

# **Jaarverslag VASON 2015**

**Vereniging AIOS Specialisme Ouderengeneeskunde  
Nederland**

## 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

### **Bestuur**

Wanda Rietkerk  
Jorien Harting  
Judith Martens  
Renée Leeuwis  
Barbara Hommes  
Eline Wijnbeld

Gepresenteerd op de ledenraad van 1 december 2015.

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

## Voorwoord

Het specialisme ouderengeneeskunde ontwikkelt zich momenteel door de huidige politieke veranderingen - mede ingegeven door de dubbele vergrijzing-, medisch-onderwijskundige vernieuwingen en morele ontwikkelingen. Veranderde bekostiging geeft ons de mogelijkheid (of plicht) om ook buiten de verpleeghuismuren te kijken. In het onderwijs is de competentie van medisch leiderschap een nieuwe loot aan de CanMeds-boom. En op het gebied van ethiek en moraal wordt steeds meer bediscussieerd, bijvoorbeeld ten aanzien van levensbeëindiging en advance care planning. 'Moet alles wat kan?' is onderwerp van debat, binnen de medische wereld maar ook in de publieke media. Al deze veranderingen in het vakgebied vragen ook om een gedegen voorbereiding van de AIOS<sup>1</sup> op hun toekomstige beroepsuitoefening. En dus een mooie kans voor VASON om haar leden daarbij extra handvatten te bieden in hun ontwikkeling tot specialist ouderengeneeskunde.

Het afgelopen jaar mochten wij als bestuur richting geven aan het beleid van VASON. Met een voltallige bezetting en de structurele financiële support van de Stichting Beroeps Opleiding Huisartsen (SBOH) pakten we de kans om de professionalisering van de vereniging uit te breiden. Het afgelopen jaar is er veel werk verricht achter de schermen; we werkten een nieuwe strategie uit, te beginnen met een nieuwe visie. Op basis van deze strategie zijn vijf pijlers geformuleerd die onze werkzaamheden richting geven.

In dit jaarverslag informeren we je over de activiteiten en veranderingen van het afgelopen jaar. Het verslag begint met het uitwerken van onze missie en visie, waarna alle commissies en diverse actieve AIOS in het organogram worden weergegeven. De activiteiten van het afgelopen jaar worden beschreven per pijler en afgesloten met een financiële samenvatting. Als laatste blikken we vast vooruit met speerpunten voor het jaar 2016. We houden dit bewust kort en krachtig, zodat we de input uit de ALV en de in het najaar gehouden enquête nog kunnen gebruiken voor het verder uitwerken van onze doelen.

We zien jullie graag binnenkort op één van de VASON activiteiten!

Namens het VASON bestuur,

Wanda Rietkerk,  
*Voorzitter*

---

<sup>1</sup> In dit jaarverslag wordt met de term 'AIOS' bedoeld: artsen in opleiding tot specialist ouderengeneeskunde, tenzij anders is aangegeven.

## Inhoud

Colofon .....	2
Voorwoord .....	3
Inhoud .....	4
A. Visie VASON .....	5
B. Organisatie/Verenigingsstructuur .....	6
C. Uitwerking pijlers .....	7
1. Belangen behartiging AIOS .....	7
2. Opleiding en wetenschappelijk onderzoek .....	9
3. Bevorderen contacten AIOS .....	11
4. Competentie ontwikkeling .....	12
5. Professionaliteit en zichtbaarheid .....	13
D. Financieel .....	14
E. Speerpunten 2016 .....	15

## A. Visie VASON

“Waar visie ontbreekt, komt het volk om” – Joop den Uyl

“Je kunt beter ten onder gaan met je eigen visie dan met de visie van een ander” – Cruijff

De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde is nog relatief jong. 25 jaar geleden werd de opleiding tot verpleeghuisarts gestart in Amsterdam. Dit jubileum werd eind vorig jaar nog gevierd, waarbij alle huidige AIOS aanwezig konden zijn. Enkele jaren na de start van de opleiding, in 1992, werd de vereniging voor verpleeghuisartsen in opleiding (VVIO) opgericht. Bij de uitbreiding van de opleiding naar Nijmegen in 1995 en Leiden in 1997 sloten de nieuwe AIOS zich direct bij de VVIO aan. Er was in die tijd enkel een tweejarige opleiding. In 2007 is de opleiding uitgebreid naar drie jaar.

Sinds 2009 is ons beroep omgedoopt tot specialist ouderengeneeskunde. De AIOS-vereniging veranderde mee en werd VASON: Vereniging voor AIOS Specialisme Ouderengeneeskunde Nederland. In de afgelopen 23 jaar heeft de AIOS-vereniging allerlei activiteiten voor haar leden georganiseerd. Daarnaast spant zij zich in voor de arbeidsrechtelijke belangen van de AIOS, door deel te nemen aan de CAO onderhandelingen.

