



# KOERS

KWALITEITSVISIE OPLEIDINGEN EN RAAMPLAN SOCIALE GENEESKUNDE





# INTRODUCTIE

KOERS beschrijft de uitgangspunten van 'goed opleiden' en een interne kwaliteitsevaluatie waarmee het sociaal-geneeskundige veld gestructureerd zicht krijgt en houdt op de kwaliteit van de opleidingen in de sociale geneeskunde. Wetenschappelijke verenigingen, opleidingsinstellingen, opleidingsinstituten en opleiders krijgen ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingen een duidelijke rol.

KOERS is het resultaat van de opdracht die NVVG, NVAB en KAMG eind 2013 gaven aan de projectgroep MMV, in de vorm van het project 'Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige'.

## Kwaliteit zelf bewaken

Met het interne kwaliteitssysteem dat KOERS beschrijft en het daar uit voortvloeiende Kwaliteitskader houden de wetenschappelijke verenigingen (inclusief het LOSGIO) in samenwerking met de opleidingsinstituten en -instellingen, aios en opleiders zélf controle op de kwaliteit van hun opleidingen. Wanneer deze interne kwaliteitsbewaking goed blijkt te werken, kan de RGS op termijn besluiten haar toezichthoudende taak meer op afstand uit te voeren. De erkenning van opleiders en opleidingsinstituten en -instellingen die betrokken zijn bij de opleiding kan vijfjaarlijks blijven, maar de toetsing van de erkenningseisen en de mate van detail van die eisen kunnen dan worden verminderd.

## Relatie met Kwaliteitskader

Het Kwaliteitskader is de praktische toepassing van het in KOERS omschreven kwaliteitssysteem. Het Kwaliteitskader is beschreven in een afzonderlijk, zelfstandig document. De betrokkenen bij de opleiding (actoren) hebben met het Kwaliteitskader een instrument om de opleidingskwaliteit te beoordelen, te bewaken en te borgen. Het Kwaliteitskader geeft aan de hand van zes kwaliteitsdomeinen per actor aan welke aspecten van kwaliteit er zijn met daarbij concrete voorbeelden van (meet)instrumenten en documenten waaruit die aspecten kunnen blijken.

## Goed opleiden

Om het interne toezicht op de kwaliteit goed te laten functioneren, is het belangrijk dat iedereen hetzelfde verstaat onder 'goed opleiden'. Daarom zijn daarvoor in KOERS uitgangspunten afgesproken. Zo bakent KOERS de verantwoordelijkheden van de actoren in de opleidingen af, onderscheidt KOERS drie niveaus van opleidingsplannen en streeft het naar integraal sociaal-geneeskundig onderwijs, waarbij het ook mogelijk wordt modules te volgen van andere sociaal-geneeskundige opleidingen. Dit schetst een ideaalbeeld en is wellicht nog niet overal werkelijkheid. Vandaar ook KOERS: het dient als handvat en praktisch instrument om gezamenlijk koers te zetten naar de optimale opleidingskwaliteit.

# MANAGEMENTSAMENVATTING

## Inleiding

Eind 2013 is het project 'Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige' gestart. Hiervoor waren drie aanleidingen:

- De regelgeving van het College Geneeskundige Specialismen voorziet in vijfjaarlijkse cycli van de erkenning van opleidingsinstituten en -instellingen en van instituuts- en praktijkopleiders. In de afgelopen jaren is gebleken dat daardoor ruimte ontstaat om gebreken pas na verloop van die vijfjaarstermijn te corrigeren.
- In opleidingen is een verschuiving waar te nemen richting tussentijds toezicht en begeleiding door de beroepsgroepen en opleidingsinstituten en -instellingen zelf.
- Het Handboek Sociale Geneeskunde was toe aan actualisering, met een herziening van de bestaande normen en aan nieuwe normen voor de kwaliteit van de opleiding en opleiders. Er moest een compacte opvolger komen van het Handboek als basis voor landelijke opleidingsplannen.

Doel van het project was om de kwaliteit van de opleidingen tot sociaal-geneeskundige systematisch te toetsen en te borgen. Daarvoor is een intern systeem van toetsing en monitoring ontwikkeld waarmee wetenschappelijke verenigingen (inclusief LOSGIO) in samenwerking met opleidingsinstituten, opleidingsinstellingen, opleiders en aios meer en systematisch zicht krijgen op de kwaliteit van de opleiding en die kwaliteit ook kunnen borgen. Dit evaluatiesysteem is beschreven in het rapport KOERS.

Het project is uitgevoerd in opdracht van de drie wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVVG en NVAB en gefinancierd door het overkoepelende project Modernisering Medische Vervolgopleidingen.

## Schets van de Sociale Geneeskunde

Hoofdstuk 2 bevat een schets van de sociale geneeskunde. De sociale geneeskunde is dat deel van de geneeskunde dat zich richt op de interactie tussen gezondheid/ziekte en de omgeving op zowel individueel als groepsniveau. Het omvat de specialismen bedrijfsgeneeskunde, verzekeringsgeneeskunde en maatschappij en gezondheid. De eerste twee jaar van de opleiding maatschappij en gezondheid worden vormgegeven binnen acht profielen op het terrein van publieke gezondheid.

Nagenoeg alle sociaal-geneeskundigen in opleiding zijn in loondienst bij werkgevers, zoals de Arbodiensten, zorginstellingen, verzekeringsmaatschappijen, GGD-en en het UWV. Daarnaast zijn er steeds meer ZZP'ers die in combinatie met hun uitvoerende werkzaamheden een sociaal-geneeskundige opleiding willen verzorgen.

## Uitgangspunten voor goed opleiden in de Sociale Geneeskunde

In hoofdstuk 3 staan uitgangspunten die aangeven wat in de sociale geneeskunde onder goed opleiden wordt verstaan. De uitgangspunten zijn:

- De opleidingen zijn competentiegericht. Op basis van de zogenaamde CanMEDS-competenties zijn er competentieprofielen voor de sociaal-geneeskundige specialismen (inclusief de profielen).
- De opleidingen zijn naast competentiegericht ook praktijkgericht. De praktijkopleiding wordt gedaan in relevante werkzaamheden en met passende stages die worden verzorgd door een of meer erkende opleidingsinstellingen. In de opleidingsinstelling werkt de aios onder verantwoordelijkheid en toezicht van de praktijkopleider.
- Praktijkopleiding en cursorisch onderwijs zijn logisch met elkaar verbonden en worden zoveel mogelijk met elkaar verweven (als ritsen) gevolgd.
- De actoren in de opleidingen hebben duidelijk omschreven verantwoordelijkheden. Deze verantwoordelijkheden zijn in KOERS benoemd en voor elke actor afzonderlijk op basis van KOERS uitgewerkt in kwaliteitsaspecten in een separaat Kwaliteitskader.
- Voor de kwaliteit en effectiviteit van de opleiding zijn goede en intensieve afstemming en samenwerking op verschillende niveaus essentieel.
- Om in opleiding te mogen, is de aios gemotiveerd om geneeskundig specialist te worden en opleiding te volgen. De ontwikkeling van de competenties van de aios worden regelmatig besproken, getoetst en beoordeeld.

- De praktijkopleider is gemotiveerd en bekwaam om op te leiden. Hij heeft aantoonbaar affiniteit met het delen van kennis (training, onderwijs). Ook heeft hij voldoende vakinhoudelijke ervaring en is er sprake van inhoudelijke senioriteit. Didactische competenties zijn aantoonbaar verworven. Na zijn erkenning onderhoudt de praktijkopleider zijn kennis en competenties.
- Onderwerpen in de opleiding zijn duidelijk herkenbaar en hebben een logische volgorde in opleidingsplannen. Opleidingsplannen zijn uitgewerkt op drie niveaus: een landelijk opleidingsplan van de wetenschappelijke verenigingen, een instellingsopleidingsplan (lokaal of regionaal) van het opleidingsinstituut en opleidingsinstelling(en) en het individuele opleidingsplan van de aios.
- Voor een goede ontwikkeling werkt de aios in een goed leer- en werkklimaat waar scholing en ontwikkeling van alle medewerkers wordt gestimuleerd. De basis daarvoor is het organiseren van elkaar feedback geven.

## Toetsing en beoordeling van de aios in de opleiding

Hoofdstuk 4 geeft een beschrijving van de manier waarop de aios wordt getoetst en beoordeeld. Om adequaat op te leiden is het geven en ontvangen van betekenisvolle feedback, het stellen van vragen en een onderzoekende houding in een open leer/werkomgeving essentieel. Het doel van feedback is de aios te stimuleren en uit te dagen in zijn ontwikkeling en het dient als bron om zijn opleidingsplan bij te stellen. Toetsinstrumenten ondersteunen opleiders en aios om feedback gericht in te zetten en explicieter te maken. Een aantal toetsinstrumenten kan ook worden gebruikt voor beoordeling. Beoordelen betekent een oordeel geven over de competentieontwikkeling van de aios en over de mate waarin de aios voldoet aan de gestelde eisen.

Een goed competentiegericht toets- en beoordelingssysteem kenmerkt zich door een aantal kwaliteitskenmerken:

- Opdrachten en toetsen zijn gericht op competenties in KBA's.
- In een toetsmatrix wordt duidelijk welke toetsonderdelen hoe vaak en wanneer worden ingezet, hoe ze gearrangeerd zijn, hoe ze samenhangen en hoe ze elkaar aanvullen.
- Opdrachten en toetsen hebben zoveel mogelijk betrekking op handelen en eindproducten.
- Competentiegericht toetsen richt zich niet op een enkele toets, maar maakt een patroon in de tijd zichtbaar.
- Er is goede en tijdige informatie over de toets en snelle terugkoppeling van resultaten.
- Er is een veilige en uitdagende leeromgeving.
- Opleiders en andere beoordelaars zijn zich bewust van de betekenis van competentiegericht toetsen en laten zich op dit punt (bij)scholen.
- Er is een toetsbeleid dat de uitvoering van een goed toets- en beoordelingssysteem borgt.

In het kader van toetsing en beoordeling is het portfolio van de aios essentieel voor ontwikkeling en beoordeling van de voortgang van de aios. Het portfolio is een georganiseerde, doelgerichte verzameling bewijsmateriaal van de aios, waarmee hij laat zien dat hij de vereiste competenties en opleidingsinhoud verwerft. De aios houdt zelf het portfolio bij en zorgt dat de praktijkopleider en de instituutopleider voorafgaand aan de voortgangs- en eindgesprek(ken) beschikken over actuele versies van het portfolio en het IOP. Het portfolio is een ontwikkelinstrument in het kader van voortgangstoetsing en een beoordelingsinstrument in het kader van tussentijdse en eindbeoordeling.

## Borging van de kwaliteit van de opleidingen sociale geneeskunde

Hoofdstuk 5 beschrijft hoe de kwaliteit van de sociaal-geneeskundige opleidingen door het opleidingssysteem zelf kan worden geborgd. Daarvoor is een cyclisch systeem van toezicht nodig met draagvlak onder alle betrokken partijen, van de aios zelf tot en met RGS. Uitgegaan is van een gelaagde vorm van toezicht. Daarin zorgt het veld zelf voor de interne kwaliteitsbevordering en -borging (continu en cyclisch, bijvoorbeeld door middel van interne audits) en is er extern toezicht door de RGS. Mits het interne toezicht transparant en cyclisch wordt uitgevoerd, kan het toezicht van de RGS via de vijfjaarlijkse erkenning meer op afstand en aan de hand van minder gedetailleerde eisen worden uitgevoerd.

Het systeem van intern toezicht omvat een kwaliteitsevaluatie die elke twee jaar wordt uitgevoerd op alle niveaus van aios, opleider, instelling, instituut en wetenschappelijke vereniging. Daarbij wordt de kwaliteit van de opleiding zowel inhoudelijk als organisatorisch geëvalueerd, door middel van zelfevaluatie door elk van de actoren van de opleiding en input van de wetenschappelijke verenigingen (inclusief LOSGIO). Resultaten van andere evaluaties kunnen daarbij worden betrokken. De zelfevaluatie vindt plaats aan de hand van het Kwaliteitskader dat kwaliteitsaspecten beschrijft die in het kader van het project 'kwaliteitsborging opleidingen sociale geneeskunde' zijn ontwikkeld. Het rapport KOERS en het hiermee samenhangende Kwaliteitskader worden door de wetenschappelijke verenigingen opgesteld in samenwerking met opleidingsinstituten, opleidingsinstellingen, aios en opleiders en door het CGS vastgesteld.

Input van aios en praktijkopleiders wordt verzameld door de opleidingsinstelling en vervolgens door het desbetreffende opleidingsinstituut (in afstemming met de opleidingsinstellingen) omgezet in een landelijke evaluatierapportage. Het opleidingsinstituut verzamelt ook de input van de betreffende wetenschappelijke vereniging en het LOSGIO.

De evaluatie omvat altijd een oordeel over het kwaliteitsniveau van de opleiding en een verbeterplan met aanwijzingen voor verbetering. De evaluatierapportages worden op landelijk niveau opgesteld per opleidingsinstituut, voor elk specialisme en profiel en zijn compact van opzet.

Het opleidingsinstituut brengt de evaluatierapportage ter kennis van de RGS die hierop feedback geeft aan de actoren die hebben bijgedragen aan de rapportage.

De uitkomst van deze tweejaarlijkse cyclus kan leiden tot aanpassing van regelgeving van het CGS, van KOERS, van het Kwaliteitskader en van de landelijke en instellingsopleidingsplannen. De rapportage aan de RGS kan daarentegen ook aanleiding zijn voor tussentijdse visitatie of herziening van de erkenning.

Als dit systeem van interne kwaliteitsbewaking goed functioneert, kan, zoals eerder al genoemd, de RGS haar toezichhoudende taak meer op afstand inrichten. De erkenning van opleiders en opleidingsinstituten en -instellingen die betrokken zijn bij de opleiding kan vijfjaarlijks blijven, maar de toetsing van erkenningseisen en de mate van detail kunnen worden verminderd.

KOERS en het Kwaliteitskader zijn op 14 oktober 2015 door de stuurgroep Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige vastgesteld.

# INHOUDSOPGAVE

Introductie KOERS .....	1
Managementsamenvatting .....	2
Inhoudsopgave .....	5
1. Inleiding.....	6
2. Schets van de sociale geneeskunde.....	7
2.1 Sociale geneeskunde .....	7
2.2 Hoofdstroom Arbeid en Gezondheid.....	7
2.3 Hoofdstroom Maatschappij en Gezondheid .....	8
2.4 Werkgevers .....	8
3. Uitgangspunten voor goed opleiden in de sociale geneeskunde.....	10
3.1 Competentiegericht leren .....	10
3.2 Praktijkgericht opleiden .....	11
3.3 Verantwoordelijkheden.....	12
3.4 Samenwerking.....	15
3.5 Competenties en motivatie van de aios .....	15
3.6 Competenties en motivatie van de praktijkopleider.....	16
3.7 Opleidingsplannen .....	16
3.8 Leer- en werkklimaat .....	17
3.9 Individualisering.....	18
4. Toetsing en beoordeling van de aios in de opleiding.....	19
4.1 De kern van toetsing en beoordeling .....	19
4.2 Eisen competentiegericht toets- en beoordelingsstelsel.....	19
4.3 Toetsmatrix.....	21
4.4 Portfolio als ontwikkel- en beoordelingsinstrument in voortgangscyclus.....	21
4.5 Bekwaamheidsniveau's .....	22
5. Borging van de kwaliteit van de opleidingen sociale geneeskunde.....	23
5.1 Gelaagd toezicht .....	23
5.2 Intern toezicht .....	24
5.3 Extern toezicht .....	25
Bijlagen .....	27
1 Voorbeelden van toetsing en beoordeling .....	29
2 Voorbeelden van formats .....	31
3 Begrippenlijst.....	35
4 Artikelen individualisering uit Kaderbesluit CSG .....	39
Colofon .....	45

# 1. INLEIDING

In 2007 is in het kader van het toenmalige project Modernisering Medische Vervolgopleidingen (MMV) voor de sociaal-geneeskundige opleidingen een Handboek Sociale Geneeskunde gepubliceerd en is regelgeving van het toenmalige College Sociaal-geneeskundige Specialismen aangepast. Daarin zijn de CanMEDS-competenties vastgelegd alsmede de aangepaste structuur van en eisen voor de opleidingen binnen de sociale geneeskunde. Deze producten zijn vervolgens geïmplementeerd. In de afgelopen jaren is evenwel duidelijk geworden dat de regelgeving weliswaar voorziet in vijfjaarlijkse cycli van herregistratie van specialisten en erkenning van actoren in de opleiding, maar dat daardoor tevens ruimte ontstaat om tekortkomingen pas na verloop van diezelfde vijfjaarstermijn te corrigeren. Daarnaast is de professionalisering van de sociaal-geneeskundige opleidingen achtergebleven ten opzichte van de opleidingen voor medisch specialisten en huisartsen. Daarin is namelijk een verschuiving waar te nemen richting tussentijds toezicht en kwaliteitsevaluatie door de beroepsgroepen en opleidingsinstituten en -instellingen zelf. Bovendien was het Handboek Sociale Geneeskunde toe aan actualisering en was er behoefte aan nieuwe normen voor de kwaliteit van de opleiding en opleiders. Er moest een compacte opvolger komen van het Handboek als basis voor landelijke opleidingsplannen.

