



Wie leidt hier eigenlijk op?

Over taken, competenties en tijd voor opleiden

Götz Wietasch, anesthesioloog,
hoogleraar Innovatie in de opleiding, UMCG

Even voorstellen: Götz Wietasch

- Anesthesioloog UMCG
- HL Innovatie in de opleiding
- (plv., wrnd.) opleider 2006 – 2023
- Lid DB COC 2011-2023; 2026-
- Lid RGS 2012-2018:
vz. cie visiteren, kwaliteitskader, visitorator
- Vernieuwing Erkenningsystematiek CGS/RGS
- FMS opleiden 2025, opleidingsstructuur
- Stuurgroep regional opleiden OOR NO
- Disclosure: geen





Opleiden gebeurt vooral in de klinische praktijk



Verwachtingen aan opleiders nemen toe



Tijd voor opleiden is vaak impliciet



Een AIOS loopt met u mee op de poli.



Tussen twee patiënten door
bespreekt u een consult.

Het paradox van opleiden
in de klinische praktijk:
Het is overal –
maar bijna nergens expliciet

1. Wat doen we eigenlijk?
2. Hoeveel tijd vraagt dit?



An het einde van de dag
nog een EPA tekenen.

UMCG:

Wietasch, Webinar KOG 31-03-26
taken, competenties en tijd voor opleiden

OpenAI. (2026). Images generated using ChatGPT (DALL·E)



“Mag ik deze sectio zelf doen?”

?

“Ja, dat mag, wat verwacht je van mij?”

aios: "mag ik deze section zelf doen?" - Wat schiet door je hoofd?

✦ 4 groups found



Leerdoelen

9 responses

"Leerdoelen van vorige sectio", "Ja wat zijn je leerd..."



Bekwaamheid

8 responses

"Bekwaamheid?", "Bekwaamheidsniveau", "Wat zij..."



Supervisie

4 responses

"Hoe veel supervisie heb je nodig", "Mag ik instrum..."



New responses

Uncategorized

1 response

"Wat verwacht je van mij?"



✦ Press **SPACE** to hide groups



→ Next slide



18 / 28



Opleiden is geen bijzaak, maar een professionele rol!

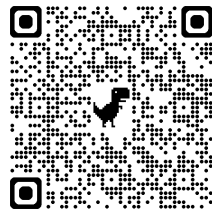
“Mag ik deze sectio zelf doen?”

klinische inschatting casus
patiëntveiligheid
beoordeling bekwaamheid aios
stimulering leerdoelen
begeleiding

< 10 sec.

“Ja, dat mag, wat verwacht je van mij?”

Regelgeving opleiders en supervisors (evaluatie) CGS Kaderbesluit (hst. C.7, 12 & F. 5, 7, 9, 11-13)



Kwaliteitskader medisch-specialistische
vervolgopleidingen (cluster 2)

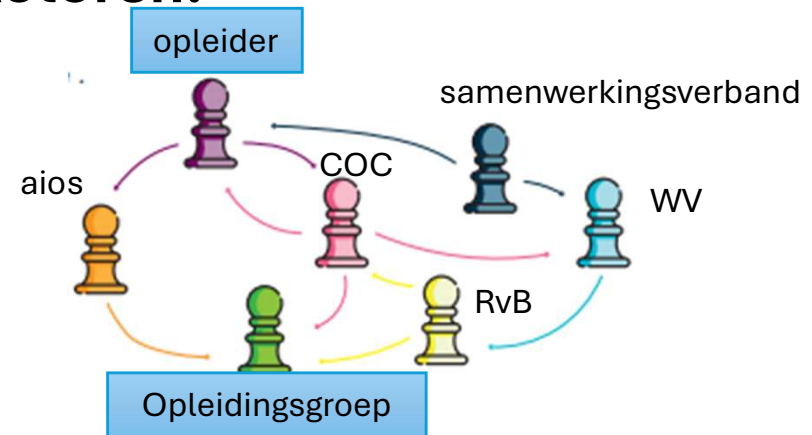
Even voorstellen: Götz Wietasch



per 01-01-2021

https://demedischspecialist.nl/sites/default/files/2021-12/kwaliteitskader_medisch-specialistische_vervolgopleidingen.pdf

Actoren:



Kwaliteitsdomeinen:

1. Visie en beleid
2. Kwaliteitszorg
3. Organisatie
4. Begeleiding aios
5. Professionalisering

UMCG:

Wietasch, Webinar 31-03-26
taken, competenties en tijd voor opleiden

Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep

1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van aios

Opleider

- 1.1 Draagt het belang van opleiden uit
- 1.2 Past de didactische principes van het leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs
- 1.3 Past de principes van constructief feedback geven toe
- 1.4 Geeft weloverwogen beoordelingen aan aios
- 1.5 Past de instrumenten voor het opleiden van aios correct toe
- 1.6 Reflecteert systematisch op eigen manier van begeleiden/opleiden
- 1.7 Leert vaardigheden systematisch aan

Leden van de opleidingsgroep

2. Opleiden op de werkplek

Opleider

- Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg**
- 2.1 Benut de voorkomende werkzaamheden in de patiëntenzorg voor het opleiden en stemt de taken van de aios en de begeleiding van de aios af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
- 2.2 Expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden
- 2.3 Geeft de aios constructief feedback op diens taakvervulling

Leden van de opleidingsgroep

- Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg**
- 2.4 Zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek
- 2.5 Zorgt voor een adequate organisatie van formele onderwijsmomenten
- 2.6 Herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de aios worden benut

3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang

Opleider

- Bevorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios**
- 3.1 Geeft de individuele aios constructief feedback op diens functioneren en voortgang in een langere periode van de opleiding
- 3.2 Levert mondeling en schriftelijk op zorgvuldige wijze een relevante bijdrage aan de onderbouwing van de beoordelingen van de individuele aios door de opleider

Leden van de opleidingsgroep

- Toetsen en stimuleren van de voortgang van de individuele aios in de opleiding als geheel**
- 3.3 Begeleidt de aios bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren
- 3.4 Bespreekt (mede) op basis van input van supervisors en portfolio met de aios regelmatig en constructief diens functioneren en voortgang
- 3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios
- 3.6 Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren

4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit

Opleider

- Samenwerken binnen de opleidingsgroep**
- 4.1 Werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat
- 4.2 Draagt actief bij aan de kwaliteit van de opleiding

Leden van de opleidingsgroep

- Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel**
- 4.3 Zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel
- 4.4 Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving m.b.t. opleiden en in dienst hebben van aios
- 4.5 Bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat
- 4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding

De competenties van de opleider gelden deels ook voor de leden van de opleidingsgroep.

