

Informatie voor opleiders

Statuspagina

Documentgegevens	
Titel document	Informatie voor opleiders
Opsteller	Irene de Jong, hoofd opleiding
Versienummer	30
Versiedatum	20-8-2024
Status	Definitief

Review

Naam	Functie	Datum laatste review
Anne Marije IJzerman	Coördinator opleidersprofessionalisering, docent	13-8-2024
Anne de Wit	Coördinator docentprofessionalisering	7-9-2024
Maaïke Bierstokers	Sectievoorzitter Gerion	13-8-2024
Nicolette Haring	Onderwijskundig adviseur	19-9-2024

Goedkeuring

Naam	Functie	Datum
Irene de Jong	Hoofd opleidingsinstituut specialisme ouderengeneeskunde Gerion	15-07-2026

Copyright Gerion Amsterdam UMC, locatie VUmc

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

INLEIDING	3
1. VISIE GERION	4
2. INFORMATIEVOORZIENING	6
2.1. NIEUWSBRIEF VOOR OPLEIDERS.....	6
3. DE OPLEIDING VAN DE AIOS	7
3.1. STRUCTUUR EN INHOUD VAN DE OPLEIDING.....	7
3.2. LEREN EN ONTWIKKELEN VAN DE AIOS	7
3.3. BEOORDELEN VAN DE AIOS.....	8
3.4. PORTFOLIO	8
3.5. CODIFIC.....	8
4. HET LEREN EN ONTWIKKELEN ALS OPLEIDER	9
4.1. COMPETENTIES VAN DE OPLEIDER	9
4.2. OPLEIDERSDAGEN	9
4.3. KADEROPLEIDING OPLEIDEN VOOR OPLEIDERS EN OPLEIDERSDAGEN	9
5. KWALITEIT VAN DE PRAKTIJKOPLEIDING	10
5.1. EVALUATIE VAN DE OPLEIDER EN PRAKTIJKINSTELLING	10
5.2. ERKENNING.....	10
5.3. START OPLEIDINGSGROEP	10
6. OVERIGE ZAKEN.....	11
6.1. AANSTELLING AIOS	11
6.2. DIENSTEN	11
6.3. INDIVIDUALISERING VAN DE OPLEIDING	11
6.4. VAKANTIEREGELING	11
6.5. VEILIG OPLEIDEN	12
6.6. VERTROUWENSPERSOON	12
7. SBOH	13
8. CONTACTINFORMATIE	14

Inleiding

De informatie in dit document is bedoeld als wegwijzer voor opleiders van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. De informatie over de opleiding is hierin integraal opgenomen, of je wordt verwezen naar de plaats waar je meer informatie kunt aantreffen, zoals het landelijk opleidingsplan ([Landelijk opleidingsplan 2024](#)), het lokaal opleidingsplan van Gerion (<https://wiki.gerion.nl>) en andere relevante documenten (www.gerion.nl).

Aan oudere versies dan deze versie uit 2026 kunnen geen rechten ontleend worden.

