



Toetsboek

Datum: 1 maart 2024



Inhoudsopgave

.....	1
Toetsboek: de toetsen	6
1. Inleiding	6
2. Algemene Formats	7
Format 1: Informatieblad voor IOP, startgesprek en voortgangsgesprek	8
Format 2: Format reflectie- en voortgangsverslag	10
Format 3: IOP	10
Format 4: Informatie stage praktijkopleiding	13
Format 5: Stageplan	15
3. Toetsen: KPB's gericht op directe cliëntbeoordelingen	17
1-10 i: KPB's cliëntcontact	18
Informatieblad Korte Praktijk Beoordelingen	18
1: Observatie spreekuur	21
Korte Praktijk Beoordeling	21
2: Rapportage publiek	23
Korte Praktijk Beoordeling	23
3: Belastbaarheid beschrijven en onderbouwen	26
Korte Praktijk Beoordeling	26
4: KPB AOV rapportage	28
Korte Praktijk Beoordeling	28
5: Medisch Advies privaat	31
Korte Praktijk Beoordeling	31
6: Advies AOV/verzuimbegeleiding	33
Korte Praktijk Beoordeling	33
7: Informatie brief/expertise	35
Korte Praktijk Beoordeling	35
8: Juridisch AOV: reactie op bezwaar verzekerde/BBH, opstellen verzwijgingsnotitie voor jurist	37
Korte Praktijk Beoordeling	37
9: Juridisch letsel: Reactie op brief slachtoffer/rechtsgemachtigde letselschade	39
Korte Praktijk Beoordeling	39
10: Observatie multidisciplinair overleg (MDO)	41
Korte Praktijk Beoordeling	41
4. Toetsen: Praktijkopdrachten	43



11a i: Bezwaar	44
Informatieblad Korte Praktijk Beoordeling	44
11a: Bezwaar	45
Korte Praktijk Beoordeling	45
11b i: Beroep	47
Informatieblad Korte Praktijk Beoordeling	47
11b: Beroep	48
Korte Praktijk Beoordeling	48
12i: Leerbegeleiding	50
Informatieblad Praktijkopdracht	50
12: Leerbegeleiding	52
Korte Praktijk Beoordeling	52
13i: Les geven	54
Informatieblad Korte Praktijk Beoordeling	54
13a: Lesgeven	56
Formulier voor feedback van deelnemers	56
13b: Lesgeven	58
Korte Praktijk Beoordeling voor opleider	58
14i: Critically Appraised Topic (CAT)	60
Informatieblad Praktijkopdracht	60
14: Critically Appraised Topic (CAT)	62
Korte Praktijk Beoordeling	62
15i: Referaat houden	64
Informatieblad Praktijkopdracht	64
15a: Referaat houden	66
Formulier voor feedback deelnemers	66
15b: Referaat houden	68
Korte Praktijk Beoordeling voor de opleider	68
16i: Moreel beraad	70
Informatieblad Praktijkopdracht	70
16: Moreel beraad	72
Korte Praktijk Beoordeling	72
17i: Delegeren en functioneel leidinggeven	74
Informatieblad Praktijkopdracht	74
17: Delegeren en functioneel leidinggeven	76
Korte Praktijk Beoordeling	76
18i: Netwerken	78



Informatieblad Praktijkopdracht.....	78
18: Netwerken.....	79
Korte Praktijk Beoordeling	79
19i: Deskundigen oordeel en RIV beoordeling	81
Informatieblad Praktijkopdracht.....	81
19: Deskundigen oordeel en RIV beoordeling	83
Korte Praktijk Beoordeling	83
20i: Adviseren	85
Informatieblad Lange Praktijk Beoordeling.....	85
20: Adviseren	86
Lange Praktijk Beoordeling.....	86
21i: Positioneren balans kwaliteit/kwantiteit.....	88
Informatieblad Lange Praktijkopdracht	88
21: Positioneren balans kwaliteit/kwantiteit.....	89
Lange Praktijk Beoordeling.....	89
22i: Casuïstiek	91
Kritische Praktijk Reflectie.....	91
22: Casuïstiek	92
Kritische Praktijk Reflectie.....	92
23i: Kwaliteitscyclus	95
Informatieblad Lange Praktijkopdracht	95
23a: Kwaliteitscyclus	97
Lange praktijkbeoordeling na initieel onderzoek.....	97
23b: Kwaliteitscyclus.....	99
Lange praktijkbeoordeling na een jaar.....	99
5. Multiple source feedback (MSF) opdrachten.....	101
24i: Multiple Source Feedback: Samenwerking.....	102
Informatieblad MSF Samenwerking.....	102
24a: MSF Samenwerken	104
MSF voor feedbackgevers en als zelfevaluatie	104
24b: MSF Samenwerken	106
KPB voor opleider voor beoordelen van de hele opdracht.....	106
25i: Multiple Source Feedback: Vergaderen.....	108
Informatieblad MSF Vergaderen.....	108
25a: MSF Vergaderen.....	111
MSF voor feedbackgevers waarbij aios deelnemer is aan de vergadering	111
25b: MSF Vergaderen	113



