

# HANDREIKING VEILIG OPLEIDEN



VERENIGING VOOR ARTSEN IN OPLEIDING  
TOT SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE NEDERLAND

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
Voorwaarden voor een veilig opleidingsklimaat	5
Aanbevelingen	6
Bijlage: resultaten vragenlijst veilig opleiden	7

## INLEIDING

De visie van VASON is : 'VASON behartigt de belangen van de aios ouderengeneeskunde en vertegenwoordigt hen, zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot inspirerende specialisten ouderengeneeskunde.'

VASON vindt dat iedere aios het recht heeft op een veilige leeromgeving. Een veilig opleidingsklimaat is de belangrijkste voorwaarde voor aios om zich te kunnen ontwikkelen als persoon en als toekomstig specialist ouderengeneeskunde. Een veilige leeromgeving is een leeromgeving waar aios zichzelf kunnen zijn, vragen durven stellen en problemen en fouten bespreekbaar kunnen maken.



## MISSIE

”Iedere aios heeft een veilige leeromgeving”

## VELIG OPLEIDINGSKLIMAAT

VASON streeft er naar dat aios dagelijks een veilig opleidingsklimaat ervaren en dat de evaluatie hiervan wordt geïntegreerd in de opleiding. Hiermee wordt de term “veilig opleiden” een manier van werken. Middels deze handreiking biedt VASON een overzicht met wat zij ziet als voorwaarden om aan een veilig opleidingsklimaat te voldoen. Hiermee wil VASON een opening bieden om, laagdrempelig, het huidige opleidingsklimaat binnen de instituten en opleidingshuizen te evalueren en waar mogelijk te verbeteren.

Voor het opstellen van deze handreiking heeft VASON haar leden gevraagd hoe zij het opleidingsklimaat op dit moment ervaren en waar zij verbeterpunten zien. Hiervoor is in de periode september – oktober 2020 door VASON een vragenlijst uitgezet over het thema veilig opleiden. De resultaten van dit onderzoek kunt u lezen in de bijlage van deze handreiking. De uitkomsten van dit onderzoek zijn meegenomen in de voorwaarden en aanbevelingen voor een veilig opleidingsklimaat, hetgeen op de volgende pagina's gelezen kan worden.



VISIE

“Veilig opleiden als manier van werken”

## VOORWAARDEN VOOR EEN VEILIG OPLEIDINGSKLIMAAT

Hieronder volgt een overzicht van voorwaarden waarvan VASON vindt dat deze nodig zijn voor een veilig leerklimaat. De lijst is niet limitatief, maar is bedoeld om een aantal belangrijke voorwaarden te benoemen.

### Algemeen

- De opleiding wordt structureel geëvalueerd.
- Veilig opleiden is geïntegreerd in het werkproces van de opleidingsinstituten en wordt meegenomen in evaluaties.
- Evaluaties kunnen anoniem ingevuld worden.
- De betrokkenen in het opleidingstraject zijn transparant en toetsbaar.
- Aios kunnen eenvoudig de vertrouwenspersoon van de opleiding bereiken.
- Er wordt rekening gehouden met een ieders fysieke en geestelijke kwetsbaarheden.
- Iedereen heeft recht op een gezonde werkomgeving.
- De privacy van aios is gewaarborgd.
- Iedereen wordt gelijk behandeld ongeacht sekse, geardeid of afkomst.

### Opleidingsinstituut

- Aios voelen zich vrij om zaken in te brengen in de inbrengendes/ervaringsuitwisselingen.
- Aios en docenten voelen zich vrij om elkaar constructieve feedback te geven.
- Beslissingen over het voortzetten van het opleidingstraject worden zorgvuldig en door meerdere personen genomen.

