etalagestages, met gesloten beurzen).

De gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI heeft samenwerkingsovereenkomst in voorbereiding om zo te komen tot een meerjarige afspraak met genoemde opleidingsstagepartners. Op termijn verwachten wij ook wellicht ook nog een VG-partner aan de groep van opleidingsstagepartners te kunnen toevoegen . Hieronder is deze benaderingswijze verder uitgewerkt in een SO-begeleidingsschil waarmee we de praktijkopleiding van AIOS samen vorm en inhoud willen gaan geven.

Het opleidingsschema met daarin uitgewerkt de IOP's vormt de basis voor de uitwerking van de onderdelen van de begeleidingsschil.

Daarbij wordt gewerkt met een zogenaamd Opleidingsteam (in het verlengde van het beoogde kwaliteitskader opleiding Specialist Ouderengeneeskunde).

Met behulp van het AIOS stage- en uitwisselingsconcept wordt de AIOS begeleid door werkbegeleiders vanuit de VVT-opleidingspartners (invulling opleidingsteam incl. SO als werkbegeleider) EN de opleidingsstagepartners (de invulling van de 50% aanwezigheidseis van een SO als werkbegeleider is daarmee geëffectueerd).

De SO's hebben als werkbegeleiders vooral ook de focus voor de begeleiding liggen bij de opleidingseisen (KBS'en) en geven daarnaast invulling aan het uitdragen van het beroepsmatige rolmodel.

Het opleidingsteam heeft de focus voor de begeleiding liggen bij de CanMeds en het vormgeven van multidisciplinaire zorg-, behandelings- en begeleidingsvraagstukken (met medische zorg voor ouderen en complexe doelgroepen als focus).

Het opleidingsteam vormt daarmee een multidisciplinaire begeleidingsschil, hier verder de SO-begeleidingsschil.

Leertechnologie

De (hoofd)opleider geeft daarnaast invulling aan de digitale opleidingsschil door de inzet van de HOLO-lens als digitale leertechnologie. Daarbij vervult de (hoofd)opleider als leer-werk coach tevens ook de rol van algemene werkbegeleider naar alle AIOS die in de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI dan aanwezig zijn. Iedere AIOS binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI krijgt een HOLO-lens in bruikleen waardoor er een gegarandeerde digitale opleidingsschil aanwezig zijn (afspraken over bereikbaarheid, aanwezigheid en inzetbaarheid als digitale werkbegeleider).

Opleidingsstagepartners

De opleidingsstagepartners (ziekenhuis, ggz, vg) vormen de laatste component van de begeleidingsschil binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI waarbij er sprake is van de begeleiding vanuit de (hoofd)opleider, wnd. (hoofd) opleiders en de SO-werkbegeleiders. En dit dan natuurlijk in combinatie met de begeleiders binnen de opleidingsstagepartners gedurende het verblijf tijdens de geplande stageperiodes.

Gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI GVA

Binnen de gecombineerde opleidingsgroep en met de opleidingsstagepartners zijn/worden er afspraken gemaakt over de participatie in zogenaamde waarnemingsregelingen (voor (hoofd)opleiders en de SO-werkbegeleiders) teneinde de continuïteit van SO-begeleiding binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI te kunnen waarborgen.

Opleidingsteams

Het vernieuwd opleiden maakt het mogelijk om een begeleidingsschil te formeren van zorgprofessionals die samen functioneren als opleidingsteam voor de SO in opleiding (AIOS) binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI. Opleidingsteams die samen garant staan voor de kwaliteit, de kwantiteit en de kosteneffectiviteit en daarmee doelmatigheid van opleiden, leren en ontwikkelen van SO's in opleiding. Geprobeerd is om op deze wijze aansluiting te vinden bij het landelijke Opleidingsplan voor de opleiding tot SO (SOON).



De specialist ouderengeneeskunde/opleider vervult een coördinerende rol als opleider naar zowel de AIOS als de SO-werkbegeleider en overige zorgprofessionals in de opleidingsschil. Waarbij ten alle tijden aan de eisen vanuit de vigerende regelgeving wordt voldaan.