Het - in de statuten vastgelegde - doel van VASON is ‘het behartigen van de belangen van AIOS {...} in de ruimste zin van het woord’. Dit betekent dat we AIOS iets willen bieden naast het curriculum. Deze taak - ‘in de ruimste zin van het woord’ - vraagt om een gerichte strategie, zodat duidelijk wordt waar bijvoorbeeld prioriteit ligt. Begin dit jaar werd, onder leiding van een professionele trainer, door het bestuur een start gemaakt met het opzetten van een strategisch plan. Hiervoor zijn een missie, visie, kernwaarden en strategie bepaald. Daarmee wordt het duidelijk in welke richting activiteiten van VASON zullen worden ingericht. Tijdens de ALV van 24 februari 2015 werden deze waarden bekrachtigd door de leden. Het uitbreiden van je competenties naast het curriculum, het vormen van een netwerk van toekomstige AIOS en het zorgen voor inspraak van AIOS in het curriculum en de CAO. Dat is de meerwaarde van VASON.

De vijf geformuleerde strategieën werden binnen het bestuur omgezet naar pijlers waaraan twee bestuursleden zich committeerden en waar passende activiteiten en taken aan werden verbonden. De op deze manier gecreëerde focus van alle bestuursleden zorgt voor duidelijke verantwoordelijkheid en versnelde besluitvorming. De activiteiten die plaatsvonden binnen de pijlers zijn in de volgende hoofdstukken per pijler beschreven.

### **Missie (bestaansrecht en identiteit):**

Als vereniging creëren wij voorwaarden voor AIOS Ouderengeneeskunde om zich te ontwikkelen tot bekwame en inspirerende Specialist Ouderengeneeskunde.

### **Visie (gewenste droomsituatie):**

De specialist ouderengeneeskunde (in opleiding) is een begrip in de gezondheidszorg en in de maatschappij.

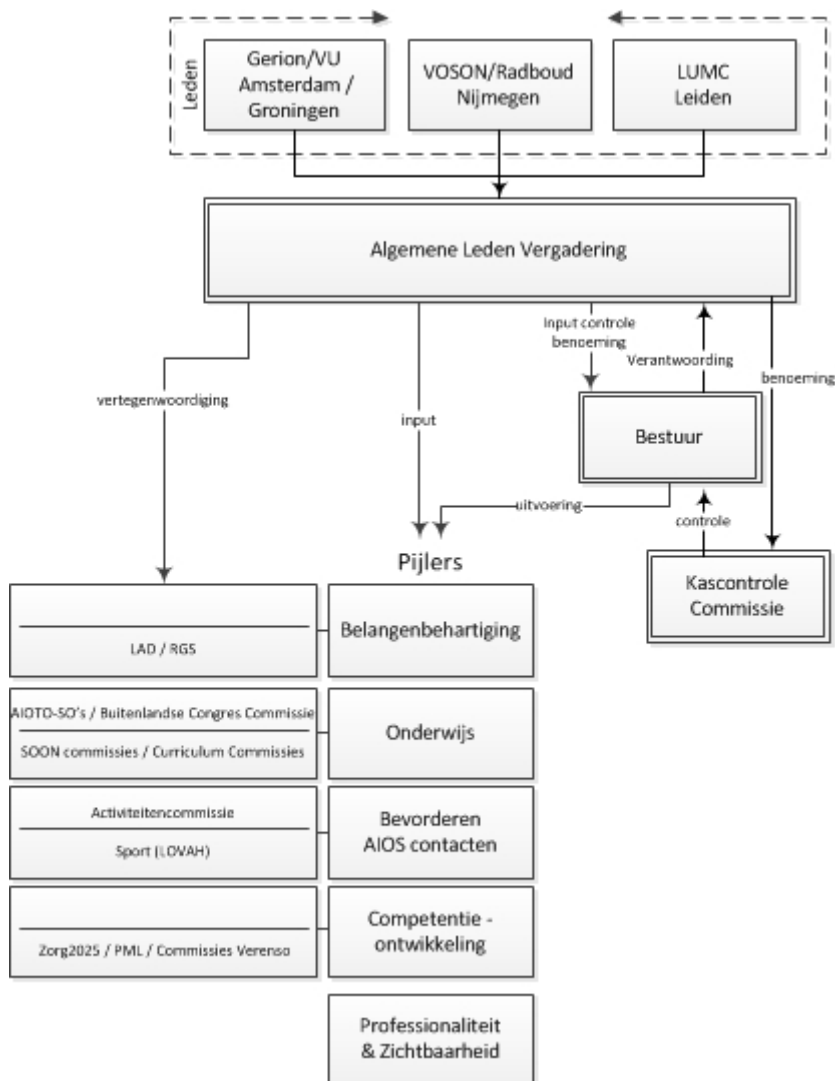
### **Kernwaarden (waar geloven we in/waar streven we naar):**