### Stageplaats

- Leerdoelen van de aios zijn leidend voor het werk dat de aios doet, niet de behoefte van de organisatie.
- Aios hebben recht op een opleider die aanwezig en bereikbaar is.
- Aios voelen zich vrij om feedback te geven aan de opleider en aan de organisatie.
- Opleiders in de praktijk hebben affiniteit met het begeleiden van de aios in hun opleidingstraject.
- Aios mogen vragen om ontkoppeling van de opleider of opleidingsplek.
- Bij problemen op de stageplaats moet men streven naar minimale vertraging van de opleiding.

## AANBEVELINGEN

Op basis van de resultaten die naar voren komen uit de vragenlijst veilig opleiden blijkt dat nog niet alle voorwaarden voor veilig opleiden door alle aios in voldoende mate worden ervaren. Op basis van dit onderzoek doet VASON de volgende aanbevelingen:

### Algemeen

- Er vindt terugkoppeling plaats naar aios van wat er met de feedback in evaluaties is gedaan.
- Protocollen over veilig opleiden zijn gemakkelijk te vinden zijn voor aios. Deze worden minimaal één keer per twee jaar geëvalueerd.
- Communicatie over de opleiding en veranderingen binnen de opleiding vinden op een heldere manier plaats voor aios. Hier wordt regelmatig op gereflecteerd.

### Opleidingsinstituut

- 'Veilig leerklimaat' wordt als thema opgenomen in het jaarplan en jaarverslag van het opleidingsinstituut.
- Jaarlijks wordt geëvalueerd of de vertrouwenspersoon voldoende aansluit bij de behoefte van aios.
- De docenten hebben geen dubbele rol in de beoordeling van aios.
- De opleider, de docent en de mentor van aios zijn verschillende personen.
- Docenten zijn uitnodigend en onbevooroordeeld naar aios in het delen van hun ervaringen.
- Docenten geven constructieve feedback.
- Het thema 'veilig leerklimaat' wordt ook binnen SOON besproken zodat de opleidingsinstellingen van elkaar kunnen leren.

### Stageplaats

- Er is ruimte voor minimaal 2 uur supervisie per week.
- Er is ruimte voor minimaal 1 uur leergesprek per week.
- Aios voelen zich vrij om de opleider feedback te geven.
- Aios zijn in de gelegenheid, om eventueel anoniem, de opleider te evalueren, minimaal 1x per stageperiode.
- Aios hebben het recht op ontkoppeling van de opleider en op een tweede stagetraject indien er problemen zijn met het eerste traject.
- Er is een eenduidig proces bij een ontkoppelingstraject. Aios wordt hierover tijdig en goed geïnformeerd.

### Achtergrond

Veilig opleiden is een terugkerend thema binnen de medische vervolgopleidingen en wordt als een voorwaarde gezien voor jonge dokters om zich te ontwikkelen tot specialisten in hun vak. De definitie van een veilig opleidingsklimaat in het kaderbesluit CGS voor alle medische vervolgopleidingen luidt als volgt:

*‘Het geheel van omstandigheden waaronder een aios een opleiding volgt die borgen dat de aios in diens ontwikkeling zo optimaal mogelijk wordt gestimuleerd.’<sup>1</sup>*

Tot dusver is er nog weinig bekend over hoe aios ouderengeneeskunde de veiligheid van hun opleidingsklimaat ervaren. Twee enquêtes die de afgelopen jaren werden afgenomen onder aios ouderengeneeskunde tonen aan dat aios in het algemeen open durven te zijn in hun eigen groep en dat de meeste aios een veilige leeromgeving ervaren. Hoewel deze vragenlijsten van goede kwaliteit zijn, wordt er niet diep op het onderwerp veiligheid ingegaan.<sup>2, 3</sup>

De wisselende signalen die wij van aios ontvingen over de veiligheid van het leerklimaat en de ontwikkeling van het ‘Actieplan Veilig Opleiden’ door de LOVAH, gericht op huisartsen in opleiding, is voor VASON aanleiding geweest om onder haar eigen leden breder te onderzoeken hoe het opleidingsklimaat binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde wordt ervaren. Onze vraagstelling luidt dan ook als volgt: Hoe ervaren aios ouderengeneeskunde de veiligheid van het opleidingsklimaat op zowel de stageplaats als op het onderwijsinstituut?