Naar aanleiding daarvan is in het kader van het project MMV op 16 mei 2013 gesproken over een projectvoorstel Versterking Kwaliteitszorg voor opleidingen tot sociaal-geneeskundige. Aan die bijeenkomst werd deelgenomen door vertegenwoordigers van de NSPOH, TNO Leiden, KAMG, NVAB, NVVG, RGS, CGS en de stuurgroep van het project MMV. Op basis van die bijeenkomst is een project gestart met als titel 'Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige'. Het project is uitgevoerd in opdracht van de drie wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVVG en NVAB en gefinancierd door het project MMV.

Doel van het project 'Kwaliteitsborging' was om de kwaliteit van de opleidingen tot sociaal-geneeskundige systematisch te borgen. In het project is vervolgens een systeem van toetsing en monitoring ontwikkeld waarmee opleidingsinstituten, opleidingsinstellingen, wetenschappelijke verenigingen (inclusief LOSGIO), opleiders en de RGS meer zicht krijgen op de kwaliteit van de opleiding in de opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten en die kwaliteit ook kunnen borgen. Het sluit daarmee tevens aan op het beleidsdocument van CGS en RGS 'Van handhaven naar verbeteren'.

Dit systeem van toetsing en monitoring is uiteengezet in een kwaliteitsvisie op de sociaal-geneeskundige opleidingen in het onderhavige rapport. Het vervangt het algemene deel van het Handboek Sociale Geneeskunde en omvat daarom niet alleen een kwaliteitsvisie maar ook de uitgangspunten voor goed opleiden en de visie op toetsing en beoordeling van aios.

Het rapport fungeert daarmee als Kwaliteitsvisie en als Raamplan voor de sociaal-geneeskundige opleidingen en is het uitgangspunt voor de landelijke opleidingsplannen van de wetenschappelijke verenigingen en voor de regelgeving van het CGS. Vandaar de titel KOERS: Kwaliteitsvisie Opleidingen En Raamplan Sociale geneeskunde

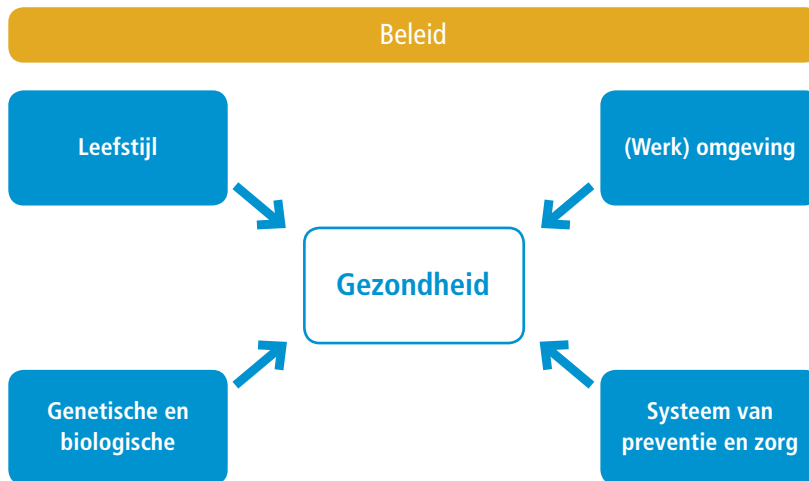
Net als het in het rapport geïntroduceerde cyclische systeem van tweejaarlijkse interne evaluatie, is KOERS geen statisch document. Ook KOERS zal tweejaarlijks moeten worden gezien op actualiteit en zo nodig worden aangepast. Omdat KOERS alle actoren binnen de sociale geneeskunde direct betreft en het zowel regelgeving, toezicht en beleid omvat, is de actualiteit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle voornoemde actoren.



## 2. SCHETS VAN DE SOCIALE GENEESKUNDE

### 2.1 sociale geneeskunde

De sociale geneeskunde is dat deel van de geneeskunde dat zich richt op de interactie tussen gezondheid of ziekte en de omgeving, zowel individueel als op groepsniveau. In de sociale geneeskunde gaat het minder om het behandelen van ziekte, en meer om het bewaken, beschermen en bevorderen van de volksgezondheid en de gezondheid van individuen en (risico)groepen.



Figuur: Determinanten van gezondheid: afgeleid van de modellen van de VTV (RIVM, 2010, 2014).

Conform Europese regelgeving duurt de opleiding tot sociaal-geneeskundige vier jaar en is deze onderverdeeld in twee hoofdstromen: 'arbeid en gezondheid' en 'maatschappij en gezondheid'. De hoofdstroom 'arbeid en gezondheid' omvat de specialismen bedrijfsgeneeskunde en verzekeringsgeneeskunde. De hoofdstroom 'maatschappij en gezondheid' vormt tevens het specialisme 'maatschappij en gezondheid'.

De belangen van de vakgebieden van de drie sociaal-geneeskundige specialismen worden per vakgebied behartigd door een wetenschappelijke vereniging.

De eisen voor de sociaal-geneeskundige opleidingen zijn vastgelegd in het Kaderbesluit CSG van het CGS.

### 2.2 Hoofdstroom Arbeid en Gezondheid

#### Bedrijfsgeneeskunde

Bedrijfsgezondheidszorg draagt bij aan duurzame inzetbaarheid. Hierbij is de balans tussen belastingen vanuit arbeid en privé in relatie tot gezondheid leidend. In de bedrijfsgezondheidszorg gaat het om zowel preventieve als curatieve taken. Het voorkomen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen is hiervan een belangrijk onderdeel, naast het begeleiden van medewerkers die al dan niet verzuimen. De bedrijfsarts geeft re-integratieadviezen bij verzuimende medewerkers op basis van door hem <sup>1</sup> vast te stellen medische beperkingen en mogelijkheden. De bedrijfsarts kan gezondheidsschade die door arbeid is geleden vaststellen en o.a. preventief medische onderzoeken inzetten om gezondheidsschade te voorkomen.

De bedrijfsarts levert bedrijfsgeneeskundige zorg vanuit een professioneel onafhankelijke positie en neemt verantwoordelijkheid voor de aard en inhoud van zijn zorgverlening. In 2012 zijn tien kernwaarden van de bedrijfsarts voor het verlenen van goede bedrijfsgeneeskundige zorg vastgesteld <sup>2</sup>.

Bedrijfsgeneeskundige zorg wordt geleverd volgens afspraken die zijn overeengekomen met opdrachtgevers. De bedrijfsarts kan in loondienst werken (Arbodienst, grote werkgevers, UWV) dan wel als ZZP'er werkzaam zijn.

1 Overall waar in KOERS 'hij' of 'hem' wordt gebruikt wordt tevens 'zij' of 'haar' bedoeld.

2 Zie [www.nvab-online.nl](http://www.nvab-online.nl)

## Verzekeringsgeneeskunde

De verzekeringsgeneeskunde staat voor de bevordering van participatie, dat wil zeggen: “meedoen in de samenleving naar ieders mogelijkheden”. In de praktijk wordt een verzekeringsarts vaak ingeschakeld bij claims op grond van wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen (Ziektewet, WAO, WIA, Wajong) of (schade)claims bij particuliere verzekeraars (arbeidsongeschiktheid, ongevallen, letselschade). De verzekeringsarts beoordeelt op basis van zijn medische expertise of een claim gehonoreerd kan worden op grond van de polisvoorwaarden. De verzekeringsarts stelt daarbij veelal vast of er sprake is van medisch objectief vast te stellen gevolgen van ziekte, waardoor iemand beperkt is in zijn functioneren. Zowel in de particuliere als in de sociale verzekering adviseert de verzekeringsarts over de begeleiding en re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. In de particuliere verzekeringsgeneeskunde adviseert de verzekeringsarts daarnaast over de risico's bij acceptatie van verzekering.

De UWV en verzekeringsmaatschappijen zijn de belangrijkste werkgevers van verzekeringsartsen.

## 2.3 Hoofdstroom Maatschappij en Gezondheid

### Maatschappij en gezondheid

De arts Maatschappij en Gezondheid (arts M&G) is werkzaam in de publieke gezondheidszorg (Public Health) en houdt zich bezig met de interactie tussen gezondheid en samenleving. De arts M&G is primair gericht op de bevordering van gezondheid van (delen van) de bevolking in plaats van het behandelen van ziekte van het individu, maar sluit een individuele benadering en passende curatieve geneeskundige handelingen niet uit. Bewaking, bescherming en bevordering van de gezondheid van risicogroepen, de aandacht voor sociaal economische gezondheidsverschillen en de zorg voor kwetsbare groepen staan centraal.

Overheid, zorgverzekeraars, onderzoeksinstituten, GGD en adviesorganen zijn primaire werkgevers van artsen M&G.

De eerste twee jaar van de opleiding zijn met name praktijkgericht en worden vormgegeven binnen acht profielen op het terrein van publieke gezondheid:

- Jeugdgezondheidszorg
- Infectieziektenbestrijding
- Tuberculosebestrijding
- Medische milieukunde
- Forensische geneeskunde
- Sociaal medische indicatiestelling en advisering
- Beleid en advies
- Donorgeneeskunde.

De laatste twee jaar van de opleiding zijn gericht op wetenschappelijk onderzoek, leiderschap en beleid in de publieke gezondheid. Afronding hiervan leidt tot de BIG-geregistreerde titel arts Maatschappij en Gezondheid. Daarnaast is het mogelijk om de opleiding M&G te volgen los van de profielen. Dat is de zogenaamde 'vrije richting'. De profielopleiding leidt tot een (privaatrechtelijke) titel en -registratie, maar deze profieltitel is niet wettelijk beschermd ingevolge de wet BIG.

## 2.4 Werkgevers

Nagenoeg alle sociaal geneeskundigen in opleiding zijn in loondienst bij werkgevers.

Er kan onderscheid gemaakt worden tussen de private sector (o.a. de Arbodiensten en verzekeringsmaatschappijen) en de (semi)overheidsinstellingen (o.a. zorginstellingen, GGD-en en het UWV).

Daarnaast is er in toenemende mate sprake van ZZP'ers die in combinatie met hun uitvoerende werkzaamheden een sociaal geneeskundige opleiding willen volgen of die, met name in de bedrijfsgeneeskunde, zelf aios willen opleiden.

Zowel organisaties als ZZP'ers hebben te maken met marktwerking en de noodzaak niet verliesgevend te werken. Om hun klanten zo efficiënt mogelijk te bereiken en aan te spreken met hun diensten, wordt er nauwkeurig gelet op de vijf -P's-: personen, prijs, plaats, product en promotie.

Organisaties hebben de behoefte om regelmatig te verjongen in hun personeelsbestand en zien het in het algemeen als een uitdaging enerzijds een bijdrage aan opleiden te leveren en anderzijds individuen te vormen in het vakgebied en in ondernemen.

De ZZP'ers willen bij voorkeur opgeleid worden in een opleidingsvriendelijke omgeving, die de vrijheid van ondernemerschap toelaat. Tevens willen zij opgeleid worden in het ondernemerschap. Gezien deze context

is het van belang dat het werk professioneel wordt uitgevoerd, met een onafhankelijke insteek waar het vakinhoudelijk handelen betreft.

Het doel van de organisaties dient te worden gezocht in een nut of welzijn van (een bepaald deel van) de bevolking. Maar bij het opleiden van de aios kan er een spanningsveld liggen tussen werkgevers uit de private sector en de (semi)overheid om aios verspreid over meerdere organisaties te laten werken of met elkaar te laten samenwerken in het kader van opleiden. In sommige gevallen is dit laatste zelfs verboden.

Ook de opleidingsdoelen van het moment kunnen soms tijdelijk niet passen binnen de ondernemingsdoelen. In de bedrijfsgeneeskunde of maatschappij en gezondheid kan het bijvoorbeeld voorkomen dat een aios wegens te weinig volume bepaalde activiteiten onvoldoende kan leren beheersen.

In de sociale geneeskunde hebben de opleidingsinstellingen in het algemeen veel kennis in huis, maar onderscheiden zij zich daarmee naar buiten toe weinig.

Door te bouwen aan academische werkplaatsen, waar uitvoering en wetenschappelijk onderzoek samen gaan, kunnen de opleidingsinstellingen zich een positie verwerven die vergelijkbaar is met de academische ziekenhuizen.

## 3. UITGANGSPUNTEN VOOR GOED OPLEIDEN IN DE SOCIALE GENEESKUNDE

### 3.1 Competentiegericht leren

De geneeskundig specialisten in Nederland hebben zich geconformeerd aan het Canadese systeem van beoordeling en toetsing: de Canadian Medical Education Directions for Specialists, kortweg CanMEDS. Dit model heeft het CGS vertaald in een algemeen competentieprofiel voor de geneeskundig specialist met 28 basiscompetenties. Deze 28 competenties zijn gegroepeerd in zeven competentiegebieden:

1. medisch handelen
2. communicatie
3. samenwerking
4. kennis en wetenschap
5. maatschappelijk handelen
6. organisatie
7. professionaliteit

Het CGS hanteert de volgende definitie van een competentie:

“De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en -eigenschappen.”

Op basis van het algemene competentieprofiel zijn specifieke competentieprofielen opgesteld voor de bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde en de arts maatschappij en gezondheid (inclusief de profielen).

De belangrijkste functies van een competentieprofiel zijn de volgende:

- het geeft een beknopte beschrijving van de kern van het vak;
- het is de basis voor toetsbare minimumeisen van wat van een sociaal-geneeskundige mag worden verwacht;
- het geeft richting aan de bij- en nascholing, relevant voor de periodieke herregistratie van sociaal-geneeskundigen;
- het laat de sociaal-geneeskundige vervolgopleiding beter aansluiten op de praktijk;
- het is een herkenbaar fundament voor opleiden in het specialisme of profiel;
- het maakt opleiden en werken transparant: de ontwikkeling van de aios is toetsbaar en daarmee is de ontwikkeling in competent gedrag meetbaar; de aios weet vooraf aan welke competenties hij uiteindelijk moet voldoen om als specialist geregistreerd te kunnen worden.

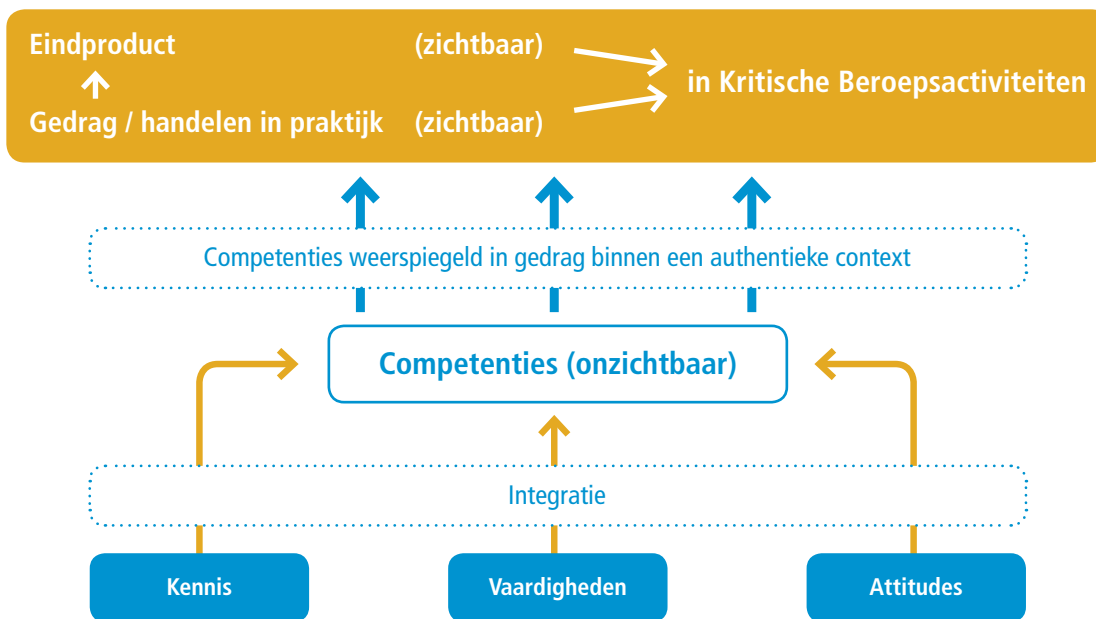
De sociaal-geneeskundige opleidingen zijn competentiegericht. Dit houdt in dat ze zijn gericht op het (gaan) beheersen van de competenties die horen bij het desbetreffende specialisme of profiel.