MSF voor feedbackgevers waarbij aios voorzitter is van de vergadering	113
25c: MSF vergaderen	115
KPB voor opleider voor beoordelen van de hele opdracht	115
Toetsboek: achtergrondinformatie bij de toetsen.....	117
1. Inleiding	117
2. Toetsen en Beoordelen Algemeen	118
3. Het individuele opleidingsplan (IOP) en het individuele opleidingsschema (IOS)	120
4. Instrumenten voor monitoring van de voortgang	121
4.1 Portfolio	121
4.2. Voortgangsgesprek	121
4.3. Beoordelingsgesprek.....	122
5. Toetsinstrumenten.....	124



Toetsboek: de toetsen

1. Inleiding

Het Toetsboek biedt een praktische uitwerking van de toetsen voor de verschillende specialismen. De toetsen en formats zijn in lijn met het Landelijk OpleidingsPlan Verzekeringsgeneeskunde opgesteld. Men treft bij iedere toets een informatieblad met de werkwijze aan. De meeste toetsen kunnen voor alle specialismen gebruikt worden. Er zijn echter ook toetsen welke specifiek zijn voor bepaalde beroepsgroepen. Dit wordt dan ook aangegeven.

De toetsen worden gebruikt door de aios en de praktijkopleider als onderdeel van het praktijkonderwijs. Voor de toetsen van het instituutsonderwijs ligt dit anders; de instituten hebben eigen toetsen en opdrachten, passend bij hun onderwijsaanbod.

De toetsen voor de praktijkopleiding worden in formats aangeboden zodat *alle* opleidingsinstellingen dezelfde formats gebruiken. Met beide instituten is afgesproken dat zij de beoordelingsformulieren (doorgaans de KPB's) op hun eigen digitale leeromgeving aanbieden aan de aios. De informatie over de KPB's blijft in het toetsboek en de instituten verwijzen hier dan ook naar.

Naast toetsen en informatie hierover, worden nog enkele algemene formats aangereikt in hoofdstuk 2, die gebruikt kunnen worden tijdens de praktijkopleiding.

De toetsen zijn onderverdeeld in verschillende hoofdstukken, beginnend bij hoofdstuk 3. Hoofdstuk 3 gaat over de KPB's gericht op direct contact met cliënten en bijbehorende beoordelingen. Hoofdstuk 4 bevat de praktijkopdrachten. Hoofdstuk 5 zijn de multisource feedback opdrachten (MSF's).

Dit Toetsboek is een 'levend document' en zal in het kader van de kwaliteitscyclus met regelmaat worden aangevuld. Opmerkingen en aanvullingen horen wij graag en kunnen worden ingediend, via: secretariaat@nvvg.nl onder vermelding van 'Toetsboek'.

Overal waar in dit document 'hij' staat, kan ook zij, hen of die gelezen worden.



2. Algemene Formats

In dit hoofdstuk staan de algemene formats, te gebruiken gedurende de hele praktijkopleiding. Dit betreft:

- 1 Informatieblad voor IOP, startgesprek en voortgangsgesprek
- 2 Opzet reflectie- en voortgangsverslag
- 3 Individueel Opleidingsplan (IOP)
- 4 Informatieblad over stages voor de praktijkopleiding
- 5 Format stageplan

De opleiding start in het eerste jaar met een startgesprek, waaruit een IOP volgt voor de komende 6 maanden. Na 6 maanden volgt een voortgangsgesprek, met aanpassingen op het IOP voor de komende 6 maanden. Aan het eind van het eerste jaar volgt wederom een voortgangsgesprek. Opnieuw wordt het IOP bijgesteld met de leerdoelen voor de komende 12 maanden. Na het eerste jaar is er jaarlijks een voortgangsgesprek met bijstelling van het IOP. De aios en opleider mogen ten alle tijden beslissen een tussenbeoordeling te doen of het IOP tussentijds te herzien.

Voorafgaand aan het voortgangsgesprek schrijft de aios een reflectieverslag aan de hand van format 2.

