



Lokaal Toetsplan Utrecht

Revisie: 1 september 2025
Oorspronkelijke versie: 1 september 2024

Door: Michiel van Halteren, huisartsdocent en staffunctionaris toetsen en beoordelen en
Roger Damoiseaux, hoofd Huisartsopleiding Utrecht

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1. Verantwoord vertrouwen als kompas	3
1.2. Wederzijdse zichtbaarheid en dialoog binnen constructieve opleidingsrelaties	3
1.3. Beoordeling en besluitvorming hebben een ontwikkelingsgerichte en normerende functie	3
1.4. Observatie- en toetsinstrumenten ondersteunen het ontwikkelingsproces	4
1.5. Voortgangsbepaling	4
1.6. Geïntensiveerd begeleidingstraject en verlenging van de opleiding	4
2. Proces van beoordeling en besluitvorming	6
2.1. ComBel en voortgangsgesprek	6
2.2. Voortgangsbepaling	7
2.3. Geïntensiveerd begeleidingstraject, voortzetting onder voorwaarden en verlenging	8
2.4. Aanvullende toetsing	8
3. Formele verplichtingen waar een aios aan moet voldoen	9
3.1. Toetsing en beoordeling deeltijd-aios en aiotho's	9
3.2. Geschillen	10
3.3. Portfolio	10
4. Toelichting toetsen en formele verplichtingen	11
4.1. Landelijk georganiseerde toetsing	11
4.1.1. Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets	11
4.1.2. Kennis Over Vaardigheden toets (KOV-toets)	11
4.1.3. STArtclass jaar 1, 2 en 3	12
4.1.4. Dienstdoen en de bekwaamheidsverklaring 'supervisie op afstand'	13
4.1.5. Landelijke tweedaagse	13
4.2. Lokaal georganiseerde toetsing	13
4.2.1. Toets consultvoering: basisconsultvoeringstoets	13
4.2.2. Zelfstandig werken in de huisartspraktijk in het 1e en 3e opleidingsjaar	14
4.2.3. Supervisie/ intervisie	15
Bijlage: Begrippenlijst	16

1. Inleiding

In het Lokaal Toetsplan Utrecht staat beschreven hoe Huisartsopleiding Utrecht uitvoering geeft aan de verplichte landelijke regels voor toetsing en beoordeling zoals die zijn vastgelegd in het [Kaderbesluit Huisartsgeneeskunde](#), het [Landelijk Opleidingsplan](#) en het [Landelijk Toetsplan](#). Het Lokaal Toetsplan Utrecht (verder LTU) beschrijft het proces van toetsen en beoordelen zoals dat uitgevoerd wordt aan de Huisartsopleiding Utrecht.*

1.1. Verantwoord vertrouwen als kompas

Het kompas voor het landelijk opleidingsplan en bijbehorende landelijk toetsplan is verantwoord vertrouwen. We vertrouwen op de motivatie en verantwoordelijkheid van aios voor het eigen leerproces om zich zo te ontwikkelen tot een bekwame en toekomstbestendige huisarts. De kaders voor ontwikkeling en normering zijn het competentieprofiel van de huisarts en [de tien thema's](#) van de huisartsgeneeskundige zorg met bijbehorende kenmerkende beroepsactiviteiten. De voortgangsgesprekken zijn de momenten waarin aios, opleider en docent samen vaststellen of er voldoende ontwikkeling en groei plaats vindt ten opzichte van de kaders. De bijbehorende voortgangsadvisen leiden uiteindelijk aan het eind van elke stage tot een voortgangsbeslissing door het hoofd van de opleiding over het vervolg.

1.2. Wederzijdse zichtbaarheid en dialoog binnen constructieve opleidingsrelaties

Elkaar aan het werk zien, bevragen en feedback geven is onmisbaar voor het opleiden. Leergesprekken, gezamenlijke spreekuren, video-opnames en onderlinge consultaties dragen bij aan de ontwikkeling van de aios en het geven van betekenisvolle feedback. Om te leren en te ontwikkelen is het essentieel dat de aios, opleider en docenten zich veilig voelen om kwetsbaarheden, lacunes, ontwikkelvragen en dergelijke met elkaar te kunnen delen. Het is uitdrukkelijk de bedoeling van de opleiding om de aios in de eerste plaats te begeleiden in zijn groei en ontwikkeling en bij voldoende beeld van de aios en regelmatige feedback en feedforward te komen tot een beoordeling per stage.

We verwachten dat de aios doelbewust gebruik maakt van de mogelijkheden die de opleidingspraktijk en het cursorisch onderwijs bieden. We verwachten ook dat de aios actief verantwoordelijkheid neemt bij het steeds inzichtelijk maken van de eigen voortgang ten opzichte van de eerder genoemde kaders. Het goed bijhouden en openstellen van het portfolio zijn hierbij belangrijke randvoorwaarden.

1.3. Beoordeling en besluitvorming hebben een ontwikkelingsgerichte en normerende functie

Bij de beoordeling en besluitvorming staat de vraag centraal of de aios naar verwachting in de resterende opleidingstijd de competenties voldoende zal ontwikkelen om aan het einde van de opleiding zelfstandig huisartsgeneeskundige zorg te kunnen leveren. Opleider en docenten spreken vanuit hun eigen rol en daarbij passende observaties en expertise een expertoordeel uit op basis van hun beeld van de aios. Opleiders en docenten zijn zich bewust van de complexiteit van de opleidingsrelaties en bespreken met de aios hun dubbelrol als begeleider-beoordelaar.