Uitgangspunten voor competentiegericht leren zijn de volgende:

- leren is gekoppeld aan de authentieke werksituatie (workplace based learning);
- individuele ervaringen in de beroepspraktijk vormen het aanknopingspunt voor gerichte leeractiviteiten;
- opleiden is maatwerk; individuele capaciteiten en eerder verworven competenties vormen het aanknopingspunt voor gerichte ondersteuning door opleiders en een op maat gemaakt opleidingsplan;
- toetsing en beoordeling vinden plaats aan de hand van wat een aios laat zien in de praktijk;
- het sluit aan bij het leren van volwassenen; dit gaat uit van zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid voor leren, functioneren en het ontwikkelen van de competenties.

In de sociale geneeskunde is er voor gekozen om competenties te verbinden aan zogenaamde Kritische BeroepsActiviteiten (KBA) en om deze als uitgangspunt te laten gelden voor het opleiden. KBA's<sup>3</sup> vormen samen het geheel van elementen die een professie karakteriseren. Zij geven een specifiek beeld van de lokale werkpraktijk (professionele activiteit in een specifieke, authentieke context in de CGS definitie van competenties) en behoren tot het werk van de erkende beroepsbeoefenaar. Ze leiden tot een erkend en meetbaar werkresultaat, zijn observeerbaar en beoordeelbaar naar proces en product. Eén KBA kan meerdere competenties betreffen. Voor toetsing en beoordeling wordt uitgegaan van ten hoogste drie competenties per KBA.

Onder verantwoordelijkheid van de wetenschappelijke vereniging van ieder specialisme of profiel zijn KBA's en competenties vastgesteld. Deze worden met elkaar verbonden in een competentiematrix.



Bron: bewerking Woldberg naar Wijnen 07

### 3.2 Praktijkgericht opleiden

De sociaal-geneeskundige opleidingen zijn postacademische geneeskundige vervolgoopleidingen die bij een fulltime aanstelling vier jaar duren. Deze termijn ligt vast in de Europese regelgeving. De inhoud van de opleiding wordt bepaald door competenties en KBA's.

De sociaal-geneeskundige opleidingen zijn competentiegericht en duaal van karakter en combineren leren en werken in de praktijk met ondersteunend cursorisch onderwijs.

De opleiding omvat de volledige breedte van het vakgebied en loopt in de tijd op qua moeilijkheidsgraad. In de opleiding wordt de aios begeleid en beoordeeld door zijn praktijkopleider en instituutopleider, ieder op zijn eigen deskundigheid. Gedurende zijn opleiding wordt van de aios verwacht dat hij in toenemende mate zelfstandig werkt.

De opleiding bestaat uit:

- **opleiding bij een opleidingsinstelling**

De praktijkopleiding wordt gedaan in relevante werkzaamheden en met passende stages die worden verzorgd door een of meer erkende opleidingsinstellingen. De praktijkopleiding heeft een aantoonbare verbinding met competenties en KBA's, heeft een logische volgorde en de onderwerpen zijn goed herkenbaar.

In de opleidingsinstelling werkt de aios onder verantwoordelijkheid en toezicht van de praktijkopleider. Deze of zijn vervanger volgt de aan de aios opgedragen taken kritisch en kan zo regelmatig terugkoppeling geven en de aansturing meer richten. Naast de bespreking van de taken komen in begeleidingsgesprekken tussen praktijkopleider en aios ook operationele zaken en de vorming van de aios in meer algemene zin aan bod. Dit alles vereist een goede bereikbaarheid en toegankelijkheid van praktijkopleiders en hun vervangers.

De competentie van een aios wordt zichtbaar in termen van observeerbaar gedrag. Ook kunnen competenties zichtbaar worden in beroepsproducten die aan specificaties voldoen.

De volgende elementen kenmerken de praktijkopleiding:

- werkplekleren;
- begeleiding van het werk door de praktijkopleider;
- uitvoering van praktijkopdrachten;
- meerdere opvolgende Korte PraktijkBeoordelingen (KPB);
- Multiple Source Feedback (MSF);
- uitvoering van praktijktoetsen;
- uitvoering van voortgangs- en beoordelingsgesprekken;
- stages.

Een aios wordt in het kader van zijn opleiding door verschillende praktijkopleiders begeleid. Dit komt de aios ten goede omdat deze dan in aanraking komt met verschillende stijlen van begeleiding, verschillende opleiders andere accenten zullen leggen en er ook een genuanceerder beeld van de aios zal ontstaan.

▪ **opleiding bij het opleidingsinstituut**

Erkende opleidingsinstituten bieden cursorisch onderwijs aan. Dit betreft samenhangende activiteiten die het leren en werken in de praktijk ondersteunen. Deze activiteiten kunnen onderverdeeld worden in drie soorten onderwijs. In het theoretische onderwijs leert de aios zijn handelen vooraf en achteraf beter te onderbouwen. In onderwijs gericht op vaardigheden oefent de aios de soepelheid van zijn handelen en verbreedt hij zijn gedragsrepertoire. In onderwijs gericht op reflectie leert de aios zijn handelen en houding kritisch beschouwen. Als in een kwaliteitscirkel leert hij bij te stellen en daardoor tot zelfsturing en competentieontwikkeling te komen.

Bij het leren in het opleidingsinstituut wordt de aios begeleid en beoordeeld door een instituutopleider. Aios, instituutopleider en praktijkopleider hebben regelmatig contact over de opleiding, de voortgang, de resultaten van opdrachten en toetsen. De instituutopleider kan daarnaast gevraagd en ongevraagd adviseren over het studiegedrag van de aios en zijn professionele vorming in meer algemene zin.

De volgende elementen kenmerken het cursorisch onderwijs:

- modulair opgebouwd contactonderwijs met verschillende didactische activerende werkvormen die het leerproces faciliteren;
- zelfstudie en e-learning;
- opdrachten en toetsen;
- uitvoering van tripartiete (beoordelings)gesprekken.

Praktijkopleiding en cursorisch onderwijs zijn logisch met elkaar verbonden en worden zoveel mogelijk als zijnde met elkaar verweven (als ritsen) gevolgd. Tezamen vormen zij een integraal en harmonieus geheel. Deze integratie vereist wel goede afstemming en samenwerking van alle actoren. Het vereist tevens dat de opleidingsinhoud duidelijk is genormeerd, zowel voor het praktijk- als het cursorisch onderwijs. Deze normering is te vinden in het landelijk opleidingsplan.

De onderwerpen en de kwaliteit van de opleidingen van de verschillende opleidingsinstituten zijn vergelijkbaar. De wetenschappelijke verenigingen en de praktijkopleiders toetsen hier cyclisch op.

Wanneer de opleidingen of opleidingsplannen elkaar overlappen of gemeenschappelijke sociaal-geneeskundige onderwerpen bevatten, worden deze uniform en bij voorkeur gezamenlijk benaderd. Door de modulaire opbouw van de opleidingen is het mogelijk zich ook kennisdomeinen eigen te maken die behoren tot andere deelspecialisaties of profielen binnen de sociale geneeskunde. Een module infectieziektenbestrijding bijvoorbeeld, is niet alleen voor de arts M&G, maar ook voor de bedrijfsarts van belang. Ook buiten de sociale geneeskunde, met name in de huisartsgeneeskunde, zijn er modules van belang voor sociaal-geneeskundigen.

### 3.3 Verantwoordelijkheden

Bij de sociaal-geneeskundige opleidingen zijn diverse actoren betrokken die elk hun eigen verantwoordelijkheden hebben op verschillende domeinen van het opleiden. Ook in het Kwaliteitskader dat op basis van KOERS is ontwikkeld, wordt van deze actoren uitgegaan. Deze worden vervolgens gekoppeld aan gebieden van kwaliteit (kwaliteitsdomeinen) en aan de bijbehorende bedoelingen. Deze bedoelingen en de hieronder weergegeven verantwoordelijkheden raken aan elkaar. In het Kwaliteitskader worden naast verantwoordelijkheden ook eisen vanuit de regelgeving van het CGS en overige taken benoemd. Hieronder worden slechts de verantwoordelijkheden weergegeven.

#### De aios

is verantwoordelijk voor

- het eigen leren en ontwikkelen binnen de opleiding;
- de leiding over zijn eigen opleiding.

### De praktijkopleider

is verantwoordelijk voor

- de kwaliteit en uitvoering van de praktijkopleiding conform het IOP binnen het kader van het instellingsopleidingsplan;
- het bevorderen van een veilige en uitdagende leeromgeving voor de aios binnen de opleidingsinstelling;
- de begeleiding en beoordeling van de aios in de praktijkopleiding en de continuïteit daarvan;
- en is samen met de instituutsopleider verantwoordelijk voor:
  - het vaststellen van het IOP;
  - het voeren van tripartiete gesprekken;
  - het beslissen over het behaalde bekwaamheidsniveau van de aios op een bepaald moment in de opleiding.

### De praktijkopleider die tevens hoofdopleider is

is verantwoordelijk voor

- de opzet, kwaliteit en uitvoering van de praktijkopleiding binnen het goedgekeurde instellingsopleidingsplan conform het landelijk opleidingsplan;
- de tijdige bijstelling van de praktijkopleiding op basis van geregelde evaluaties, omtrent het praktijkprogramma als geheel en het leerklimaat, de begeleiding en de toetsing en beoordeling;
- de bewaking van de samenhang tussen cursorisch- en praktijkonderwijs;
- inzet en werkverdeling van de praktijkopleiders en de coördinatie hiervan binnen zijn werkgebied;
- de organisatie van de visitatie ten behoeve van de opleidingsbevoegdheid van de opleidingsinstelling;
- de evaluatie en bijstelling van samenwerkingsafspraken met de opleidingsinstellingen;
- de bevordering van het wetenschappelijk netwerk en het academische niveau van de opleidingsinstellingen;
- coördinatie van professionaliseringsactiviteiten en informatievoorziening over de opleiding voor praktijkopleiders.

### De instituutsopleider

is verantwoordelijk voor

- de begeleiding van de aios bij het cursorisch onderwijs conform het IOP binnen het kader van het landelijk en het instellingsopleidingsplan;
- het bevorderen van een veilige en uitdagende leeromgeving voor de aios binnen het opleidingsinstituut;
- de begeleiding en beoordeling van de aios en de continuïteit daarvan in samenwerking met de praktijkopleider;
- is samen met de praktijkopleider verantwoordelijk voor:
  - het vaststellen van het IOP;
  - het voeren van tripartiete gesprekken;
  - het beslissen over het behaalde bekwaamheidsniveau van de aios op een bepaald moment in de opleiding;
- de uitwerking van het door het opleidingsinstituut opgestelde opleidingsplan in modules, toetsings- en beoordelingsinstrumentarium;
- evaluaties.

### De instituutsopleider die tevens eindverantwoordelijk instituutsopleider is

is verantwoordelijk voor

- de opzet en inhoud van het instellingsopleidingsplan op basis van het landelijk opleidingsplan;
- het voorleggen van het plan aan de wetenschappelijke vereniging ter goedkeuring;
- de kwaliteit en uitvoering van het (goedgekeurde) instellingsopleidingsplan;
- de bewaking van de samenhang tussen cursorisch en praktijkonderwijs;
- de werkverdeling, coördinatie en inhoudelijke afstemming tussen de verschillende instituutsopleiders;
- de inzet van docenten in het opleidingsprogramma en de evaluatie daarvan;
- de inhoudelijke en didactische kwaliteit van de ingezette docenten (een goede mix tussen academische en praktische achtergrond is daarbij essentieel);
- de evaluatie van samenwerkingsafspraken met de opleidingsinstellingen;
- de tijdige bijstelling van het cursorisch onderwijs inclusief opdrachten en toetsen op basis van geregelde evaluaties.

### De opleidingsinstelling

is verantwoordelijk voor

- de zodanige samenwerking met het opleidingsinstituut dat een instellingsopleidingsplan tot stand komt waarin praktijkopleiding met cursorisch onderwijs samenhangt;
- de kwaliteit en de uitvoering van de praktijkopleiding conform Kwaliteitskader;
- adequate selectie van aios;
- het geven van adequate en juiste informatie over de opleiding en de randvoorwaarden aan de aios en praktijkopleiders;
- het bevorderen van samenwerking met andere opleidingsinstellingen;
- een veilig en uitdagend leer- en opleidingsklimaat voor aios en opleiders;
- het betrekken van meerdere (praktijk)opleiders bij de begeleiding en beoordeling van één aios;
- het faciliteren van het opleiden in de breedte van het vakgebied, waardoor alle competenties en KBA's behorend bij het competentieprofiel verworven kunnen worden;
- het faciliteren van professionaliseringactiviteiten van praktijkopleiders en hoofdopleider;
- het faciliteren van praktijkopleider, hoofdopleider en aios om opleiding te geven c.q. te volgen.

### De (regionale) opleidingsgroep

- van opleidingsinstellingen wordt verwacht dat ze een samenwerkingsverband aangaan in de vorm van een (regionale) opleidingsgroep, om te zorgen dat opleidingen toekomstbestendig worden en aios kunnen uitwisselen;
- denkbaar is een formele samenwerking van opleidingsinstellingen waarin de opleiding is ondergebracht, waar de aios moet opteren voor een opleidingsplaats;
- de opleidingsgroep wordt erkend en heeft tenminste een hoofdopleider.

### Het opleidingsinstituut

is verantwoordelijk voor

- de randvoorwaarden om te komen tot een instellingsopleidingsplan (zie ook eindverantwoordelijk instituutopleider);
- de randvoorwaarden om de didactische, inhoudelijke en wetenschappelijke kwaliteit van de opleiding te borgen en bevorderen;
- de randvoorwaarden en goede administratieve organisatie om te komen tot een kwalitatief goede uitvoering van cursorisch onderwijs en de continuïteit daarvan conform Kwaliteitskader;
- kwalitatief en kwantitatief voldoende personeel om het opleidingsprogramma uit te kunnen voeren met een balans in wetenschappelijke en praktische achtergrond;
- het faciliteren en stimuleren van de professionalisering van instituutopleiders en docenten;
- het uitvoeren van geregelde evaluaties van de opleiding en het delen van de resultaten daarvan;
- de randvoorwaarden en het uitvoeren van evaluaties betreffende het uitgewerkte opleidingsprogramma als geheel en de samenhang tussen de onderdelen leerklimaat, begeleiding, toetsing en beoordeling en effectiviteit van de opleiding.

### De wetenschappelijke vereniging

is verantwoordelijk voor

- het opstellen van het competentieprofiel en de bijbehorende KBA's van het beroep en bekwaamheidsniveau's;
- het opstellen van het landelijk opleidingsplan waarin de opleidingsnormen zijn vastgelegd; het CGS stelt het landelijk opleidingsplan vast;
- de tweejaarlijkse actualisatie van bovengenoemde;
- het vaststellen van het instellingsopleidingsplan dat door de instituten wordt aangeleverd;
- het informeren van de RGS, opleidingsinstituten en opleidingsinstellingen op bovengenoemde punten.



#### Het CGS

is verantwoordelijk voor

- het vaststellen van de eisen die aan de opleiding worden gesteld, inclusief het vaststellen van landelijke opleidingsplannen;
- het vaststellen van KOERS en het daarop gebaseerde Kwaliteitskader;
- het vaststellen van de eisen voor de erkenning van instituuts- en praktijkopleiders en van opleidingsinstituten en -instellingen;
- het instellen van de eisen voor inschrijving in een opleidingsregister.

#### De RGS

is verantwoordelijk voor

- het monitoren van de kwaliteit van de opleiding op afstand, dat wil zeggen in beginsel op basis van de uitkomsten van de tweejaarlijks uit te voeren interne kwaliteitscycli;
- het toetsen van de kwaliteit (in het kader van een erkenning) aan de hand van duidelijke normen voor de instellingen en de instituten, die van een ander niveau zijn dan de normen die de instellingen en instituten binnen hun eigen toetsstelsel hanteren. Dit is inherent aan het systeem van gelaagd toezicht, waarop in hoofdstuk 5 nader wordt ingegaan.

### 3.4 Samenwerking

Voor de kwaliteit en de effectiviteit van de opleiding is een goede en intensieve afstemming en samenwerking essentieel. Actoren binnen de opleiding zijn hier verantwoordelijk voor en werken op verschillende niveaus met elkaar samen.

Praktijkopleider(s) en instituutsopleider werken samen als het gaat om het adviseren en vaststellen van het individueel opleidingsplan, begeleiding, toetsing en beoordeling en het vaststellen van het bekwaamheidsniveau.

Op het niveau van het opstellen, uitwerken, uitvoeren, evalueren en bijstellen van het instellingsopleidingsplan, het bevorderen van het leer- opleidingsklimaat werken opleidingsinstelling en opleidingsinstituut samen. Hoofdopleider en eindverantwoordelijk instituutsopleider coördineren deze activiteiten en zien toe op uitvoering. Opleidingsinstituut en -instelling leggen hun samenwerking vast in een samenwerkingsovereenkomst die zij geregeld evalueren, ook op het niveau van staf of management. Daarnaast is er goed en regelmatig afstemming tussen de teamleider (de leidinggevende binnen de opleidingsinstelling), de praktijkopleider en de aios. Daarmee worden knelpunten niet alleen bespreekbaar, maar kunnen ze vaak ook worden voorkomen.

