



SAMENWERKENDE OPLEIDINGEN TOT  
SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE NEDERLAND



JAARVERSLAG

2017

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



## Voorwoord

### ***De basis staat, de kwaliteit stijgt***

*SOON faciliteert en stimuleert al acht jaar de samenwerking tussen de drie instituten voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde om de kwaliteit van de opleiding te verhogen.*

*Dat is de kern van het bestaan van SOON en dat is merkbaar in alles wat SOON doet.*

*De aanpak en uitvoering van de programma's en projecten geven we samen met de drie instituten vorm. De resultaten van 2017 overtreffen het beoogde plan en stralen kwaliteit, expertise en inspiratie voor de toekomst uit. De realisatie was niet mogelijk geweest zonder de enorme inzet van het SOON bureau en de samenwerking met de drie instituten en haar medewerkers.*

*Ook de goede afstemming en samenwerking met onze partners, zoals Capaciteitsorgaan, CGS, Huisartsopleiding Nederland, NVAVG, RGS, SBOH, Vason willen wij hier graag vermelden.*

*2017 was een goed jaar voor SOON, een opstap naar de stevigere positie van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde in het landschap van medische vervolgoopleidingen. Met dit jaarverslag geven wij u een beeld van het gevoerde beleid en de behaalde (financiële) resultaten.*

*Eric v/d Geer*

*Bestuursvoorzitter SOON*



## Inhoudsopgave

Ga direct naar:

- 
- > **Ambities 2017**
  - > **Resultaten projecten en programma's 2017**
  - > **Samenwerkingspartners**
  - > **Organisatie SOON**
  - > **Financiële resultaten**
-

# 1 Ambities 2017

Voor 2017 heeft SOON een tweetal ambities in haar jaarplan verwoord:

- De toekomstig Specialisten Ouderengeneeskunde de best mogelijk medische zorg laten verlenen aan kwetsbare ouderen en chronisch zieken door met optimale samenwerking tussen de opleidingsinstituten de juiste randvoorwaarden voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde te creëren.
- Voldoende Specialisten Ouderengeneeskunde opleiden die de best mogelijk medische zorg laten verlenen aan kwetsbare ouderen en chronisch zieken door met optimale samenwerking tussen de opleidingsinstituten de juiste randvoorwaarden voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde te creëren.

Om deze ambities te realiseren heeft SOON deze vertaald naar een aantal doelen en strategieën:

**Voldoende toekomstige SO's die de best mogelijke medische zorg kunnen verlenen aan kwetsbare ouderen en chronisch zieken.**

- Het aantal opleidingsplaatsen laten aansluiten bij de marktbehoefte door de adviezen van het Capaciteitsorgaan en de daarop gebaseerde besluiten van de minister te gebruiken om de capaciteit te bepalen.
- Voor alle aios goede opleidingsplaatsen en stageplaatsen (conform het landelijk opleidingsplan) beschikbaar hebben door voldoende plaatsen te rekruteren en te behouden.
- Up-to-date beeld van de ontwikkelingen in het vak van SO door het beroepsprofiel van Verenso als uitgangspunt te nemen voor de opleiding.
- Up-to-date beeld van de wensen van en ontwikkelingen bij de doelgroep hebben door vertegenwoordigers mee te laten kijken bij het opstellen van het opleidingsplan.

**Het faciliteren van effectieve en efficiënte samenwerking tussen de instituten.**

- Eenduidig beeld van de samenwerking tussen de instituten door de functie van SOON te ondersteunen met eenduidige reglementen, programmaplannen, projectopdrachten en jaarplan.
- Draagvlak voor de samenwerking door waar mogelijk medewerkers van de instituten te detacheren bij SOON.
- Goed beeld van de ontwikkelingen op de drie instituten door regelmatig aanwezig te zijn op de instituten en medewerkers van de instituten in te zetten bij SOON.
- Duidelijke en goed gecommuniceerde werkwijzen bij SOON door een handboek bij te houden en een introductiepakket voor nieuwe medewerkers beschikbaar te hebben.