* Bij mogelijke geschillen of interpretatieverschillen is de eerdergenoemde landelijke regelgeving leidend boven het LTU. In overleg met de vertegenwoordigers van de aios en de opleiders is afgesproken dat dit LTU ingaat per 1 september 2024 en van toepassing is op alle aios die op of vanaf dat moment in opleiding zijn.

1.4. Observatie- en toetsinstrumenten ondersteunen het ontwikkelingsproces

De toetsen, observatie-instrumenten en de betekenisvolle leeractiviteiten die beschreven staan in dit toetsplan (hoofdstuk 4), geven de aios inzicht in en feedback over de eigen ontwikkeling. De aios scherpert aan de hand hiervan leerdoelen en ontwikkelpunten aan, samen met de opleider en/of docenten. De toetsen zijn ontwikkelingsgericht en dus geen examens of te nemen hindernissen. In de voortgangsgesprekken wordt gekeken welke inzichten de aios heeft opgedaan uit de toetsen en leeractiviteiten en welke vervolgacties hieruit voortkomen en wie of wat de aios hiervoor nodig heeft. Door de wederzijdse zichtbaarheid en dialoog op de stageplek en tijdens het cursorisch onderwijs ontstaat geleidelijk een beeld van de ontwikkeling van de competenties van de aios.

In de voortgangsgesprekken wordt dit beeld, de feedback en feedforward gedeeld en besproken samen met opleider en docenten.

1.5. Voortgangsbeslissing

Aan het eind van elke stage in jaar 1, 2 en 3 volgt een eindbeoordeling in de vorm van een voortgangsbeslissing door het hoofd op basis van het voortgangsadvies van de opleider en de docenten. Meestal zal de opleiding zonder voorwaarden voortgezet kunnen worden. Soms zullen aanvullende voorwaarden nodig zijn om een beter beeld te krijgen of voldoende voortgang te bereiken. We kennen hiervoor een geïntensiveerd begeleidingstraject en/of een verlenging van maximaal 6 maanden. In een enkel geval zal het voortgangsadvies of de -beslissing zijn om de opleiding te beëindigen.

1.6. Geïntensiveerd begeleidingstraject en verlenging van de opleiding

Door allerlei omstandigheden kan er sprake zijn van te weinig beeld van of vertraagde en/of onvoldoende competentieontwikkeling bij een aios. Dit kan ook beïnvloed zijn door ziekte, vormen van verlof, ontkoppeling, etc. In deze gevallen vindt er een analyse plaats in de voortgangsgesprekken met opleider en docenten. De analyse wordt gedeeld in het docentenoverleg en/of de manager opleiding van het betreffende opleidingsjaar en besproken met/voorgelegd aan het (plaatsvervangend) hoofd. Gekeken wordt wat er nodig is van de betrokken partijen, zodat de aios alsnog voldoende competentieontwikkeling kan laten zien.

Het (plaatsvervangend) hoofd wordt ingeschakeld wanneer er een reële kans bestaat op een aangepast opleidingstraject op grond van afwijkende beoordeling(en), bijzondere omstandigheden of in individuele gevallen na een ontkoppeling. We noemen dit een geïntensiveerd begeleidingstraject. Het vaststellen van een geïntensiveerd begeleidingstraject geschiedt door het hoofd in overleg met de manager opleiding van het desbetreffende jaar op basis van de voortgangsadviezen van docenten en/of opleiders. Verlenging van de opleiding met maximaal 6 maanden kan onderdeel zijn van een dergelijk traject. Dit besluit met bijbehorende motivatie en voorwaarden wordt vastgelegd in een voortgangsbeslissing (zie verder hoofdstuk 2. Proces van beoordeling en besluitvorming).

Het is de verantwoordelijkheid van de manager(s) opleiding toe te zien op een juiste afwikkeling van het beoordelings- en voortgangstraject van deze aios voor de duur van het geïntensiveerde begeleidingstraject. Voor een geïntensiveerd begeleidingstraject (link volgt), [verlenging](#) en [voortijdige beëindiging van de opleiding](#) gelden aparte zorgvuldigheidseisen en procedures die beschreven staan op ELO.

De aanpassing van het opleidingstraject kan ook het gevolg zijn van verloven (zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, anderszins), langdurige ziekte en/of re-integratie of parttime werken. Deze werken we hier niet uit maar ook deze vormen van aanpassing van het opleidingstraject kunnen gevolgen hebben voor het toetsen en beoordelen van de aios.

Leeswijzer:

‘Proces van beoordeling en besluitvorming’ en ‘Formele verplichtingen waar een aios aan moet voldoen’ zijn overgenomen uit het Landelijk Opleidingsplan, Protocol beoordeling en besluitvorming (LOP, p. 38-43). *De cursief weergegeven informatie is aangepast aan de uitvoering in Utrecht.* In het laatste deel ‘Toelichting toetsen en formele verplichtingen’ volgt een uitleg over de in Utrecht gebruikte toetsen, beoordelingsinstrumenten en formele verplichtingen.