Door in samenwerkingsverbanden de voorwaarden voor de opleiding goed te organiseren en te zorgen dat aan de regelgeving wordt voldaan, kunnen ook regionaal samenwerkingsverbanden ontstaan met het karakter van 'opleidingsinstelling'.

### 3.5 Competenties en motivatie van de aios

Om in opleiding te mogen, is de aios gemotiveerd om geneeskundig specialist te worden in de richting van zijn keuze. De aios is ook gemotiveerd om opleiding te volgen. Selectie van aios aan de poort bij zowel de werkgever als het opleidingsinstituut zijn hiervoor de geijkte wegen. De (hoofd)praktijkopleider wordt daarbij betrokken. De werkgever kan via een assessment of een proefperiode onderzoeken of de kandidaat geschikt en gemotiveerd is en over welke vaardigheden de aios reeds beschikt. Het opleidingsinstituut kan dit middels een entreetoets en profielmeting doen.

De ontwikkeling van de competenties van de aios wordt regelmatig besproken, getoetst en beoordeeld. De wijze waarop dit gebeurt staat beschreven in hoofdstuk 4. Vanwege de koppeling van de opleiding aan de arbeidsovereenkomst betekent een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst tevens het einde van de opleiding. Bij tussentijdse beëindiging van de opleiding kan de arbeidsovereenkomst wel door lopen.

### 3.6 Competenties en motivatie van de praktijkopleider

Opleiden is een vak. Daarom is de praktijkopleider gemotiveerd en bekwaam om op te leiden. De verantwoordelijkheid voor een goede selectie ligt bij opleidingsinstellingen zelf. In het opleidingsbeleid beschrijft de organisatie hoe zij met de praktijkopleiding en de praktijkopleider wil omgaan. In aanvulling op de formele vereisten uit het Kaderbesluit CSG voor de erkenning als praktijkopleider zijn de volgende aandachtspunten te noemen:

- staat onder collegae bekend als een “goede” specialist;
- stelt zich toetsbaar op;
- geeft en ontvangt feedback en geeft daar opvolging aan;
- stelt zichzelf ontwikkeldoelen en evalueert deze;
- kent zijn grenzen en vraagt tijdig hulp;
- kan reflecteren op zijn professioneel handelen en de invloed van zijn persoonlijk stijl;
- is gewoon zijn handelen te onderbouwen en te verantwoorden op een constructieve manier;
- is bereid innovaties te onderzoeken en uit te proberen;
- heeft affiniteit met en enige kennis van modern onderwijs;
- is gemotiveerd om te investeren in alle rollen en taakaspecten van de praktijkopleider.

De werkgever maakt op basis van deze criteria een selectie. De praktijkopleider onderhoudt niet alleen zijn vakinhoudelijke expertise, maar ook zijn didactische competenties door periodieke, specifieke didactische training en scholing en participeert actief in een (regionaal) netwerk van praktijkopleiders.

Voor het uitoefenen van zijn taak als praktijkopleider is van belang dat die taak kan worden ingepast in zijn werk. De opleidingsinstelling waar de praktijkopleider werkt is bereid het professionaliseringstraject van de praktijkopleider te faciliteren.

In het kader van het project dat heeft geleid tot KOERS en het bijbehorende Kwaliteitskader is een handreiking praktijkopleiders opgesteld. Die handreiking beschrijft de rol en positie van praktijkopleiders, geeft inhoud aan het begrip goed opleiderschap en biedt een competentieprofiel.

### 3.7 Opleidingsplannen

Opleidingsplannen zijn uitgewerkt op drie niveaus, aansluitend op de verantwoordelijkheid van de wetenschappelijke verenigingen (A), het opleidingsinstituut in samenwerking met opleidingsinstellingen (B) en de aios (C):

**A een landelijk opleidingsplan** per specialisme, op te stellen door de desbetreffende wetenschappelijke vereniging. Het CGS stelt het opleidingsplan vast.

Het landelijk opleidingsplan biedt een verplicht kader voor de opleiding binnen het specialisme, dat verder uitgewerkt moet worden. Het landelijke opleidingsplan omvat de volgende onderwerpen, waarvan de volgorde vrij is:

- **profiel van het specialisme**  
met daarin aandacht voor bijvoorbeeld:
  - beroepsprofiel;
  - competentieprofiel;
  - raakvlakken met andere specialismen;
  - maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen in het vakgebied;
  - huidige en toekomstige positie van het specialisme.
- **inhoud van de opleiding**  
met daarin aandacht voor bijvoorbeeld:
  - opleidingsvisie;
  - thema's of Kritische Beroeps Activiteiten binnen domeinen;
  - bekwaamverklaringen of beheersingsniveau's.
- **inrichting van de opleiding**  
met daarin aandacht voor bijvoorbeeld:
  - structuur van de opleiding (stages, cursorisch en praktijk, keuzemogelijkheden);
  - schematische uitwerking naar opleidingsjaren.

- **begeleiding, toetsing en beoordeling**  
met daarin aandacht voor bijvoorbeeld:
  - begeleiden, faciliteren en ondersteunen;
  - individueel opleidingsplan;
  - voortgangsgesprekken;
  - portfolio;
  - functie van toetsen en beoordelingen in de opleiding;
  - toets- en beoordelingsinstrumenten;
  - stagnerende aiOS en high potentials.
- **kwaliteitszorg en docentprofessionalisering**  
met daarin aandacht voor bijvoorbeeld:
  - gebieden van kwaliteitszorg (kwaliteitsdomeinen, opleiders, cursorisch- en praktijkonderwijs);
  - samenwerkingsafspraken;
  - docentprofessionalisering.
- **implementatie**  
met daarin aandacht voor bijvoorbeeld:
  - van landelijk naar instellingsopleidingsplan en vervolgens naar individueel opleidingsplan.

Evaluatie van het landelijk opleidingsplan is niet een apart onderwerp in het opleidingsplan zelf. Dit is immers een integraal onderdeel van de interne kwaliteitscyclus als in hoofdstuk 5 beschreven.

**B een instellingsopleidingsplan**, op te stellen door het desbetreffende opleidingsinstituut in samenwerking met de desbetreffende opleidingsinstelling of groep van opleidingsinstellingen binnen een regio. Het instellingsopleidingsplan is een praktische uitwerking van het landelijke opleidingsplan en is gebaseerd op de competenties en KBA's (zie bijlage 2). De wetenschappelijke vereniging stelt het instellingsopleidingsplan vast.

Het instellingsopleidingsplan omvat de volgende onderwerpen:

- visie;
  - onderwijsmethodieken;
  - inhoud en opbouw;
    - met een overzicht van de cursorische onderwijsmodules en van de praktijkopleidingsonderdelen die worden gegeven. Daarbij wordt aangegeven welke modules en onderdelen verplicht en welke facultatief te volgen zijn, de eventueel voorgeschreven volgorde en de ingeschatte tijdsbelasting.
  - begeleiding;
  - toetsen en beoordelen.
- C een individueel opleidingsplan (IOP)**, op te stellen door de aiOS zelf en goed te keuren door de praktijkopleider en de instituutopleider. De aiOS houdt bij het opstellen van zijn IOP rekening met de praktijk waar hij werkt en het instellingsopleidingsplan. In de cyclus van voortgangs- en beoordelingsgesprekken wordt het IOP geëvalueerd op basis van de bespreking van het portfolio en vindt bijstelling van het IOP plaats. Praktijkopleider en instituutopleider geven daarbij hun feedback, beoordeling en visie op de voortgang en competentieontwikkeling. Mede op basis daarvan komt de aiOS tot nieuwe leerdoelen voor de volgende periode.

### 3.8 Leer- en werkklimaat

Wil een aiOS zich goed kunnen ontwikkelen, dan is vereist dat hij in een omgeving werkt met een cultuur die daarvoor voldoende ruimte geeft. Het gaat om een organisatie waar scholing en ontwikkeling van alle medewerkers wordt gestimuleerd, zodat deze zichzelf voortdurend aanpassen aan de veranderende omgeving en de eisen die daaruit voortvloeien. We spreken dan ook van een goed leer- en werkklimaat. Het management heeft daarin een ondersteunende en sturende taak en weet samen met de medewerkers een veilige omgeving te creëren, waarin medewerkers ook hun zwaktes durven te tonen en daarvan kunnen leren. Opleidingsinstelling en praktijkopleider zorgen dat de aiOS zich kan vormen in een gunstig leer- en werkklimaat, waar voldoende leerruimte is, naast de uitvoerende taken.

De basis voor een goed leer- en werkklimaat is elkaar feedback geven. Feedback zorgt ervoor dat op alle niveaus geleerd kan worden. Leren is een proces van 'het aangaan van verbintenissen'. Kennis en leren zijn levende systemen die bestaan uit -vaak onzichtbare- netwerken en onderlinge verbanden.

Dienstverlening en klantgerichtheid van een organisatie zijn veel moeilijker met prestatie-indicatoren aan te tonen. De resultaten en wijze van monitoring zijn dan ook belangrijke gespreksonderwerpen. Het alleen sturen op efficiency laat weinig ruimte voor de professionals. Het strak sturen op werkprocessen leidt tot bureaucratie waarin de klant en de professional niet meer centraal staan.

Het bieden van tijd en ruimte om medewerkers te leren omgaan met dilemma's en te leren steeds afwegingen te maken bij de toepassing van de regels is veel belangrijker.

### 3.9 Individualisering

Met ingang van 1 januari 2015 bestaat er een ruimere mogelijkheid om de sociaal-geneeskundige opleiding af te stemmen op de individuele aios. De aios kan om aanpassing van zijn opleidingsduur vragen (individualisering) op basis van:

- reeds voor aanvang van de opleiding behaalde competenties en vaardigheden behaald in een opleidings situatie;
- tijdens de opleiding versneld behaalde competenties en vaardigheden.

De artikelen uit het Kaderbesluit CSG omtrent de individualisering met de bijbehorende toelichting zijn opgenomen in bijlage 4.

## 4. TOETSING EN BEOORDELING VAN DE AIOS IN DE OPLEIDING

### 4.1 De kern van toetsing en beoordeling

Toetsing vindt plaats tijdens begeleiding van de aios door de praktijkopleider en anderen uit de opleidingsgroep. Toetsing ondersteunt de ontwikkeling van de aios en heeft tot doel:

- aan te geven welke competenties voor de beroepsbeoefening van belang zijn (doelbepaling);
- inzicht te geven in de sterke en de zwakke kanten van professioneel handelen (potentiebeoordeling);
- inzicht te geven in de voortgang en ontwikkeling van competenties (positiebeoordeling).

Bovendien helpt toetsing de aios om zijn individuele opleidingsplan (IOP) inhoud te geven.

#### Feedback als kern

Om bovenstaande doelen te bereiken is het geven en ontvangen van betekenisvolle feedback, het stellen van vragen en een onderzoekende attitude in een open leer- en werkomgeving essentieel. Feedback heeft tot doel om de aios te stimuleren en uit te dagen in zijn ontwikkeling en waar nodig zijn opleidingsplan bij te stellen. Daarnaast is van belang om de resultaten van de feedback ook daadwerkelijk een vervolg te geven: het gaat er om wat je er mee doet. Dit geldt voor alle bij opleiden betrokken actoren en de opleidingsomgeving.

#### Toetsen in de praktijk

De dagelijkse praktijk biedt voldoende activiteiten waarop feedback gegeven kan worden en bovendien doet zich gedurende een opleidingsperiode een veelheid aan momenten voor waarop feedback zinvol is. Vaak is feedback impliciet en informeel. Door feedback meer expliciet te maken en gericht in te zetten, door regelmatig vragen te stellen en reflectie te bevorderen kan de praktijkopleider (of anderen uit opleidingsgroep) een belangrijke bijdrage leveren aan de verhoging van de kwaliteit van de opleiding. Door ook feedback aan de aios te vragen over de eigen rol en functioneren, zet de opleider zichzelf sterk neer als een rolmodel. Feedback wordt dan ook niet ingezet als afvinkscores op een lijstje, maar als een betekenisvolle interactie met woorden. Overigens is het voorgaande evenzeer van toepassing op de toetsing binnen het opleidingsinstituut.

#### Het waarom van toetsinstrumenten

Toetsinstrumenten ondersteunen opleiders en aios om feedback gericht in te zetten en meer expliciet te maken. Daarnaast blijft het stellen van vragen en feedback geven van wezenlijk belang. Naast de ontwikkeling van toetsinstrumenten in het algemeen is een regelmatige evaluatie nodig voor actualisatie en inhoudelijke bijstelling van de toetsinstrumenten en voor een betere afstemming op de gebruikers.

#### Toetsing versus beoordeling

Een aantal instrumenten dat voor toetsing wordt ingezet, kan ook worden gebruikt voor beoordeling. Beoordelen behelst een oordeel over de competentieontwikkeling van de aios en over de mate waarin de aios voldoet aan de gestelde eisen. Toetsing en beoordeling hebben beide consequenties voor de voortzetting van de opleiding van de aios en kunnen tot aanpassing van het IOP leiden.

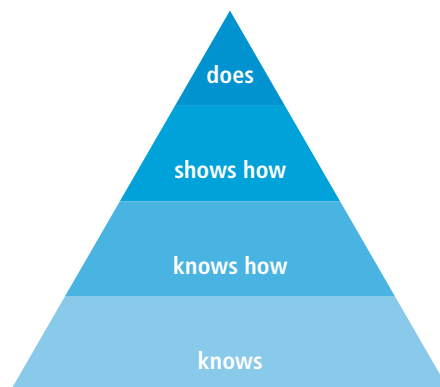
Het aantal toetsen en de kwaliteit ervan zal hoger moeten zijn naarmate de beslissing, die op basis daarvan genomen wordt, grotere consequenties heeft. Voorbeelden daarvan zijn het bepalen van het IOP in geval van eerder verworven competenties, het afgeven van een eindverklaring of het oordeel de opleiding te stoppen.

### 4.2 Eisen competentiegericht toets- en beoordelingssysteem

Een goed competentiegericht toets- en beoordelingssysteem is te waarderen aan de hand van enkele herkenningspunten. De kwaliteit van het systeem zal toenemen naarmate aan meer herkenningspunten voldaan wordt.

- Opdrachten en toetsen zijn gericht op competenties in KBA's. Een toetsmatrix laat zien om welke toetsonderdelen het gaat, met welke frequentie zij wanneer worden ingezet, hoe ze gearrangeerd zijn, hoe ze samenhangen en hoe ze elkaar aanvullen. De toetsmatrix geeft ook informatie over validiteit en betrouwbaarheid van het toetsysteem.

- Opdrachten en toetsen hebben zoveel mogelijk betrekking op handelen en eindproducten. Het gaat hierbij om de bovenste twee niveaus van de piramide van Miller, die gericht zijn op het handelen. De toetsen die betrekking hebben op het 'does'-niveau zijn volop in ontwikkeling. De enkelvoudige toetsen op het niveau van 'knows how' zijn al ver ontwikkeld, maar kennen ook hun beperkingen.