# 1 Ambities 2017

## **Geïnteresseerde en goed geïnformeerde kandidaat-aios.**

- Het vak van SO promoten door geneeskundestudenten het vak van SO te laten ervaren.
- Voldoende sollicitanten door het vak van SO en de opleiding tot SO bij (basis)-artsen te promoten.
- Meer SO's opleiden door een IO traject voor herintreders aan te bieden.
- Aios op basis van vrijstellingen de opleiding eerder laten afronden. De aios moet in de praktijk bewijzen dat hij/zij de vrijstelling 'verdient'.
- Kandidaat-aios een goed beeld van de eisen van de opleiding geven door betrouwbare en volledige informatie op relevante tijdstippen aan te bieden.
- Goed gekwalificeerde kandidaat-aios aannemen door gelijke uniforme eisen te stellen.

## **Kwalitatief hoogwaardig onderwijs faciliteren dat op een efficiënte manier wordt ontwikkeld en gegeven.**

- Aios uitdagen het maximale uit zichzelf en het onderwijs te halen door zich tweemaal per jaar te laten 'meten' aan de hand van een landelijke kennistoets.
- Hoogwaardig cursorisch onderwijs ontwikkelen door samenwerking tussen docenten vanuit de verschillende instituten te faciliteren en onderwijsprogramma's uit te wisselen.
- Professionele en kundige opleiders en docenten inzetten door een programma van deskundigheidsbevordering te ontwikkelen en aan te bieden.
- De kwaliteit van het onderwijs continu verbeteren door een eenduidig kwaliteitssysteem te ontwikkelen en te gebruiken.
- Aios voorbereiden op spoedeisende situaties in hun praktijkomgeving door een onderwijsprogramma met simulatiepatiënten te ontwikkelen en aan te bieden.
- De opleiding goed laten aansluiten bij eerder verworven kennis en competenties door een vrijstellingsprogramma te beheren.

## **Goede positionering van de opleiding tot SO (en daarmee SOON) in het veld om randvoorwaarden voor een goede opleiding te monitoren en verbeteren.**

- Up-to-date kennis van de ontwikkelingen in de medische vervolgoopleidingen door o.a. contact met Huisartsopleiding Nederland en opleiding AVG.
- Up-to-date kennis van de relevante regelgeving door regulier contact met RGS en CGS.
- Up-to-date kennis van ontwikkelingen in het veld van SO door contact met Verenso.
- Up-to-date kennis van de financiering van de opleiding tot SO door contact met SBOH.
- Resultaten van SOON benutten voor profilering.

## **In projecten en programma's is gewerkt aan de realisatie van de gestelde doelen.**

## 2 Resultaten projecten en programma's 2017



**SOON faciliteert de samenwerking in projecten en programma's met het oog op de kwaliteit en vernieuwing van de opleiding tot SO. Wat zijn de resultaten in 2017?**

### Programma's

- 2.1 Kennistoets
- 2.2 Interstavendag
- 2.3 Opleiden Opleiders
- 2.4 STAR(t)class
- 2.5 Landelijke centrale aanmelding / selectie
- 2.6 Landelijke aiosdag

### Projecten

- 2.7 Kwaliteitssysteem Metis
- 2.8 PRoud
- 2.9 Individualisering opleidingsduur / vrijstellingsregeling
- 2.10 Werken met Opleidingsgroepen
- 2.11 iPMO2 / nieuw curriculum / landelijk cursorisch onderwijs

## 2 Resultaten projecten en programma's 2017

### 2.1 Kennistoets

In 2017 is twee maal, in juni en december, de landelijke digitale kennistoets afgenomen. Hiervoor kwamen alle aios gelijktijd naar de 'TenT' op de campus van de Vrije Universiteit in Amsterdam.