Na het voortgangsgesprek (en startgesprek) vult de aios het IOP in (format 3).

De laatste twee formats zijn bedoeld voor de stages van de praktijkopleiding. Dus de stages in andere klantgroepen en Bezwaar en Beroep voor de publieke aios en stages in AOV/Ietsel, etc. voor de private aios. Zie het informatieblad in format 4 voor meer uitleg.



Format 1: Informatieblad voor IOP, startgesprek en voortgangsgesprek

Introductie	Elk jaar maakt de aios een Individueel OpleidingsPlan waarin de plannen en leerdoelen staan voor het komende jaar. Het portfolio en IOP dienen als input voor het voortgangsgesprek met de opleider. Voor het voortgangsgesprek reflecteert de aios op het afgelopen jaar en evalueert zelf het "oude" IOP. Dit en de totale voortgang worden met de aios door de praktijkopleider besproken, waarna de aios de feedback verwerkt en een nieuw IOP maakt voor de komende periode. De voortgangsgesprekken zijn samen met de praktijkopleider maar gaan zowel over de praktijkopleiding als het cursorisch onderwijs. De beoordelingsgesprekken zijn de zogenaamde tripartiete gesprekken en worden georganiseerd door het instituut. Het startgesprek is een gesprek tussen aios en praktijkopleider. Doel is niet alleen om de leerdoelen voor het komende half jaar te bespreken maar ook om elkaar te leren kennen. Het startgesprek heeft dus hetzelfde format als het voortgangsverslag, maar dan zonder de evaluatie van het vorige IOP, aangezien die nu pas voor het eerst wordt gemaakt.
Doel	De ontwikkeling van de aios in kaart brengen op alle competentiegebieden binnen de KBA's.
Relatie met KBA Competenties	KBA 8: Levenslang Leren. • Competenties: Lei, KW, Prof.
Plaats in de opleiding	Eerste jaar een startgesprek (met IOP) met voortgangsgesprek na 6 maanden en aan het eind van het jaar. Daarna jaarlijks een keer een voortgangsgesprek. Bij elk voortgangsgesprek wordt het IOP aangepast.
Omschrijving	De aios maakt een IOP en een reflectieverslag cf formats. Aios maakt minimaal 3 leerdoelen (max. 5) voor de komende periode. Leerdoelen kunnen korte en lange termijn zijn, gericht op het werk en de opleiding zijn en persoonlijke aandachtsgebieden. Het kan voorkomen dat een leerdoel over meerdere IOP's gaat qua tijd.
Handige vragen voor reflectieverslag aios	• Heb ik mijn leerdoelen bereikt? ○ Zo ja, waar blijkt dat uit? ○ Zo nee, hoe komt dat? • Wat heeft mij geholpen bij het bereiken van mijn doel? • Wat is niet gegaan zoals ik vooraf bedacht had? Waarom? • Wat kan ik de volgende keer anders / slimmer / beter aanpakken? • Waren mijn doelen realistisch? • Heb ik op tijd hulp ingeschakeld? • In hoeverre heb ik mij aan mijn planning gehouden? • Wat kan ik m.b.t. planning de volgende keer verbeteren? • Wat zijn mijn sterke punten? Mijn zwakkere? Wat kan ik daaraan doen? • Ontwikkel ik mij voldoende in de breedte van mijn vak? Aan welke onderwerpen wil ik extra aandacht besteden? • Ben ik gelukkig op de plek waar ik me nu bevind in mijn carrière? • Wat of wie weerhoudt mij om het gewenste resultaat te realiseren en hoe kan ik deze elimineren, ontlopen of neutraliseren?
Handige vragen voor de praktijkopleider voor het voortgangsgesprek	• Algemene indruk (competentie ontwikkeling en houding en leer/studie gedrag). • Op welke competenties is de aios de afgelopen periode gegroeid en waar blijkt dat uit? • Waar zou meer aandacht aan moeten worden besteed? Knelpunten? • Wat kan beter? Wat is blijven liggen? Hoe komt dat? Analyse knelpunten.



	• Wat moet de aios zelf doen? Hoe kan de aios ondersteund worden om dit op te lossen? • Bespreken: Wordt voldoende ervaring opgedaan in de breedte van het vakgebied?
Randvoorwaarden	Geen.
Indicatie studiebelasting	4 uur.
Relevante bijlagen	Format IOP, format voortgangsgesprek (incl. reflectieverslag).