Juli 2026

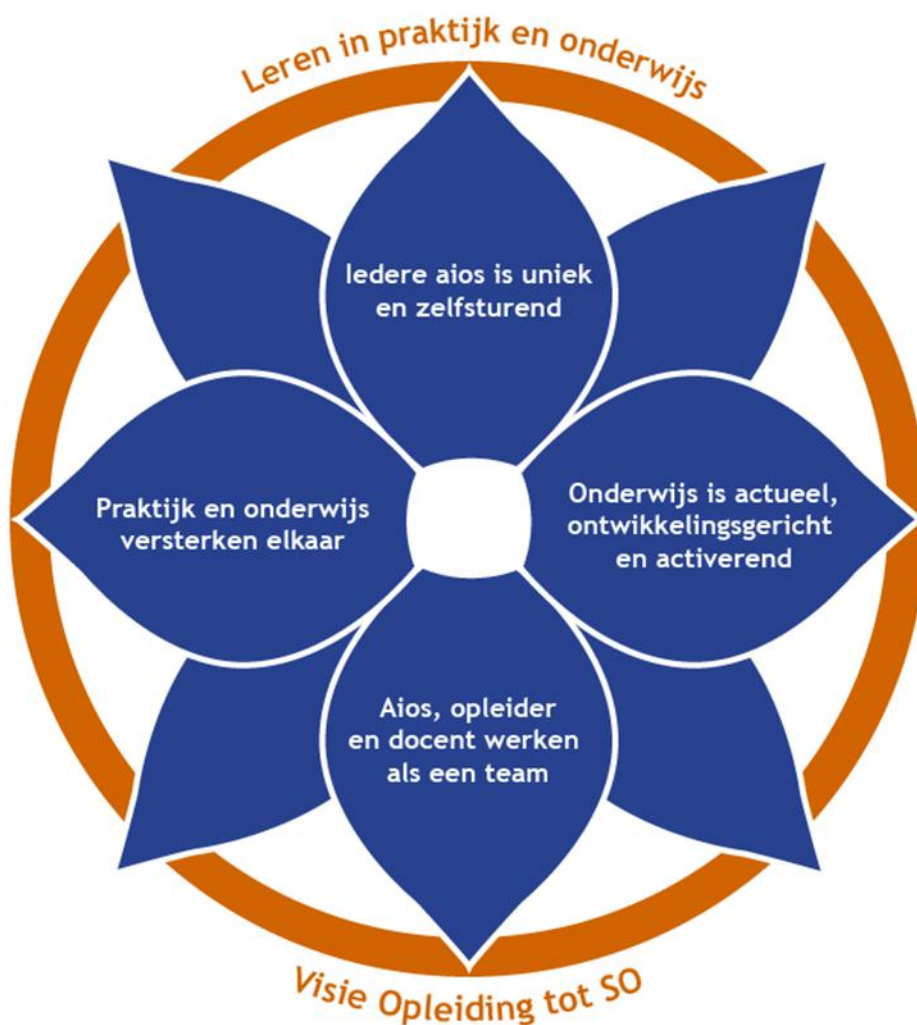
drs. Irene de Jong, specialist ouderengeneeskunde

Hoofd opleidingsinstituut specialisme ouderengeneeskunde Gerion

Afdeling ouderengeneeskunde Gerion, Amsterdam UMC, locatie VUmc

1. Visie Gerion

In hoofdstuk 2 van het landelijke opleidingsplan staan de uitgangspunten van de opleiding beschreven. Gerion onderschrijft deze uitgangspunten van harte. In aanvulling op en in nadere uitwerking van deze uitgangspunten heeft Gerion een eigen visie ontwikkeld op de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde (SO), die richting geeft aan het opleiden voor zowel arts in opleiding tot specialist (aios), (stage)opleiders en docenten. Deze visie is toekomstgericht en zal in de komende jaren gerealiseerd worden. De pijlers van onze visie staan hieronder visueel weergegeven en worden op de volgende pagina verder toegelicht.



De autonomie van de aios is een belangrijk uitgangspunt; er is aandacht voor de persoon achter de aios.

Iedere aios is uniek in onder andere persoonlijkheid, achtergrond en werkervaring. Hij draagt de primaire verantwoordelijkheid om de competenties uit het beroepsprofiel te verwerven. Gerion geeft de aios het vertrouwen dat hij weet wat helpend is in zijn ontwikkeling tot SO. De (stage)opleider en docent begeleiden de aios hierbij, rekening houdend met de geldende kaders en beschikbare capaciteit. Een motiverende en veilige praktijk- en onderwijsomgeving stimuleert de intrinsieke motivatie en eigen verantwoordelijkheid voor het (leven lang) leren en de ontwikkeling tot een competente specialist ouderengeneeskunde. Gerion biedt ruimte voor de autonomie van de aios door onder andere het inzetten van het individueel opleidingsplan, de keuzestages, de onderwijsprogramma's met eigen invulling en het asynchroon leren.

Aios, (stage)opleiders en docenten werken als team aan de ontwikkeling van de aios. Zij leren samen en delen kennis en ervaringen.