Elke kennistoets wordt samengesteld aan de hand van vier of vijf kenmerkende beroepssituaties (KBS) van het opleidingsplan. In tabel 1 staan de onderwerpen die aan de orde zijn gekomen.

De aios zijn vooraf op de hoogte gesteld van de onderwerpen die getoetst werden. Hierbij werden de gebruikte kennisbronnen en toetsdoelen vermeld. Na de kennistoets zijn de aios uitgenodigd een online enquête over hun ervaring met de kennistoets in te vullen. De aios waren over het algemeen positief over de kwaliteit en de klinische relevantie van de vragen.

Tabel 1 - Kennistoetsen SOON 2017

	Juni 2017	December 2017
<b>Aantal deelnemers</b>	260	281
<b>Slagingspercentage</b>	58%	71%
<b>Onderwerpen (KBS)</b>	De oudere patiënt met incontinentie	De oudere patiënt met huidziekten of huidproblemen
	De benauwde oudere patiënt	De oudere patiënt met (chronische) pijn
	De oudere patiënt met gewichtsverlies	De oudere patiënt met polyfarmacie
	De oudere patiënt met buikklachten	De oudere patiënt met een wond
	De oudere gevallen patiënt	

### 2.2 Interstavendag

Op 4 april 2017 kwamen stafleden van de drie opleidingsinstituten en SOON-medewerkers in Utrecht weer bijeen voor de jaarlijkse SOON-interstavendag.

De volgende onderwerpen kwamen aan de orde:

- de laatste stand van zaken met betrekking tot het nieuwe curriculum van de opleiding
- 'De Excellente aios', een keynote lezing
- verdiepingssessies over het omgaan met niveaunderschillen; het coachen op excellentie; en het gebruik maken van talenten en ontwikkeling;
- workshops 'Foutenmakenmoed' en 'Mensenkennis'.

## 2 Resultaten projecten en programma's 2017

### 2.3 Opleiden Opleiders (KOO en 3L)

In 2017 is de samenwerking met het opleidingsinstituut AVG geïntensiveerd door van het programma Opleiden Opleiders een volledige samenwerking te maken.

In de Kaderopleiding Opleiden (KOO) bekwamen opleiders SO en AVG zich in het vak opleiden. Nieuwe opleiders beginnen met de startmodule. Hierin komen de meest elementaire kennis en vaardigheden voor het opleiden van een aios aan de orde. Daarna zijn er, voor zowel beginnende als ervaren opleiders, vier vervolgmodes:

- **module A:** Begeleiden op de leerwerkplek;
- **module B:** Coachen op competenties;
- **module C:** De opleider als beoordelaar;
- **module D:** Organiseren, samenwerken en professionaliteit.

Na het behalen van het KOO-certificaat volgt het LevenLangLeren('3L')-traject.

SOON organiseerde dit jaar tweemaal een bijeenkomst voor de gecertificeerde opleiders.

Thema's waren:

- De exellente aios
- Onderwijsmythes
- Evidence Based Medicine.

In 2017 zijn de startmodule en modules A, B en C van de KOO gereviseerd. Nieuw is o.a. de extra aandacht voor het leer- en ontwikkelproces van de opleider, tijdens het volgen van de KOO. In 2017 behaalden 18 opleiders het KOO-certificaat.

### 2.4 STAR(t)class

Net als voorgaande jaren bereidden eerstejaars aios zich in de driedaagse STARtclass-I voor op spoedeisende situaties in het verpleeghuis. In 2017 heeft deze cursus driemaal plaatsgevonden. Daarnaast organiseerde SOON eveneens in samenwerking met Schola Medica ook de vijfdaagse STARtclass-II voor de tweedejaars aios. Deze STARtclass bereidt hen voor op de ziekenhuisstage. In 2017 heeft deze tweemaal plaatsgevonden. Aios waarderen in de STARtclass vooral het werken met simulatiepatiënten en het oefenen van vaardigheden in niet van 'echt' te onderscheiden situaties.