2. Proces van beoordeling en besluitvorming

Dit hoofdstuk beschrijft de formele wijze van beoordeling en besluitvorming. Beoordeling en besluitvorming vinden plaats op basis van het competentieprofiel van de huisarts binnen de tien vakinhoudelijke thema's.

Onderstaande tabel geeft schematisch weer met welke frequentie en op welk moment in de verschillende opleidingsperiodes en externe stages beoordeling en besluitvorming over niveau en ontwikkeling van de afzonderlijke competenties plaatsvindt.

Stage	Activiteit	Frequentie
Opleidingsperiode in de huisartspraktijk 1	ComBeL - Voortgangsgesprek - Voortgangsverslag - Voortgangsadvies*	Na 3, 6 en 9 maanden
	Voortgangsbeslissing	Tegen einde periode 1
Stages in een stageinstelling	ComBeL - Voortgangsgesprek - Voortgangsverslag - Voortgangsadvies*	Om de 3-4 maanden
	Stagebeoordeling	Tegen einde van iedere stage
	Voortgangsbeslissing	Tegen einde alle stages
Opleidingsperiode in de huisartspraktijk 2	ComBeL - Voortgangsgesprek - Voortgangsverslag - Voortgangsadvies*	Na 3, 6 en 9 maanden
	Beslissing voltooiing opleiding	Uiterlijk 3 maanden voor beoogd einde

* Naar aanleiding van ieder voortgangsadvies kan een geïntensiveerd begeleidingstraject volgen.

Opleider en docenten vormen zich een beeld van het niveau en de ontwikkeling van de competenties van de aios op basis van diens zichtbaarheid in constructieve opleidingsrelaties, aangevuld met doelgerichte instrumenten zoals beschreven in hoofdstuk 4.

2.1. ComBel en voortgangsgesprek

Elke 3-4 maanden is er een voortgangsgesprek, gericht op de ontwikkeling van de aios. Als voorbereiding op het gesprek geven aios, opleider en docent, in een bij ieders rol passende specifieke competentiebeoordelingslijst (ComBel), hun oordeel over het niveau en de ontwikkeling van de

competenties. De verschillende ComBel's met bijbehorende instructies zijn te vinden op de website van [Huisartsopleiding Nederland](#). De afzonderlijke competenties worden binnen de verschillende inhoudelijke thema's beoordeeld in de vorm van geschreven feedback en feedforward.

Bevindingen uit ieders ComBel worden besproken in het voortgangsgesprek. In dit voortgangsgesprek, bij voorkeur een driegesprek, reflecteert de aios op de voorbije periode en kijkt de aios vooruit naar de komende periode. Opleider en docent geven feedback. Resultaat is het gezamenlijk formuleren van een leerplan voor het vervolg van de opleiding (feedforward).

Van het voortgangsgesprek wordt een verslag gemaakt door *de aios of de docent* waarin doelen en plannen voor de komende periode zijn beschreven en wat daarbij bijdragen zijn van aios, opleider en docent. Dit verslag wordt aan het portfolio toegevoegd, evenals de ondersteunende ComBels en de *voorbereidende verslagen*. Door dit verslag te accorderen, committeren opleider en docent zich aan de doelen, de plannen en hun bijdrage daaraan. *De meest recente gang van zaken en formats zijn terug te vinden op de [ELO-pagina Beoordeling en portfolio](#).*

2.2. Voortgangsadvies

Tijdens elk voortgangsgesprek geven opleider en docent ieder hun onafhankelijke expertoordeel (voortgangsadvies of stagebeoordeling). Dit expertoordeel is een educatieve beoordeling, zoals beschreven onder E.1 in het [kaderbesluit CGS](#). Het expertoordeel bestaat uit een uitspraak over niveau en ontwikkeling van de afzonderlijke competenties en een advies aan de aios en het hoofd van de opleiding. Leidend is steeds de vraag of er voldoende niveau en ontwikkeling van de competenties is om erop te kunnen vertrouwen dat de aios binnen de gestelde tijd het eindniveau haalt. Niveau en ontwikkeling van de competenties worden beoordeeld binnen de tien thema's. Naast de thema's kunnen de doelen van de verschillende stages zoals beschreven in het landelijk opleidingsplan houvast geven.

Het expertoordeel over niveau en ontwikkeling van competenties leidt tot een van de volgende uitspraken:

- a. Voldoende competentieniveau
- b. Onvoldoende competentieniveau
- c. Twijfel aan voldoende competentieniveau
- d. Te weinig beeldvorming binnen de verschillende thema's om een uitspraak te doen

In de gevallen b, c en d volgt altijd een analyse van het probleem en afspraken over het vervolg. Daarbij spreken de deelnemers zich ook uit over de opleidingscondities waaronder de inzet van de aios, het reflectievermogen van de aios, de kwaliteit van de opleidingsrelatie en de kwaliteit van de leerwerkplek.

Naast het expertoordeel over de competenties wordt het voortgangsadvies aangevuld met een voortgangsadvies aan het hoofd van de opleiding over de voortzetting en/of afronding van de opleiding.