In hoeverre zijn deze uitspraken herkenbaar in jullie praktijk?

Iedereen weet wat van hem of haar wordt verwacht.

7.7

Er is voldoende afstemming over begeleiding van aios.

7.8

Aios en stafleden kunnen zich vrij uitspreken.

8.2

Er is voldoende tijd voor opleidingsactiviteiten.

6.8

Taken rond opleiden zijn duidelijk verdeeld.

8.4

Strongly disagree

Strongly agree



→ Next slide



18 / 28

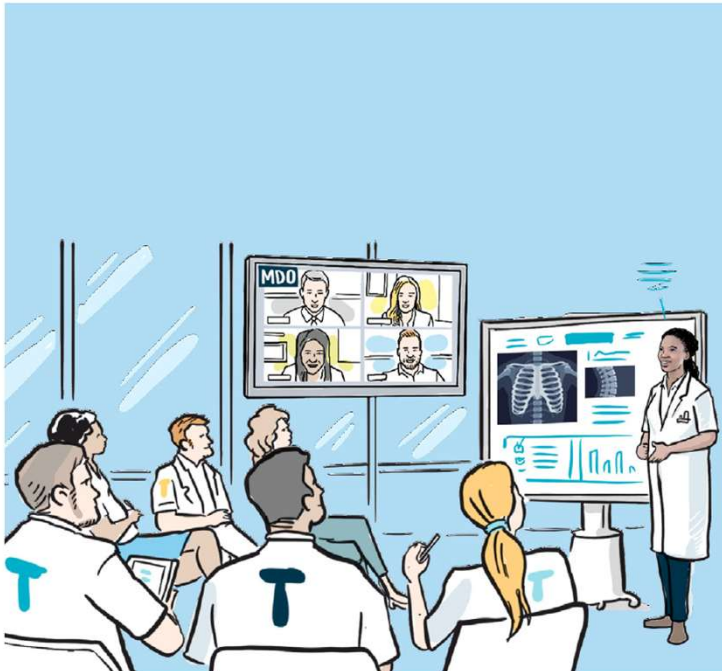


Competenties van de supervisors



COMPETENTIESET

**Supervisors en opleiders
in de medisch-specialistische
vervolgopleiding**



OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



Didactisch handelen (5)



Begeleiden en beoordelen (6)



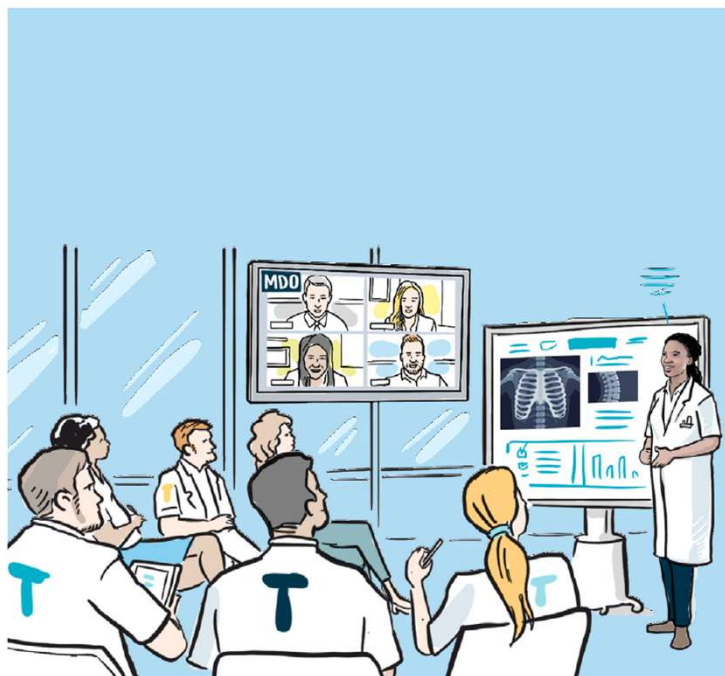
Creëren van een veilig
leerklimaat (5)

Competenties van de supervisors & opleiders



COMPETENTIESET

**Supervisors en opleiders
in de medisch-specialistische
vervolgopleiding**



OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



Didactisch handelen (5)



Begeleiden en beoordelen (6)



Creëren van een veilig
leerklimaat (5)



Organiseren van de opleiding (8)



Aansturen van de
opleidingsgroep (5)

Imperfect or I'm perfect?



Competenties van de supervisors & opleiders



COMPETENTIESET

Supervisors en opleiders in de medisch-specialistische vervolgopleiding

Inzicht in je kennis en vaardigheden

Wil je inzicht in je eigen kennis en vaardigheden als supervisor of opleider in de medisch-specialistische vervolgoopleiding? Doe de zelfscan en breng je eigen competenties binnen tien minuten in beeld.

- Zelfscan Competenties voor opleiders
- Zelfscan Competentie voor supervisors



OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN



Didactisch handelen (5)



Begeleiden en beoordelen (6)



Creëren van een veilig
leerklimaat (5)



Organiseren van de opleiding (8)



Aansturen van de
opleidingsgroep (5)

Zelfscan Competenties supervisoren

Ik stimuleer de aios om eigen leerdoelen te formuleren en hier systematisch aan te werken.

Zeer oneens

Zeer eens

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ik zou mijn kennis en vaardigheden op dit gebied nog kunnen verbeteren.

Zeer oneens

Zeer eens

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Zelfscan Competenties opleiders

Ik positioneer mij zichtbaar binnen de organisatie/instelling als verantwoordelijke voor de opleiding.