Format 2: Format reflectie- en voortgangsverslag

Praktijkopleider:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	
Betreft periode:		Einddatum opleiding:	

Het verslag is “free-form”. Maar in het voortgangs- en reflectieverslag dienen de volgende zaken minimaal weergegeven te worden:

Reflectie op leerdoelen uit vorige IOP dd : Zijn de leerdoelen behaald? Zo ja waar blijkt dat uit, zo nee, waarom niet?

Reflectie op de opleiding: Afgelopen periode en voor de komende periode (wat ga je doen, waar ga je op letten, invulling keuzeonderwijs, rolspecialisatie?).

Reflectie op werk: Afgelopen periode en voor de komende periode (wat kwam er uit het gesprek met de manager en opleider over kwaliteit en kwantiteit? Eigen sterke en zwakke punten? Soorten beoordelingen etc.).

Reflectie op privé-werk balans

Reflectie op overige activiteiten: Ontwikkeling als persoon en als VA (werk, privé of opleidingsgerelateerd).

Het verslag en nieuwe IOP wordt beoordeeld door en besproken met de praktijkopleider, waarna het verslag aangevuld wordt met:

Evaluatie en feedback van de praktijkopleider

Eventuele aanpassingen aan IOP

Conclusie van de aios

De praktijkopleider en aios tekenen zowel het verslag als het nieuwe IOP.

Format 3: IOP



Praktijkopleider:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	
Betreft periode:		Einddatum opleiding:	
Vrijstellingen voor:		DLO up to date?	
Verzuimdagen:		Gemiste contactdagen:	
Takenpakket praktijkopleiding:		Overige activiteiten:	

Leerdoel 1	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 2	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 3	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 4	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 5	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	



Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	



Format 4: Informatie stage praktijkopleiding

Introductie	Als aios word je opgeleid om een verzekeringsarts te worden die alle facetten van het eigen werk kan doen. Een onderdeel daarvan is de uitwisseling tussen privaat en publiek. Dit valt onder het cursorisch onderwijs. Maar ook binnen de praktijkopleiding zijn er meerdere facetten die je als verzekeringsarts moet kunnen uitvoeren. Zo heb je als taak claimbeoordelingen doen maar ook begeleiding en coaching. Daarnaast zijn er verschillende aandachtsgebieden die minimaal aan bod moeten komen in de praktijkopleiding. Voor privaat zijn dat AOV en letselschade. Voor publiek zijn dat: ziekwet, claim (WIA, DO, RIV), Wajong en participatiewet en Bezwaar en Beroep. De aios moeten in alle gebieden ervaringen op doen, zodat ze een allround verzekeringsarts kunnen worden. Hoe dit geregeld is, kan per kantoor of instelling verschillen. Sommige instellingen bieden alle aandachtsgebieden, waar de aios in kan werken. Wellicht doet de aios alle beoordelingen, anders is een interne stage nodig om ervaring op te doen in andere producten. Voor publiek zijn dat beoordelingen in andere 'wetten'. Dat kan binnen het eigen kantoor geregeld worden. Maar sommige privaatinstellingen hebben niet de mogelijkheid alle aandachtsgebieden te bieden aan de aios. Dan zal er dus bij een ander bedrijf gekeken moeten worden voor een stage. Het is aan de instellingen zelf om in de praktijkopleiding te borgen dat de aios alle facetten van het vak kan leren en uitvoeren.
Doel	Een stage heeft tot doel om de aios kennis te laten maken met een praktijk, waar hij zelf niet werkzaam is. De stages sluiten dus aan bij de KBA's om zodoende de breedte van het vak te leren kennen en de keten arbeid en gezondheid.
Relatie met KBA Competenties	KBA's afhankelijk van de stages; KBA: 1-6. • Competenties afhankelijk van de stages, in ieder geval MeHa.
Plaats in de opleiding	Dit is aan de opleidingsinstellingen, praktijkopleiders en aios om te bepalen.
Omschrijving	De aios loopt een periode stage op een ander aandachtsgebied dan waar de aios bekend mee is. De aios maakt vooraf een stageplan voor de komende periode met leerdoelen passend bij het aandachtsgebied van de stage. Tijdens de stage zal de aios leren zelf producten af te handelen, onder supervisie van een opleider. Dit kan de eigen praktijkopleider zijn, maar ook een mentor/opleider. De afspraken over wie waar verantwoordelijk voor is, moeten dan goed gedocumenteerd zijn. Het is aan te raden een startgesprek te houden aan het begin van de stage, een voortgangsgesprek te doen halverwege en een eindgesprek te houden waarbij de stage, leerdoelen en de ontwikkeling van het professioneel handelen van de aios geëvalueerd worden. Aanwezigen: aios, praktijkopleider en mentor/opleider. Het stageplan geeft de leerdoelen weer voor de stage, zie format.
Activiteiten aios	• Bespreekt met de praktijkopleider wanneer de stages gepland worden in de MVO en welke stages. • De aios maakt een stageplan met leerdoelen en bespreekt dit met de praktijkopleider en mentor/opleider tijdens het startgesprek. • Voert zelfstandig de beoordelingen en overleggen uit (indien van toepassing) passend bij de stage, onder toezicht van de mentor/opleider dan wel de praktijkopleider. • Eventueel te gebruiken toetsinstrumenten: KPB observatie, KPB rapportage, KPB belastbaarheid, KPB observatie MDO/MDI