Naast de aios, hebben (stage)opleiders en docenten een sleutelrol in de opleiding en de ontwikkeling van de aios tot SO. Gerion hecht grote waarde aan hun vakmanschap en vindt het belangrijk om hen in hun rol te versterken. Ook werken (stage)opleiders, docenten en aios gericht samen en leren van elkaar door kennis en ervaringen te delen. Naast de voortgangs- en beoordelingsgesprekken in deze driehoek, faciliteert Gerion de samenwerking door opleiders uit te nodigen voor de introductie van de nieuwe aios en dagen te organiseren waarop docenten en opleiders samen scholing volgen en gelegenheid hebben voor intervisie en afstemming.

Het leren in de praktijk en het cursorisch onderwijs zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en versterken elkaar.

Het leren in de beroepspraktijk is leidend en het cursorisch onderwijs ondersteunt en verdiept dit leerproces. Het onderwijs is competentiegericht en sluit aan op de opleidings-/stageperiode waarin de aios zich bevindt. Om deze verbinding tussen praktijk en onderwijs te versterken worden leeractiviteiten uit het cursorisch onderwijs geïntegreerd in de praktijk en vice versa. Voorbeelden hiervan zijn de opdrachten die aios ter voorbereiding van het onderwijs in de praktijk moeten uitvoeren en het meenemen van eigen casuïstiek uit de praktijk naar het onderwijs.

Het cursorisch onderwijs is actueel, activerend en ontwikkelingsgericht.

Gerion vindt het belangrijk dat het cursorisch onderwijs actueel, activerend en ontwikkelingsgericht is. Hieronder wordt het volgende verstaan:

- Actueel: inhoudelijk is ons onderwijs actueel, gebaseerd op up-to-date richtlijnen en recente onderzoeken. Tevens zijn de werkvormen actueel, deze sluiten aan bij de ontwikkelingen in het onderwijsveld en de nieuwe generatie aios. Wanneer leerdoelen in het onderwijs zich ervoor lenen wordt het onderwijs online aangeboden.
- Activerend: actieve informatieverwerking draagt bij aan het leerproces en het eigen maken van nieuwe informatie en dit vormt een belangrijk onderdeel van de opleiding. Het leren met en van elkaar wordt gestimuleerd tijdens diverse leeractiviteiten en is een essentieel onderdeel van het cursorisch onderwijs.
- Ontwikkelingsgericht: Gerion biedt aios in het onderwijs regelmatig de ruimte om te leren wat op dat moment voor hem van toepassing is. Er is een motiverend en veilig leerklimaat dat uitnodigt om te oefenen en nieuwe dingen te proberen.

2. Informatievoorziening

Naast deze 'informatie voor opleiders' is er een speciale pagina voor opleiders op de website van Gerion. Hier vind je voor opleiders belangrijke informatie: [Info voor \(stage\)opleiders en \(stage\)instellingen | Gerion](#)
Gerion heeft daarnaast een Wiki ingericht waar belangrijke documenten rond regelgeving en de opleiding, die voor opleiders van belang te vinden zijn: <https://wiki.Gerion.nl>.

2.1. Nieuwsbrief voor opleiders

Vier tot vijf maal per jaar verschijnt per e-mail de nieuwsbrief voor opleiders. Hiermee word je op de hoogte gehouden van belangrijke informatie over het opleiderschap, de opleiding en actuele ontwikkelingen binnen Gerion.

3. De opleiding van de aios

3.1. Structuur en inhoud van de opleiding

De opleiding tot SO is geworteld in de praktijk. Het cursorisch onderwijs ondersteunt bij en verdiept het leren in de praktijk. In de opleiding wordt expliciet aandacht besteed aan gender, diversiteit en inclusiviteit. De opleiding is verdeeld in een basis- en een verdiepingsfase. In de basisfase doet de aios kennis en ervaring op in het verpleeghuis (intramurale zorg 1), de geriatrische revalidatiezorg en het ziekenhuis. In de verdiepingsfase verdiept en verbreedt de aios de opgedane kennis en ervaring van de basisfase, waarbij veelal sprake is van een toenemende complexiteit. De verdiepingsfase bestaat uit de opleidingsperiodes ambulante zorg, waaronder in principe een stage ouderenpsychiatrie, intramurale zorg 2 en twee keuzestages. Hoofdstuk 3 van het lokaal opleidingsplan gaat in op de inhoud van de verschillende opleidingsperiodes, stages en leerlijnen.