- Versterken van de positie van AIOS door kennisuitwisseling en professionalisering
- Vakbekwaamheid door kwalitatief hoogstaand onderwijs en wetenschappelijke onderbouwing
- Betrokkenheid door verbinding
- Inspiratie en zichtbaarheid: staan voor het vak

### **Strategie (hoe pakken we het aan?):**

1. Behartigen belangen huidige/toekomstige AIOS Ouderengeneeskunde
2. Handhaven en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding en wetenschappelijk onderzoek
3. Bevorderen van contacten tussen de AIOS Ouderengeneeskunde door een platform te bieden van en voor AIOS
4. Zorg dragen voor competentie ontwikkeling op het gebied van profilering van het vak
5. Als vereniging zichtbaar, professioneel en toegankelijk zijn voor onze leden en derden

## B. Organisatie/Verenigingsstructuur



### Toelichting bij het organogram

Alle artsen in opleiding tot specialist ouderengeneeskunde zijn bij de start van de opleiding automatisch lid van VASON. Alle AIOS worden uitgenodigd deel te nemen aan de algemene leden vergadering (ALV), het hoogste orgaan van de vereniging. Hieruit worden leden voor het (dagelijks) bestuur gekozen en benoemd. In deze vergadering legt het bestuur verantwoording af over genomen beslissingen.

Het bestuur streeft naar het bereiken van de vastgestelde missie en heeft de hieruit voortvloeiende taken verdeeld over pijlers. Binnen elke pijler wordt contact gehouden met interne commissies (boven de streep) en externe partijen (onder de streep), waarin AIOS als vertegenwoordiger van de vereniging optreden.

AIOS vertegenwoordigers worden volgens een uniforme sollicitatieprocedure door het bestuur aangesteld voor interne commissies. AIOS die als vertegenwoordiger plaatsnemen in externe commissies worden door het bestuur voorgedragen aan de betreffende externe partij. Tijdens de ALV worden AIOS vertegenwoordigers voorgesteld en veranderingen in de vertegenwoordiging medegedeeld.

## **C. Uitwerking pijlers**

### **1. Belangen behartiging AIOS**

Met de input van AIOS komt VASON op voor de belangen van huidige en toekomstige AIOS.

#### **1.1. CAO Onderhandelingen**

De CAO onderhandelingen verlopen altijd tussen de SBOH en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD) en VASON. Dit jaar bereikten we een akkoord over de periode 2013-2014. Dit akkoord werd later bereikt dan gebruikelijk omdat er langdurig onderhandeld is over het samenvoegen van de CAO van AIOS Ouderengeneeskunde en huisartsen in opleiding. Vanwege een voorheen bestaand verschil tussen de salariering, in het voordeel van de AIOS Ouderengeneeskunde, was er veel te onderhandelen. Uiteraard kon VASON niet instemmen met een verlaging van het salaris voor nieuwe AIOS Ouderengeneeskunde. Uiteindelijk is voor nieuwe AIOS Ouderengeneeskunde het salarisniveau van 2015 gelijk gebleven aan het salarisniveau van 2013. Het vakantieverlof is in de nieuwe CAO verhoogd alsmede het persoonlijk budget. De nieuwe CAO-tekst is terug te vinden op de website van de SBOH. Dit najaar start VASON samen met de LAD en de Landelijke Organisatie Van Aspirant Huisartsen (LOVAH) met voorbereidingen op de nieuwe CAO onderhandelingen met de SBOH vanaf 1 januari 2016.

#### **1.2. Algemene ledenvergadering**

Voorgaande jaren hield VASON haar algemene ledenvergadering aansluitend aan de landelijke AIOS-dag. Het afgelopen jaar heeft SOON echter besloten de landelijke AIOS-dag te laten aansluiten bij het Verenso voorjaarscongres. Voor VASON betekende dit zoeken naar een nieuw geschikt moment voor de ALV. In het voorjaar van 2015 hebben we de ALV laten aansluiten op de landelijke STARTclass voor tweedejaars AIOS in de Schola Medica. Een moment waarop alle AIOS tegelijk op dezelfde plaats zijn heeft echter de voorkeur. In overleg met SOON (Samenwerkende Opleidingen tot Specialist Ouderengeneeskunde Nederland) is het gelukt de ALV te laten aansluiten op de Landelijke Kennistoets op 1 december 2015.

#### **1.3. Gesprekspartners**

VASON vergadert iedere twee tot drie maanden met belangrijke gesprekspartners zoals de SBOH, Verenso en SOON. Daarnaast neemt VASON deel aan de jaarlijkse vergaderingen van het College Geneeskundige Specialismen (CGS) met de AIOS-zusterverenigingen. Om beter zicht te krijgen op de doelen die we voor ogen hebben met de diverse gesprekspartners en de input die we willen geven tijdens die vergaderingen, is een stakeholdersanalyse uitgevoerd. Hierin zijn alle belanghebbenden bij VASON in kaart gebracht. Hieruit kan een gericht strategie- en communicatieplan worden gemaakt.