- De aios kan de opleiding voortzetten.
- De aios kan de opleiding onder voorwaarden voortzetten.
- De aios kan de opleiding niet voortzetten.

De competentieontwikkeling van aios verloopt niet volgens een vast patroon en is onder meer afhankelijk van eerdere ervaring en van wat de praktijk aan leerervaringen biedt. Het voortgangsadvies dient daarom altijd geduid te worden in relatie tot het moment in de opleiding en de opleidingsperiode of externe stage waarover het advies gaat.

2.3. Geïntensiveerd begeleidingstraject, voortzetting onder voorwaarden en verlenging

Beslissingen tot verlenging en/of een geïntensiveerd begeleidingstraject en/of beëindiging van de opleiding worden altijd mondeling en schriftelijk met redenen gemotiveerd. Het hoofd van de opleiding stelt de aios schriftelijk in kennis van:

1. de voorwaarde(n) waaraan de aios moet voldoen;
2. de termijn en de wijze waarop begeleiding en beoordeling plaatsvinden;
3. wat van opleider en docent verwacht wordt;
4. wat de consequenties zijn van het wel of niet voldoen aan de voorwaarden.

Leren onder aanvullende voorwaarden en/of tijdens een geïntensiveerd begeleidingstraject kan ernstig bemoeilijkt worden door de verhoogde prestatiedruk. Het opleidingsinstituut draagt daarom bij aan zo goed mogelijke leercondities door expliciet en concreet te zijn in feedback en feedforward en in hoe de voortgang beoordeeld zal worden. Daarnaast onderzoekt het opleidingsinstituut of een geïntensiveerd traject binnen de bestaande driehoek van aios-opleider-docent voldoende kansrijk is. Bij de beoordeling van de voortgang zal dit alles steeds betrokken worden.

2.4. Aanvullende toetsing

Het hoofd van de opleiding is gerechtigd om bij twijfel over de mate waarin de aios voldoet aan het competentieprofiel aanvullende toetsing in te zetten ([Kaderbesluit CGS](#)). Dit betekent dat er voor de aios, in aanvulling op het toetsprogramma dat voor alle aios geldt, een op het individu toegesneden toetsprogramma opgesteld kan worden om de ontwikkeling van achterblijvende competenties te stimuleren of nader te toetsen.

Een aanvullend toetsprogramma is er in eerste instantie op gericht de aios bij te staan in zijn leerproces en om weer op niveau te komen. Daarnaast dient het programma het mogelijk te maken dat opleiders en docenten binnen de daarvoor gestelde termijn een uitspraak doen over de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten. De aanvullende toetsing dient informatie op te leveren op grond waarvan een rechtvaardige voortgangsbepaling genomen kan worden. Bij het opstellen van een aanvullend toetsprogramma dient goed overwogen te worden of de extra maatregelen de informatie opleveren waarvan op uit is. De inhoud en omvang van, voorwaarden voor en consequenties van de aanvullende toetsing dienen te allen tijde voor alle betrokkenen inzichtelijk te zijn en schriftelijk vastgelegd te worden.

3. Formele verplichtingen waar een aios aan moet voldoen

Er is een aantal formele verplichtingen in de opleiding, landelijk of lokaal georganiseerd, waar een aios aan moet voldoen of aan moet deelnemen, naast de actieve inzet op de stageplekken en het groepsonderwijs. Deze verplichtingen dragen bij aan de ontwikkeling van de aios en leveren betekenisvolle ervaringen en feedback op die het leren bevorderen. Deze verplichtingen dragen ook bij aan de zichtbaarheid van de aios. Het niet deelnemen aan deze verplichtingen kan gevolgen hebben voor de voortzetting van de opleiding (dit is ter beoordeling aan het hoofd van de opleiding). Sommige instituten kennen, naast de landelijke formele verplichtingen, lokale instrumenten of verplichtingen die zij waardevol vinden voor de ontwikkeling van de aios.

Opleidingsjaar 1 - 1^e huisartsstage

Landelijk georganiseerd	Lokaal georganiseerd
<u>Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets (LHK-toets)</u> april en oktober	Bijhouden e-portfolio/ ontwikkeling inzichtelijk maken
<u>Kennis over Vaardighedentoets (KOV-toets)</u>	Basisconsultvoeringstoets (na 5 maanden)
STARTclass Huisartsgeneeskunde I + BLS/AED training	Zelfstandige periode (na 6 maanden, gedurende 2 weken)
Dienstdoen op de HAP conform <u>Leidraad voor het leren dienstdoen</u>	

Opleidingsjaar 2 - externe stages

Landelijk georganiseerd	Lokaal georganiseerd
<u>Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets (LHK-toets)</u> april en oktober	Bijhouden e-portfolio/ ontwikkeling inzichtelijk maken
<u>STARTclass Huisartsgeneeskunde II + BLS/AED training</u>	

Opleidingsjaar 3 - 2^e huisartsstage

Landelijk georganiseerd	Lokaal georganiseerd
<u>Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets (LHK-toets)</u> april en oktober	Bijhouden e-portfolio/ ontwikkeling inzichtelijk maken
Landelijke Tweedaagse	Zelfstandige periode (na 3 maanden, gedurende 2 weken)
STARTclass Huisartsgeneeskunde III + BLS/AED training	Supervisie/ intervisie
Dienstdoen op de HAP conform <u>Leidraad voor het leren dienstdoen</u>	
- Verklaring supervisie op afstand na 6 maanden	

3.1. Toetsing en beoordeling deeltijd-aios en aiotho's

Aios volgen in verschillende formatie-omvang de opleiding. In de meeste gevallen passen de in het protocol Beoordeling en besluitvorming (LOP, hoofdstuk 5.) beschreven procedures en momenten. In individuele gevallen waarin het protocol niet past, kan het hoofd van de opleiding een aangepaste procedure vaststellen.