3.2. Leren en ontwikkelen van de aios

De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde is ontwikkelingsgericht, waarbij zelfsturing van de aios en zijn competentieontwikkeling centraal staan. Voor het leren en het ontwikkelen van de aios is feedback, zowel formeel als informeel essentieel. Zie voor meer informatie hoofdstuk 6 van het landelijk opleidingsplan ([Landelijk opleidingsplan 2024](#)), hoofdstuk 5 van het lokaal opleidingsplan Gerion voor de aios die met de opleiding zijn gestart voor 1-9-2024 ([Opleidingsplan Gerion](#)) en hoofdstuk 4 van het lokaal opleidingsplan Gerion voor de aios die met de opleiding zijn gestart vanaf 1-9-2024 ([Gerion Lokaal opleidingsplan 2025.pdf](#)).

De (stage)opleider heeft een belangrijke rol bij de ontwikkeling van de aios, door:

- **Het leergesprek:**
In de kennismakingsfase zal het leergesprek gaan over verwachtingen. Je bespreekt de uitgangssituatie van de aios voor wat betreft beheersing van de kenmerkende beroepsactiviteiten (KBA) en competenties en maakt afspraken met betrekking tot de beroepspraktijk (momenten van supervisie) als ook met betrekking tot het leerproces. Daarna besteed je in de gesprekken aandacht aan de leerdoelen, dan wel ontwikkelinstrumenten, de voorbereidingsopdrachten voor het onderwijs, de onderwijsprogramma's van het cursorisch onderwijs en aandachtspunten die hieruit voortvloeien, thema's en casuïstiek uit de praktijk en hoe de aios hierbij gehandeld heeft. In de leergesprekken staan bij het bespreken van deze onderwerpen de leerdoelen van de aios centraal. In het kader van het bewust leren kan de aios in de vrije ruimte van het portfolio hierover reflecties bijhouden.
- **Het individueel opleidingsplan (IOP):**
Om de ontwikkeling van de aios tijdens de verschillende opleidingsperiodes en stages te stimuleren, stelt de aios een IOP op in overleg met zijn (stage)opleider en mentor. In het IOP staat aangegeven hoe de aios de competenties verwacht te gaan verwerven en met welke kenmerkende beroepsactiviteiten hij ervaring wil opdoen.
- **Het voortgangsgesprek:**
Tijdens een opleidingsperiode/stage vinden één of meer gesprekken plaats tussen de aios, (stage)opleider en mentor om de voortgang van de competentieontwikkeling en de KBA's te evalueren. Daarnaast is wederzijdse afstemming en samenwerking ten aanzien van het leerproces van de aios een belangrijk onderwerp van gesprek.

3.3. Beoordelen van de aios

Beoordelen heeft als doel om vast te stellen of de aios de kenmerkende beroepsactiviteiten beheerst op een voldoende niveau en of de aios zich voldoende ontwikkelt op de competenties. Zie voor meer informatie hoofdstuk 6 van het landelijk opleidingsplan ([Landelijk opleidingsplan 2024](#)), hoofdstuk 5 van het lokaal opleidingsplan Gerion voor de aios die met de opleiding zijn gestart voor 1-9-2024 ([Opleidingsplan Gerion](#)) en hoofdstuk 4 van het lokaal opleidingsplan Gerion voor de aios die met de opleiding zijn gestart vanaf 1-9-2024 ([Gerion Lokaal opleidingsplan 2025.pdf](#)).