#### **1.4. AIOS enquête**

Om de AIOS beter te kunnen vertegenwoordigen is in het najaar gestart met het uitzetten van een schriftelijke enquête onder alle AIOS. Hierin wordt de mening over het huidige beleid van VASON gepeild en ook de wensen ten aanzien van uitbreiding van de activiteiten. De uitkomsten worden gebruikt voor het beleid van 2016 en zullen tijdens de eerste ALV in 2016 gepresenteerd worden.

#### **1.5. Benadering derden met commerciële belangen**

VASON is het afgelopen jaar door verschillende commerciële organisaties benaderd om informatie te delen met de leden. Bijvoorbeeld voor promotie van congressen, trainingen of het uitzetten van vacatures. Als vereniging is er geen beleid opgesteld over een eventuele samenwerking met commerciële partijen. In de laatste ALV van 2015 wordt hierover de mening van de leden gepeild en zal een uniform beleid bepaald worden.

#### **1.6. SBOH rapport over werkbeleving onder AIOS**

In 2014 heeft de SBOH door een extern bureau onderzoek laten verrichten naar de werkbeleving onder AIOS ouderengeneeskunde. Dit rapport is in januari 2015 gepubliceerd. Naar aanleiding van dit rapport zijn een aantal aandachtspunten verzameld tijdens de ALV van 25 februari 2015. Eén van de aandachtspunten was de veiligheid van de AIOS binnen de onderwijsgroepen en externe stages. Deze punten zijn teruggekoppeld naar de SBOH en SOON.

### **1.7. LAD/RGS AIOS vertegenwoordiging**

Het afgelopen jaar zijn diverse AIOS gestart met een functie binnen de LAD en de Registratiecommissie Geneeskundig Specialismen (RGS). Dit zijn beide instituten die de belangen van (jonge) artsen vertegenwoordigen. VASON was betrokken bij de werving van deze AIOS. Bij de LAD gaat het om een AIOS die in de LAD ledenraad zit, en daarbij ook zitting in de KNMG ledenraad heeft. Bij de RGS neemt een AIOS deel aan de geschillencommissie. Deze commissie oordeelt over geschillen die artsen in spé ervaren bij hun opleiding. De tweede AIOS bij de RGS is plaatsvervangend adviserend lid. Zij neemt daarbij deel aan vergaderingen van de RGS en geeft advies ten aanzien van het uitgezette beleid.



## **2. Opleiding en wetenschappelijk onderzoek**

Als organisatie die zich inzet voor AIOS zijn opleiding en wetenschap belangrijke onderdelen waarin er een rol voor VASON is weggelegd om de AIOS te vertegenwoordigen.

### **2.1. Onderwijsinspraak**

Het afgelopen jaar is er vanuit VASON een inventarisatie gedaan hoe de onderwijsinspraak door AIOS per opleidingsinstituut is georganiseerd. Hierbij bleek er sprake te zijn van een grote diversiteit. Om beter zicht te krijgen op de mogelijkheden is er bij de LOVAH geïnformeerd over hoe dit bij hen is georganiseerd. Het doel is om in 2016 de onderwijsinspraak zo nodig te reorganiseren om de inspraak te vergroten en ook inzichtelijk te maken voor iedere AIOS. Eén van de mogelijkheden die overwogen wordt is een landelijke werkgroep onderwijs.

### **2.2. AIOTO-SO werkgroep**

Op dit moment zijn er 12 AIOS die hun opleiding combineren met een promotie, de zogenaamde AIOTO-SO's. Deze groep heeft zich verenigd in een werkgroep die twee keer per jaar samenkomt om ervaring uit te wisselen en trainingen te volgen. VASON heeft samenwerking gezocht met deze werkgroep om de kennis over wetenschappelijk onderzoek onder alle AIOS te vergroten. Eén van de initiatieven is een vaste rubriek van de AIOTO-SO's in de nieuwsbrief van VASON met informatie over wetenschappelijke ontwikkelingen binnen ons vakgebied. Daarnaast zullen de AIOTO-SO's kijken naar mogelijkheden om kennis te delen of een helpdesk op te zetten voor AIOS.

### **2.3. Landelijke Kennistoets**

In het opleidingsjaar 2014-2015 is SOON van start gegaan met de landelijke kennistoets. VASON vindt het belangrijk om met SOON over deze toets in gesprek te blijven om ervaringen over de toets uit te wisselen en feedback te kunnen geven namens de AIOS. Daarom is de landelijke kennistoets ook besproken op de ALV van 25 februari 2015. Mede naar aanleiding van de terugkoppeling is besloten de toets eerder op de dag af te nemen voor alle AIOS op één gezamenlijke tijd en locatie. Ook is bij de kennistoets van 1 december 2015 voor het eerst bekend gemaakt welke richtlijnen getoetst zullen worden.