3.2. Geschillen

Bij een geschil over de besluitvorming geldt de geschillenprocedure van de Regeling specialismen en profielen geneeskunst. Hierover is meer informatie te vinden op [ELO](#).

3.3. Portfolio

Beoordeling en besluitvorming worden ondersteund door een portfolio. De vormgeving en het gebruik van dit portfolio volgen de uitgangspunten van het LOP.

4. Toelichting toetsen en formele verplichtingen

4.1. Landelijk georganiseerde toetsing

4.1.1. Landelijke Huisartsgeneeskundige Kennistoets

De LHK-toets wordt tweemaal per jaar afgenomen en is een domeindekkende kennistoets. Dat houdt in dat de toets bestaat uit vragen die alle aspecten van de huisartsgeneeskunde bestrijken. Bijvoorbeeld medisch inhoudelijke vragen, maar ook vragen over wetgeving, wetenschap en communicatie met de patiënt. De toets vormt op deze manier een afspiegeling van alles wat de huisarts in de praktijk tegenkomt. De vragen worden ontwikkeld door stafleden van de huisartsopleidingen en door huisartsen die werkzaam zijn bij Huisartsopleiding Nederland.

4.1.1.1. Ontwikkelingsgericht

Het doel van de LHK-toets is het verkrijgen van inzicht in de eigen ontwikkeling op het gebied van huisartsgeneeskundige kennis. De toets is daarom volledig ontwikkelingsgericht. Uit de toets komen drie verschillende uitslagen: laag, gemiddeld of hoog. Ook geeft de toets inzicht in de aanwezige kennis op verschillende deelgebieden. De aios gaat met deze uitslagen aan de slag. Bijvoorbeeld door de uitkomsten van de toets na te bespreken met de opleider en/of in de aios-groep.

4.1.1.2. Mogelijkheid tot opzoeken en afnametijd

De aios maakt de toets individueel op de vastgestelde toetsdagen in de eigen omgeving of op de praktijk. Het raadplegen van bronnen tijdens de toets is toegestaan. Dit sluit aan bij de praktijk van het huisartsenvak. Om toch ook het kennisniveau van de aios goed te kunnen blijven meten, is de afnametijd zodanig dat binnen de toetstijd een beperkt aantal vragen opgezocht kunnen worden. Ook zal voldoende parate kennis aanwezig moeten zijn om effectief te kunnen opzoeken.

4.1.1.3. Casusvragen en uitslag

De vragen zijn opgesteld in de vorm van een casus. Na de beschrijving van een casus uit de huisartspraktijk volgen meerdere (2, 3 of 4) antwoordopties. Er kan geen vraagteken als antwoord op de vragen worden ingevuld.

Op de website van Huisartsopleiding Nederland staat [een toelichting](#) hoe de toetsuitslag wordt berekend. Door, los van de toetsuitslag, de toets telkens met de opleider en/of docenten te bespreken bevordert de aios het leerrendement. De uitslag komt in het dashboard van het portfolio voor de aios en is een vast onderdeel van de voortgangsgesprekken.

4.1.2. Kennis Over Vaardigheden toets (KOV-toets)

De Kennis-Over-Vaardighedentoets (KOV-toets) is een landelijke toets voor alle eerstejaars aios. De toets wordt in derde maand van het eerste jaar van de opleiding op het eigen instituut digitaal afgenomen. De vragen betreffen kennis over vaardigheden en gaan over hoe een vaardigheid verricht moet worden, bijvoorbeeld de injectie in de carpal tunnel of het inbrengen van een spiraaltje. De vraagvorm is juist/onjuist.

De uitslag is direct zichtbaar en geeft inzicht in de kennis per ICPC-hoofdstuk. Dit helpt de aios om vast te stellen over welke vaardigheden al voldoende kennis is en wat de vaardigheden zijn waar nog aan moet worden gewerkt om ze voldoende eigen te maken. Op basis daarvan stelt de aios leerpunten op en bespreekt deze met de opleider en de docenten. De uitslag komt in het dashboard van het portfolio voor de aios en is een onderdeel van de voortgangsgesprekken.

4.1.3. STARTclass jaar 1, 2 en 3

4.1.3.1. STARTclass jaar 1: Spoedzorg in de huisartspraktijk

Tijdens deze cursus worden aios voorbereid op de spoedzorg in de huisartsenpraktijk en tijdens diensten op de huisartsenpost in de avond, nacht en het weekend.