*Figuur: Piramide van Miller*

- Competentiegericht toetsen focust niet op een enkele toets, maar maakt een patroon in de tijd zichtbaar. De volgende punten zijn in hun onderlinge samenhang essentieel voor de kwaliteit:
  - Iedere toets/beoordeling is waardevol voor het leren en geeft datapunten. Toetsen zijn informatierijk (kwalitatief en kwantitatief), betekenisvol en kennen variatie in vorm.
  - Het aantal datapunten is gerelateerd aan de aard van de beslissing. Om tot stevige uitspraken te komen, zoals bij een beoordeling, zijn meer data nodig dan wanneer het gaat om een voortgangsgesprek.
  - De beoordeling van de toets wordt tijdig teruggekoppeld aan de aios. Daarbij gaat het om betekenisvolle, narratieve feedback van een deskundige beoordelaar. Ook wordt de aios duidelijk gemaakt wat er met de uitslag van de toets wordt gedaan.
  - Er zijn meerdere observatiemomenten.
  - Er zijn meerdere bekwame beoordelaars waardoor de subjectiviteit vermindert en de betrouwbaarheid van de beoordeling toeneemt.
  - Er is een uitgebreid gamma van competentiegerichte toetsinstrumenten. Elk instrument heeft daarbij specifieke eigenschappen om bepaalde competenties te evalueren of te ontwikkelen. Het gaat er ook om een goede mix van de instrumenten voor de beoordeling van een competentie te gebruiken.
  - Toetsen worden regelmatig en systematisch geëvalueerd en inhoudelijk en didactisch bijgesteld.
- Het leer- en ontwikkel-effect van toetsen en beoordelen wordt bevorderd door:
  - Goede en tijdige informatie over de toets en snelle terugkoppeling van resultaten.
  - Aios en praktijkopleiders worden door het instituut en de instelling tijdig en voldoende geïnformeerd over het toetsbeleid, de praktische uitwerking en de feitelijke toetsen die voor die aios op dat moment van belang zijn.
  - Een veilige en uitdagende leeromgeving.
  - Om te kunnen leren van toetsen en beoordelingen is een optimale leer-werk omgeving nodig waarin open feedback gewaardeerd en gestimuleerd wordt en constructief met 'fouten' wordt omgegaan, grenzen worden aangegeven en consequenties worden benoemd en uitgevoerd.
  - Professionalisering van instituuts- en praktijkopleiders en docenten. Opleiders en andere beoordelaars moeten zich bewust zijn van de betekenis van competentiegericht toetsen en zich op dit punt te laten scholen en bijscholen. Daarbij is intervisie noodzakelijk om de bandbreedte van de beoordeling te verkleinen. Opleiders zijn een rolmodel voor de aios en hebben een eigen verantwoordelijkheid. Dit geldt ook voor de manier waarop zij met hun eigen leren, opleiding en scholing omgaan.
- Het toetsbeleid van een opleidingsinstituut of -instelling beoogt de uitvoering van een goed toets- en beoordelingssysteem te borgen. In het toetsbeleid is onder meer beschreven:
  - rol, bevoegdheden en samenstelling van de onafhankelijke examencommissie;
  - toelating tot en (voortijdige) beëindiging van de opleiding;
  - de mogelijkheid van herkansingen en kleine vrijstellingen;
  - de wijze waarop met individualisering van de opleiding wordt omgegaan;
  - periodieke evaluatie en voortgangsbewaking van het IOP;
  - de keuze van de uitwerking en accenten in de toetsmatrix (zie 4.3);
  - de wijze waarop toetsen gevalideerd worden;

- de wijze waarop toetsen periodiek geëvalueerd en bijgesteld worden;
- de wijze waarop aios en opleiders over opleidingsschema en portfolio worden geïnformeerd (zie 4.4);
- de keuze, inzet en deskundigheid van beoordelaars;
- visie op accenten bij het toetsen, die uitgewerkt worden in de toetsmatrix van de verschillende disciplines.

### 4.3 Toetsmatrix

De toetsmatrix geeft een overzicht van de inzet van toets- en beoordelingsinstrumenten (zie voor een voorbeeld bijlage 2). In dit overzicht wordt per instrument de samenhang met de KBA's en de verschillende competenties aangegeven en de gewenste frequentie waarmee het toetsinstrument wordt ingezet. Ook is aangegeven welke instrumenten in de opleidingsinstelling en welke bij het opleidingsinstituut worden ingezet. In het landelijk opleidingsplan worden per specialisme de verplichte onderdelen en frequenties benoemd. De opleidingsinstellingen concretiseren de toetsmatrix in hun instellingsopleidingsplan. Zij kunnen daarbij hun eigen accenten (onderbouwd) leggen. Daarnaast bieden de opleidingsinstellingen een overzicht van de planning van de instrumenten in de opleidingstijd en geven zij een inschatting van de studiebelasting voor de aios. Ook geven zij informatie over de aard en inzet van de beoordelaars en zijn per toets beoordelingscriteria aanwezig. Een overzicht van de huidige toetsinstrumenten binnen de sociaal-geneeskundige vervolgoopleidingen is opgenomen in bijlage 2.

### 4.4 Portfolio als ontwikkel- en beoordelingsinstrument in voortgangscyclus

#### Portfolio van de aios

Het portfolio is een georganiseerde, doelgerichte verzameling bewijsmateriaal van de aios, waarmee hij laat zien dat hij de vereiste competenties en opleidingsinhoud verwerft. De aios houdt zelf het portfolio bij en zorgt dat de opleider en de instituutopleider voorafgaand aan een voortgangs- of beoordelingsgesprek beschikken over een actuele versie van het portfolio en het bijgestelde IOP.

Het betreft hier niet alleen de bewijzen van competentieontwikkeling, maar ook het overzicht van de vorderingen van de aios, o.a. aan de hand van verslagen van voortgangs- en beoordelingsgesprekken, bekwaamheidsverklaringen en de bijgestelde IOP's.

Het spreekt voor zich dat in de rubrieken alleen is opgenomen wat de aios zelf heeft uitgevoerd en geschreven. Het portfolio dient vrij te zijn van plagiaat. Bij plagiaat en fraude worden adequate maatregelen getroffen door de opleider.

Binnen de sociale geneeskunde geldt een format voor het portfolio (zie bijlage 2). Om het gebruik van een portfolio te bevorderen en de administratieve lastendruk te verminderen, heeft werken met een digitaal portfolio de voorkeur.

#### Portfolio als ontwikkelinstrument: voortgangstoetsing

- Op basis van het portfolio vinden voortgangsgesprekken plaats tussen aios en zijn praktijkopleider. De gesprekken brengen voor de aios zijn ontwikkeling van de competenties in beeld en het leerproces wordt besproken en beargumenteerd beoordeeld (bekwaamheidsniveau). Voor het daaropvolgende half jaar worden afspraken gemaakt.
- Deze gesprekken vinden vier keer plaats in het eerste opleidingsjaar en daarna twee keer per jaar. Het eerste gesprek heeft het karakter van een intakegesprek.
- Het portfolio dient tevens als input voor zogenaamde tripartiete voortgangsgesprekken tussen aios, instituutopleider en praktijkopleider. Uit deze gesprekken moet blijken of de aios zich op alle competentiegebieden binnen de KBA's heeft ontwikkeld, een voldoende bekwaamheidsniveau heeft bereikt en aan alle verplichtingen in de opleiding heeft voldaan.
- De tripartiete gesprekken worden gehouden aan het eind van ieder opleidingsjaar. Het eindgesprek vindt uiterlijk drie maanden voor het eind van de opleiding plaats.
- Op indicatie kan er vaker een voortgangsmoment gepland worden. Praktijkopleider, instituutopleider of aios nemen daartoe het initiatief.
- Een voortgangsgesprek kan leiden tot twijfel over de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten. In dat geval vindt een tussentijdse geschiktheidsbeoordeling plaats.

#### Portfolio als beoordelingsinstrument: go/no-go, tussentijdse- en eindbeoordeling van geschiktheid

- Op basis van het portfolio wordt een beoordelingsgesprek gevoerd aan het eind van het eerste jaar van de opleiding en aan het eind van de opleiding. Dit kan eventueel ook tussentijds ingeval van twijfel over de geschiktheid.

- De conclusie van de beoordeling aan het eind van het eerste jaar betreft ook het al dan niet voortzetten van de opleiding.
- Bij twijfel over de geschiktheid van de aios kan de opleiding beëindigd worden of een geïntensiveerd opleidingstraject worden gestart. De beslissing wordt door beide opleiders onderbouwd op papier gesteld en ondertekend. De instituutsopleider informeert de RGS over beëindiging van de opleiding of wijziging van het opleidingschema van de aios.
- Blijkt uit het beoordelingsgesprek dat op een enkel punt onenigheid bestaat, dan leggen aios, praktijkopleider of instituutsopleider dit voor aan een onafhankelijke examencommissie. De examencommissie is een commissie van een opleidingsinstituut, ingesteld volgens het reglement examencommissie dat elk opleidingsinstituut moet hebben. Van een beslissing van de examencommissie is beroep mogelijk bij de geschillencommissie van de RGS.
- De conclusie bij het gesprek aan het eind van de opleiding zal doorgaans positief zijn. De instituutsopleider verklaart dan schriftelijk aan de RGS dat de aios aan alle opleidingseisen voldoet en per wanneer dat zo is.

#### 4.5 Bekwaamheidsniveau's

Op dit moment staat de uitwerking van bekwaamheidsniveau's binnen de verschillende disciplines binnen de sociale geneeskunde nog in de kinderschoenen. Voor de toekomst is nadere uitwerking nodig om de toetsing en beoordeling meer kracht te kunnen geven, om gezamenlijk naar een einddoel toe te werken en in moeilijke situaties tot een betere onderbouwing te komen van het oordeel. De wetenschappelijke verenigingen zijn verantwoordelijk voor het vaststellen van bekwaamheidsniveau's in het landelijk opleidingsplan. De vaststelling van het niveau van bekwaamheid wordt tijdens de voortgangs- en beoordelingsgesprekken besproken en ook vastgelegd.

In het algemeen is de ontwikkeling van de aios tijdens de opleiding gericht op:

- van begeleid handelen naar zelfstandig handelen;
- van eenvoudige taken naar complexe taken in verschillende contexten en de verantwoording daarvan;
- van delen van het werk naar het werk in de volle breedte van het vakgebied;
- van het juist uitvoeren van taken in de beroepsrol naar invulling geven van de volle breedte van de beroepsrol (o.a. professioneel leiderschap).



## 5. BORGING VAN DE KWALITEIT VAN DE OPLEIDINGEN SOCIALE GENEESKUNDE

### 5.1 Gelaagd toezicht

De bedoeling van de huidige opleidingseisen zoals het CGS die stelt is dat artsen aantoonbaar competentiegericht worden opgeleid tot profielartsen of specialisten. De sociaal-geneeskundige opleidingen zijn in dat verband gericht op het beroepsprofiel, met de bijbehorende competenties en KBA's. De opleiding is zodanig dat de aios aan het einde van zijn opleiding aan het beroepsprofiel voldoet en de competenties en KBA's beheerst.

Om te kunnen borgen dat de opleidingen aansluiten bij het vigerende beroepsprofiel en dat de kwaliteit van de opleidingen voortdurend wordt bewaakt en waar nodig wordt verbeterd, is er een cyclisch systeem van toezicht dat draagvlak heeft onder alle betrokken partijen, van aios zelf tot en met RGS. Belangrijke randvoorwaarde daarbij is dat het systeem niet tot omvangrijke bureaucratie leidt. Een gelaagde vorm van toezicht is dan aangewezen. Daarin verzorgt het veld zelf de interne kwaliteitsbevordering en -borging (continu en cyclisch, bijvoorbeeld door middel van interne audits), met extern toezicht door de RGS. Zowel het interne als het externe toezicht vindt periodiek en cyclisch plaats.

Het zwaartepunt van deze kwaliteitsborging ligt bij het interne kwaliteitssysteem, dus in het veld. Vervolgens houdt de RGS toezicht op de uitvoering van dat kwaliteitssysteem, naast of in het kader van het vijfjaarlijkse toezicht dat de RGS houdt op de kwaliteit in de vorm van de erkenning van opleidingsinstituten en -instellingen en opleiders. Mits het interne toezicht transparant en cyclisch wordt uitgevoerd, kan het toezicht via de vijfjaarlijkse erkenning meer op afstand en aan de hand van minder eisen en minder gedetailleerde eisen worden uitgevoerd.

Het systeem van toezicht en de eisen die aan een erkenning als opleidingsinstituut of -instelling of opleider worden gesteld, zijn verankerd in regelgeving van het CGS. Daarnaast speelt het Kwaliteitskader dat door de desbetreffende wetenschappelijke verenigingen is opgesteld een belangrijke rol. Het Kwaliteitskader omvat kernelementen van kwaliteit die verdeeld zijn over zogenaamde kwaliteitsdomeinen.

Kwaliteitsdomeinen zijn te beschouwen als een verdeling van onderdelen van de opleidingen van de sociale geneeskunde die gezamenlijk de kwaliteit van de opleidingen definiëren. Voor de sociale geneeskunde is gekozen voor de volgende domeinen:

- visie en kwaliteitsbeleid;
- academisch niveau;
- opleidingsprogramma;
- leeromgeving en begeleiding;
- toetsing, beoordeling en resultaten;
- management, staf en organisatie.

Vervolgens is elk kwaliteitsdomein voorzien van kernelementen van kwaliteit die van toepassing zijn op alle actoren. Deze kernelementen zijn per domein en per actor uitgewerkt in concrete aspecten van kwaliteit. Deze kwaliteitsaspecten zijn te beschouwen als streefwaarden waaraan een actor tijdens de opleiding vanuit zichzelf in het belang van de kwaliteit van de opleiding zou moeten voldoen.

Elk kwaliteitsaspect is vervolgens gekoppeld aan een voorbeeld aan de hand waarvan het bestaan van het kwaliteitsaspect aangetoond kan worden. Eén voorbeeld geldt vaak voor meerdere aspecten als 'bewijsmiddel'. Dat komt de efficiency ten goede. Het totaal aan kwaliteitsaspecten en voorbeelden gebruikt een actor als een handreiking om te kunnen bepalen in hoeverre deze voldoet aan de kwaliteitsstandaard.

Het op deze manier opgebouwde Kwaliteitskader is behapbaar en uitvoerbaar. De kwaliteitsaspecten zijn zoveel mogelijk concreet, goed meetbaar en relevant ('smart'). Daar waar dit mogelijk is, zijn naast de reguliere kwaliteitsaspecten aspecten toegevoegd die een hoger niveau van kwaliteit illustreren ('kwaliteitsaspecten par excellence'). De verdeling in deze categorieën wordt betrokken in de visitatie van de actoren.

Regelgeving en Kwaliteitskader vormen de basis voor de systematische interne kwaliteitstoetsing van de sociaal-geneeskundige opleidingen. Van belang is in dat verband dat de wetenschappelijke verenigingen tweejaarlijks het landelijk opleidingsplan en het beroepsprofiel evalueren. Dat hoeft geen omvangrijke activiteit te zijn. Er kan worden volstaan met de constatering dat plan of profiel nog altijd actueel zijn of een marginale aanpassing vergen. Het is vervolgens van belang de bevindingen terug te koppelen aan RGS, CGS, opleidingsinstituten en opleidingsinstellingen. De opleidingsinstituten en -instellingen kunnen daarop zo nodig nadere actie ondernemen, bijvoorbeeld door aanpassing van het instellingsopleidingsplan.

## 5.2 Intern toezicht

De kwaliteit van de opleidingen hangt grotendeels af van de kwaliteit van de opleidingsinstituten, opleidingsinstellingen en opleiders en de kwaliteit van de samenhang en samenwerking daartussen.

Om die kwaliteit te borgen is er een systeem van intern toezicht. Dit systeem omvat een kwaliteitsevaluatie die elke twee jaar wordt uitgevoerd, op alle niveaus van aios, opleider, instelling, instituut en wetenschappelijke vereniging.

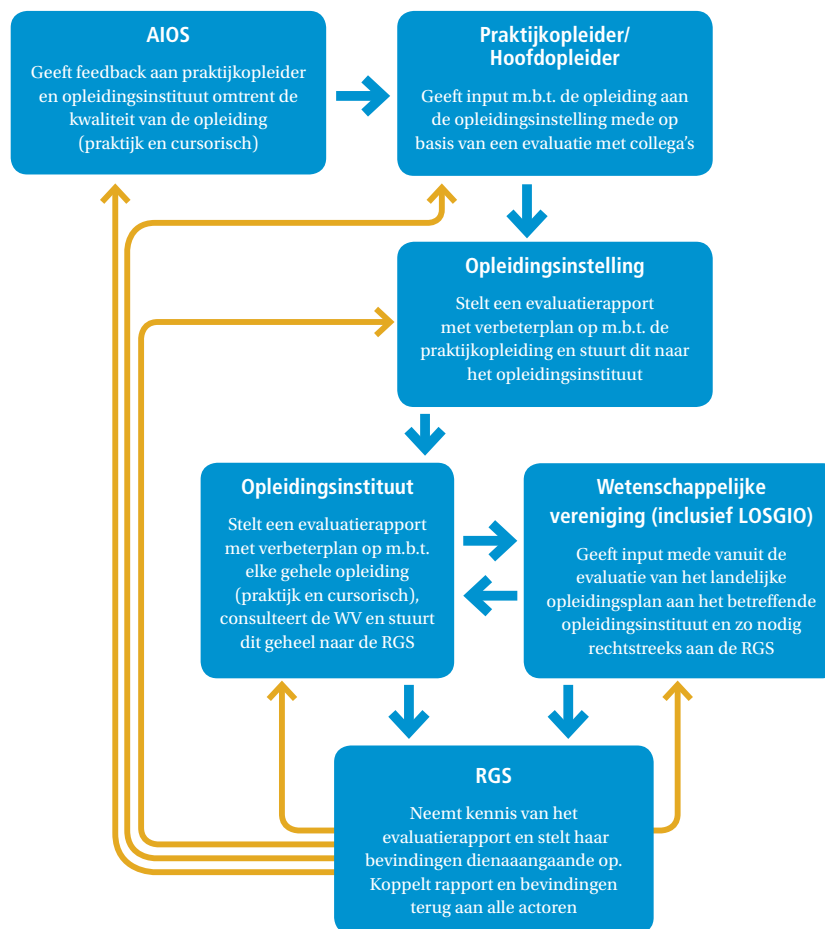
Daarbij wordt de kwaliteit van de opleiding zowel inhoudelijk als organisatorisch geëvalueerd, door middel van zelfevaluatie door elk van de actoren in de opleiding en aldus ook door input van de wetenschappelijke verenigingen (inclusief LOSGIO). De evaluatie vindt plaats aan de hand van het Kwaliteitskader dat door de wetenschappelijke verenigingen is opgesteld en door het CGS wordt vastgesteld. De informatie die voor die evaluatie wordt gebruikt, hoeft zich uiteraard niet te beperken tot een zelfevaluatie. Ook de informatie afkomstig uit evaluaties van afzonderlijke cursussen of modules, evaluaties in het kader van bijvoorbeeld tripartiete gesprekken, jaargroepevaluaties etc. kan worden verwerkt in de kwaliteitsevaluatie.