### **2.4. Implementatie PMO2**

Vanaf september 2016 zal het nieuwe raamwerk voor de opleiding, het project Modernisering Opleiding Ouderengeneeskunde fase 2 (PMO2), worden geïmplementeerd. VASON heeft meegelezen in de documenten over PMO2 en daarmee input gegeven vanuit de AIOS. Daarnaast heeft er op dit moment een AIOS zitting in de werkgroep voor de implementatie van PMO2. Er zijn inmiddels al meer werkgroepen gestart op de verschillende instituten om de inhoud van het nieuwe curriculum gestalte te geven. Hierbij hopen we vanuit VASON enthousiaste AIOS te blijven voordragen die hierin willen meedenken.

### **2.5. Structureel overleg met SOON**

Het afgelopen jaar heeft het bestuur van VASON met SOON verscheidene onderwerpen besproken. Zo is het belang benadrukt van het certificeren van opleiders en opleidingshuizen in de toekomst en welke eisen hieraan gesteld kunnen gaan worden. Verder is nagedacht over mogelijkheden om de samenwerking tussen opleiders te bevorderen. Ook is er een terugkoppeling geweest over de invoer van het e-portfolio, die over het algemeen goed verlopen is. Wel blijkt het e-portfolio nog niet voor ieder opleidingsinstituut volledig aan te sluiten bij de vereisten ten aanzien van de toetsen. SOON overlegt hierover met de opleidingsinstituten en ontwikkelaar van het e-portfolio. Daarnaast is gesproken over de gezamenlijke wens van SOON en VASON om meer AIOS te laten participeren binnen werkgroepen van SOON. Er zijn reeds diverse werkgroepen waarbij een AIOS is aangesloten, zoals de ImplementatiePMO2 en het Project Werving Opleiders en Opleidingshuizen.

### **2.6. Buitenlandse Congres Commissie**

In september 2015 is er een groep van 17 AIOS onder leiding van de Buitenlandse Congres Commissie naar Oslo afgereisd om het jaarlijkse EUGMS te bezoeken. SBOH biedt hierbij de financiële en organisatorische steun. Het komende jaar zal de Buitenlandse Congres Commissie de organisatie van de reis naar het EUGMS in Lissabon weer voor haar rekening nemen.

### **2.7. Landelijke AIOS dag**

De afgelopen jaren werd door SOON twee keer per jaar een landelijke AIOS dag georganiseerd rondom één van de zes opleidingsthema's uit het huidige curriculum. Na zes van deze dagen is besloten de landelijke AIOS-dag geen vervolg te geven, omdat de AIOS de dag niet voldoende waardeerden. In plaats daarvan is deelname geregeld van alle AIOS aan het voorjaarscongres van Verenso. Vanuit VASON is daarom contact gezocht met de congrescommissie om aan te bieden hier actief bij mee te denken. Het afgelopen voorjaarscongres is een succes gebleken, maar ook in de toekomst willen we dat dit congres aansluit bij de beleving en leerdoelen van de AIOS.

### **3. Bevorderen contacten AIOS**

Het contact tussen de AIOS Ouderengeneeskunde is belangrijk. We kunnen van elkaar leren, met elkaar discussiëren en elkaar later als specialisten bijstaan. Het afgelopen jaar zijn we daarom met de onderstaande projecten aan de slag gegaan.

#### **3.1. Activiteitencommissie**

Om de contacten tussen AIOS te bevorderen is het belangrijk om AIOS bij elkaar te brengen. Hiervoor is afgelopen jaar een nieuwe commissie gestart: de activiteitencommissie. Het doel is om vanuit ieder instituut een afvaardiging te hebben binnen de activiteitencommissie. Op deze manier kunnen er zowel landelijk, als per instituut, activiteiten georganiseerd worden. Denk hierbij aan borrels, activiteiten tijdens de STARTclass of symposia. En uiteraard is er ook jaarlijks de beachvolleybal dag. Inmiddels is er door de commissie een activiteitenkalender opgezet voor het komende jaar.

#### **3.2. Faculteitslunch**

Om de AIOS op goede wijze te kunnen vertegenwoordigen is het essentieel dat AIOS hun mening kunnen geven over bijvoorbeeld onze werkgever en de kwaliteit van het onderwijs. Om de input van AIOS te vergroten is afgelopen november op GERION en ook voor de eerstejaars van het LUMC een lunch georganiseerd door VASON. Het doel van deze lunch was om de AIOS te kunnen informeren en de kans te geven laagdrempelig hun mening te geven. Zo is er dit jaar gesproken over de eventuele behoefte tot herziening van de onderwijsinspraak. Er zal nog een evaluatie volgen waarna besloten wordt of de faculteitslunch volgend jaar opnieuw plaats zal vinden.