Voor opleiders en specialisten ouderengeneeskunde is in 2017 de STARclass tweemaal georganiseerd: een intensieve, praktische vierdaagse cursus in spoedeisende geneeskunde die is samengesteld op basis van de meest actuele inzichten in de spoedzorg en die aansluit op wat de aios in hun STARtclassen leren. Slechts een beperkt aantal opleiders heeft deelgenomen.

### 2.5 Landelijke centrale aanmelding

Tweemaal per jaar (voorjaar en najaar) is er de mogelijkheid voor artsen om zich aan te melden voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Solliciteren voor de opleiding was mogelijk tot 1 mei en tot 15 november. Aios starten respectievelijk 1 september of 1 maart daaropvolgend met de opleiding. In 2017 was het bij het LUMC alleen mogelijk om in september te starten. Hieonder een overzicht van het aantal aanmeldingen voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde landelijk:

**Tabel 2** – Aanmeldingen voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde landelijk

	Voorjaar 2017	Najaar 2017
<b>Aantal aanmeldingen</b>	38	97
<b>Aangenomen/gestart</b>	28	68

De voorzitter-assessoren van de selectiecommissies van de drie instituten zijn dit jaar tweemaal bijeengekomen om de aios-uitval binnen de eerste negen maanden van de opleiding met elkaar te evalueren. Naar aanleiding van deze evaluatie zijn de criteria van de sollicitatieprocedure aangescherpt.



## 2 Resultaten projecten en programma's 2017

### 2.6 Landelijke aiosdag

Aios ouderengeneeskunde bezochten in 2017 het Verenso-voorjaarscongres dat door SOON is aangemerkt als verplichte landelijke aiosdag. Deze dag is voor aios niet alleen belangrijk om de nieuwste ontwikkelingen in hun beroep te horen, maar ook omdat zij er kunnen leren van collega-aios en toekomstige collega-specialisten ouderengeneeskunde.

### 2.7 Kwaliteitssysteem Metis

De drie instituten hebben een gezamenlijk kwaliteitssysteem, Metis, in gebruik genomen. Gezamenlijk werken aan de kwaliteit van de opleidingen ouderengeneeskunde is een must. Daarom worden alle instituten in dezelfde periodes op dezelfde kwaliteitsindicatoren getoetst, hierdoor wordt het mogelijk om jaarlijks van en met elkaar te leren en ieders kwaliteit te verbeteren.

Het kwaliteitssysteem bestaat uit zeven domeinen die van belang geacht worden voor de kwaliteit van de opleiding. Voor elk van deze domeinen zijn subdomeinen opgesteld, waarbinnen toetsing van kwaliteit plaatsvindt. Hiervoor zijn belangrijke thema's geformuleerd die via kwaliteitsindicatoren de uiteindelijke kaders van toetsing vormen.

De domeinen zijn:

- 1 Visie en kwaliteitsbeleid
- 2 Academisch niveau
- 3 Onderwijsprogramma
- 4 Leeromgeving
- 5 Toetsing, beoordeling en opleidingsresultaten
- 6 Faculty development
- 7 Management en organisatie

Jaarlijks staan één of twee domeinen centraal, eens per vijf jaar worden alle domeinen geagendeerd ter evaluatie. In 2017 stonden domein 1, 6 en 7 centraal.

### 2.8 PRoud

SOON heeft in kaart gebracht wat er nodig is om het advies van het Capaciteitsorgaan te operationaliseren om vanaf 2018 186 opleidingsplaatsen te creëren. Daaruit is een viertal zaken gekomen die aandacht, cq investeringen vergen om de verruimde capaciteit te kunnen benutten:

- 1 Voldoende plaatsen voor de Ambulante GGZ-stage
- 2 Voldoende opleidingsplaatsen in verpleeghuizen
- 3 Voldoende capaciteit bij de instituten en START-class
- 4 Voldoende kandidaat-aios

Inspanningen:

[ad 1](#)

Alternatieven om dezelfde eindtermen te behalen binnen de huidige regelgeving, zijn:

- meer ambulante teams die vanuit de verpleeghuizen werken;
- de mogelijkheid een deel van de ambulante GGZ-stage intramuraal te volgen.