### Methode

Het bestuur van VASON heeft met behulp van de landelijke aios onderwijscommissie van VASON en Nelleke Noeverman, promovendus aan het Amsterdam UMC op het onderwerp onderwijs en veiligheid: de balans tussen de zelfstandigheid van aios en patiëntveiligheid tijdens de opleidingen tot specialist ouderengeneeskunde en huisarts, een vragenlijst ontwikkeld om de ervaringen van aios ouderengeneeskunde aangaande het opleidingsklimaat beter in kaart te brengen. De vragenlijst is uitgezet in de periode 02-09-2020 t/m 15-10-2020 onder alle leden van VASON middels de maandelijkse nieuwsbrief. Via het nieuwsbericht konden de leden doorklikken naar Google forms om daar de vragenlijst anoniem in te vullen.

De vragenlijst bestaat uit een algemeen deel, betreffende opleidingsjaar en -instituut, aantal jaren werkervaring en soort dienstverband. Daarnaast zijn er voor de opleiding apart verdiepende vragen gesteld betreffende de thema's veiligheid, openheid, feedback, vertrouwenspersoon, evaluaties en problemen tijdens de opleiding. Over de stageplek is er gevraagd naar de veiligheid in het algemeen, de opleider en werkomgeving. Na deze vragen is er ruimte gehouden voor open feedback. Na de sluitingsdatum zijn de resultaten verwerkt door één van de bestuursleden en gecontroleerd door twee bestuursleden van VASON.

### Resultaten

*De resultaten zijn beschreven in de volgorde waarop de vragenlijst is vormgegeven. Waar relevant zijn de resultaten uitgesplitst naar jaar en opleidingsinstituut.*

### Algemene gegevens

*De vragenlijst is uitgezet onder 394 aios. In totaal hebben 92 (23%) aios de vragenlijst ingevuld. De gesloten vragen hebben een response rate van > 95%. De open vragen om ervaringen of opmerkingen te delen hebben een response rate van 30-40%.*