Aan een evaluatie is altijd een oordeel van de gezamenlijke actoren omtrent de kwaliteit van de opleiding verbonden. Daarin wordt aangegeven wat goed is en wat beter kan. Een verbeterplan met aanwijzingen voor verbetering maakt dan ook deel uit van de evaluatie. Het verbeterplan omvat verbeterpunten in de opleiding en zijn gekoppeld aan de actor die het betreft.

De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opleiding is een gezamenlijke; elk van de actoren binnen het opleidingsgebouw heeft in de interne kwaliteitscyclus zijn eigen verantwoordelijkheid.

De evaluatierapportages die tweejaarlijks onder regie van elk opleidingsinstituut worden opgesteld, kunnen in omvang beperkt zijn, maar worden opgesteld per specialisme en per profiel. Het ligt voor de hand dat het opleidingsinstituut bij het opstellen van de evaluatierapportage de onderwijscommissie inschakelt.

Schematisch weergegeven is het cyclische systeem van intern toezicht als volgt:



In de kwaliteitscyclus als hiervoor afgebeeld, zijn de taken en verantwoordelijkheden van de diverse actoren als volgt:

- de aios:
  - geeft de praktijkopleider elke twee jaar feedback m.b.t. kwaliteit van de opleiding;
- de praktijkopleider:
  - bespreekt de opleiding minimaal eens per jaar met de instituutsopleider en de hoofdopleider;
  - vraagt de aios elke twee jaar om feedback m.b.t. de opleiding (theorie en praktijk);
- de hoofdopleider:
  - bespreekt de opleiding minimaal eens per jaar met de instituutsopleider en de praktijkopleider;
- de opleidingsinstelling
  - stelt elke twee jaar een kwaliteitsrapportage op over de kwaliteit van de praktijkopleiding;
- de instituutsopleider:
  - bespreekt de opleiding eenmaal per jaar met de hoofdopleider en (deel)praktijkopleider behorende tot de opleidingsinstelling;
- het opleidingsinstituut:
  - bespreekt het elke twee jaar het evaluatierapport m.b.t. het competentieprofiel/opleidingsnormen/ KBA's van de wetenschappelijke vereniging met de opleidingsinstelling;
  - ontvangt elke twee jaar van de opleidingsinstellingen een rapportage over de kwaliteit van de praktijkopleiding;
  - stelt elke twee jaar een kwaliteitsrapportage op over de integrale opleiding en consulteert daarbij in elk geval de onderwijscommissie en de wetenschappelijke vereniging (inclusief het LOSGIO), ook omtrent uitvoeringsaspecten van de opleidingen;
  - bespreekt de integrale kwaliteitsrapportage elke twee jaar met de RGS;
  - legt bijstelling van het instellingsopleidingsplan ter vaststelling voor aan de wetenschappelijke vereniging;
- de wetenschappelijke vereniging:
  - evalueert elke twee jaar de actualiteit van landelijke opleidingsplan en beroepsprofiel en rapporteert daarover aan het opleidingsinstituut, CGS en RGS;
  - definieert elke twee jaar onderwerpen die zo nodig speerpunt zijn in het opleidingsprogramma; deze onderwerpen zijn doorgaans ingegeven door de actualiteit;
  - stelt bijstellingen van het instellingsopleidingsplan vast;
- de RGS:
  - neemt elke twee jaar kennis van het evaluatierapport, inclusief het verbeterplan en geeft haar informele bevindingen als feedback terug aan de bij de evaluatie betrokken instanties en gremia.

### 5.3 Extern toezicht

Ingevolge de Regeling specialismen en profielen geneeskunde is het toezicht op de opleidingen de verantwoordelijkheid van de RGS. Met de invoering van een gelaagd systeem van toezicht op de opleidingen waarbij het veld zelf een goed functionerend systeem van interne kwaliteitstoetsing heeft, kan de RGS haar toezichthoudende taak meer op afstand inrichten. De erkenning van opleiders en opleidingsinstellingen en -instellingen die betrokken zijn bij de opleiding, blijft een vijfjaarlijkse activiteit waarbij aan erkenningseisen wordt getoetst. De erkenningseisen kunnen echter minder gedetailleerd zijn dan nu het geval is. Het actief participeren in een cyclisch intern kwaliteitssysteem enerzijds en een beperkt aantal aanvullende organisatorische en inhoudelijke erkenningseisen anderzijds zouden moeten kunnen volstaan.

In het huidige toezicht door de RGS op de kwaliteit van de opleidingen vormt de visitatie van de opleidingen een cruciaal onderdeel. Voor een visitatie doet een visitatiecommissie onderzoek ter plaatse naar het functioneren van de opleider, de opleidingsinstelling of het opleidingsinstituut met als doel zo objectief mogelijk te beoordelen of wordt voldaan aan de eisen in de regelgeving van het CGS. De visitatiecommissie brengt over haar bevindingen een rapport uit aan de RGS, op basis waarvan de RGS een besluit neemt ten aanzien van de (voortzetting van de) erkenning van de desbetreffende opleider of opleidingsinstituut of -instelling. De leden van de visitatiecommissie worden door de RGS samengesteld. Zij visiteren deskundig en onafhankelijk en zijn op geen enkele manier direct betrokken bij de te visiteren opleider of opleidingsinstituut of -instelling. Een visitatie vindt in elk geval voorafgaand aan een eerste erkenning plaats en vervolgens indien daartoe aanleiding bestaat, zoals bij een hernieuwing van een bestaande erkenning, vijf jaar na de vorige erkenning of tussentijds bij bijzondere omstandigheden.

Complementair aan de vijfjaarlijkse erkenningsprocedure is de betrokkenheid van de RGS bij het tweejaarlijkse interne toezicht. In de evaluatiecyclus is voorzien dat de RGS op de hoogte wordt gebracht van de uitkomsten van de tweejaarlijkse opleidingsevaluatie en de bijbehorende verbeterpunten.

Door die terugkoppeling aan alle actoren is er volledige transparantie over de kwaliteit van een opleiding en de verbeterpunten daarbinnen. Wanneer bijvoorbeeld een aios constateert dat een aandachtspunt niet of onvoldoende is betrokken in de evaluatie, kan deze daarop ageren, bij voorkeur naar zijn eigen opleider, maar in het uiterste geval naar de RGS. Neveneffect van een goede erkenningsprocedure kan zijn dat disfunctioneren van een opleider aan het licht komt, maar niet goed kan worden ondervangen in de erkenningsprocedure. Het is aan te bevelen daarvoor een sluitend systeem te ontwikkelen.

Indien er op grond van de evaluatie aanleiding bestaat de regelgeving van de CGS aan te passen, zal de RGS dit aankaarten bij het CGS. Dit laat overigens onverlet dat ook andere instanties dan de RGS om aanpassing van regelgeving kunnen verzoeken.

# BIJLAGEN



## BIJLAGE 1

## VOORBEELDEN VAN TOETSING EN BEOORDELING

Hieronder wordt een aantal (niet limitatief) instrumenten genoemd, die kunnen worden gebruikt voor toetsing en beoordeling. In het landelijk opleidingsplan wordt benoemd welke instrumenten verplicht zijn.

### 1 Toetsing in de praktijk:

De praktijkopleider ziet erop toe dat in de praktijk conform de toetsmatrix getoetst wordt en levert daaraan een bijdrage. De aios is geïnformeerd over de toetsmatrix en neemt initiatief om zich te laten toetsen. De aios verzamelt zijn beoordelingen in zijn portfolio. De kern is dat beroepsmatig handelen constructief besproken wordt, zodat de aios zich kan ontwikkelen.

In de voortgangs- en tripartiete gesprekken wordt de grote lijn binnen de beoordelingen besproken en beoordeeld. Hierna wordt een bekwaamheidsniveau vastgesteld.

Instrumenten:

- Multiple Source Feedback;
- Critically Appraised Topic (CAT);
- praktijkopdrachten, die aansluiten bij het dagelijks werk van de aios;
- gedragsobservatie met checklist vooral om communicatieve vaardigheden te toetsen;
- beoordeling van de in de dagelijkse praktijk gebruikte schriftelijk producten (dossiers, adviezen, verwijzing, brieven, presentaties etc.);
- korte praktijk beoordeling (KPB): aan de hand van een checklist wordt het gedrag of een beroepsproduct aan de hand van een aantal aspecten beoordeeld. Door deze beoordelingen minimaal 10x in de tijd te laten plaatsvinden, door meerdere beoordelaars en naar de aios feedback te geven krijgt de beoordeling een meer summatief karakter, omdat het een patroon kan blootleggen;
- Kritische Praktijk Beschouwing (nieuw, zie ook Boeg).

### 2 Toetsing bij het opleidingsinstituut

Binnen het instellingsopleidingsplan kent het opleidingsinstituut een opleidingsprogramma met modulen. Hierbinnen vindt toetsing plaats zoals ook in de toetmatrix is vastgelegd. De aios is hierover geïnformeerd. Naast het toetsen van competenties kan toetsing van specifieke kennis of vaardigheden plaatsvinden. Het instituut biedt de aios geregeld een overzicht van de stand van zaken betreffende de gemaakte en de te maken toetsen. De kern blijft echter dat een snelle inhoudelijke terugkoppeling de aios houvast geeft om zijn handelen bij te stellen en zijn ontwikkeling verder vorm te geven.

Instrumenten:

- stageverslag en reflectie;
- Critically Appraised Topic (CAT);
- onderzoeksverslag, referaat en reflectie;
- schriftelijke kennistoets, varianten open vragen casus- en essayvragen voor toetsing van geleerde theorie;
- simulaties: computer of in rollenspel om gedrag uit te lokken en daarop feedback te geven;
- opdrachten al dan niet met presentaties;
- logboek met daarin een beschrijving van de denkstappen, ervaringen en reflectie daarop;
- peerassessment waarbij deelnemers elkaar beoordelen aan de hand van vooraf afgesproken criteria;
- analyse oefening: vooraf analyseren van complexe situaties/problemen;
- debatoefening.

### 3 Voortgangscyclus op basis van portfolio

- voortgangsgesprekken;
- tripartiete voortgangs- en beoordelingsgesprekken;
- portfolio.





## BIJLAGE 2

# VOORBEELDEN VAN FORMATS

### Format 1

Overzicht KBA, competenties en KVA

Hulpschema voor de inhoud van de verschillende leeractiviteiten bij de KBA's.

Leeractiviteiten	Uitwerking / Beschrijving
<b>KBA</b>	
<b>Competenties</b> max 3 of 4 die binnen deze KBA geoefend en getoetst kunnen worden	
<b>Vereist bekwaamheidsniveau</b>	
Praktijktoelichting: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mate waarin deze KBA in het werk voorkomt</li> <li>• actueel te bespreken dilemma's</li> <li>• kritische succesfactoren</li> </ul>	
<b>Bij deze KBA te behandelen, oefenen, bespreken:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennisgebieden/ Theorie</li> <li>• Deelvaardigheden</li> <li>• Houdingsattitude aspecten</li> </ul>	
<b>Verplichte toetsinstrument(en)</b>	
<b>Eventueel andere (facultatieve) toetsinstrumenten</b>	

### Format 2

#### Competentiematrix

Per KBA wordt met drie of vier competenties aangegeven welke goed toetsbaar zijn in gedrag of op basis van een 'beroepsproduct' zoals een schriftelijk advies.

Als het hulpmiddel Overzicht KBA, competenties en KVA aanwezig is, kan daaruit een competentie matrix gemaakt worden.

De wetenschappelijke verenigingen kunnen aangeven of en hoe bestaande competentiematrices veranderd zijn. Het is de verantwoordelijkheid van de wetenschappelijke verenigingen om in het landelijk opleidingsplan een competentieschema op te nemen.

	Medisch Handelen	Communicatie	Samenwerking	Kennis wetenschap	Maatschappelijk Handelen	Organisatie	Professionaliteit
<b>KBA1</b>							
<b>KBA 2</b>							
<b>KBA 3</b>							
<b>KBA4</b>							
<b>KBA5</b>							
<b>Etc</b>							

### Format 3

#### Toetsmatrix of toetsschema

In het opleidingsplan is een toetsmatrix opgenomen. In het landelijk opleidingsplan is dat op het niveau van KBA, competentie en instrument (zie ook hulpschema hierboven). In het instellingsopleidingsplan is dat op het niveau van het toetsschema. Het schema beschrijft de relatie tussen toetsinstrumenten, aard toetsing, competenties, tijdpad en plaats in de opleiding.

In het instellingsopleidingsplan kunnen daar meer elementen aan toegevoegd worden. Te denken valt aan studiebelasting, soort beoordelaar, aandachtspunten bij beoordeling.

Het schema kan dan ook dienen als basisinformatie voor aios.

Planning in tijd			Naam	Aard	Waar	KBA	Competenties						
Jaar 1	Jaar 2	Etc					MeHa	Com	Sam	KenW	ORG	MaHa	Prof
					praktijk								
			Korte Praktijk Beoordeling										
			Kritische praktijk beschouwing										
			MSF										
			Praktijk-opdracht 1										
			referaat										
			CAT										
					instituut								
			Stageverslag										
			CAT										
			Module opdracht /toets										
			Onderzoeks-verslag										
			Beoordelings-gesprek/ portfolio										
			Voortgangs-gesprek/ portfolio										

- Planning in de tijd:           benoem in welk(e) ja(a)r(en) de toets dient te worden afgenomen
- Naam:                            naam van de toets
- Aard:                             summatief of formatief
- KBA:                             bij welke KBA (max 2-3) past deze toets?
- Competenties:                welke competenties kunnen hier in geoefend of bewezen worden (max 2-3)?

Voor de uitwerking en informatie aan de aios kan in het instellingsopleidingsplan of in de studiehandleiding nog de volgende informatie worden toegevoegd:

- ingeschatte studiebelasting per toets uitgedrukt in uren;
- criteria beoordeling of aandachtspunten voor feedback;
- aard beoordelaar of naam beoordelaar.

## Format 4

### Indeling Portfolio

De aios is verantwoordelijk voor het actueel houden van zijn portfolio. Zonder portfolio kunnen voortgangs- en beoordelingsgesprekken niet plaatsvinden. Binnen de sociale geneeskunde wordt eenzelfde portfolio indeling gebruikt. Dit maakt het makkelijker om binnen de opleiding naar verschillende disciplines over te stappen en dan competenties te beoordelen voor een maatwerk opleidingsplan.

Het portfolio wordt als volgt ingedeeld:

### Persoonsgegevens

Opleidingsgegevens zoals: opleider(s), opleidingsprofiel opleidingsinstelling, start- en einddatum RGS, opleidingschema RGS, overzicht vrijstellingen.

### Materialen

- Hierin bewijst de aios welke competenties per KBA hij beheerst.
- Als vuistregel geldt dat niet meer dan drie competenties per KBA kunnen worden aangetoond.
- Dit geldt voor de lopende opleiding en voor de beoordeling van eerder verworven competenties voor verkorting van zijn opleiding.
- De aios is verantwoordelijk voor dit overzicht van bewijzen.
- Naast bewijzen uit het cursorische deel (zoals uitgevoerde opdrachten en stageverslagen) kan hij toetsen en bewijzen uit het praktijkcurriculum gebruiken. Bij voorkeur voegt de aios daaraan ook eigen ervaringen, producten en zijn reflectie toe. Als vuistregel geldt dat één bewijs voor maximaal twee KBA's kan worden gebruikt.

### Voortgang

In deze rubriek worden de verslagen van de voortgangs- en beoordelingsgesprekken bewaard, het overzicht waarop de bekwaamheidsniveaus worden aangegeven en bijgestelde IOP's.

## Format 5

### Intake, voortgangsgesprek en geschiktheidsbeoordeling

#### Intake gesprek

*Frequentie:* eenmalig aan het begin van de opleiding.

*Doel:* verwachting over opleiding afstemmen, motivatie verkennen, info over de opleiding bespreken zodat de aios gemotiveerd kan kiezen voor de opleiding en een IOP kan worden opgesteld dat afgestemd is op de individuele aios met samenhang tussen de leeractiviteiten in de praktijk en bij het instituut.