Deze alternatieven geven enige ruimte om voldoende stageplaatsen te bieden bij een uitbreiding van de capaciteit.

[ad 2](#)

Het succesvolle Project Werving Opleiders (PWO) krijgt een vervolg. Door het instellen van opleidingsgroepen is het mogelijk om meerdere aios bij één opleider te plaatsen. In overleg met CGS en RGS is een voorstel gekomen voor aanpassingen in de regelgeving. Zie toelichting bij 3.10.

[ad 3](#)

Met de uitbreiding van het aantal opleidingsplaatsen streven de instituten naar drie instituten van gelijke grootte. Daarom gaan de eerste 25 aanvullende opleidingsplaatsen naar het LUMC. De overige aanvullende opleidingsplaatsen zullen in 2018 gelijkmatig verdeeld worden over GERION en VOSON. Elk jaar zet deze verdeling voort, totdat er een gelijke verdeling ontstaat.

## 2 Resultaten projecten en programma's 2017

ad 4

Er is een invitationale conference georganiseerd, waar met verschillende partijen is gesproken over de noodzaak van en mogelijkheden voor meer kandidaat-aios voor de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Samen met partners is de volgende doelstelling geformuleerd:

***Meer basisartsen en geneeskundestudenten ervaring op laten doen met het werkveld van de specialist ouderengeneeskunde.***

Het vervolg hierop is de start van de campagne ouderengeneeskunde.nu met onder andere een website, actieve aios en specialisten ouderengeneeskunde als ambassadeurs die bloggen, vloggen en via bijeenkomsten hun enthousiasme voor het vak en de opleiding delen. Verder is er volop ingezet op activiteiten om de opleiding te profileren en in contact te komen met geïnteresseerden. Voorbeelden zijn: informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, aanwezig zijn op beurzen en carrièredagen en veel profilering door middel van sociale media.

Rapportage over de resultaten van deze campagne zijn nog niet beschikbaar. Voor 2018 kijkt SOON uit naar een stijging van het aantal artsen dat solliciteert voor een opleidingsplaats.

### 2.9 Individualisering opleidingsduur / vrijstellingsregeling

In 2015 is de regeling ingegaan dat de opleidingsduur afgestemd wordt op eerder verworven competenties van de aios. Tijdens het eerste jaar van de opleiding wordt getoetst of de aios over deze competenties beschikt en verkorting van de opleidingsduur inderdaad kan worden toegekend. Het bestuur heeft voor 2018 een evaluatie voorbereid.

### 2.10 Werken met opleidingsgroepen

Na een succesvolle pilot in het Project Werving Opleiders en opleidingsplaatsen (PWO, SOON 2016), werd het werken met opleidingsgroepen in 2017 verder ontwikkeld in het aansluitende Project Werken met Opleidingsgroepen (PWO2). In 2017 werden conform het plan tien nieuwe opleidingsgroepen geselecteerd, verdeeld over de opleidingsinstituten. Daarbij werden kwaliteitscriteria toegepast die in het eerste project ontwikkeld waren. In september 2017 konden acht groepen beginnen; twee groepen vroegen vanwege lokale omstandigheden uitstel van de start. Er werd gewerkt met een Competentieprofiel voor leden van de opleidingsgroep dat

verder werd uitgetest. Dat was de basis voor een scholingsprogramma vanuit SOON, dat in-company en op maat werd aangeboden aan alle groepen. De thema's daarbij waren: algemene introductie werken met opleidingsgroepen, feedback geven en monitoren leerproces aan de hand van KPB. Voor een eerdere pilotgroep werd een tweede scholingsprogramma op locatie uitgevoerd, met o.a. aandacht voor het samenwerken aan het opleidingsklimaat en onderlinge afstemming.