Zeer oneens

Zeer eens

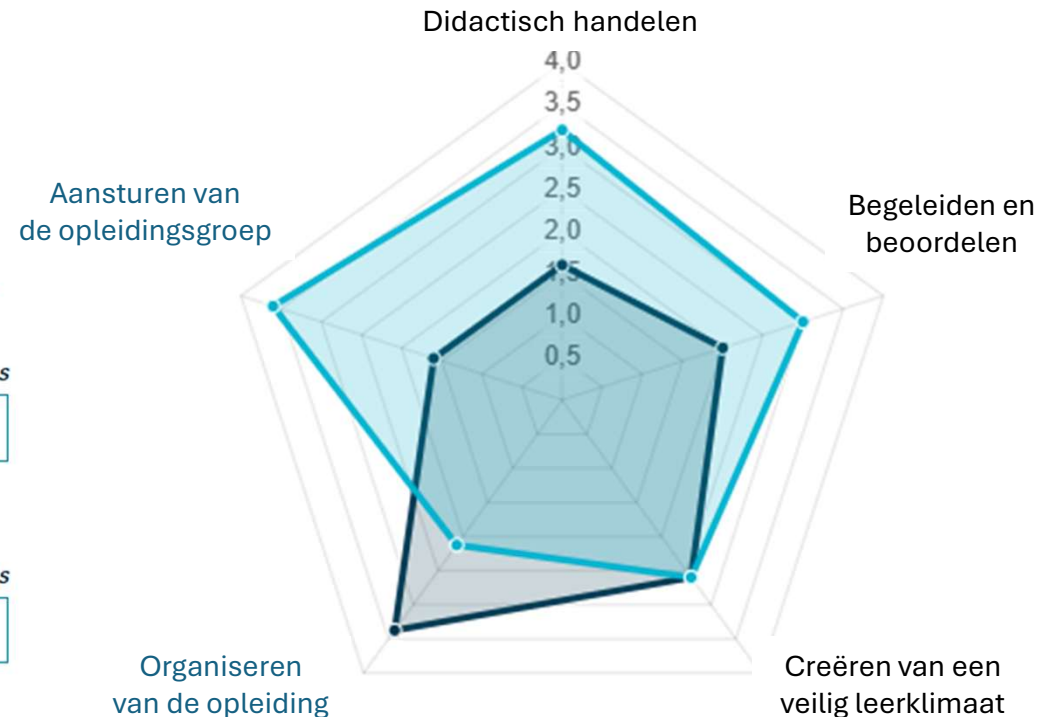
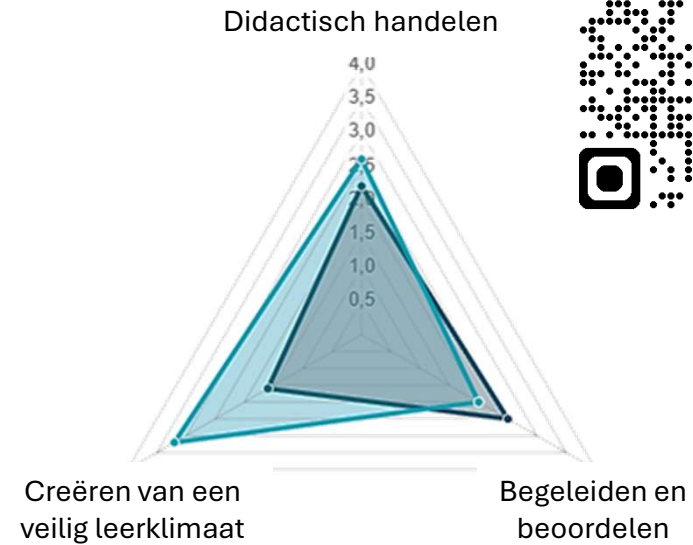
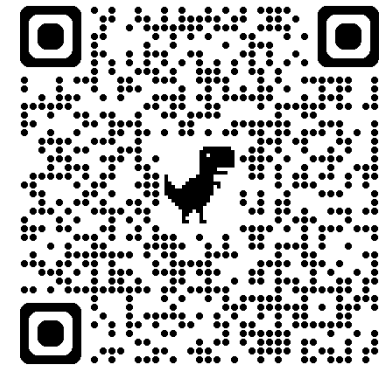
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ik zou mijn kennis en vaardigheden op dit gebied nog kunnen verbeteren.

Zeer oneens

Zeer eens

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



Veranderende rol en taken opleider: Van individuele begeleiding → systeemverantwoordelijkheid



COMPETENTIESET

**Supervisors en opleiders
in de medisch-specialistische
vervolgopleiding**



Ondersteuningsmateriaal

- Informatiebrochure beginnend opleiders
- Handreiking ondersteuning en positionering opleiders



Didactisch handelen (5)



Begeleiden en beoordelen (6)



Creëren van een veilig
leerklimaat (5)



Organiseren van de opleiding (8)



Aansturen van de
opleidingsgroep (5)

Wat doe je allemaal in het kader van opleiden?