*De algemene gegevens van de deelnemende aios staan vermeld in tabel 1.*

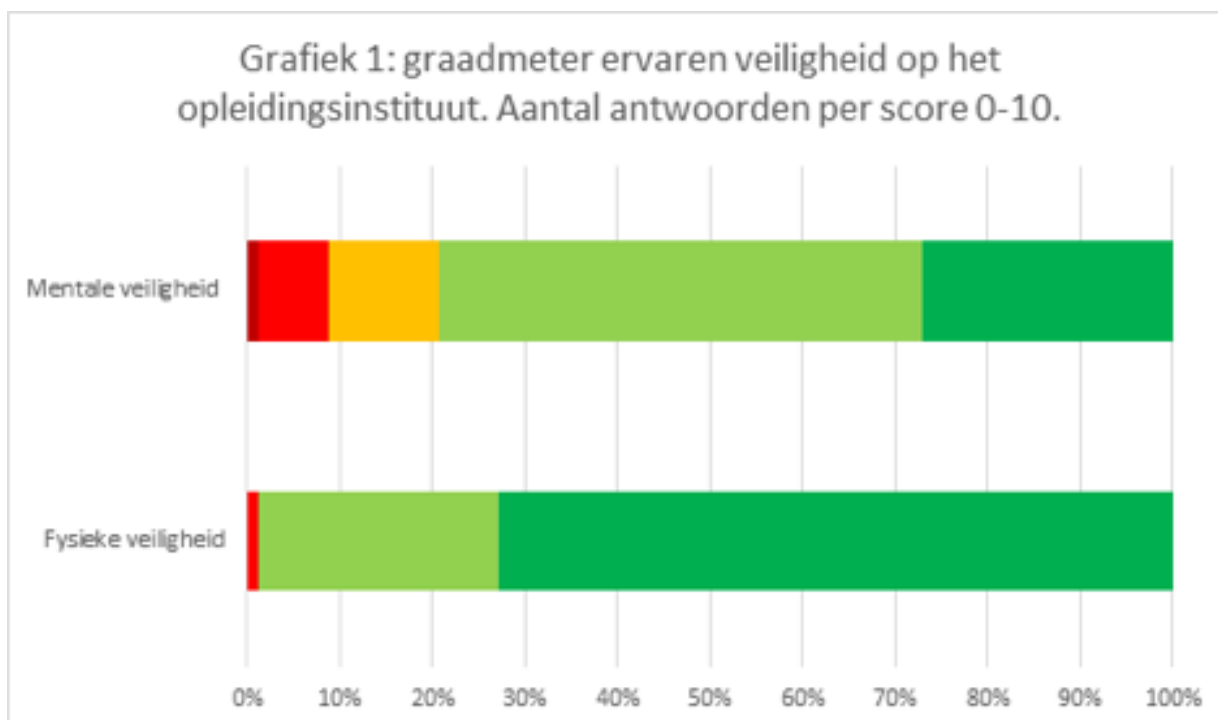
Tabel 1: Algemene gegevens aios

Algemeen	Totaal aantal aios (%)
<b>Opleidingsinstituut</b>	
Gerion	38 (41)
VOSON	34 (37)
SOOL	20 (22)
<b>Opleidingsjaar</b>	
1e jaar (verpleeghuis stage)	21 (23)
2e jaar	37 (40)
- ambuland	21 (23)
- ziekenhuis	15 (16)
3e jaar	33 (36)
- GRZ	12 (13)
- keuzestage	9 (10)
- verpleeghuis	14 (15)
Aioto	1 (1)
Eerdere opleiding gevolgd*	15 (16)
2 jaar of meer werkervaring	84 (91)
Fulltime dienstverband	38 (41)

\* Toelichting: huisarts (5), anesthesiologie (3), klinische geriatrie (2), longziekten (1), interne geneeskunde (1), neurologie (1), orthopedie (1), herintredend specialist ouderengeneeskunde (1)

## Opleiding

De antwoorden van aios betreffende het opleidingsklimaat op het opleidingsinstituut zijn terug te vinden in grafiek 1 en tabel 2.





<b>Tabel 2: Veiligheid opleiding</b>					
	<u>Aantal aios (%)</u>				
<u>Openheid en feedback</u>	<i>Niet</i>	<i>Meestal niet</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Meestal wel</i>	<i>Altijd</i>
Gevoel van vrijheid om dingen in te brengen tijdens de inbrengondes/ervaringsuitwisselingen.	2 (2)	12 (13)	10 (11)	56 (62)	11 (12)
Gevoel van vrijheid om feedback te geven aan beoordelende docenten/mentor.	5 (6)	21 (23)	19 (21)	40 (44)	6 (7)
Wordt er iets met deze feedback gedaan?	-	4 (4)	3 (3)	72 (78)	13 (14)
Gevoel van vrijheid om feedback te geven aan mede-aios.					
<u>Evaluaties</u>	<i>Niet</i>	<i>Meestal niet</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Meestal wel</i>	<i>Altijd</i>
Ervaar je voldoende gelegenheid om het functioneren van je docenten/mentor te evalueren?	7(8)	19 (21)	20 (22)	42 (46)	3 (3)
Kun je evaluaties van de docenten/mentor anoniem invullen?	13 (14)	20 (22)	32 (36)	19 (21)	6 (7)
Kun je evaluaties over het onderwijs anoniem invullen?	4 (4)	22 (24)	22 (24)	35 (39)	8 (8)
Heb je het idee dat er iets met de evaluaties wordt gedaan?	3 (3)	20 (22)	36 (39)	31 (34)	2 (2)
<u>Problemen tijdens de opleiding</u>	<i>Niet</i>	<i>Meestal niet</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Meestal wel</i>	<i>Altijd</i>
Voel je je voldoende gesteund door de opleiding en docenten wanneer er problemen zijn op je stageplek?	1 (1)	9 (10)	11 (12)	29 (32)	15 (16)