De (stage)opleider heeft een belangrijke rol bij het beoordelen, door:

- regelmatig observeren van de aios tijdens dagelijkse werkzaamheden, om een goede indruk te krijgen van de competentieontwikkeling van de aios en de beheersing van de beroepsactiviteiten;
- op initiatief van de aios frequent afnemen van toetsen, dan wel ontwikkelinstrumenten;
- indien nodig op eigen initiatief afnemen van aanvullende toetsen, dan wel aanvullende ontwikkelinstrumenten;
- het nabespreken van uitkomsten tijdens leergesprekken;
- zich regelmatig op de hoogte stellen van de inhoud van het portfolio;
- de aios selectief te beoordelen op de daarvoor vastgestelde momenten en op basis daarvan een voortgangadvies te geven aan het hoofd van de opleiding.

3.4. Portfolio

Het portfolio is cruciaal in een ontwikkelingsgerichte opleiding. De aios bouwt vanaf de start van de opleiding het portfolio op met documenten zoals het IOP, ingevulde ontwikkelinstrumenten, uitslagen kennistoetsen, beoordelingen, supervisieverklaringen en andere voor het opleidingstraject relevante documenten. Het portfolio helpt de aios zicht te houden op zijn leeractiviteiten en vormt tevens het uitgangspunt van de beoordelingen.

Belangrijk is dat (stage)opleider en mentor van de aios toegang krijgen tot het e-portfolio voor de duur van de (stage)opleidingsperiode. Dit moet de aios actief doen: heb je geen toegang, vraag de aios hier dan expliciet naar.

Op de supportwebsite van het e-portfolio kan je meer informatie vinden: www.portfolio-artsenopl.nl/soon/.

3.5. Codific

Het videoplatform Codific is een beveiligde omgeving waarin aios hun videopnames in het kader van de opleiding uploaden. Deze kunnen daarna bekeken worden. Als (stage)opleider heb je toegang tot Codific.

4. Het leren en ontwikkelen als opleider

4.1. Competenties van de opleider

Het competentieprofiel van de opleider College Huisartsgeneeskunde en Verpleeghuisgeneeskunde en Arts voor verstandelijk Gehandicapten (CHVG) is ingedeeld in zes competentiegebieden ([Competentieprofiel Opleider.pdf](#)):

- 0. Handelen als expert
- 1. Agogisch handelen
- 2. Didactisch handelen
- 3. Samenwerken
- 4. Organisatie
- 5. Professionaliteit

Het gebied handelen als expert is het nulde competentiegebied. Het handelen als expert vormt het hart van het competentieprofiel van de opleider. Daarin is het bijhouden van de ontwikkelingen op het eigen vakgebied een voorwaarde voor het adequaat kunnen vervullen van de rol als opleider.

De competentiegebieden 1 tot en met 5 krijgen uitgebreid aandacht tijdens de opleidersdagen bij Gerion en in de Kaderopleiding Opleiden.

4.2. Opleidersdagen

Naast de landelijk georganiseerde Kaderopleiding Opleiden organiseert Gerion vier opleidersdagen per jaar.

Twee van deze opleidersdagen zijn fysiek en gereserveerd voor scholing van (stage)opleiders. Deze scholing sluit aan bij de vier modules van de Kaderopleiding Opleiden en biedt intervisie-mogelijkheden (onder andere aan Kaderartsen Opleiden).

Op de twee andere opleidersdagen, digitaal, vindt er naast intervisie, afstemming plaats tussen (stage)opleiders en mentoren/docenten om praktijk en cursorisch onderwijs per periode goed te verbinden.

De data van de opleidersdagen kan je terugvinden in de nieuwsbrief en op de website van Gerion.

Deelname aan de opleidersdagen is verplicht voor opleiders. De opleidersdagen zijn voor specialisten ouderengeneeskunde geaccrediteerd voor het scholingsdeel.

4.3. Kaderopleiding Opleiden voor opleiders en opleidersdagen

De (stage)opleider heeft een belangrijke taak en verantwoordelijkheid binnen de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Het leren op de werkplek door de aios neemt in de opleiding een centrale plaats in: ongeveer 80% van de totale opleidingstijd werkt de aios in de praktijk. Een adequaat geschoolde opleider is dan ook van groot belang voor de kwaliteit van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde.