De groepen werden ondersteund door een projectleider vanuit SOON en een opleider vanuit de eerste pilots. Voortgang en beleidsmatige zaken werden afgestemd met contactpersonen van de opleidingsinstituten. De projectleider verzorgde presentaties voor visitatoren van de RGS en voor deelnemers van een symposium over het opleiden van opleiders tijdens het congres Modernisering Medische Vervolgopleidingen (MMV). Vanuit de ervaringen van dit project wordt in 2018 een rapportage opgeleverd om het werken in opleidingsgroepen een vaste plaats te geven in de opleidingen tot specialist ouderengeneeskunde en in het scholingsprogramma voor opleiders en leden van de opleidingsgroep.

## 2 Resultaten projecten en programma's 2017

### 2.11 iPMO2/nieuw curriculum/landelijk cursorisch onderwijs

#### Ontwikkeling landelijk cursorisch onderwijs

In 2017 is binnen projectgroep iPMO2 en de verschillende taak- en werkgroepen intensief en enthousiast samengewerkt aan de ontwikkeling van de verdiepingsfase van het nieuwe curriculum. In de verdiepingsfase van de opleiding wordt modulair cursorisch onderwijs aangeboden. Binnen de modules zijn lokale en landelijke dagen. De lokale dagen vinden plaats op het eigen opleidingsinstituut. De landelijke dagen worden door SOON georganiseerd en vinden plaats bij Schola Medica te Utrecht. Naast voor aios verplichte landelijke dagen binnen de modules Ambulante GGZ en Palliatieve zorg, zijn de onderwijsprogramma's ontwikkeld voor vijf keuzedagen Verdieping Psychogeriatric/Somatiek en een keuzemodule Leiderschap en Organisatie. In het najaar van 2017 zijn de eerste landelijke dagen Ambulante GGZ uitgevoerd met positief resultaat. In 2018 vinden de eerste uitvoeringen van alle andere landelijke onderwijsdagen plaats.

#### Leerwerkplannen en kwaliteitsvoorwaarden

In 2017 zijn de leerwerkplannen en kwaliteitsvoorwaarden voor de verschillende opleidings-/stageperioden geactualiseerd. De nieuwe opzet van de leerwerkplannen biedt de opleidingsinrichtingen en opleiders meer mogelijkheden om zich te profileren. Er is gekozen voor een geleidelijke invoering: vanaf september 2017 worden de nieuwe leerwerkplannen gebruikt bij nieuwe opleidingsinrichtingen en bij herregistratie.

#### Overige ontwikkelingen in iPMO2

Via de projectgroep hebben de instituten afgestemd hoe zij de kwalitatieve evaluatie van de basisfase van het nieuwe curriculum en het vernieuwde Toetsplan willen vormgeven. Resultaten worden verwacht in 2018. Voor de basisfase is de kennisbronnenlijst gereviseerd. Tot slot is aandacht uitgegaan naar de communicatie over het nieuwe curriculum met aios, docenten en opleiders. Daarvoor is ook de Interstavendag van 4 april 2017 intensief benut.

Het project iPMO2 loopt door tot eind 2019. Vanaf 2018 zullen de onderwijscoördinatoren van de instituten als curriculumcommissie de samenhang tussen landelijk en lokaal onderwijs en de kwaliteit van de landelijke cursorische dagen bewaken. Het SOON-bestuur heeft daarvoor in 2017 de verantwoordelijkheden en taken vastgesteld van de curriculumcommissie (als opvolger van projectgroep iPMO2), programmacommissies (als opvolger taakgroepen cursorisch onderwijs verdiepingsfase), programmaleider en coördinator.