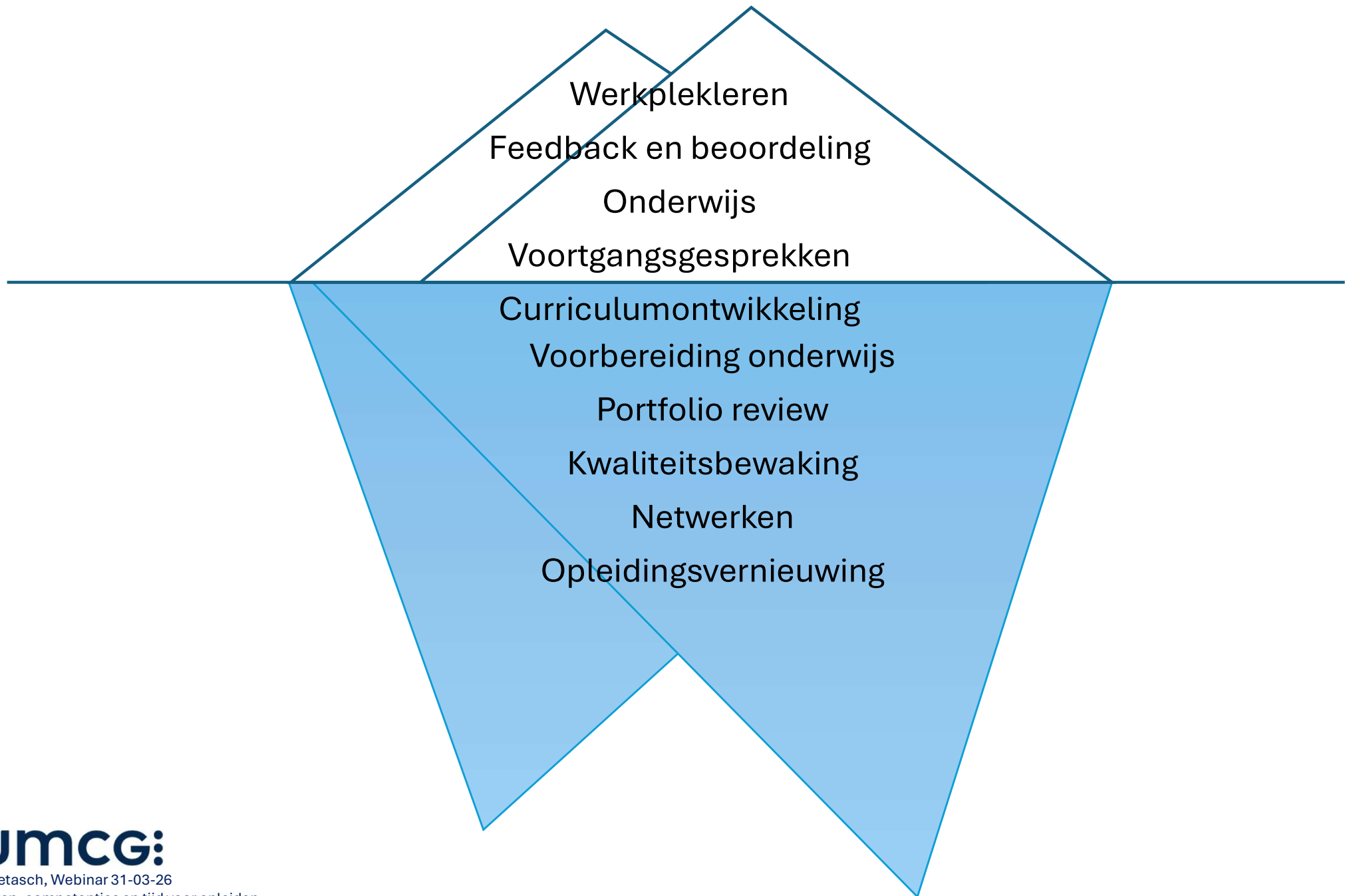
→ Next slide



19 / 28



De niet smeltende ijsberg: opleidingswerk



Wanner zou
ik dat dan
nog alles
doen?



Hoeveel tijd voor opleiden

heb je structureel ter beschikking?



besteed je er daadwerkelijk aan?



3.3

geen

10%

20%

30%

40%

50%

>50%



→ Next slide



19 / 28



Spanning in de praktijk



Veel
verwachtingen



Beperkte
expliciete tijd



Risico op ad-hoc
opleiden

Handreiking ondersteuning en positionering opleiders



02 Werkwijze

Om de verschillende signalen uit het land over de positie van de opleider te kunnen onderzoeken, heeft de Raad Opleiding een enquête gehouden onder opleiders uit de COC's van 8 opleidingsinstellingen. Uit de resultaten van deze enquête zijn een aantal conclusies te trekken:

1. Opleiders hebben **meer tijd** nodig voor de organisatie van de opleiding, dan ze nu vaak krijgen.
2. Opleiders hebben behoefte aan een **herkenbare** (hiërarchische), **geformaliseerde positie** binnen de instelling.
3. Opleiders hebben behoefte aan een beter **inzicht** in het **opleidingsbudget**.
4. Opleiders vinden dat het volgen van **bij- en nascholing** door de **opleidingsgroep** (qua inhoud) op opleidingsgebied erg **vrijblijvend** is.

Handreiking ondersteuning en positionering opleiders



Besluit van 8 november 2023 houdende opleidings-, erkennings- en (her)registratie-eisen voor het specialisme ouderengeneeskunde*

(Besluit specialisme ouderengeneeskunde)*

Hoofdstuk C De erkenning

C.1. Eisen voor erkenning als opleider

In aanvulling op het Kaderbesluit CGS voldoet de specialist voor erkenning als opleider aan de volgende eisen:

- a. deze is ten minste 16 uur per week werkzaam in de directe patiëntenzorg als specialist ouderengeneeskunde;
- b. deze is daarnaast 0,2 fte beschikbaar voor de opleiding;
- c. indien er sprake is van een opleidingsgroep borgt de opleider dat de opleidingsgroep 0,2 fte beschikbaar heeft voor elke aios.

1. Opleiders hebben **meer tijd** nodig voor de organisatie van de opleiding, dan ze nu vaak krijgen.
2. Opleiders hebben behoefte aan een **herkenbare** (hiërarchische), **geformaliseerde positie** binnen de instelling.
3. Opleiders hebben behoefte aan een beter **inzicht** in het **opleidingsbudget**.
4. Opleiders vinden dat het volgen van **bij- en nascholing** door de **opleidingsgroep** (qua inhoud) op opleidingsgebied erg **vrijblijvend** is.



*tevens ook:
besluit geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten,
besluit verslavingsgeneeskunde

Handreiking ondersteuning en positionering opleiders



*Besluit van 8 november 2023 houdende opleidings-, erkennings- en (her)registratie-eisen voor het specialisme ouderengeneeskunde**

COLLEGE
GENEESKUNDIGE
SPECIALISMEN

knmg

*Besluit van 12 januari 2022 houdende de opleidings- en erkenningseisen voor het medisch specialisme obstetrie en gynaecologie**

COLLEGE
GENEESKUNDIGE
SPECIALISMEN

knmg

(Besluit obstetrie en gynaecologie)

Hoofdstuk C **De erkenning tot opleider en opleidingsinstelling**

Titel I **De opleider, de plaatsvervangend opleider en de opleidingsgroep**

C.1. Eisen opleidingsgroep

1. In aanvulling op het Kaderbesluit bespreken de leden van de opleidingsgroep naast een dagelijks rapport, structureel (en waar van toepassing multidisciplinair) met de aiossen in ieder geval operatie-indicaties, complicaties, perinatologie, urogynaecologie, oncologie en voortplantingsgeneeskunde.
2. De leden van de opleidingsgroep participeren actief in de landelijke consortia van studies.



Voorbeeld Inventarisatie Tijdsinvestering

opleidingsgroep Anesthesiologie UMCG anno 2009

toetsen & beoordelen	1096 uur
onderwijs	818 uur
bijeenkomsten	357 uur
professionalisering	653 uur
evaluatie	114 uur

3038 uur

1,4 FTE

0,3 FTE per 10 AIOS

leren op de werkplek
opleidingsvernieuwing

? uur

302 uur



Handreiking ondersteuning en positionering opleiders



TOTO gedachte

Tool Opleidingsgerichte Tijdinvestering
Opleiders

Doel: inzicht krijgen in tijd voor
opleidingsactiviteiten

02 Werkwijze

Om de verschillende signalen uit het land over de positie van de opleider te kunnen onderzoeken, heeft de Raad Opleiding een enquête gehouden onder opleiders uit de COC's van 8 opleidingsinstellingen. Uit de resultaten van deze enquête zijn een aantal conclusies te trekken:

1. Opleiders hebben **meer tijd** nodig voor de organisatie van de opleiding, dan ze nu vaak krijgen.

3.1 Tijdsinvestering berekenen met TOTO

In het kader van transparantie in de tijdsinvestering van opleiden heeft de COC van het UMCG een tool ontwikkeld om deze tijdsinvestering te meten: TOTO (Tool Opleidingsgerichte Tijdsinvestering Opleiders). Om de opleidingsgerichte tijdsinvestering inzichtelijk te maken, worden met deze tool de volgende zaken in kaart gebracht:

- het aantal aios in de verschillende opleidingsfasen en -locaties;
- activiteiten die afhankelijk zijn van het aantal aios;
- activiteiten die onafhankelijk zijn van het aantal aios.