*Agenda:*

- doel gesprek en rol aanwezig;
- wederzijdse verwachtingen;
- opleiding bespreken en toelichten waar nodig;
- aanvraag en procedure eerder verworven competenties bespreken;
- individueel opleidingsplan, tijdpad en activiteiten verkennen;
- leercontract instituut vastleggen;
- vervolgspraken worden schriftelijk vastgelegd.

**Deelnemers:** aios, praktijkopleider, instituutsopleider. Instituutsopleider nodigt uit.

#### Voortgangsgesprek

*Frequentie:* ieder half jaar, initiatief aios of praktijkopleider.

*Doel:* Op basis van portfolio en met ervaringen van aios en praktijkopleider voortgang studieresultaten bespreken, voortgang competentiegroei, bekwaamheidsniveau en leerproces toetsen, bespreken en vastleggen.

*Agenda:*

- doel gesprek en rol aanwezig;
- verslag vorige keer;
- wederzijds feedback en wederzijdse verwachtingen;
- resultaten tussentijdse beoordelingen en toetsen bespreken in relatie tot de beoogde competentieontwikkeling;
- hanteren werkdruk en taakbelasting, randvoorwaarden opleiding;
- mogelijke aanpassingen individueel opleidingsplan;
- vervolgspraken activiteiten en tijdpad;

- verslag door aios, getekend voor akkoord door praktijkopleider;

*Deelnemers:* aios en praktijkopleider. Praktijkopleider nodigt uit.

### **Geschiktheidsbeoordeling**

*Frequentie:* drie maanden voor eind van de opleiding, op indicatie, in geval bij Go- NoGo gesprek.

*Doel:* Op basis van portfolio en met ervaringen van aios, praktijkopleider en instituutsopleider voortgang studieresultaten bespreken, voortgang competentiegroei, bekwaamheidsniveau en leerproces toetsen, bespreken en vastleggen.

Aan het eind van de opleiding wordt bekeken of de aios aan alle eisen heeft voldaan en geschikt is voor het beroep op basis van het bekwaamheidsniveau en zijn competenties.

*Agenda:*

- doel gesprek en rol aanwezigen;
- verslag vorige keer;
- resultaten beoordelingen en toetsen bespreken in relatie tot de beoogde competentie ontwikkeling, beoordeling of het gewenste niveau van competentie is bereikt.
- evaluatie van het leerproces;
- reflectie op de opleiding (praktijken cursorisch deel);
- uitdagingen voor de toekomst;
- verslag, door instituutsopleider dat door praktijkopleider en aios wordt getekend voor akkoord.

*Deelnemers:* aios, en praktijkopleider en instituutsopleider. Instituutsopleider nodigt uit.

Begrip	Omschrijving
Beoordeling	Een oordeel over de voortgang c.q. de stand van zaken in de competentieontwikkeling van de aios;
CGS	College Geneeskundige Specialismen
Competentie	De bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke, authentieke context adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, inzichten, vaardigheden, attitude, persoonskenmerken en eigenschappen.
Coördinerend instituutsopleider	Een in een opleidingsinstituut werkzame opleider die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de gehele opleiding binnen het opleidingsinstituut.
Critical Appraised Topic (CAT)	Een presentatie waarin een samenvatting wordt gegeven van een antwoord op een scherp omschreven klinische vraag op basis van literatuuronderzoek, volgens een vaste procedure.
Cursorisch onderwijs	Gestructureerd onderwijs in cursusvorm, in samenhang met praktijkleren.
Eindbeoordeling	Een geschiktheidsbeoordeling van de aios aan het eind van de opleiding.
Eindtermen	Omschreven kwaliteiten op het gebied van kennis, inzicht, vaardigheden en beroepshouding, waarover de aios aan het einde van de opleiding dient te beschikken.
Geïntensiveerd begeleidingstraject	Aanvullende begeleiding tijdens een in tijd omschreven deel van de opleiding met als doel het herstellen van de vertraging in de competentieontwikkeling van de aios.
Geschiktheidsbeoordeling	De beoordeling van de opleider en de instituutsopleider (a) tijdens de opleiding; of zij de aios al dan niet geschikt en in staat achten de opleiding voort te zetten of (b) aan het eind van de opleiding; of de aios het specialisme waarvoor hij is opgeleid zelfstandig en naar behoren kan uitoefenen nadat de opleiding is beëindigd.
Geschillenprocedure	De procedure over geschillen die betrekking hebben op de vorm, inhoud en duur van de opleiding of de inschrijving in het opleidingsregister, zoals vastgelegd in het kaderbesluit.
Hoofdopleider	Een in een opleidingsinstelling werkzame opleider die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de gehele opleiding binnen de opleidingsinstelling.
Individueel opleidingsplan (IOP)	Uitwerking van het opleidingsplan van het betreffende specialisme op individueel niveau.
Instellingsopleidingsplan	Een op basis van het landelijk opleidingsplan door het betreffende opleidingsinstituut in samenwerking met de betreffende opleidingsinstelling(en) opgesteld opleidingsplan, dat de structuur en inhoud van de opleiding tot sociaal-geneeskundige bevat en dat de basis vormt voor het individuele opleidingsplan.
Instituutsopleiding	Cursorisch onderwijs in een opleidingsinstituut, georganiseerd in leerlijnen, dat de competentieontwikkeling van de aios ondersteunt en dat met de praktijkopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Kennistoets	Een periodieke toets tijdens de opleiding die de totale kennis van de aios zoals vastgelegd in het opleidingsplan weerspiegelt.
Korte praktijkbeoordeling (KPB)	Instrument om gestructureerde feedback te geven op een geobserveerde taak die door de aios in de praktijk wordt uitgevoerd.

Kritische Beroepsactiviteit (KBA)	Een activiteit die ‘men kan toevertrouwen’ aan een aios op het moment dat voldoende competenties zijn verworven om de activiteit zelfstandig uit te voeren, ook EPA (Entrustable Professional Activity) genoemd.
Landelijk opleidingsplan	Een door de betreffende wetenschappelijke vereniging opgesteld en door het CGS vastgesteld opleidingsplan dat de structuur en inhoud van de opleiding tot sociaal-geneeskundige bevat en dat de basis vormt voor het instellingsopleidingsplan.
Logboek	Een registratie van door de aios uitgevoerde opleidingsactiviteiten, waarin ten minste de verplichte opleidingsactiviteiten zijn opgenomen.
Module	Een in tijd en inhoud omschreven onderdeel van de opleiding waaraan competenties en vaste beoordelingsmomenten zijn verbonden.
Multi Source Feedback (MSF)	Gestructureerd verzamelen, verwerken en bespreken van feedback over de houding en het gedrag van de aios verkregen vanuit verschillende perspectieven zoals collega's, cliënten, en leidinggevenden.
Onderwijscommissie	Een commissie van een opleidingsinstituut, samengesteld uit voor het betreffende specialisme relevante deskundigen, die wordt betrokken bij de opstelling, organisatie en evaluatie van het instellingsopleidingsplan.
Opleider	Een door de RGS voor de opleiding erkende sociaal-geneeskundige onder wiens verantwoordelijkheid de gehele opleiding of een gedeelte van de opleiding tot sociaal-geneeskundige plaatsvindt.
Opleiding	De opleiding of gedeelte van de opleiding tot sociaal-geneeskundige.
Opleidingsactiviteit	Een activiteit die in het kader van en ten behoeve van de opleiding van de aios plaatsvindt;
Opleidingsgroep	Het samenwerkingsverband van de sociaal-geneeskundigen, inclusief de opleider en plaatsvervangend opleider, van een opleidingsinstelling betrokken bij de opleiding van het desbetreffende specialisme.
Opleidingsschema	Een overzicht van de begin- en einddatum, de volgorde en de locatie(s) van (onderdelen van) de opleiding van de aios dat past binnen het opleidingsplan.
Overdrachtsformulier	Een schriftelijk verslag dat de weerspiegeling vormt van de competentieontwikkeling van de aios aan het einde van een gedeelte van de opleiding bij een opleider. Het verslag wordt door de opleider opgesteld en door opleider en aios ondertekend. Het verslag is gericht aan de opleider waar de aios zijn opleiding vervolgt en heeft ten doel de continuïteit en voortgang van de opleiding te waarborgen.
Portfolio	Een door de aios bijgehouden verzameling van documenten waarin op systematische wijze verantwoording wordt gedocumenteerd.
Praktijkopdracht	Gestructureerde opdracht, afgeleid van een Kritische Beroepsactiviteit van het specialisme, door de aios in de praktijk uit te voeren. De opleider begeleidt de aios en beoordeelt de opdracht op eindproduct volgens vastgestelde criteria en proces.
Praktijkopleiding	In een opleidingsinstelling leren van de vaardigheden en de daaraan ten grondslag liggende wetenschappelijke concepten respectievelijk de denk- en werkwijzen die nodig zijn voor het functioneren als sociaal-geneeskundige in het betreffende specialisme waarbij in toenemende mate zelfstandig wordt gewerkt onder begeleiding van een opleider en die met de instituufoopleiding een geïntegreerd geheel vormt;
Protocol Toetsing en Beoordeling	Het geheel aan afspraken op welke momenten met welke toetsinstrumenten de aios wordt beoordeeld en hoe besluitvorming plaatsvindt over de voortgang en voltooiing van de opleiding.
RGS	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
Stage	Een gedeelte van de opleiding onder verantwoordelijkheid van een opleidingsinstituut, waarbij kennis nemen van en inzicht verkrijgen in de praktijk op de voorgrond staat en de eigen werkzaamheid ondergeschikt is;

Thema	Een onderdeel van een specialisme waarin voor dat specialisme logisch samenhangende beroepsactiviteiten of beroepssituaties zijn geclusterd;
Toetsing	Een onderzoek naar de mate waarin de aios de competentie ontwikkelt (het zich door de aios hebben eigen gemaakt van de beoogde kennis en vaardigheden (veelal een formatieve toetsing).
Toetsmatrix	Een overzicht waarin is beschreven met welke opleidingsactiviteiten en toetsinstrumenten de competenties in de tijd in de opleiding beoordeeld worden, opgenomen in het opleidingsplan.
Uitvoerend instituutsopleider	Een specialist, ingeschreven in één van de registers van sociaal-geneeskundigen en werkzaam in een opleidingsinstituut, die de aios tijdens de opleiding begeleidt.
Voortgangsgesprek	Een gestructureerd gesprek tussen de opleider en de aios en in voorkomende gevallen de instituutsopleider, ten behoeve van reflectie over de opleiding en de voortgang in de ontwikkeling van de aios in het bijzonder.





## BIJLAGE 4

## ARTIKELEN 'VRIJSTELLING' UIT KADERBESLUIT CSG

## A.1. Begripsomschrijvingen

- a. Algemene duur opleiding de algemene duur van de opleiding in een sociaal-geneeskundig specialisme bedraagt vier jaar en die van de opleiding in een sociaal-geneeskundig profiel twee jaar, voorzover in een specifiek besluit niet anders is bepaald;

## B.4. Toetsing en beoordeling

1. De toetsing en beoordeling binnen de opleiding voldoet aan het protocol toetsing en beoordeling zoals opgenomen in het handboek.
2. Het protocol bevat een regeling voor de beoordeling van de veronderstelde competenties van de aios, in het geval er sprake is van een opleidingsschema met een kortere duur van de opleiding dan de duur van de opleiding als bedoeld in artikel B.5, eerste lid. Deze beoordeling vindt plaats met inachtneming van het handboek en voorafgaand aan de start van het onderdeel waarvan de aios wordt geacht de competenties reeds te hebben verworven danwel in het geval het is gericht op het eerste jaar van de opleiding aan het eind van het eerste jaar dat de aios in opleiding is. De beoordeling van de veronderstelde competenties wordt in ten minste twee voortgangsgesprekken met de aios besproken.

## B.5. Duur en verlenging

1. De algemene duur van de opleiding gaat uit van een ononderbroken en voltijds opleidingstraject, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.
2. De duur van de opleiding van de individuele aios is afgestemd op de aios, zodat:
  - a. de aios de gelegenheid heeft de algemene en de specialisme gebonden competenties zoals genoemd in artikel B.2. te verwerven;
  - b. de opleiding voldoet aan de eisen van Richtlijn 2005/36/EG.
3. Voor specialismen die niet zijn opgenomen in Richtlijn 2005/36/EG en profielen bedraagt de duur van de opleiding van de individuele aios tenminste één jaar in het specialisme of profiel waarvoor wordt opgeleid.
4. Het opleidingsinstituut kan de duur van de opleiding, bedoeld in het eerste lid, verlengen, met inachtneming van het bepaalde in het protocol toetsing en beoordeling genoemd in artikel B.4.
5. Bij verlenging van de opleiding wordt het opleidingsschema gewijzigd en is artikel B.10 van overeenkomstige toepassing.
6. Wanneer een aios een geschil aanhangig maakt tegen het besluit van de (instituu)ts opleider om de opleiding van de aios (voortijdig) te beëindigen, eindigt de opleiding van de aios zodra de geschillencommissie de aios in het ongelijk heeft gesteld of zoveel eerder als de aios zich al dan niet na bemiddeling neerlegt bij het besluit van het hoofd van de (instituu)ts opleider.

## B.10. Wijzigingen opleidingsschema

5. indien over het besluit betreffende de wijziging van het opleidingsschema verschil van mening ontstaat tussen aios en het opleidingsinstituut wijst het opleidingsinstituut de aios op de geschillenprocedure.

## B.12. Inschrijving opleidingsregister

3. De aanvraag bedoeld in het tweede lid, bevat in ieder geval de volgende elementen:
  - a. de naam en adres van de arts;
  - b. een bewijs van inschrijving in het arts register, bedoeld in artikel 3 van de Wet BIG;
- c. een bewijs dat de arts is toegelaten tot de opleiding;
- d. een of meer werkgeversverklaringen;
- e. betaling van het voor behandeling van de aanvraag door de RGS vastgestelde bedrag.
- f. een opleidingsschema dat de schriftelijke instemming van het opleidingsinstituut heeft en dat is opgesteld met inachtneming van de eisen in dit besluit, het specifieke besluit, het handboek en het opleidingsplan. Indien van toepassing wordt bij het opleidingsschema aangegeven in welke instelling en in welke periode reeds competenties werden verworven.

### B.13. Verplichtingen aios

De aios voldoet aan de volgende verplichtingen:

- a. algemeen:
  - v. hij stelt voor aanvang van de opleiding in overleg met het opleidingsinstituut een opleidingsschema en een individueel opleidingsplan op, gebaseerd op eventueel reeds verworven competenties van de aios. De aios draagt zorg voor onderbouwing van de eerder verworven competenties.

### C.5. Verplichtingen instituutsopleider

De instituutsopleider heeft de volgende verplichtingen met betrekking tot opleiding en onderwijs:

- a. het in samenspraak met de opleider opzetten, ontwikkelen en coördineren van het opleidingsschema van de aios, dat recht doet aan de reeds verworven competenties van de aios.

## Toelichting

### Individualisering opleidingsduur

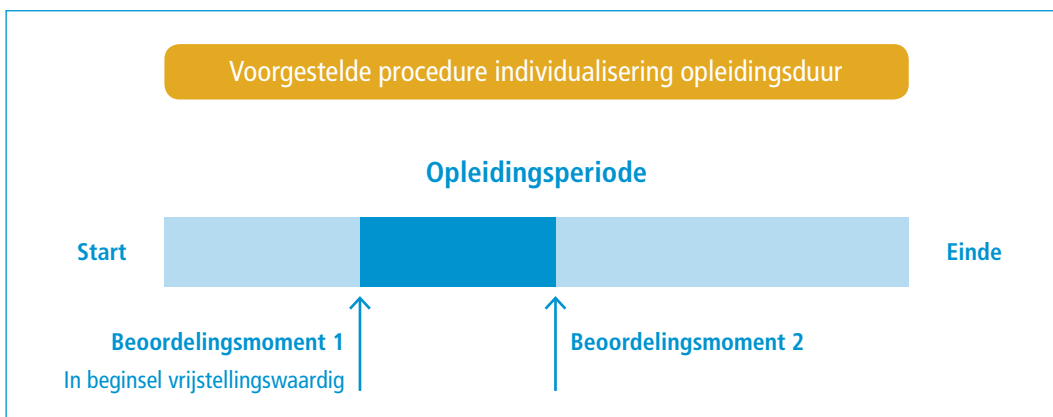
Het CGS heeft op basis van het rapport van de Commissie herziening vrijstelling van april 2013, besloten de vrijstellingsregeling in alle drie de Kaderbesluiten te vervangen door de regeling individualisering opleidingsduur die het mogelijk maakt rekening te houden met reeds verworven competenties. Op die wijze kan de ervaren of excellente aios de opleiding in een kortere duur voltooien. Geborgd is dat de opleiding voor tenminste de Europese opleidingsduur plaats vindt in een erkende opleidingsinrichting bij een erkende opleider. In dit besluit is de wijziging van het Kaderbesluit CSG opgenomen.