#### **3.3. Symposium in samenwerking met de LOVAH**

Afgelopen jaar is het bestuur van VASON door de LOVAH benaderd met het verzoek om samen een symposium te organiseren op de VU. In een eerste overleg is besproken dat het symposium zal gaan over de meerwaarde van de Specialist Ouderengeneeskunde in de eerste lijn en de mogelijkheden tot samenwerken met de huisartsen. Een goede kans om onze zienswijze met de huisartsen in opleiding te kunnen delen en het contact te kunnen intensiveren. Momenteel wordt er door een afvaardiging van de activiteitencommissie (vanuit Gerion) samen met de LOVAH aan gewerkt om het symposium te organiseren.

#### **3.4. Vacatures voor AIOS / actieve AIOS**

Momenteel ontstaan er steeds meer vacatures voor AIOS in commissies binnen VASON, of als AIOS vertegenwoordiging bij commissies in de onderwijsinspraak of bij Verenso. Daarom is de vacature-invulling gestandaardiseerd. Na het bekendmaken van vacatures in de nieuwsbrief en op de website krijgen alle AIOS de kans om op vacatures te reageren. Er wordt een overzicht bijgehouden van alle actieve AIOS en er zijn afspraken gemaakt over de frequentie en mate van contact tussen bestuur, commissies en actieve AIOS. Het bestuur wil actieve AIOS waar mogelijk bijstaan en bovendien is de terugkoppeling naar het bestuur belangrijk om beleid te maken of bij te stellen. Om ook de actieve AIOS af en toe bij elkaar te brengen is het plan om één keer per jaar een activiteit voor deze groep te organiseren.

## **4. Competentie ontwikkeling**

VASON vindt het belangrijk dat iedere AIOS de kans krijgt om zich te ontwikkelen tot een goede, geïnspireerde en enthousiaste specialist ouderengeneeskunde. VASON biedt gratis trainingen aan en faciliteert invulling van diverse vacatures zodat je je kan ontwikkelen in competenties buiten het curriculum of je kan verdiepen in de zorg in brede zin.

### **4.1. Trainingen**

Door VASON zijn er in 2015 twee trainingen georganiseerd om te leren jezelf beter te kunnen profileren en over salarisonderhandelingen. Om in te spelen op bijvoorbeeld de huidige diversiteit in salariëring, willen we AIOS handvatten bieden om beter in te schatten hoe de eigen positie op de markt is, zodat een AIOS met vertrouwen de salarisonderhandeling in kan gaan. De trainingen hebben in het voor- en najaar plaatsgevonden en zijn zeer positief ontvangen. Het komende jaar willen we ons trainingsaanbod uitbreiden. Input voor onderwerpen verzamelen we met de AIOS-enquête.

### **4.2. Landelijke informatiedag VvAA/LAD**

Vanuit de VvAA en LAD wordt al een aantal jaren een landelijke informatiedag georganiseerd voor huisartsen in opleiding. Deze dag bestaat uit een wisselend aanbod van workshops, om de huisartsen in opleiding voor te bereiden op hun toekomst als huisarts. Vanuit VASON zijn we in gesprek gegaan met de VvAA en LAD over de mogelijkheden voor de AIOS ouderengeneeskunde om hieraan deel te nemen. Ons initiatief werd positief ontvangen door beide partijen. Het komende jaar kunnen ook AIOS Ouderengeneeskunde zich dus inschrijven voor de informatiedag waarbij het aanbod uitgebreid zal worden naar voor AIOS Ouderengeneeskunde specifieke onderwerpen.

### **4.3. Structureel overleg Verenso**

Bij het structureel overleg met Verenso is onder andere gesproken over de samenwerking met andere partijen, zoals zusterverenigingen. Verder is er gesproken over deelname van de AIOS aan het voorjaarscongres en welke veranderingen dit teweeg zal gaan brengen. Het door Verenso aangestuurde project SO2020 zal in de toekomst ruimte geven voor AIOS om mee te werken aan de visie van het vak.

### **4.4. Participatie Verenso commissies**

Op dit moment zijn er meerdere AIOS actief bij Verenso. VASON wil graag in contact blijven met deze AIOS om waar nodig te kunnen ondersteunen bij activiteiten binnen de commissie. Ook willen we vanuit VASON bijdragen aan het werven van enthousiaste AIOS en daarom worden vacatures van Verenso ook verspreid door VASON. AIOS zijn nu betrokken bij de kwaliteitscommissie, congrescommissie, werkgroep richtlijnontwikkeling en bij de redactie van het Tijdschrift voor Ouderengeneeskunde.

### **4.5. Raad van Toezicht Verenso**

Het afgelopen jaar vroeg Verenso een AIOS zitting te nemen in de Raad van Toezicht voor een termijn van drie jaar. Vanaf de sollicitatie- procedure was VASON betrokken, zodat de AIOS uit de Raad van Toezicht alle AIOS kan vertegenwoordigen. Na deze termijn zal er wederom via VASON een nieuwe sollicitatieprocedure worden gestart voor het vervullen van de vacature van AIOS – lid van de Raad van Toezicht.