## Algemeen

In grafiek 1 zijn de resultaten weergegeven van de eerste twee algemene vragen. De spreiding in de antwoorden bij de ervaren mentale veiligheid was groter t.o.v. de fysieke veiligheid en meer aios (10%) gaven een onvoldoende voor de mentale veiligheid.

Verder geeft meer dan 80% van de aios aan dat er op een veilige manier wordt omgegaan met hun privégegevens.

## Openheid en feedback

Tijdens de inbrengondes/ervaringsuitwisselingen (een verplichte onderwijsactiviteit bij alle opleidingsinstituten) voelt 74% van de aios zich veilig en 14% van de aios zich (meestal) niet veilig. Als toelichting wordt hiervoor als oorzaak genoemd dat de docenten ook beoordelaar zijn, zij soms fel kunnen reageren, gedeelde ervaringen later tegen de aios kunnen worden gebruikt en sommige docenten een dubbele pet op hebben. Er wordt benoemd dat dit echter per docent verschilt.

## Vertrouwenspersoon

32% van de aios weet de vertrouwenspersoon te vinden als het nodig is. 68% geeft aan niet te weten hoe de vertrou-

wenspersoon te vinden is. In de open reacties geven twee aios aan dat de vertrouwenspersoon niet altijd goed te bereiken is, één aios gaf aan dat de vertrouwenspersoon niet aansloot bij wat er in de situatie nodig was en twee aios geven aan dat zij geen vertrouwen hadden in de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon.

## Evaluaties

Evaluaties van docenten: het merendeel van de aios ervaart voldoende gelegenheid om het functioneren van de eigen docenten/mentor te evalueren. (49% meestal wel/altijd) en 26% geeft aan weinig tot geen ruimte te hebben om docenten te evalueren.

Bij de evaluatie van het onderwijs ervaart 71% voldoende gelegenheid om het onderwijs te evalueren, 11% ervaart hiertoe weinig tot geen ruimte. Hierbij geeft 36% aan dat er iets wordt gedaan met deze evaluaties en 25% geeft aan dat hier niets mee gedaan wordt.

Als hier per opleidingsinstituut wordt gekeken dan geven meer frequent aios van GERION aan dat zij het idee hebben dat er iets met de evaluaties wordt gedaan (50% meestal wel/altijd, 30% neutraal), dan bij SOOL en VOSON (25% meestal wel/altijd, 35% neutraal en 25% meestal wel/altijd, 50% neutraal respectievelijk).

In de open reacties (36 antwoorden) over evaluaties van het onderwijs en docenten geven 19 aios aan dat evaluaties niet anoniem gebeuren en/of dat er beperkt wordt geluisterd naar aios. Vijf aios geven aan dat ze merken dat er wat gedaan wordt met de gegeven feedback.