	• De aios maakt voor het eindgesprek een reflectieverslag conform het format voor de reguliere voortgangsgesprekken en bespreekt dit met mentor/opleider en praktijkopleider bij het eindgesprek. • De aios bewaart het getekende reflectieverslag in het portfolio.
Activiteiten praktijkopleider	• Bespreekt met de aios wanneer de stages gepland worden in de MVO en om welke stages het gaat. • Bespreekt met de aios en mentor/opleider het stageplan en de leerdoelen tijdens het startgesprek. • Tussenevaluatie met aios en mentor/opleider. • Eindgesprek met aios en mentor/opleider. • Neemt de evaluatie van de stage en functioneren van de aios mee in de jaarlijkse beoordeling van de bekwaamheid.
Activiteiten mentor/opleider	• Bespreekt met de aios en praktijkopleider het stageplan en de leerdoelen tijdens het startgesprek. • De mentor/opleider is contactpersoon voor de aios tijdens de stage. • Contrasigneren van de beoordelingen, evt. bijwonen overleggen en spreekuren. • Tussenevaluatie met aios en praktijkopleider. • Eventueel: vult de toetsinstrumenten in. • Eindgesprek met aios en praktijkopleider, waarbij het reflectieverslag en evaluatie van de stage worden besproken. • Tekent het reflectieverslag na het eindgesprek.
Randvoorwaarden	Een stageplan per opleidingsinstelling. Mentor/opleider voor de desbetreffende stage.
Indicatie studiebelasting	Duur stages worden bepaald door de actoren van de praktijkinstelling zelf. Gebruikelijk is 3-6 maanden. De stage is competentiegericht; i.o.m. aios en opleider kan de tijdsduur hieraan worden aangepast.
Relevante bijlagen	Stageplan aios.



Format 5: Stageplan

Praktijkopleider		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	
Mentor/opleider		Stage:	
Periode:		Stageverlenende instelling:	

Leerdoel 1	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 2	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 3	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 4	
Reden	
Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	
Leerdoel 5	
Reden	



Relatie met KBA en Competenties	
Wat ga ik doen om het leerdoel te halen?	
Zijn er mogelijke knelpunten?	
Wanneer is het leerdoel inhoudelijk behaald?	

Akkoord stagebeleider

Akkoord praktijkopleider



3. Toetsen: KPB's gericht op directe cliëntbeoordelingen

De KPB's in dit hoofdstuk zijn gericht op de directe cliëntbeoordelingen. Deze KPB's hebben geen reflectieverslag. Het zijn korte beoordelingen, die meerdere keren gedurende de praktijkopleiding gedaan worden. De aios kan ervoor kiezen de gehele KPB in te laten vullen door de beoordelaar, om specifieke feedback vragen of bepaalde items en extra leerwensen kunnen toegevoegd worden. In de tabellen hieronder staan de minimale aantallen per jaar. De praktijkopleider en aios kunnen altijd besluiten er meer te doen.

In tabel 1 staan de minimale KPB's (van dit hoofdstuk) per jaar voor de publieke aios. De KPB rapportage is voor beide aios 8x per jaar, maar kent een onderverdeling qua onderwerpen. Deze zijn rechts uitgelijnd en grijs in de tabellen. Voor de publieke aios geldt dus per jaar 8 rapportages waarvan minimaal 1 de KPB belastbaarheid is (nr. 3) en minimaal 1 rapportage een DO of RIV is.

Tabel 1 Overzicht minimale KPB's publieke aios

KPB:	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
Observatie spreekuur	3	3	3	3
Rapportage publiek	8	8	8	8
Belastbaarheid	1	1	1	1
DO/RIV	1	1	1	1
Informatie/expertise	3	3	3	3
Observatie teamoverleg	1	1	1	1
Totaal	15	15	15	15

In tabel 2 staan de minimale KPB's (van dit hoofdstuk) per jaar voor de private aios. De KPB rapportage voor de private aios kent ook een onderverdeling. Voor de private aios is de verdeling qua aantallen context afhankelijk en wordt bepaald door de praktijkopleider. Minimaal 1 van de 8 is een KPB belastbaarheid is (nr. 3). Voor de private aios is ook de KPB informatie/expertise onderverdeeld, met minimaal 1 brief juridisch AOV. Juridisch letsel is context afhankelijk.