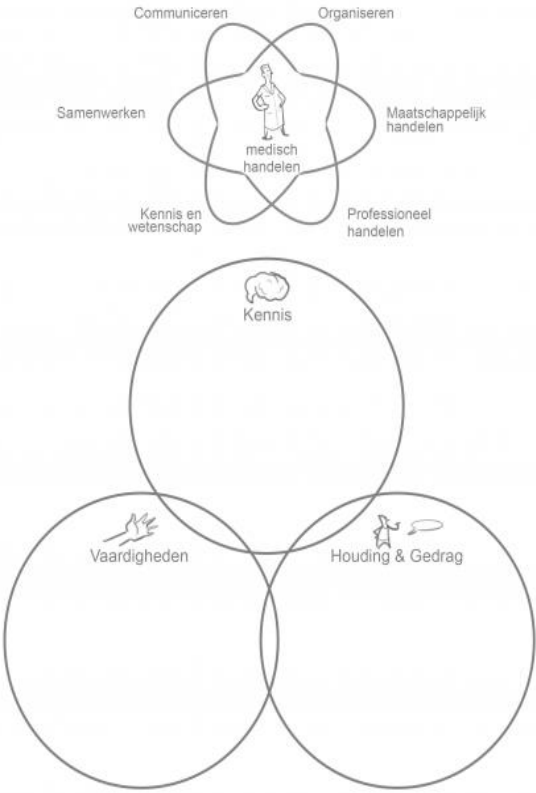



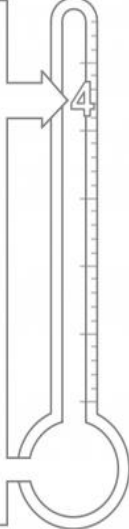

EPA-structuur – proeftuin

Steeds meer wetenschappelijke verenigingen hebben EPA's opgenomen in hun landelijk opleidingsplan. EPA's staat voor Entrustable Professional Activities. Het is een manier om beroepsactiviteiten en competenties te ordenen, waarmee je als aios bekwaam kunt worden verklaard op onderdelen van de opleiding. Binnen de gecombineerde opleidingsgroep willen we de een proeftuin starten om te gaan werken met EPA's binnen de SO-begeleidingsschil.

Beroepsactiviteiten

EPA's zijn gestructureerde beschrijvingen van afgebakende beroepsactiviteiten (kern-activiteiten). Deze beroepsactiviteiten zijn herkenbaar op de werkvloer en daardoor toetsbaar. Een EPA beschrijft de kennis, vaardigheden en attitude die je nodig hebt om de activiteit te kunnen uitvoeren, in combinatie met de CanMEDS-competenties die in die situatie relevant zijn. Een herkenbare EPA is 'Dienst doen'. Daarin staat onder meer beschreven op welk supervisieniveau je als aios moet kunnen triageren en overdragen om avond- of weekend-diensten te kunnen doen. De gaan in genoemde proeftuin de KBS'en met EPA's verbinden.

EPA-CANVAS werk- en denkmodel

Titel:	Professie: EPA
 <p>Geschatte fase waarop niveau 4 bereikt moet zijn: </p>	<p>Beschrijving en context</p> <hr/> <p>Bekwaam verklaren </p> <p>Bronnen voortgang evaluatie </p>  <p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;"></p>

Bekwaamheidsniveaus

Einddoel van de opleiding is dat de SO de vaak risicovolle beroepsactiviteiten zelfstandig, zonder supervisie, kan uitvoeren. De opleider moet op de SO-bekwaamheid kunnen vertrouwen, voordat hij besluit dat een lager supervisieniveau verantwoord is. Daarbij hanteren we de vijf bekwaamheidsniveaus als onderdeel van de EPA-structuur:

1. de aios observeert (voert niet zelf uit);
2. de aios voert een activiteit uit onder directe, proactieve supervisie;
3. de aios voert een activiteit uit onder indirecte, reactieve supervisie; (supervisor is wel snel oproepbaar);
4. de aios voert een activiteit geheel zelfstandig uit;
5. de aios geeft zelf supervisie aan jongere lerenden (jongerejaars aios of coassistenten).