## Problemen tijdens de opleiding

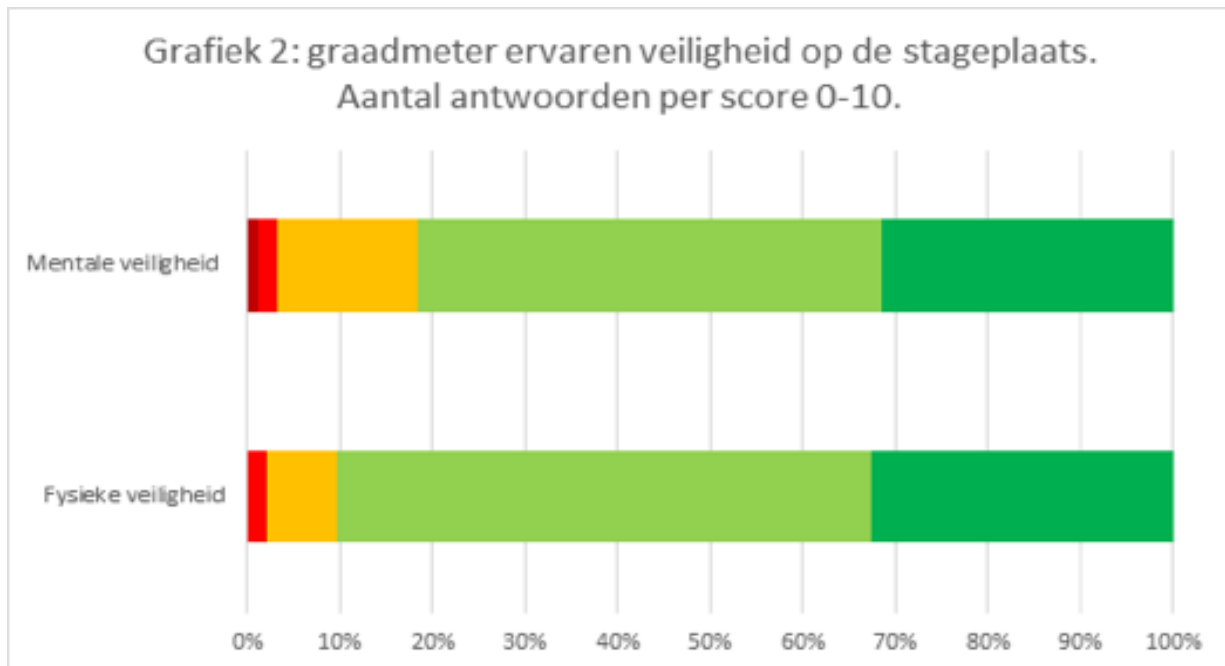
Op de vraag of aios zich voldoende gesteund voelden door de opleiding en docenten wanneer er problemen zijn op de stageplek geeft 30% geeft aan dat ze geen problemen hebben ervaren op de stageplek. 48% had wel problemen en voelde zich gesteund door de opleiding, 12% was neutraal en 10% ervoer geen steun. Acht aios geven in de open feedback aan dat het contact hierover met de docenten/mentor respectvol en prettig is verlopen.

20% van de aios geeft aan dat er aan het functioneren van hun als aios werd getwijfeld. In de 24 open reacties geeft het merendeel aan dat ze het contact als respectvol hebben beschouwd. Enkele aios geven aan dat in hun ogen, hun positie en/of mening niet serieus werd genomen.

In de verdere open feedback over dit onderwerp geven vier aios aan dat zij primair problemen ondervonden met de stagebegeleider in het ziekenhuis; dat er hier vaker een onveilige leeromgeving werd ervaren en dat hier beperkt of niet naar werd geluisterd bij het opleidingsinstituut. Ook geven vijf aios aan dat ze het gevoel hebben dat als je docenten eenmaal een negatieve indruk van je hebben dit moeilijk weer kwijt te raken is. Zonder dat hiervoor, volgens deze aios, een onderbouwde mening is.

## Stageplaats

De antwoorden van aios betreffende het opleidingsklimaat op de stageplaats zijn terug te vinden in grafiek 2 en tabel 4 en 5.