Tabel 2 Overzicht minimale KPB's private aios

KPB:	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 2	Jaar 4
Observatie spreekuur	3	3	3	3
Rapportage privaat	8	8	8	8
AOV rapportage	Context afhankelijk, aantallen te bepalen door opleider			
Medisch advies privaat				
AOV/verzuimbegeleiding				
Belastbaarheid	1	1	1	1
Informatie/expertise	3	3	3	3
Juridisch AOV	1	1	1	1
Juridisch letsel	Context afhankelijk, aantallen te bepalen door opleider			
Observatie teamoverleg	1	1	1	1
Totaal	15	15	15	15



1-10 i: KPB's cliëntcontact

Informatieblad Korte Praktijk Beoordelingen

Introductie	Een KPB is een toets, waarbij directe praktijkobservatie plaatsvindt en feedback wordt gegeven op het handelen in een concreet arts-cliëntcontact. Zowel de aios als de opleider kunnen besluiten tot het afnemen van een KPB. Voor- en nabespreking van de KPB is essentieel voor het leereffect van de aios. Zowel de aios als de (praktijk)opleider kunnen tot een KPB besluiten. Eventuele contrasignering bij instellingen staat los van de KPB's.
Doel	De aios laat de competenties en gedragscriteria zien passend bij een verzekeringsarts in contact met cliënten.
Relatie met KBA Competenties	KBA: 1 t/m 6. Competenties: MeHa, Com, Sam, KW, MaHa, Lei, Prof. Bij elke KPB staan de KBA's en competenties beschreven passend bij die opdracht.
Omschrijving opdrachten	
Observatie spreekuur (1)	<u>Frequentie:</u> Minimaal twee keer per jaar, dus 8 totaal over de MVO. <u>Toetsgebied:</u> KBA: 1 en 2. Competenties: MeHa, Com, MaHa, Prof. <u>Omschrijving:</u> De aios wordt tijdens een spreekuur (publiek) of telefonisch contact (alternatief voor de privaat) geobserveerd door een geregistreerde verzekeringsarts. Dit kan de opleider zijn, maar ook de mentor (tijdens stages) of een andere arts als dat zo uitkomt.
Rapportage publiek (2 en 3)	<u>Frequentie:</u> Minimaal 8 keer per jaar, dus 32 totaal in de MVO. Hiervan jaarlijks minimaal 1 KPB Belastbaarheid (nr. 3) en 1 rapportage van een DO of RIV. <u>Toetsgebied:</u> KBA: 1 t/m 6. Competenties: MeHa, Com, MaHa, KW, Prof. <u>Omschrijving:</u> De complexiteit van de soort rapportages dient toe te nemen over de jaren. De publieke aios verdeelt deze opdracht over meerdere soorten beoordelingen. Dat zijn: • DO/RIV: na de 'claimstage' en bijbehorende praktijkopdracht minimaal eens per jaar. RIV kan van een werkgever zijn of een ERD. • Tijdens de interne stages op de verschillende cliëntgroepen dienen ook KPB's ingevuld te worden voor die soorten beoordelingen. • Belastbaarheid omschrijven en onderbouwen (nr. 3): minimaal een per jaar. Deze heeft zijn eigen KPB. Deze KPB gaat specifiek over de belastbaarheid beschreven en beargumenteerd in de rapportage. Dit kan bij alle beoordelingen ingevuld worden waar een belastbaarheid (omschrijving, inzetbaarheidsprofiel, FML, MOI) opgesteld dient te worden. De complexiteit van de soort rapportages dient toe te nemen over de jaren. • Tijdens de private stage kan gekozen worden om een van de 'KPB Rapportage privaat' in te laten vullen.
Rapportage privaat (4 t/m 6)	<u>Frequentie:</u> Minimaal 8 keer per jaar, dus 32 totaal in de MVO. <u>Toetsgebied:</u> KBA: 1 t/m 6. Competenties: MeHa, Com, MaHa, KW, Prof. <u>Omschrijving:</u> De complexiteit van de soort rapportages dient toe te nemen over de jaren. De private aios verdeelt deze opdracht over meerdere aandachtsgebieden. Deze hebben allen hun eigen KPB omdat de gedragscriteria verschillen. De verhouding van de soorten adviezen is afgestemd op het inhoudelijke takenpakket van de aios (letsel, claim of acceptatie) en in overleg met de praktijkopleider wordt de verdeling tussen de producten bepaald voor de 8 KPB's per jaar. De verschillende KPB's zijn: • AOV rapportage (nr. 4). • Medisch advies privaat (nr. 5). • Advies AOV/verzuimbegeleiding (nr. 6). <i>Bij de beoordeling van de claim AOV maakt de aios gebruik van inzet sociaal medische beoordeling en/of begeleiding door controlerend/bedrijfsarts.</i>