Op deze manier wordt berekend wat de jaarbelasting is voor de staf en opleider en hoeveel fte opleiderscapaciteit er nodig is. Met een dergelijke tool kan een opleider onderbouwen hoeveel hij nodig heeft voor het opleiden.¹

TOTO

Tool Opleidingsgerichte Tijdsinvestering Opleiders Anesthesiologie

Om de opleidingsgerichte tijdsinvestering inzichtelijk te maken, dienen via 3 stappen verschillende gegevens in deze tabel aangepast te worden. Indien alle stappen juist zijn doorlopen treft u het eindresultaat onderaan dit werkblad.

Stap 1: aantal aiossen in de verschillende opleidingsfases/-locaties

Aantal AIOS totaal	75
Perifeer:	13
In het UMCG:	62
In UMCG op andere afdeling	14
Op afdeling	48
Aantal AIOS jaar 1	12
Aantal AIOS jaar 2 t/m 6	36
Aantal AIOS jaar differentiatie	7
Aantal stafleden	65

Stap 2: activiteiten afhankelijk van aantal aiossen

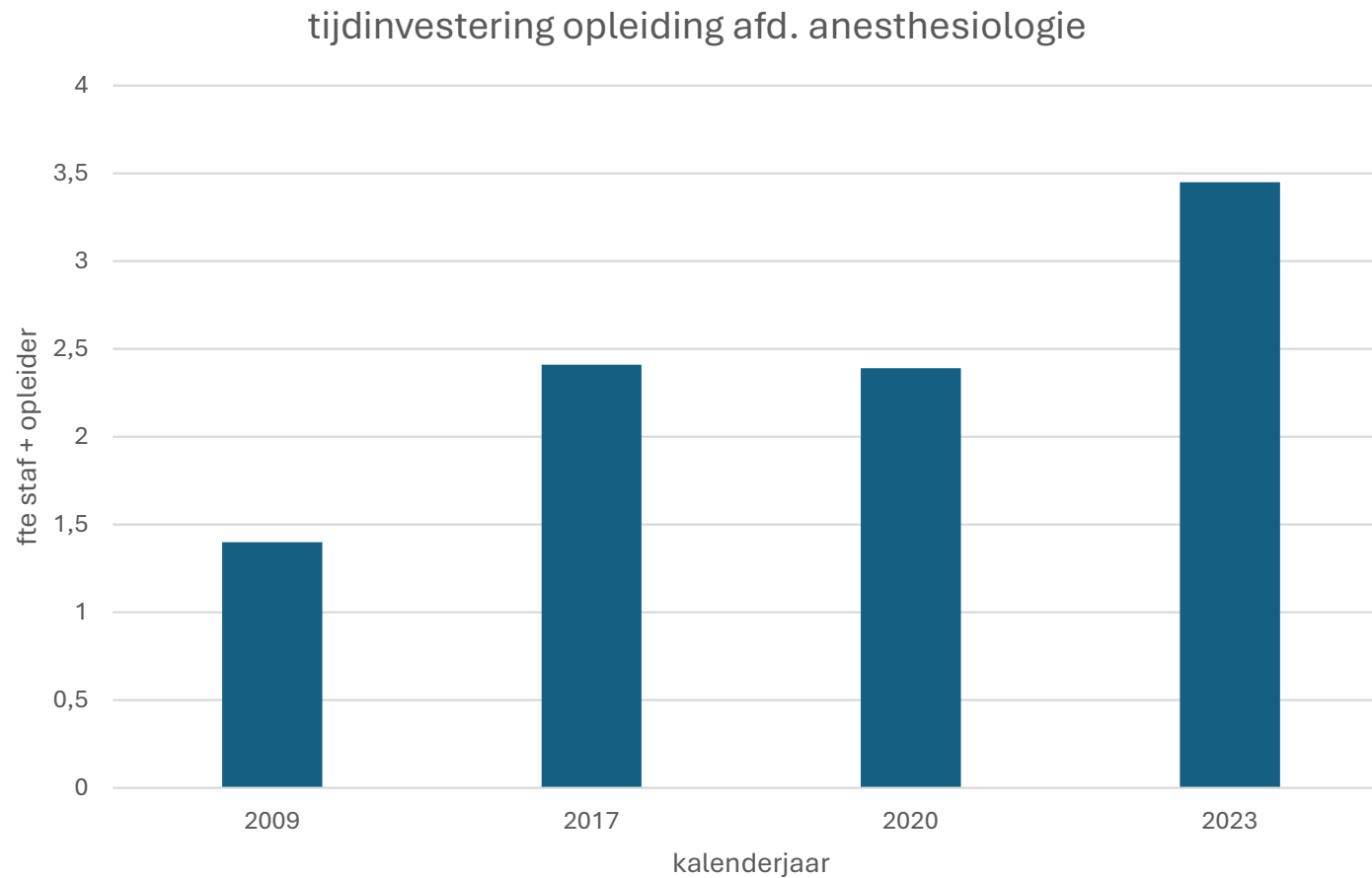
Stap 3: activiteiten onafhankelijk van aantal aiossen

Jaarbelasting:	staf	opleider	totaal
Uren	3235	1525	4760
FTE	1,64	0,77	2,41
Uren per week	79	37	116