Opleider	Aantal aios (%)				
	<i>Niet</i>	<i>Meestal niet</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Meestal wel</i>	<i>Altijd</i>
Is er in jouw ogen voldoende supervisie?	-	4 (4)	24 (26)	35 (38)	29 (32)
Voel je je vrij om alles te bespreken met je opleider t.a.v. patiëntgerelateerde zaken?	-	1 (1)	5 (6)	38 (43)	45 (51)
Voel je je vrij om alles met je opleider te bespreken over je eigen functioneren?	-	7 (8)	11 (12)	46 (51)	26 (29)
Voel je je veilig om openlijk feedback te geven aan je opleider?	-	11 (12)	27 (30)	45 (50)	7 (8)
<b>Werkomgeving</b>	<b><i>Niet</i></b>	<b><i>Meestal niet</i></b>	<b><i>Neutraal</i></b>	<b><i>Meestal wel</i></b>	<b><i>Altijd</i></b>
Voel je je vrij om onveilig situaties te bespreken met je directe collegae?	-	1 (1)	10 (11)	61 (67)	18 (20)
Wordt feedback op een prettige en veilige manier gegeven aan jou?	-	2 (2)	10 (11)	64 (71)	14 (16)
Voel je je gerespecteerd als collega?	-	1 (1)	3 (3)	65 (72)	21 (23)

## Algemeen

Net als bij de vragen over de opleiding voelen aios zich in het algemeen fysiek veilig op hun stageplaats. t.a.v. mentale veiligheid geeft ook opnieuw het merendeel van de aios een 6 of hoger (94%). 49 aios gaven zelfs een 8 of hoger (54%).

## Opleider

Bij dit onderdeel werd aios gevraagd hoe het contact en de begeleiding door de opleider verloopt. Op het gebied van supervisie geeft 80% van de aios aan dat er voldoende supervisie is. Ruim 80% van de aios voelt zich vrij om alles te

bespreken met de opleider ten aanzien van patiëntgerelateerde zaken en het eigen functioneren. 94% geeft aan het gevoel te hebben dat hun opleider achter hen gaat staan als er conflictsituaties zijn met patiënten en/of hun familie. 96% van de aios kan ten allen tijde bij acute situaties om supervisie vragen.

De gemiddelde tijd die aan leergesprekken wordt besteed is tussen 0-2 uur, gemiddeld 1 uur. Daarnaast is er tussen de 0-4 uur per week ruimte voor patiënt inhoudelijke supervisie, gemiddeld 1-2 uur per week.

In de open feedback over opleiders (20 antwoorden) wordt enkele malen een kwaliteitsverschil tussen opleiders in het verpleeghuis versus het ziekenhuis benoemd, ten nadele van de opleiders in het ziekenhuis. Twee aios benoemen dat ze hun opleiders te weinig zien.

## Werkomgeving

Aios lijken zich prettig te voelen op hun stageplaats. 87% geeft aan zich vrij te voelen om onveilige situaties met hun collega's te bespreken en 87% geeft aan dat zij ook op een prettige manier feedback krijgen. 95% voelt zich ook gerespecteerd als collega. Één aios geeft aan zich gediscrimineerd te voelen. Bij controle van de open antwoorden bleek dit op basis van afkomst te zijn.

In de 44 open antwoorden over de stageplekken worden minder positieve (12) dan negatieve (25) antwoorden gegeven. Zeven aios geven aan dat ze geen aanvullingen hebben. Bij de positieve antwoorden benoemen aios dat ze een veilig leerklimaat ervaren en het gevoel hebben dat hun opleider achter hun staat. De negatieve antwoorden betreffen en het ervaren van een minder veilig leerklimaat door de werkdruk (3), het ontbreken van een leerklimaat (7) op de stageplaats, onvoldoende steun van de opleider (9) of geen constructieve manier van feedback geven (3).

## Onderdeel Overig

De meeste aios geven aan dat ze in de vragenlijst alles hebben kunnen benoemen over het thema veilig opleiden. In de laatste vraag werd om feedback op de vragenlijst gevraagd.

Hier zijn 34 antwoorden op gegeven. In de meeste antwoorden is terug te lezen dat aios het fijn vinden om de optie te hebben gekregen om deze vragenlijst in te vullen. Een aantal aios gaf aan dat het misschien fijner was geweest als de vragenlijst was uitgezet richting het einde van een stage onderdeel (dus bijv. januari/februari i.p.v. september). Twee aios gaven aan dat ze nog meer ruimte voor open antwoorden hadden gewild.