### **4.6. Platform Medisch Leiderschap**

Vanuit VASON zijn er twee bestuursleden betrokken bij Platform Medisch Leiderschap (PML). Dit is een denktank die ondersteunt in de implementatie van de competentie Medisch Leiderschap in de Nederlandse medische (vervolg)opleidingen. Door deelname van bestuursleden van VASON in PML is er een belangrijke stem vanuit de ouderenzorg in de ontwikkeling van de competentie Medisch Leiderschap.

### **4.7. Werkgroep Zorg 2025**

Vanuit VASON wordt ook meegewerkt aan de Werkgroep Zorg 2025. De Werkgroep Zorg 2025 bestaat uit een groep enthousiaste artsen en apothekers in opleiding. Zij hebben een visie beschreven op de toekomst van de zorg. Zij brengen deze onder de aandacht van onder andere politiek, zorginstanties, verzekeraars, zorgmedewerkers en patiënten. Op dit moment vindt er een professionalisering plaats van de werkgroep tot een stichting, waarbij ook VASON een zetel in het dagelijks bestuur van de stichting toegewezen zal krijgen.

## **5. Professionaliteit en zichtbaarheid**

De laatste pijler is gericht op het scheppen van randvoorwaarden voor de uitvoering van de eerder besproken pijlers. Het is belangrijk dat VASON haar gezicht laat zien en inzichtelijk maakt wat haar doelen en activiteiten zijn. Zo blijven gesprekspartners goed geïnformeerd en is het duidelijk wat VASON hen te bieden heeft. Dit geldt natuurlijk helemaal voor de AIOS. Zonder zichtbaarheid geen draagvlak.

Daarnaast is het belangrijk dat er uniformiteit is in de uitvoering van de activiteiten van VASON, voor herkenbaarheid maar ook voor borging van de continuïteit. Zonder afspraken geen uitvoering.

### **5.1. Zichtbaarheid naar de leden**

Via de maandelijkse nieuwsbrief en de website bericht VASON over haar activiteiten. Ook is er een twitter account gemaakt waarop interessante ontwikkelingen in de media of binnen VASON te volgen zijn. Bij de Verenso congressen is aan alle AIOS een gadget uitgedeeld met een link naar de site, om de naamsbekendheid onder AIOS te vergroten. Bij de start van een nieuwe groep eerstejaars wordt altijd een presentatie gehouden door een bestuurslid om deze nieuwe leden te informeren over de mogelijkheden van VASON.

### **5.2. Zichtbaarheid naar derden**

De nieuwsbrief wordt ook verstuurd naar belangrijke gesprekspartners van VASON. Voor elke gesprekspartner is een bestuurspersoon als vast aanspreekpunt aangesteld en zijn vaste overlegfrequenties afgestemd. Verder bezocht het bestuur van VASON het KNMG congres 'passende zorg'. En ook op de relatiedag van de SBOH waren we – met vele bestuurders uit de opleiding voor huisartsen en specialisten ouderengeneeskunde – aanwezig.

### **5.3. Toegankelijkheid voor leden**

Het is van groot belang dat de leden van VASON inzicht hebben in hoe VASON hun belangen behartigt en hoe AIOS daar zelf hun steentje aan bij kunnen dragen. Daarom is actief gezocht naar mogelijkheden om de ALV op een gunstig moment en tijdstip te plannen. Met medewerking van SOON is de middag na de kennistoets hiervoor beschikbaar gekomen. Ook dit jaarverslag draagt bij aan transparantie en op de website wordt zo veel mogelijk bericht over de activiteiten van VASON. Met de huidige website is dit nog erg bewerkelijk. Daarom wordt gewerkt aan een nieuwe website. Verder zijn met een enquête de meningen van alle AIOS dit jaar gepeild. Resultaten hieruit zullen helpen het beleid van volgend jaar in te vullen.

### **5.4. Professionaliteit**

De bestuursleden van VASON hebben aan het begin van dit jaar hun verschillende drijfveren, ambities en doelen voor VASON in kaart gebracht op een heidag. Daarna is een strategie uitgezet. Om de communicatie en archivering te professionaliseren is overgestapt naar archivering via Dropbox. Vanwege het uitbreiden van activiteiten binnen VASON nam de wens om de tijdsinvestering van bestuursleden te vergroten toe. De SBOH biedt hiervoor een parttime bestuursregeling aan. Dit houdt in dat een bestuurslid tot ongeveer één dag per week mag besteden aan bestuurstaken, maar wel 100% uitbetaald krijgt. Momenteel maken vier van de zes bestuursleden van deze regeling gebruik.