	• Belastbaarheid omschrijven en onderbouwen (nr. 3): minimaal een per jaar. • Tijdens de publieke stage kan gekozen worden om een KPB Rapportage publiek (nr. 2) in te laten vullen.
Informatie of expertise aanvragen (7 t/m 9) <i>Aanvullend voor privaat</i>	<u>Frequentie:</u> Minimaal 3 keer per jaar, dus 12 totaal in de MVO. <u>Toetsgebied:</u> KBA: 1 t/m 6. Competenties: MeHa, Com, Sam, Prof. <u>Omschrijving:</u> De complexiteit van de soort rapportages dient toe te nemen over de jaren. Er dient een mix te zijn van brieven om informatie op te vragen bij de specialist en expertise aanvragen. De <i>private aios</i> verdeelt deze opdracht over meerdere producten. Deze hebben hun eigen KPB omdat de gedragscriteria verschillen. Dit zijn: • Informatie/expertise (nr. 7, zelfde als voor publiek). • Juridisch AOV: Reactie op bezwaar verzekerde/BBH, opstellen verzwijgingsnotitie voor jurist (nr. 8): minimaal eenmaal per jaar. • Juridisch letsel: Reactie op brief slachtoffer/rechtsgemachtigde letsel schade (context afhankelijk) (nr. 9).
Observatie MDO (10) <i>Publiek</i> <i>Privaat</i>	<u>Frequentie:</u> Minimaal 1 keer per jaar, dus totaal 4 keer in de MVO <u>Toetsgebied:</u> KBA: 2 en 9. Competenties: MeHa, Com, Sam, KW, MaHa, Prof. <u>Omschrijving:</u> Betreft een overlegsituatie tussen verschillende functionarissen (waaronder de verzekeringsarts) waarin cliëntdossiers besproken worden. Het overleg is gericht op re-integratie tijdens verzuim. De opleider observeert de aios tijdens het teamoverleg en vult de KPB in. Voor de publieke aios gaat het om een teamoverleg in de ZW eerstelijns of ZW tweedelijns. Voor de private aios kan het teamoverleg ook gericht zijn op preventie bij dreigend verzuim
Algemene activiteiten aios bij deze KPB's	• De aios nodigt een beoordelaar uit om te observeren en/of de KPB in te vullen. • De aios vult voorafgaand de algemene informatie op het KPB-formulier in. • De aios geeft vooraf aan, bij de beoordelaar, welke specifieke leervragen de aios heeft en op welke specifieke punten hij feedback wil ontvangen. Ook de praktijkopleider kan hierin adviseren. Eventuele andere beoordelaars kunnen ook specifieke punten toevoegen. • Verstrekt de praktijkopleider en/of eventuele andere beoordelaar een KPB-formulier. • KPB observatie: De aios legt vooraf aan cliënt uit wat er gebeurt en waarom, vraagt toestemming voor het bijwonen van een ander bij het spreekuur. • Bespreekt met de praktijkopleider en/of eventuele andere beoordelaars de uitkomsten na van de KPB en ook de consequenties daarvan voor de ontwikkeling. Het KPB format biedt hiertoe de ruimte om dit vast te leggen. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn/haar portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/mentor.
Rol beoordelaar	• Vul het KPB-formulier in. Geef weer in welke mate de competentie of het gedragscriterium is geobserveerd door op een passende plaats een hokje aan te kruisen. Indien een beschreven competentie niet is geobserveerd, kruist de beoordelaar het hokje 'niet van toepassing (n.v.t.)' aan. De focus ligt op de specifieke leervraag van de aios en de vooraf gekozen competenties. Je mag als beoordelaar ook het hele formulier invullen of zelf focuspunten aanbrengen. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling of schriftelijk aan de aios. Onderaan de KPB kan dit ingevuld worden. Nabespreking van de KPB met de aios dient zo <i>snel mogelijk</i> na de afname van de KPB plaats te vinden. ○ Bespreek de keuze voor de score, benoem concrete voorbeelden.