Bij het ontwikkelen van de regelgeving zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- **Efficiënt opleiden**  
Doel van de regeling is het mogelijk te maken dat de aios zo lang als nodig en zo kort als verantwoord wordt opgeleid, waarbij de eindcompetenties door de aios behaald kunnen worden.
- **Inhoud leidend**  
De reeds opgedane ervaring wordt uitsluitend op inhoud beoordeeld waarbij wordt getoetst of de veronderstelde competenties ook daadwerkelijk worden gerealiseerd in de praktijk. Hierbij geldt dat:
  - de verworven competenties (ongeacht waar opgedaan) relevant zijn voor het specialisme waar de arts in opleiding gaat;
  - de resterende opleiding moet leiden tot een “EU-proof-certificaat”;
  - competenties behaald voor het artsexamen kunnen worden meegenomen.
- **Beoordeling door meest inhoudskundige**  
De beoordeling van de relevantie van de ervaring voor de opleiding wordt neergelegd bij de persoon/ instantie die daar inhoudelijk het best zicht op heeft: de opleider of de opleider van het opleidingsinstituut.
- **Toewijzing verkorting gebaseerd op praktijkbeoordeling**  
De uiteindelijke toewijzing van de verkorting wordt verschoven naar een later moment in de opleiding zodat de opleider een goed gefundeerd oordeel kan geven over de aanwezigheid van de veronderstelde competenties.
- **Aios verantwoordelijk voor inzicht in eerder verworven competenties**  
De aios is verantwoordelijk voor het aantoonbaar maken van ervaring en de daarbij verworven competenties (CanMeds). Het duidelijk maken van competenties door aios kan door middel van documentatie toegevoegd aan het portfolio.
- **Versneld opleiden mogelijk**  
Naast de regeling, waarin eerder verworven competenties kunnen leiden tot een korter opleidingstraject, zal de vastgestelde duur worden losgelaten zodat flexibilisering van het opleidingstraject mogelijk wordt gemaakt:
  - de excellente aios zou sneller het curriculum moeten kunnen doorlopen;
  - als ondergrens geldt uitsluitend de Europese minimumduur;
  - de inhoudelijke beoordeling ligt bij de opleider/instituutsopleider.

B.4.

De procedure bestaat uit twee beoordelingsmomenten. Deze worden hieronder beschreven en geïllustreerd.



Beoordelingsmoment 1) Het eerste (lichtere) beoordelingsmoment betreft een inschatting en vindt plaats voorafgaand aan de start van de opleiding bij het opstellen van het individueel opleidingsplan en opleidingsschema. De aios zal een aantal documenten aanleveren om verkorting van de opleidingsduur aan te vragen (moment 1). Deze documenten maken deel uit van het portfolio. Dit portfolio bevat beknopte stukken waarin de aios op efficiënte wijze zijn ervaringen opgedane competenties verwoordt.

De instituutsopleider beoordeelt in samenspraak met de opleider (conform artikel C.5 van het Kaderbesluit) de aanvraag en geeft aan of deze in beginsel kan leiden tot verkorting van de opleiding is. Zij zijn tenslotte als meest inhoudsdeskundige geschikt om deze beoordeling te geven. De instituutsopleider heeft daarbij meer een voorbereidende en proces bewakende rol en de opleider een meer inhoudelijk beoordelende rol. Dit eerste moment betreft een inschatting en wenselijk vanwege logistieke redenen en voor de aios om een indicatie te krijgen over de duur van zijn opleiding. De eigenlijke beoordeling van de ervaring vindt plaats gedurende de opleiding. In een individueel opleidingsplan wordt aangegeven op welke wijze aandacht wordt besteed aan de voortgang van de ontwikkeling en de toetsing van de veronderstelde competenties. Daarbij wordt rekening gehouden met de toetsinstrumenten in het opleidingsplan.

Beoordelingsmoment 2) Het tweede (zwaardere) moment is een variabel moment in de opleiding, in te vullen vanaf zes maanden na start van de opleiding. Doel van deze regeling is dat zowel de aios als (instituuts-) opleider een reële mogelijkheid hebben om te beoordelen of de ervaring op grond waarvan verkorting van de opleidingsduur is aangevraagd zich ook daadwerkelijk in de opleidingspraktijk van het specialisme vertaalt in competenties op de geclaimde domeinen en een verkorting van de opleidingsduur daarmee geëffectueerd kan worden. Voor de beoordeling kan het noodzakelijk zijn de aios in de setting te volgen waarvoor de korting wordt verleend. Dit zal in de praktijk moeten worden georganiseerd.

Dit tweede moment vindt, indien de verkorting van de opleidingsduur niet geëffectueerd wordt in de eerste zes maanden, bij voorkeur plaats voorafgaand aan de start van het opleidingsonderdeel waar verkorting van de opleidingsduur voor is aangevraagd. Achtergrond van deze bepaling is dat de opleider de aios uitsluitend geeft over zijn te volgen opleidingsplan en opleidingsschema zodra hij daar in redelijkheid een oordeel over heeft kunnen vormen. Dit kan op gespannen voet staan met de beoordeling van de aios in de “setting” waarvoor de korting wordt verleend. Voorkomen dient te worden dat beoordelingen onnodig lang vooruit worden geschoven.

Aan het tweede beoordelingsmoment liggen minimaal twee voortgangsgesprekken ten grondslag. Dit kan worden gecombineerd met “reguliere” voortgangsgesprekken. Duidelijk moet echter zijn dat ook expliciet aandacht is voor beoordeling van eerder verworven competenties.

Als de instituutsopleider de aanvraag tot verkorting van de opleidingsduur afwijst of de ingeschatte verkorting ongedaan maakt, zal hij hiervoor een schriftelijke onderbouwing geven aan de aios. Indien zich problemen voordoen tussen instituutsopleider en aios bij effectivering van de aanvraag staat de geschillenregeling open conform hetgeen is bepaald in de Regeling specialismen en profielen geneeskunst van de KNMG. De geschillenregeling met daarbij behorende termijnen is overigens bij beide beoordelingsmomenten van toepassing. Immers het al dan niet instemmen met het opstellen of wijzigen van een opleidingsplan betreft een besluit van het opleidingsinstituut over de opleiding van de aios waarop de geschillenregeling van toepassing is.

## B.5. Duur en verlenging

### Algemeen

#### Doel van de nieuwe regeling

Met deze bepaling wordt de vaste opleidingsduur voor de individuele aios losgelaten. Dit past in het competentiegericht opleiden en maakt het mogelijk het opleidingstraject op het individu af te stemmen. Doel van een variabele opleidingsduur is het mogelijk maken dat de aios zo lang als nodig en zo kort als verantwoord wordt opgeleid, waarbij de eindcompetenties door de aios behaald kunnen worden.

#### Eerder verworven competenties en sneller verwerven van competenties

Deze regeling betreft zowel de verkorting van de opleidingsduur op grond van voor de opleiding verworven competenties als het sneller dan in het curriculum voorzien verwerven van competenties gedurende de opleiding.

#### Toepassing begrip competenties

De korting kan worden verleend op onderdelen van de opleiding waarin de verschillende competenties ontwikkeld zijn. Een competentie krijgt pas betekenis in de context van het werk/cq opleidingspraktijk en bestaat uit een samenstel van deelcompetenties. In de praktijk zijn vaak meerdere competenties noodzakelijk om tot een goed resultaat te komen. Om een patiënt te behandelen zijn aspecten van de diverse competenties als medisch handelen, samenwerking, communicatie en professionaliteit van belang. Dit kan in de praktijk worden geobserveerd en worden getoetst. Wetenschappelijke verenigingen hebben in hun landelijke opleidingsplannen de competenties geoperationaliseerd en in veel gevallen in thema's uitgewerkt. Binnen de thema's zijn situaties benoemd waarmee de aios in de praktijk kan laten zien dat hij het thema beheerst. Deze situaties worden kenmerkende of kritische beroepssituaties/-activiteiten genoemd. Sommige opleidingen hebben dit nader uitgewerkt in EPA's (entrustable professional activity) die als consequentie hebben dat als ze zijn getoetst een aios die situatie kan worden toevertrouwd en daarmee bekwaam is verklaard om de handeling zelfstandig uit te voeren. Onderdelen uit de competenties zijn daarmee voor die situatie ontwikkeld en getoetst. Hiermee kan een aios op basis van "de verklaring" (wat niet nader omschreven is maar bv een aantal KPB's kan inhouden) op een ander moment/ander terrein laten zien hierin al competent te zijn. Ervaring brengt dus met zich mee dat bepaalde onderdelen uit de competenties die in een andere context zijn ontwikkeld in een nieuwe context alleen nog vanuit het specifieke perspectief ontwikkeld hoeven worden. De theorie zegt hierover dat de transfer daarmee sneller/eenvoudiger verloopt. Het zegt dus niet dat een aios/specialist voor een heel competentiegebied al "klaar" is.

#### Beoordeling aan de hand van handboek en opleidingsplan

Met inachtneming van het doel van de regeling wordt beoordeeld of de opgedane ervaring, ongeacht hoelang en in welke setting, relevant is voor het specialisme of profiel en welke relevante competenties de arts wordt geacht reeds te beheersen.

#### "Geldigheid" verworven competenties

Anders dan bij de voormalige vrijstellingsregeling is in deze regeling de termijn waarbinnen de kennis en ervaring moeten zijn opgedaan voorafgaand aan de opleiding losgelaten met dien verstande dat wel bij de beoordeling wordt meegewogen of de destijds verworven competenties nog aanwezig worden geacht. Hiervoor kan worden meegewogen of de aios de eerder opgedane competenties heeft bijgehouden door middel van scholing, werkzaamheden of een combinatie van beide.

#### Europese minimumnorm

De opleiding dient minimaal aan de eisen opgenomen in Richtlijn 2005/36/EG te voldoen, qua duur en qua erkende opleidingssetting. Voor de sociaal geneeskundige specialistenopleidingen betekent dit specifiek dat uitsluitend verworven competenties in een erkende opleidingsinrichting worden meegenomen. Dit geldt ook in situaties dat er zoveel verworven competenties zijn dat de opleidingsduur van de aios onder de Europese duur uitkomt.

**Lid 1:** De algemene duur van de opleiding in een sociaal geneeskundig specialisme bedraagt vier jaar. Voor de opleiding in de profielen genoemd in het Kaderbesluit bedraagt de duur twee jaar. Voor de overige profielen is dat in specifieke besluiten geregeld. Bij de bepalingen over de duur van de opleiding of onderdelen daarvan wordt uitgegaan van de situatie dat de aios de opleiding ononderbroken en voltijds volgt. De vervolgbepalingen in het Kaderbesluit waarbij de duur van de opleiding of een deel daarvan aan de orde is gaan uit van dit beginsel.

Opleiding in deeltijd of onderbreking van de opleiding verandert niets aan de nominale duur van de opleiding.

**lid 2:** de duur van het opleidingstraject kan per aios verschillen en wordt afgestemd op de reeds verworven competenties bij de start van de opleiding en kan worden bijgesteld afhankelijk van de snelheid waarmee een aios de competenties gedurende de opleiding verwerft. Het opleidingstraject dient zo efficiënt mogelijk te worden ingericht. Deze bepaling betreft zowel de verkorting van de opleidingsduur op grond van voor de opleiding verworven competenties als het sneller dan in het curriculum voorzien verwerven van competenties gedurende de opleiding.

## B.12. Inschrijving opleidingsregister

De RGS heeft tot taak toezicht te houden op opleiders, opleidingsinstituut en opleidingsinrichtingen. Zij kan deze taak niet uitvoeren als zij geen zicht heeft op de in opleiding zijn de artsen. Het is daarom dat de inschrijving in het opleidingsregister van de RGS in orde dient te zijn vóór aanvang van de opleiding. De aios dient zelf een aanvraag tot inschrijving in het opleidingsregister in bij de RGS. Een dergelijke aanvraag kan de aios eerst indienen nadat hij een opleidingsplaats heeft verworven en beschikt over een bewijs van inschrijving in het BIG-register.

Uit het opleidingsschema blijkt of eventueel eerder verworven competenties zijn verwerkt. Het opleidingsinstituut dient met het opleidingsschema in te stemmen. Indien er sprake is van een kortere opleidingsduur op basis van eerder verworven competenties dient het opleidingsinstituut zich ervan te vergewissen dat wordt voldaan aan de Europese minimumduur. Voor die beoordeling is van belang dat een aios de minimale duur in een erkende setting heeft doorgebracht. Deze beoordeling is uiteindelijk ook van belang voor de afgifte van het diploma door de RGS. Om die reden is het zinvol om vast te leggen in welke instelling reeds competenties werden verworven.

## B.13. Verplichtingen aios

Voor aanvang van de opleiding wordt het beginniveau van de aios vastgesteld. Op basis daarvan wordt een individueel opleidingsplan en daaruit voortvloeiend opleidingsprogramma opgesteld. In het individueel opleidingsplan zijn de reeds verworven competenties verdisconteerd.

### Inzicht in opgedane ervaring

Indien de aios reeds ervaring heeft opgedaan kan de aios aan de instituutopleider een aantal documenten aanleveren zodat deze ervaring kan worden verdisconteerd in de opleiding. Deze documenten vormen de grondslag voor de individualisering van de opleidingsduur en maken deel uit van het portfolio. Het portfolio bevat ook beknopte documenten waarin de aios op efficiënte wijze zijn ervaring verwoordt. Het is aan de aios om de opgedane ervaring inzichtelijk te maken. Hierover zijn in het rapport van de Commissie vrijstelling van april 2013 de volgende aanbevelingen opgenomen:

- een opsomming van uitgevoerde activiteiten, de tijdsduur van de ervaring, specifieke doelgroepen van patiënten en de betrokken begeleiders;
- een beschrijving van de competenties en tot welk niveau die zijn opgedaan. Daarbij wordt een koppeling gemaakt naar het CanMedmodel;
- een voorstel voor welk opleidingsonderdeel vrijstelling wordt aangevraagd. Hierbij wordt rekening gehouden met de minimale duur die in een erkende setting gevolgd dient te worden volgens de Europese normen;
- een toelichting van de voormalig beoordelaar of begeleider;
- een aanvulling met eventueel nog andere beschikbare documentatie van de aios om zijn ervaring te bewijzen.

De instituutopleider beoordeelt in samenspraak met de opleider de aanvraag en geeft aan of deze in beginsel kan leiden tot verkorting van de opleidingsduur. Zij zijn tenslotte als meest inhoudsdeskundige geschikt om deze beoordeling te geven. Dit eerste beoordelingsmoment betreft een inschatting en is wenselijk vanwege logistieke redenen en voor de aios om een indicatie te hebben over de duur van zijn opleiding. De eigenlijke beoordeling van de ervaring vindt plaats gedurende de opleiding.

Indien zich problemen voordoen tussen opleider en aios bij het opstellen van het opleidingsschema staat de geschillenregeling open.



## COLOFON

Eind 2013 is door Project MMV het deelproject 'Kwaliteitsborging van opleidingen tot sociaal-geneeskundige' gestart, in opdracht van NVVG, NVAB en KAMG. Voor dit project is een stuurgroep ingesteld met twee voorbereidingsgroepen, met de volgende samenstelling:

### Stuurgroep

Barend Middelkoop (vz.)	GGD-Haaglanden
Tineke Woldberg	NVVG
Kees van Vliet	NVAB
Marjolein Bastiaanssen	NVAB
Ronald Duzijn	KAMG
Jeanette de Boer	NSPOH
Cecile de Ruiter (vanaf 1/2/2014)	NSPOH
Harrie Veneman	NSPOH
Erik de Jonge	LOGGIO
Maud Boiten	LOGGIO
Karien Wielaart- Oomen	TNO
Joost van der Gulden	SGBO
Henk Bruinink	Arbo Unie
Marc Soethout	CGS
Josette Bijlsma (van 1/1/2014 tot 4/3/2015)	RGS
Rob van der Meer (vanaf 4/3/2015)	RGS
Paul Rasch (tot 1/1/2014)	RGS
Corry den Rooyen	Deelprojectleider Scherpier 2.0
Mike Rozijn	Projectleider

### Voorbereidingsgroep KOERS

Ronald Duzijn	KAMG
Jeanette de Boer (tot 1/2/2014)	NSPOH
Cecile de Ruiter (vanaf 1/2/2014)	NSPOH
Henk Bruinink	Arbo Unie
Mike Rozijn	projectleider

### Voorbereidingsgroep Kwaliteitskader

Tineke Woldberg	NVVG
Ronald Duzijn	KAMG
Marjolein Bastiaanssen	NVAB
Mike Rozijn	projectleider

KOERS en het daarin beschreven cyclische kwaliteitssysteem zijn door de stuurgroep vastgesteld op 14 oktober 2015.

Voor vragen kunt u terecht bij uw wetenschappelijke vereniging of kijk op [www.knmg.nl/cgs](http://www.knmg.nl/cgs).