In deze intensieve en praktijkgerichte cursus leert de aios hoe deze patiënten met acute klachten en traumaslachtoffers opvangt en hoe je tijdig de juiste interventies toepast. Hiervoor wordt de ABCDE-methode <https://www.scholamedica.nl/over-ons/abcde-methodemethode> gebruikt. De aios leert hierdoor volledigheid na te streven en objectieve parameters te verzamelen. Zo kan de aios meer gedegen een afweging maken in het vervolgbeleid. Hierin staat het toestandsbeeld centraal, niet de diagnose.

Tijdens het scenario-onderwijs oefent de aios in kleine groepen onder leiding van ervaren docenten. Na afloop ontvangt de aios een BLS/AED bekwaamheidscertificaat. Dit certificaat heeft de aios nodig om op de huisartsenpost te mogen werken.

4.1.3.2. STARTclass jaar 2: Voorbereiding Klinische Stage

Deze cursus bereidt de aios voor op de stage Klinische Zorg op de SEH. Het verbreedt de kennis en vaardigheden die de aios heeft opgedaan in [STARTclass jaar 1](#).

Uitgangspunt is wederom de [ABCDE-methode](#), daarnaast komen traumaopvang, ECG's en röntgendiagnostiek aan bod. De aios oefent in kleine groepen met getrainde simulatiepatiënten en fantomen. Ervaren docenten zorgen voor een goede begeleiding in een veilige leeromgeving. In de skillslabs worden de omstandigheden op de SEH zo realistisch mogelijk nagebootst.

De STARTclass jaar 2 kent een theorietoets, verschillende ontwikkelingsgerichte feedbackmomenten en een scenariotoets. Een voldoende resultaat van de STARTclass jaar 2 is noodzakelijk om zelfstandig te mogen werken tijdens de klinische stage. Een onvoldoende resultaat wordt gedeeld met het opleidingsinstituut. In overleg met het hoofd wordt bepaald welke consequenties dit heeft voor het verloop van de klinische stage.

4.1.3.3. STARTclass jaar 3: Complexe spoedzorg in de huisartspraktijk

Deze cursus bereidt de aios voor op het werken op de huisartsenpost en is een verdieping op de [STARTclass Huisartsgeneeskunde jaar 1](#). De aios leert hoe je complexe vraagstukken trieert, triagisten superviseert en contacten autoriseert. De focus ligt op complexe medische problemen, zoals chronische zorg, kwetsbare ouderen en palliatieve patiënten. Middels de [ABCDE-methode](#) leert de aios hoe je deze complexe patiëntengroepen beoordeelt.

4.1.3.4. Geldige BLS/AED-verklaring bij afwijkende trajecten

Elke aios dient bij voorkeur ieder jaar maar in ieder geval elke twee jaar een BLS/AED-verklaring te behalen, die o.a. nodig is voor het werken op de huisartsenpost. In jaar 1 en 2 maakt deze deel uit van de STARTclass. In jaar 3 wordt door het opleidingsinstituut een BLS/AED- training voor aios georganiseerd.

De aios ontvangt een certificaat bij deelname voor opname in het portfolio. Bij afwijkende trajecten moet de aios zelf bewaken dat de BLS/AED-verklaring tijdig geactualiseerd wordt.

4.1.4. Dienstdoen en de bekwaamheidsverklaring ‘supervisie op afstand’

Tijdens de voortgangsgesprekken in jaar 1 en 3 is dienstdoen als huisarts onderdeel van gesprek. Besproken wordt hoe de competentieontwikkeling rond dienstdoen en spoedzorg zich ontwikkelen. Speciale aandacht gaat daarbij uit naar toenemende zelfstandigheid en tempo zodat de aios halverwege jaar 3 zelfstandig met supervisie op afstand een aantal diensten kan gaan doen.

Het minimum aantal diensten is vastgesteld op 20, zowel in de eerste als in de tweede opleidingsperiode in de huisartspraktijk. Van de 20 diensten in de tweede opleidingsperiode dienen minimaal 5 tot maximaal 8 diensten onder supervisie op afstand gedaan te worden, waarvan bij voorkeur 2 nachtdiensten.

De bekwaamheidsverklaring ‘supervisie op afstand’ ontvangt de aios van de opleider als deze ervan overtuigd is dat de aios zelfstandig dienst kan doen als consult-, visite- of telefoonarts. Bij zijn beoordeling maakt de opleider gebruik van de KBA's behorend bij het thema Spoedzorg en vraagt zich daarbij af of deze kunnen worden toevertrouwd aan de aios en of de aios de betreffende rol met supervisie op afstand kan vervullen tijdens diensten op de huisartsenpost. De aios is medeondertekenaar van de verklaring als teken dat de aios akkoord is met het oordeel van de opleider. De bekwaamheidsverklaring is als digitaal formulier in te vullen in het portfolio en kan gedeeld worden met de huisartsenpost.

In de [Leidraad voor het leren dienstdoen](#) zijn de landelijke kaders en afspraken opgenomen die betrekking hebben op het leren dienstdoen door aios.

4.1.5. Landelijke tweedaagse

In aanvulling op het regionale onderwijs via de opleidingsinstituten en opleidingspraktijken vindt aan het begin van het derde opleidingsjaar de Landelijke tweedaagse plaats. Het bij elkaar brengen van aios uit alle regio's biedt verdieping, verbinding en inspiratie.