## Discussie

Een kwart van de leden van VASON heeft deze vragenlijst ingevuld. Op basis van dit responspercentage en een gelijkwaardige verdeling van de respondenten over opleidingsjaren en opleidingsinstituten zijn wij van mening dat de uitkomst van deze vragenlijst een goede weerspiegeling is van de huidige situatie.

Kijkend naar de resultaten is het grootste deel van de aios tevreden met de veiligheid van het opleidingsklimaat. Zo wordt het algemene fysieke en mentale opleidingsklimaat gemiddeld met een 8 beoordeeld en zijn aios erg positief over hun opleiders.

Verbeterpunten die naar voren komen, zijn de veiligheid tijdens de inbrengrondes/ervaringsuitwisselingen en de veiligheid bij het geven van feedback aan docenten/mentoren. Als belangrijkste belemmerende factoren hiervoor werd genoemd dat docenten tevens ook een beoordelende functie hadden en er niet anoniem kon worden gereageerd. Ook was evaluatie niet altijd mogelijk. Een andere belangrijk punt is de inzet van de vertrouwenspersoon. Een substantieel deel van de aios weet niet hoe deze te bereiken. Tevens zijn de ervaringen met de vertrouwenspersoon beperkt positief en wordt er aangegeven dat deze onvoldoende aansluit bij de behoefte van de aios.

Over de stageplaatsen waren aios overwegend positief. De belangrijkste factor die werd genoemd in het minder veilig ervaren van het leerklimaat was het niet zichtbaar zijn van de opleider en een te hoge werkdruk op sommige stageplaatsen.

## Conclusie

Op basis van dit onderzoek concluderen wij dat het opleidingsklimaat over het algemeen als veilig wordt ervaren. Wel zijn er nog enkele belangrijke verbeterpunten, te weten de veiligheid tijdens inbrengrondes/ervaringsuitwisselingen en de inzet van de vertrouwenspersoon. Als VASON willen we de opleidingsinstituten, naar aanleiding van de resultaten van deze enquête dringend verzoeken om bovengenoemde punten mee te nemen in hun evaluaties en verbeterplannen.

## Literatuur

1. Kaderbesluit College Geneeskundig Specialismen. Besluit van 13 maart 2019 houdende de algemene eisen voor de opleiding, registratie en herregistratie voor de geneeskundig specialist en voor de erkenning van opleiders, opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten. Versie 11-12-2019. Publicatie in de Staatscourant 12-03-2020, nr. 14100.
2. Vis, E.B.A., Velden, L.F.J. van der, Batenburg, R.S. De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde beoordeeld anno 2016: een herhaald onderzoek onder aios en pas afgestudeerden. Januari 2017. Gepubliceerd op de website van het NIVEL: [www.nivel.nl](http://www.nivel.nl)
3. Resultaten arbeidsomstandighedenonderzoek aios SBOH. April 2019. Gepubliceerd op de website van de SBOH: <https://www.sboh.nl/arbozaken/130-arbozaken/ri-e/660-arbeidsomstandighedenonderzoek-aios>

## COLOFON

### **Adres**

Vereniging Aios Specialisme Ouderengeneeskunde Nederland  
Postbus 19025  
3501 DA Utrecht

### **Email**

[bestuur@vason.nl](mailto:bestuur@vason.nl)

### **Internet**

[www.vason.nl](http://www.vason.nl)

### **Kamer van Koophandel**

40537729

### **Bestuursleden 2020**

Stacy de Ruiter  
Nienke Hendriks  
Bianca de Jong-Schmit  
Cheryll Bischoff  
Ilse Kok  
Paul Heuvelmans

*Niets uit deze papieren of elektronische uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur van VASON vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt.*



VERENIGING VOOR ARTSEN IN OPLEIDING  
TOT SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE NEDERLAND