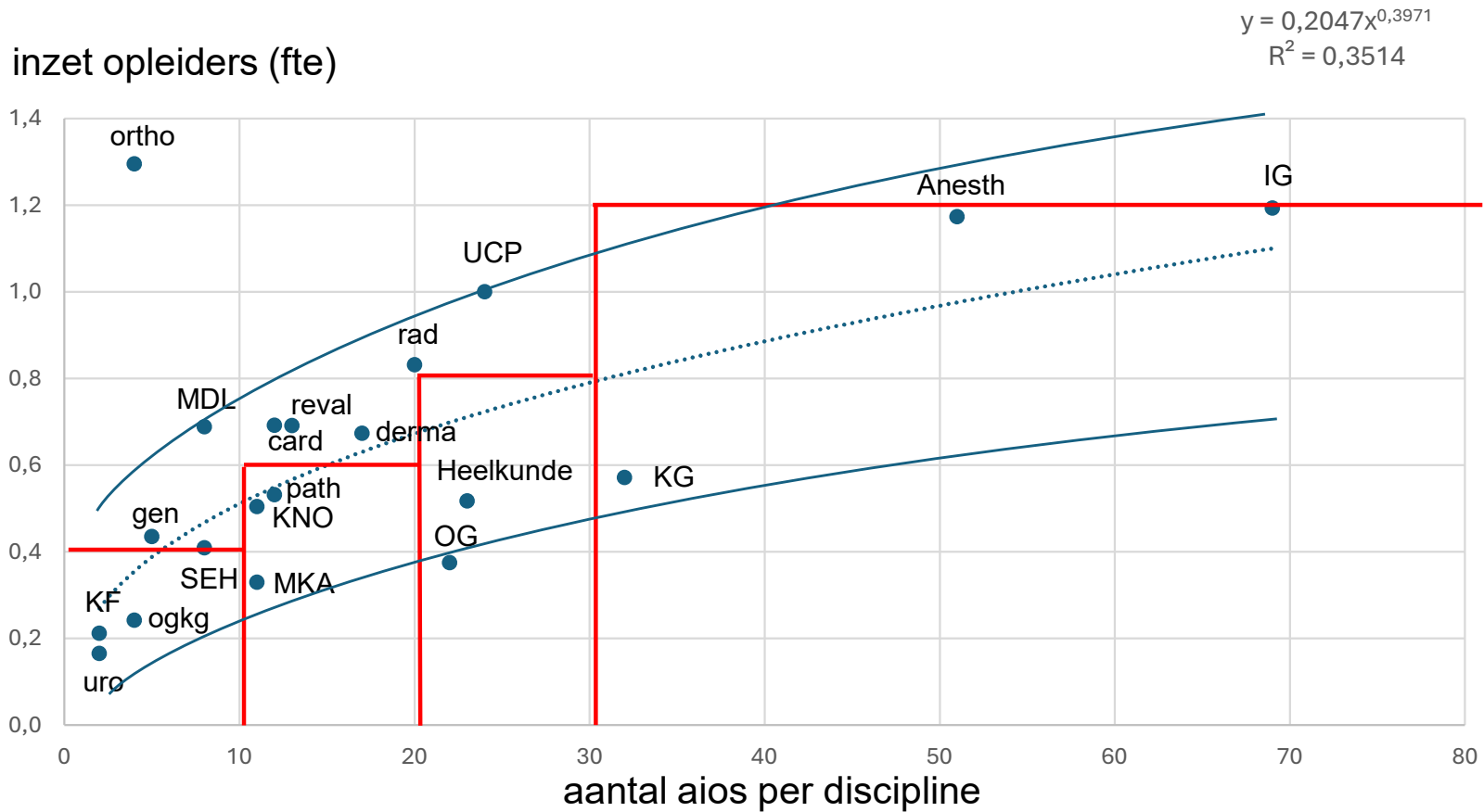
bij 75 aiossen: 0,3 FTE per 10 aiossen



Tijd voor opleiden over de jaren



TOTO – Opleiders UMCG 2023



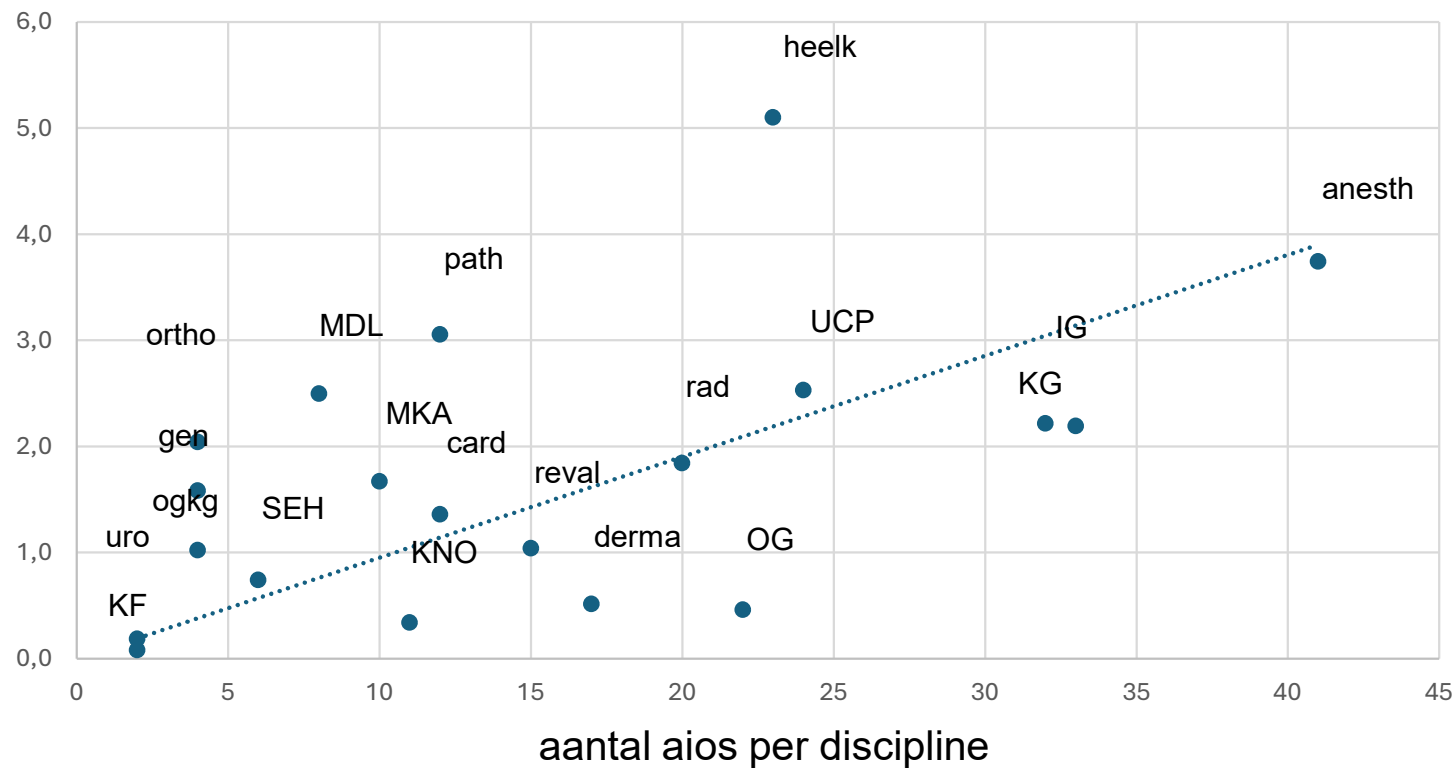
TOTO – Opleidingsgroepen UMCG 2023

inzet staf vs. aios zonder ochtendrapport

inzet stafleden (fte)