### **5.5. Borging continuïteit en overdracht**

Vanzelfsprekend vinden er binnen het bestuur door het voltooiën van de opleiding regelmatig wisselingen plaats. Het gevaar hierbij is dat de opgebouwde kennis verloren gaat. Met financiële steun van de SBOH is samen met de LOVAH een ambtelijk secretaris aangesteld. Zij ondersteunt VASON voor 0,1 FTE met secretariële werkzaamheden en zal kunnen fungeren als collectief geheugen in de wisselingen van bestuursleden.

### **5.6. Nieuwe huisstijl**

Passend bij de vernieuwde strategie, is gekozen voor een nieuw logo, met frisse uitstraling. Het logo is een herkenbaar beeldmerk (esculaap en wandelstok) en heeft hiermee ook aansluiting met het logo van Verenso. Bij het ontwerp van de nieuwe site en bij het gebruik van beeld- en communicatiemateriaal zal dit logo voor uniforme herkenning van VASON zorgen.

## **D. Financieel**

We staan er als vereniging financieel goed voor. De jaarrekening wordt apart van dit jaarverslag gepresenteerd.

### **D.1 Inkomsten**

VASON ontvangt haar inkomsten uit meerdere bronnen. Het gros van de inkomsten wordt gegenereerd uit de jaarlijkse contributie van AIOS. Deze wordt door de SBOH betaald aan de hand van het aantal AIOS en jaarlijks overgemaakt aan VASON. Een andere inkomstenbron is de ontvangen rente op de spaarrekening. VASON heeft er voor gekozen (nog) geen inkomsten te werven bij sponsors. Wel worden we hiervoor steeds vaker benaderd. We zijn het afgelopen najaar met enkele commerciële partijen in gesprek gegaan om te oriënteren waar we elkaar kunnen vinden en ondersteunen. De mening van de leden hierover wordt in de laatste ALV van 2015 gepeild.

### **D.2 Uitgaven**

Het afgelopen jaar heeft VASON in het voor- en najaar trainingen georganiseerd voor de AIOS. De salarisonderhandelingstraining van het voorjaar bleek erg populair waardoor we dezelfde training in het najaar nogmaals hebben aangeboden.

Doordat de landelijke AIOS-dag niet meer plaatsvindt is een gezamenlijk ontmoetingsmoment tussen AIOS van de drie onderwijsinstututen verdwenen. Om AIOS alsnog op een andere wijze met elkaar in contact te brengen is er een borrel georganiseerd na de landelijke kennistoets in juni jongstleden. De borrel werd goed bezocht, waardoor er is besloten om ook een borrel te organiseren na de kennistoets in december. Bij blijvend enthousiasme van de AIOS zal dit standaard georganiseerd gaan worden.

De structurele uitgaven van VASON bestaan uit overheadkosten, declaraties reiskosten van actieve AIOS en bestuursleden en verzekeringen. Een uitgebreid overzicht is beschikbaar via VASON en wordt toegelicht op de algemene ledenvergadering.

### **D.3 Kascommissie**

De afgelopen jaren werd de kascontrole uitgevoerd door AIOS in de kascommissie. Deze AIOS hebben de opleiding inmiddels afgerond en ondanks een aantal oproepen hebben zich hiervoor nog geen nieuwe AIOS gemeld. Voor de invulling van de vacature is enig financieel kennisniveau vereist. Reiskosten kunnen worden gedeclareerd bij VASON. Zie voor de actuele vacature onze website.

## **E. Speerpunten 2016**

Het komende jaar wil het bestuur zich op de volgende doelen richten. Uiteraard zullen hier doelen aan toegevoegd worden, inspeland op actuele ontwikkelingen of vragen vanuit de AIOS.

### **1. Belangen behartigen huidige/toekomstige AIOS**

CAO onderhandelingen samen met de LAD, LOVAH en SBOH voor het opstellen van de CAO van 2015-2016.

Opstellen van een communicatieplan gericht op de verschillende gesprekspartners op basis van de stakeholdersanalyse.

### **2. Opleiding en wetenschappelijk onderzoek**

Herstructureren van de onderwijsinspraak ten einde de onderwijsinspraak te vergroten en beter inzichtelijk te maken voor de AIOS.

### **3. Bevorderen contacten AIOS**

Organiseren van activiteiten door de activiteitencommissie om AIOS samen te brengen.

Vergroten van de binding tussen de AIOS die actief zijn binnen interne of externe commissies.

### **4. Competentie ontwikkeling**

Uitbreiden van het aanbod van competentiegerichte workshops of trainingen.

Deelname van AIOS Ouderengeneeskunde aan de Landelijke Informatiedag van de VvAA/LAD.

### **5. Professionaliteit en zichtbaarheid**

Optimaal functioneren van de nieuwe website.

Starten met een nieuw aandachtsgebied gericht op politieke en maatschappelijke ontwikkelingen.