## 3 Samenwerkingspartners



Afstemming, leren van elkaar en samenwerken met een aantal partijen bij de realisatie van de ambities van SOON zijn nodig. In 2017 heeft SOON (periodiek) overleg gevoerd met:

- CGS
- Huisartsopleiding Nederland
- NVAVG
- RGS
- SBOH
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
- Vason
- Verenso

Daarnaast participeerden bestuursleden, met name de voorzitter, in diverse initiatieven op het gebied van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde dan wel projecten die daartoe faciliteren:

- Stuurgroep oprichting Stichting Schola Medica
- Stuurgroep Family voor een relatiebeheersysteem
- Kamer Specialisten Ouderengeneeskunde van het Capaciteitsorgaan

## 4 Organisatie SOON



SOON is een kleine, daadkrachtige en efficiënte organisatie. Het vaste team van SOON bestaat uit twaalf parttime medewerkers en vier bestuursleden. Samen met docenten, aios, opleiders en medewerkers van de drie instituten zorgen deze medewerkers voor een goede uitvoering van de programma's en projecten.

Per december 2017 is een viertal medewerkers bij SOON uit dienst gegaan. Deze zijn alle vier in dienst gegaan bij de SBOH in verband met de oprichting van Stichting Schola Medica, om zo centraal al het spoedonderwijs voor onder andere de opleiding ouderengeneeskunde aan te bieden.

De samenwerking met SBOH maakt het voor SOON mogelijk de focus te houden op het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. SBOH ondersteunt SOON op het terrein van HR, financiën en facilitaire zaken.

SOON heeft een laag ziekteverzuim van 1,98% in vergelijking met het landelijk gemiddelde ziekteverzuim (van alle bedrijven en organisaties in Nederland) van 3,5%.

**Tabel 3** – Verzuimpercentage SOON 2017

	Verzuim %	Aantal meldingen
<b>Mannen</b>	2,34 %	2
<b>Vrouwen</b>	1,89 %	6
<b>Totaal</b>	<b>1,98 %</b>	<b>8</b>

### Bestuur en directie

In 2017 bestond het bestuur van SOON uit:

- Eric van der Geer, voorzitter
- Martin Smalbrugge (GERION, VUMC), vice-voorzitter
- Victor Chel (LUMC), penningmeester
- Anne van den Brink (VOSON, Radboudumc), secretaris

In 2017 nam SOON afscheid van Dries Hettinga als directeur van SOON. Het bestuur is Dries erkentelijk voor zijn inzet voor SOON, zijn prettige manier van samenwerken, bijdragen aan de instituten en in het bijzonder het opzetten van de PRoud-campagne.

## 5 Financiële resultaten



Het jaar is afgesloten met een positief resultaat van € 20.566,-.

		Inkomsten	Uitgaven
<b>Bestuur en Organisatie</b>	Bestuur en Personeel	-	137.608
	Administratie en Organisatie	-	66.006
<b>Projecten</b>	PRoud	85.059	85.059
	Implementatie PMO2	113.477	113.477
	Opleidingsgroepen		27.055
<b>Programma's</b>	Kaderopleiding Opleiden	225.889	206.077
	Interstavendag	-	9.864
	Kennistoetsen	60.500	61.488
	Aanmelding en Selectie		9.754
	Landelijke aiosdag		35.112
	STARtclass 1 en 2	100.000	87.916
	PR en Marketing	-	50.776
<b>Inkomsten Algemeen</b>	Bijdrage SBOH	325.815	-
	Interestresultaat	18	-
<b>TOTAAL</b>		<b>910.758</b>	<b>890.192</b>



SAMENWERKENDE OPLEIDINGEN TOT  
SPECIALIST OUDERENGENEESKUNDE NEDERLAND


## colofon

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

[www.ouderengeneeskunde.nu](http://www.ouderengeneeskunde.nu)

**Postadres** Postbus 19025 • 3501 DA Utrecht

**Contact** 030 282 34 52 • [secretariaat@soon.nl](mailto:secretariaat@soon.nl)

 [soon.ouderengeneeskunde](https://www.facebook.com/soon.ouderengeneeskunde)

**foto cover:** Nancy Andeweg, uit het boek 'Het verpleeghuis is het einde'

**opmaak:** inpetto-ontwerp

© SOON juni 2018