$$y = 0,0951x$$

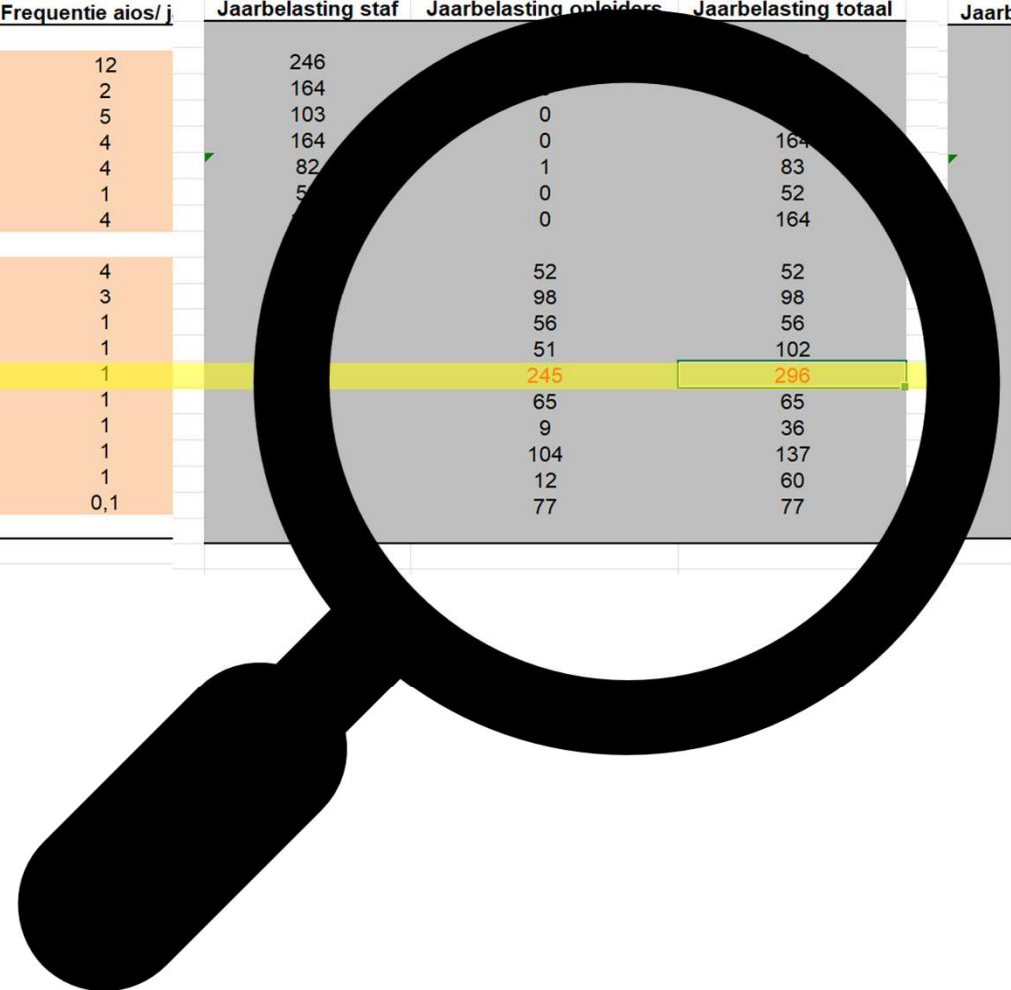
$$R^2 = 0,7035$$

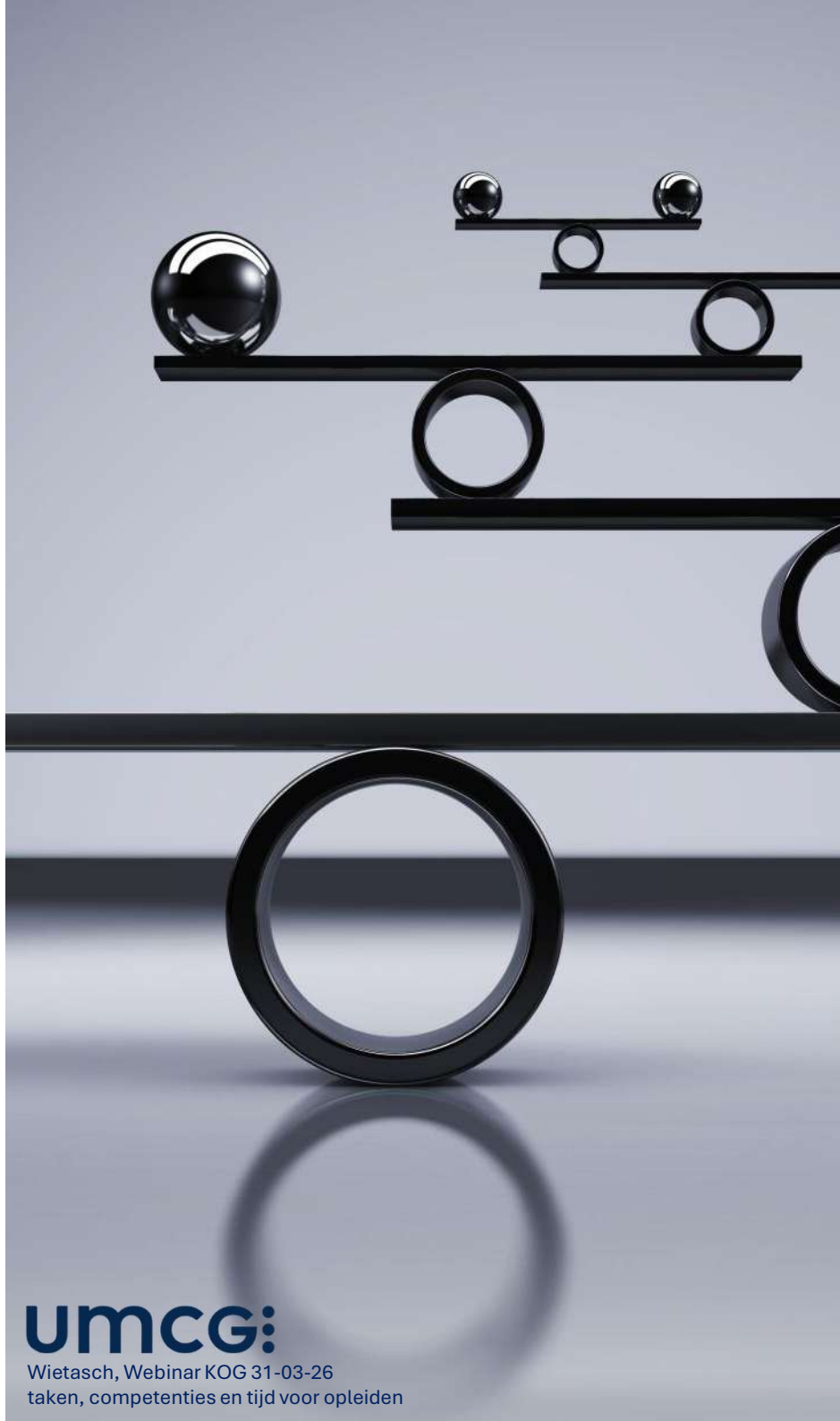


TOTO – inzicht in efficiëntie

Activiteiten afhankelijk van aantal AIOS

Domein	Aspect	Frequentie aios/j	Jaarbelasting staf	Jaarbelasting opleiders	Jaarbelasting totaal	Jaart
Toetsen en beoordelen	KPB's/KPE's	12	246			
	CAT/CAL/referaat-beoordeling	2	164			
	OSATS/DOPS	5	103	0		
	CBD	4	164	0	164	
	EPA	4	82	1	83	
	Voortgangstoets	1	52	0	52	
	stagebeoordelingen	4		0	164	
begeleiden	Kennismakingsgesprekken	4		52	52	
	Voortgangsgesprekken jaar 1	3		98	98	
	Voortgangsgesprekken jaar 2 t/m 6	1		56	56	
	Jaargesprekken	1		51	102	
	Administratie (portfolio/dossier/RGS/Insite)	1		245	296	