4.1.5.1. Opzet en inhoud

De Landelijke Tweedaagse bestaat onder meer uit plenaire sessies met expert-sprekers, interactieve workshops en een paneldiscussie. Dag 1 staat in het teken van innovatie. In verschillende onderwijsvormen worden aios meegenomen in de principes van veranderekunde en komen voorbeelden van innovaties in de huisartsenzorg aan bod. Ook wordt in kleine groepen geoefend met innovatieve manieren van denken over verandervraagstukken. Het onderwerp van dag 2 is genetica. Hierbij komen genetica en farmacogenetica aan bod als vormen van selectieve en individuele preventie, via zowel een praktische als meer ethische insteek.

Het programma kan in de loop van de tijd veranderingen ondergaan.

4.2. Lokaal georganiseerde toetsing

4.2.1. Toets consultvoering: basisconsultvoeringstoets

In de huisartsopleiding wordt veel aandacht besteed aan de competentieontwikkeling ‘arts-patiëntcommunicatie’ (APC) en andere aspecten van consultvoering. Het is van belang dat de aios regelmatig constructieve feedback ontvangt over de eigen consultvoering, waarin APC en medische

inhoud met elkaar zijn verweven. De observaties en feedback van de consultvoeringsvaardigheden vinden plaats op verschillende momenten door de opleider(s), de docenten en door onafhankelijke, getrainde beoordelaars. Onderdeel van dit continue proces is een toets in het eerste jaar: de basisconsultvoeringstoets.

De basisconsultvoeringstoets bestaat uit de beoordeling van een aantal op video opgenomen consulten uit de praktijk met verschillende klachten en aandoeningen waarbij de communicatievaardigheden van de aios centraal staan. De video's worden beoordeeld door een onafhankelijke, getrainde toetser. Op basis van de geobserveerde consulten en het patroon dat hieruit spreekt, krijgt de aios in een gesprek narratieve feedback van de toetser. Zowel de aios als de toetser gebruiken als onderliggend observatie-instrument de [Maas 2.0](#).

Doel van de toets is om de aios feedback te geven op het patroon van gespreksvoering. De toets vindt plaats na ongeveer 5 maanden in jaar 1. De toets is een tussenmeting waarin de aios waardevolle feedback ontvangt. De aios maakt een verslag van de feedback en formuleert een aantal leerpunten en acties om in de praktijk en/of de terugkomdag samen met de opleider en de docenten mee aan de slag te gaan. Na eventuele aanvullingen van de toetser, wordt het verslag opgenomen in het portfolio.

Iedere aios zal een aantal aandachtspunten meenemen uit het gesprek om mee aan de slag te gaan. Het ontwikkelen van effectieve gespreksvoering is voor de meeste huisartsen een jarenlang proces. De kern van een goed consult is dat er sprake is van patiëntgerichtheid en afstemming op de patiënt. Als de toetser vaststelt dat er op dat vlak en/of andere belangrijke onderdelen extra inspanning nodig is, wordt de aios gevraagd na 2 maanden opnieuw twee consulten op video in te leveren bij dezelfde toetser. Aios en toetser kijken dan naar de voortgang van de ontwikkeling op de geconstateerde lacunes. Ook van dit gesprek wordt een verslag gemaakt door de aios. De verslagen komen in het portfolio van de aios en zijn een vast onderdeel van de voortgangsgesprekken. Details over de uitvoering in Utrecht staan beschreven op [ELO](#).

4.2.1.1. Instrumenten voor observatie en feedback op de werkplek: Korte Praktijkbeoordeling (KPB) en Korte Vaardigheidsbeoordeling (KVB)

Voor de observaties in praktijksituaties kunnen de opleider en aios gebruik maken van instrumenten als de [Korte Praktijk Beoordeling](#) (KPB) of [Korte Vaardigheidsbeoordeling](#) (KVB). De formulieren zijn in te vullen en terug te vinden in het portfolio. Deze beide instrumenten staan ter beschikking aan aios en opleider om gestructureerd feedback te krijgen c.q. te geven aan de aios tijdens het leren in de praktijk. Het geobserveerde consult of de visite kan aan een thema worden gekoppeld met als doel inzichtelijk te krijgen dat aios bij verschillende thema's geobserveerd worden. Het effect van de observaties is het grootst wanneer zij zijn ingebed in een routine waarin feedback en leren centraal staat. De observatie helpt de aios het meest verder in zijn ontwikkeling als het een moment is waar betekenisvolle feedback uit voorkomt en niet voelt als een beoordeling of examen. Opleiders en docenten doen er goed aan daar expliciet aandacht aan te besteden bij de begeleiding van de aios.

4.2.2. Zelfstandig werken in de huisartspraktijk in het 1e en 3e opleidingsjaar

De aanstaande huisarts zal aan het eind van de opleiding zelfstandig in een huisartspraktijk gaan functioneren. In het kader van de opleiding is het belangrijk dat elke aios gedurende een bepaalde periode ervaart wat het (min of meer) zelfstandig uitoefenen van het dagelijkse huisartsenwerk inhoudt.

Om hier in gecontroleerde omstandigheden mee te oefenen is er zowel in het eerste als in het derde jaar een periode van twee weken gepland waarin de aios zelfstandig de praktijk draait. Meer informatie over

doelstellingen, verantwoordelijkheid, praktische zaken en de planning van de periodes zelfstandig werken, is te vinden op [ELO](#).