Op landelijk niveau is een opleiding voor zowel nieuwe als ervaren opleiders ontwikkeld: de KaderOpleiding Opleiden voor opleiders (KOO). Deze kaderopleiding is een competentiegerichte opleiding en is voor opleiders verplicht en uiteraard geaccrediteerd.

Voor uitgebreide informatie over de KOO verwijzen we je naar de website van SOON: [KaderOpleiding Opleiden \(KOO\)](#). Hier vind je ook het meest actuele overzicht van de data van de modules van de KOO. Nieuwe opleiders worden door Gerion aangemeld bij Schola Medica. Schola Medica nodigt je vervolgens uit voor de eerste module. Ook voor de overige modules word je uitgenodigd door Schola Medica.

5. Kwaliteit van de praktijkopleiding

5.1. Evaluatie van de opleider en praktijkinstelling

De kwaliteit van de begeleiding door de (stage)opleider wordt bewaakt door een schriftelijke evaluatie door de aios aan het einde van de stage of opleidingsperiode, na de beoordeling van de aios door de (stage)opleider. De aios bespreekt de evaluatie met de (stage)opleider. In het tweejaarlijkse evaluatiegesprek tussen opleider en opleidingsinstituut zijn deze evaluaties onderwerp van gesprek.

Naast de evaluatiegesprekken brengt Gerion eens in de vijf jaar een evaluatiebezoek aan de (stage)instelling/(stage)opleider. Ter voorbereiding hierop worden huidige en voormalige aios van de betreffende (stage)instelling benaderd om het opleidingsklimaat van de opleidings-/stageplek te evalueren en ervaringen te delen.

5.2. Erkenning

Een (stage)instelling en (stage)opleider kan aios opleiden als de RGS de (stage)instelling en (stage)opleider heeft erkend voor de opleidingsonderdelen van het specialisme ouderengeneeskunde. Zie voor meer informatie [Stageopleiders en stageinstellingen Ouderengeneeskunde | Gerion](#). De visitatie voor deze erkenning geschiedt door het opleidingsinstituut. De eerste stap voor het aanvragen van een erkenning is op het opstellen van een leerwerkplan (LWP). Zie voor meer informatie [Leerwerkplannen](#).

5.3. Start Opleidingsgroep

Erkende instellingen waarbij minimaal één opleider de kaderopleiding voor Opleiders heeft afgerond en daarnaast één opleider bezig is met deze opleiding kunnen in aanmerking komen voor het starten van een opleidingsgroep. Groot voordeel is dat daarmee de inhoudelijke expertise van kaderartsen (zoals geriatrische revalidatie, palliatieve zorg of eerstelijnszorg) beter ingezet kan worden binnen de opleiding. Bij een opleidingsgroep draagt de opleider de verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsborging en -verbetering van de opleidingsgroep en is diegene ook contactpersoon voor het onderwijsinstituut. Zie voor meer informatie www.soon.nl/voor-opleiders/werken-met-opleidingsgroepen.

6. Overige zaken

6.1. Aanstelling aios

De opleiding tot SO is voltijd een driejarige opleiding en kan ook deeltijd gevolgd worden. Een voltijd opleiding bestaat uit en vier praktijkdagen en één onderwijsdag (6,5 uur). Bij een deeltijd opleiding worden de onderdelen van de opleiding naar rato verlengd. Bij Gerion zijn er drie deeltijdpercentages mogelijk: 69,74% (26,5 uur), 80,26% (30,5 uur) of 90,79% (34,5 uur). De opleiding bestaat uit één onderwijsdag (6,5 uur) en het aantal uren in de praktijk dient verdeeld te worden over minimaal drie dagen.

De aios kan een verzoek indienen, in overleg met de (stage)opleider, om zijn aanstelling aan te passen naar één van de andere hierboven genoemde opties. Zie voor meer informatie [In dienst komen bij SBOH | SBOH](#).