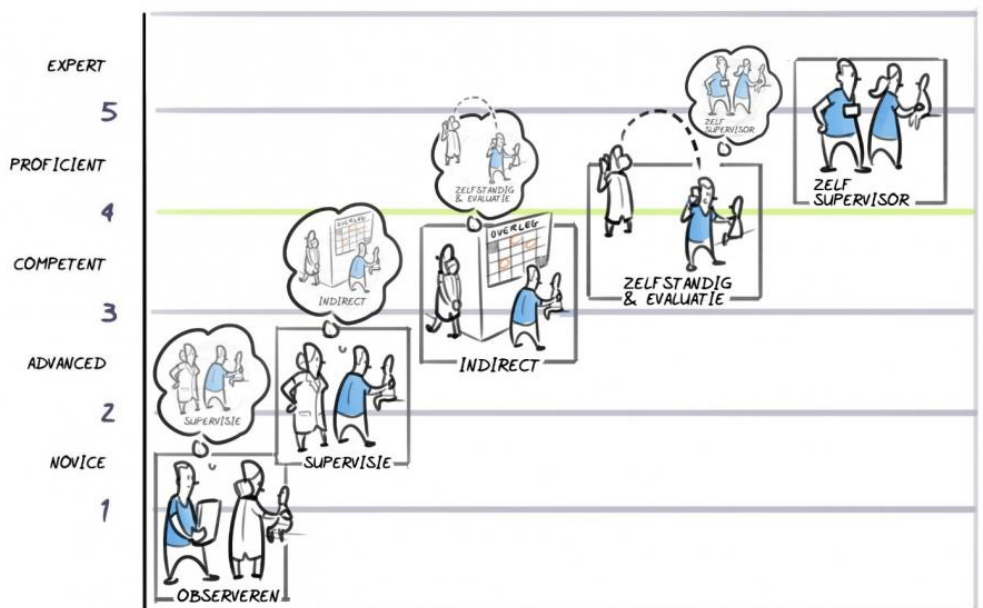
Hoe zelfstandiger de SO de beroepsactiviteit kan verrichten, hoe minder supervisie van de opleider je nodig hebt. Vanaf niveau 4 kun je de activiteit zelfstandig uitvoeren, dus zonder supervisie. Wel zal vanuit intervisiebijeenkomsten worden gereflecteerd op het proces van verzelfstandiging dat de aios doormaakt en hoe hij deze zelfstandigheid ervaart/kan hanteren.

De uitgewerkte intervisiemethoden van Kessels&Smit (the learning company) worden daarbij binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI als handreiking gebruikt om vorm en inhoud te geven aan gestructureerde intervisie in de werk- en beroepspraktijk van de aios.

Goede basis

In EPA's worden alle eisen aan de beroepsuitoefening in samenhang met elkaar beschreven in een overzichtelijke tabel. Het gaat daarbij om eisen aan beroepsactiviteiten, kennis, vaardigheden, attitude, CanMEDS-competenties en supervisieniveau. Dankzij het overzicht en de samenhang bieden EPA's zo een goede basis voor:

- start-, volg- en beoordelingsgesprekken tussen aios en opleider/werkbegeleiders
- het volgen van de leerontwikkeling van de aios via het e-portfolio
- het bepalen van individuele leertrajecten omtrent inhoud en opleidingsduur
- het afleggen van verantwoording over bekwaamheid van de aios (bijvoorbeeld voor autorisatie en accreditatie)



Met behulp van bovengenoemde model voor vernieuwd opleiden streeft de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI ernaar om gedurende de komende 5 jaar, tenminste tot 2025, permanent te blijven opleiden en jaarlijks binnen de gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI te starten met nieuwe AIOS, mits en voor zover er voldaan kan worden aan de geldende eisenkaders zoals zijn vastgelegd als opleidingserkenningseisen. De gecombineerde opleidingsgroep ROSO-HI spreekt de hoop uit dat de onderwijspartner(s) willen meedenken en meewerken aan het vinden van nieuwe evenwichten binnen de SO-begeleidingsschil zodat de impasse zoals deze thans binnen het VVT-zorglandschap wordt ervaren rond het niet of onvoldoende invulling kunnen geven aan extra opleiden, duurzaam kan worden doorbroken.

Hilverzorg/Inovum

kernteam project ROSO-HI GVA

13 september 2021

Stijn Sicking, SO/kaderarts/opleider voorzitter kernteam/portefeuille opleidingsorganisatie

Juliette Duinsee, SO/opleider en kernteamlid/portefeuille opleidingsuitgangspunten

Louis Hahn, SO/kaderarts/SO-werkbegeleider en kernteamlid/portefeuille opleidingsvisie

Caper Baars, manager Expertise- en Behandelcentrum Inovum

Marleen Braeken, manager Expertise- en Behandelcentrum HilverZorg