In het eerste jaar staat vooral de ervaring van zelfstandig medische problemen oplossen centraal met de zorg voor de continuïteit. In het derde jaar neemt de verantwoordelijkheid van de aios toe en zijn ook de bijkomende organisatorische zaken van belang.

De zelfstandige periode levert vaak een grote bijdrage aan inzichten, ervaringen, vertrouwen en feedback op. Een goede voorbereiding en een goede nabespreking dragen hieraan bij. De inzichten en actiepunten die voortkomen uit de zelfstandige periode zijn een vast onderdeel van de voortgangsgesprekken.

4.2.3. Supervisie/ intervisie

In de supervisie in het 3e jaar werkt de aios aan het taakgebied 'Professionaliteit': reflecteren op het eigen (praktijk)handelen, hier adequate conclusies uit trekken en gerichte acties ondernemen om het handelen te verbeteren. De supervisor beoordeelt of de aios de vaardigheden voor zelfreflectie, het vormgeven van het eigen leerproces en intercollegiale samenwerking voldoende heeft ontwikkeld. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van een evaluatieformulier. De aios draagt er zorg voor dat de evaluatie in het portfolio wordt opgenomen. Supervisie is een geïntegreerd onderdeel van de opleiding tot huisarts en is in die zin dan ook onderdeel van de voortgangsgesprekken van de aios.

Bijlage: begrippenlijst

Aios	Arts in opleiding tot specialist, te weten tot specialist Huisartsgeneeskunde.
APC	Arts Patiënt Communicatie
AED	Automatische Externe Defibrillator
Beoordelen	Op basis van verzamelde informatie bepalen of de aios voldoende voortgang boekt en/of aan de gestelde normen voldoet.
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken/eigenschappen.
ComBeL	Competentie-evaluatielijst. Hulpmiddel voor de opleider, docent en aios om de ontwikkeling/beoordeling van de competentieontwikkeling van de aios te onderbouwen.
Competentiegebied	Cluster van competenties behorend bij de kerntaken van de huisarts: vakinhoudelijk handelen, communicatie, samenwerken, leiderschap, maatschappelijk handelen, kennis en wetenschap, en professionaliteit.
Deeltijd	Minder dan een volledige week werkzaam zijn zoals neergelegd in de betreffende regeling arbeidsvoorwaarden.
Educatieve(formatief) beoordeling	Beoordeling om te bepalen waar de aios staat in diens competentieontwikkeling en te benoemen wat nog nodig is om het gewenste niveau te behalen.
Eindbeoordeling	Beoordeling van de aios of hij of zij geschikt is en in staat wordt geacht het specialisme waarvoor hij of zij is opgeleid zelfstandig en naar behoren uit te oefenen nadat de opleiding is beëindigd.
Docent	Een staflid van de huisartsopleiding dat betrokken is bij het onderwijs en de beoordeling van de aios.
Hoofd	Hoofd van een opleidingsinstituut. Waar in dit LTU 'hoofd' staat kan ook worden bedoeld directeur Interne Zaken.
KBA	Kenmerkende Beroeps Activiteit; observeerbare activiteit die exemplarisch is voor het huisartsgeneeskundig handelen.
KPB	Korte Praktijk Beoordeling

KVB	Korte Vaardigheid Beoordeling
Leren	Waar in deze tekst gesproken wordt over leren wordt bedoeld op zowel het leerproces van de aios als het leerresultaat: competentieontwikkeling.
LOP	Landelijk Opleidingsplan: Plan dat het kader betreffende de inrichting en de uitvoering van de opleiding stelt.
LTU	Lokaal Toetsplan Utrecht
Thema	Kenmerkend onderdeel van de huisartsgeneeskunde dat expliciet aandacht behoeft in de huisartsopleiding.
Opleider	Stageopleider of huisartsopleider: (een door de RGS) voor de opleiding erkende (huis)arts onder wiens verantwoordelijk een gedeelte van de opleiding tot huisarts plaatsvindt).
Observeren	Zorgvuldig waarnemen
Portfolio	e(-elektronisch)/digitaal portfolio met gegevens waaruit de ontwikkeling van een aios blijkt; op basis van dit dossier worden leerdoelen bepaald; de aios is verantwoordelijk voor het beheer van dit dossier.
Toetsen	Het verzamelen van informatie over het leren en de competentieontwikkeling van de aios, met het doel dit leren te kunnen (bij) sturen en plannen en goed te kunnen begeleiden en om op vaste momenten onderbouwd de voortgang te kunnen beoordelen.
Toetsinstrument	Hulpmiddel om tot feedback en/of beoordeling van de aios te komen.
Selectieve beoordeling	Beoordeling met als doel vast te stellen of de aios het vereiste niveau behaald heeft en of een bepaalde fase van de opleiding of de opleiding als geheel (eindbeoordeling) kan worden afgesloten.
Voltijds	Een volledige week werkzaam zijn zoals neergelegd in de betreffende regeling arbeidsvoorwaarden.
Vrijstelling	De ontheffing van de verplichting deel te nemen aan een gedeelte van opleiding met als gevolg bekorting van de duur van de opleiding.