	Administratie rooster, regio, vakantie- en werkuren	1		65	65	
	Begeleiding differentiatie	1		9	36	
	Werving en selectie AIOS	1		104	137	
	GBT	1		12	60	
Begeleiding ziekte	0,1		77	77		





Gecombineerd model

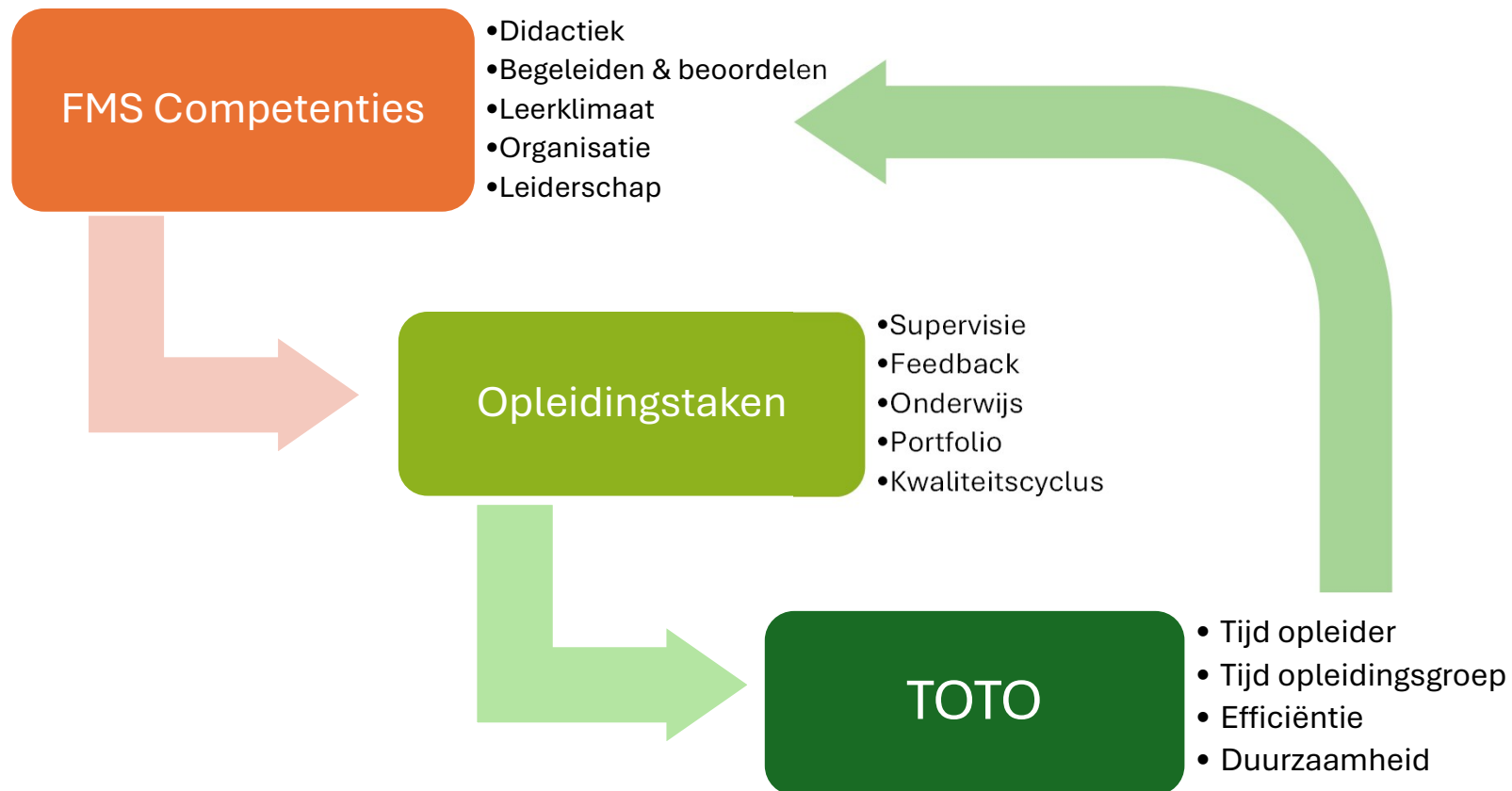
➤ Competenties

bepalen wat opleiders moeten kunnen

➤ TOTO

maakt zichtbaar hoeveel tijd dit vraagt

Zoeken voor de goede balans: competenties, taken en tijd voor opleiden



Take-home message



OPLEIDEN IS EEN
PROFESSIONELE ACTIVITEIT



COMPETENTIES + TIJD =
DUURZAME OPLEIDING

Wie ben je over vijf jaar?



Zorg goed voor jezelf, elkaar en de opleiding,
zodat je goed voor de aijs kan zorgen