6.2. Diensten

De aios doet diensten tijdens alle opleidingsperiodes en de keuzestages vanuit een intramurale instelling: minimaal één keer per drie weken een avond- of een nachtdienst plus minimaal één weekenddag per zes weken. Daarnaast kan de aios ook tijdens de ziekenhuisstage, de ouderenpsychiatriestage of overige keuzestages avond-, nacht-, of weekenddiensten draaien. Dit hangt af van de afspraken met de stageplaats en de leerdoelen van de aios. Voor de avond-, nacht- en weekenddiensten geldt als maximum het daarover bepaalde in de CAO van de SBOH.

6.3. Individualisering van de opleiding

Als een aios al voor de start van de opleiding over competenties beschikt kan daarmee tijdens de opleiding rekening gehouden worden. De aios kan hiervoor een verzoek tot vrijstelling voor een of meerdere onderdelen van de opleiding doen. Het toekennen van een vrijstelling voor een deel van de opleiding op basis van reeds verworven competenties is ter beoordeling van het hoofd van de opleiding. Meer informatie is te vinden in het lokaal opleidingsplan (<https://wiki.gerion.nl>) en op [Vrijstellingsregeling en procedure verkorting opleiding](#).

6.4. Vakantieregeling

In overeenstemming met, en in aanvulling op, de regeling arbeidsvoorwaarden SBOH heeft SOON voor aios ouderengeneeskunde gestart voor 1-9-2024 een vakantieregeling vastgesteld, zie [Vakantieregeling](#). Voor aios gestart vanaf 1-9-2024 heeft Gerion deze vakantieregeling verder uitgewerkt, zie [ge Vakantieregeling aios vanaf 1-9-2024.pdf](#).

Het opnemen van vakantie-uren geschiedt in overleg met de (stage)opleider, de opleidings- of stage-instelling en het opleidingsinstituut.

6.5. Veilig opleiden

Integer handelen is een belangrijke voorwaarde voor het opleiden tot goede specialisten ouderengeneeskunde. De opleiding hecht grote waarde aan een transparant en veilig leerklimaat. Desondanks kan er bij de aios sprake zijn van een gevoel van onveiligheid, ongewenst gedrag of conflicten. In eerste instantie bespreekt de aios dit met betreffende partij. De opleider of mentor kunnen de aios hierbij helpen. Als de aios er niet uitkomt, kan deze met zijn probleem bij hoofd opleiding terecht. Als de aios dit moeilijk vindt of wanneer het gesprek met het hoofd niet tot een oplossing leidt, kan de aios gebruikmaken van de vertrouwenspersoon van Amsterdam UMC. Nadere informatie is te vinden op <https://wiki.gerion.nl> (praktische informatie).

Voor problemen die buiten de sfeer van de opleiding vallen, gelden andere (klachten)regelingen, denk aan die van de praktijkinstelling en SBOH.

6.6. Vertrouwenspersoon

Ongewenste omgangsvormen (zoals intimidatie, agressie en geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie) zijn niet te tolereren en onverenigbaar met een goed opleidingsklimaat, zoals Gerion dat voorstaat.

Bespreken ervan kan lastig zijn, zeker in opleidingssituaties, waarin per definitie van ongelijke posities sprake is. Amsterdam UMC, locatie VUmc heeft, ook voor aios van Gerion, een onafhankelijke vertrouwenspersoon, die in dit soort situaties geraadpleegd kan worden. Vertrouwenspersoon voor aios Gerion: emeritus hoogleraar prof. Dr. Hanneke, J.I.P., de Vries, jip.devries@amsterdamumc.nl.

7. SBOH

De SBOH is de werkgever van alle aiOS ouderengeneeskunde en de financier van de gehele opleiding. Op www.sboh.nl vind je alle informatie over de opleiding en de SBOH overzichtelijk bij elkaar.

8. Contactinformatie

Gerion Amsterdam

OZW gebouw

Postbus 7057, 1007 MB Amsterdam

Bezoekadres: De Boelelaan 1109

tel. 020 - 44 48 237

opleiderGerion@amsterdamumc.nl