	○ Bespreek positieve punten. ○ Benoem concrete verbeterpunten.
Randvoorwaarden	Aios doet zelf cliëntcontacten.
Indicatie studiebelasting	Exclusief spreekuur of rapportage schrijven: ½ - 1 uur.
Relevante bijlage	KPB 1-10.



1: Observatie spreekuur

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1**

Frequentie: 2x per jaar

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt daar graag feedback op:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De door de aios gekozen gesprekstechniek (BGB, MBG of MCA) is duidelijk te herkennen tijdens het spreekuur.						
Alle fasen van de gesprekstechniek worden besproken (en zo niet dan kan de aios daar een geldige reden voor geven in het nagesprek met de opleider)						
De aios bespreekt hoe de participatie bevorderd kan worden binnen de mogelijkheden van cliënt.						
De aios poogt tijdens het spreekuur de autonomie van de cliënt te versterken en medicalisering te voorkomen.						
Eventueel wordt aandacht besteed aan positieve gezondheid, 'shared decision making', empowerment, etc.						
De aios kan de wetstechnische vragen van de cliënt adequaat beantwoorden of verwijst naar de juiste persoon/plaats voor die vragen.						
Communicatie						
De aios bespreekt het doel en de procedure van het gesprek en checkt of dat begrepen wordt.						
Eventueel worden de verwachtingen van de cliënt besproken.						
De aios bewaakt de tijd, de structuur van het gesprek en houdt de regie.						
De aios maakt adequaat contact met de cliënt en houdt rekening met de (culturele) achtergrond en eventuele communicatieve en cognitieve beperkingen van de cliënten. Er wordt aangesloten op het niveau van cliënt.						
De aios luistert actief en reageert adequaat op emoties en non-verbale signalen.						
De aios toont betrokkenheid (oogcontact, intonatie, gebaren) en houdt tegelijk professionele afstand.						
De aios geeft ruimte voor de mening van de cliënt en gaat adequaat om						



met meningsverschillen.						
De aios schakelt zo nodig tussen de verschillende gespreksniveaus.						
De aios geeft eigen mening op de claim en conclusie en licht deze toe, vraagt of deze begrepen is.						
De aios geeft grenzen aan en kan de-escaleren als dat nodig is.						
De aios vraagt door, confronteert en bespreekt discrepanties.						
De aios maakt (SMART) afspraken over het vervolgbeleid als dat aan de orde is.						
De aios gaat na of de cliënt de uitkomst van het gesprek en de afspraken begrijpt en het hier al dan niet mee eens is.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios bespreekt re-integratie- of herstelbelemmerende factoren in werk van cliënt.						
De aios herkent de bevorderende en belemmerende, persoonlijke en externe factoren bespreekt deze met de cliënt indien nodig.						
Professionaliteit						
De aios bejegt de cliënt respectvol en volgens de gedragscode.						
De aios houdt evenwicht tussen nabijheid en professionele distantie.						
De aios heeft een positieve en open houding naar de cliënt toe.						
De aios informeert de cliënt duidelijk over belangrijke bevindingen en aspecten van participatie en risicomanagement.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)**Wat heeft de aios goed ontwikkeld?****Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?****Voornemen aios**

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



2: Rapportage publiek

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1 t/m 6**

Frequentie: 8x per jaar

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Het advies/rapportage geeft een duidelijke beschrijving van wat er aan de hand is (compleet, consistent, plausibel).

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios onderzoekt, analyseert en benoemt en beargumenteert de beperkingen c.q. mogelijkheden van een cliënt in relatie tot ziekte, gebrek, letsel, zwangerschap en bevalling ondanks zijn gezondheidsproblemen. Deelaspecten daarbij zijn:						
• indien geen fysiek spreekuur, aangeven waarom de gekozen onderzoeksmethode geschikt is.						
• kader waarbinnen de beoordeling plaatsvindt.						
• claim van client.						
• ziekte, klachten in relatie tot functioneren (op alle terreinen).						
• dagverhaal, werkanamnese, herstelgedrag.						
• medische voorgeschiedenis, huidige beloop, herstel/stagnatie.						
• benoemt inzet en mening (relevante) behandelaar(s) en/of AD. Indien overleg, is het resultaat beschreven.						
• visie cliënt op mogelijkheden en prognose herstel functioneren.						
• behandeling, aard, doel, resultaat en andere interventies.						
• medische overweging/argumentatie over ziekte, belastbaarheid en beperkingen in relatie tot de ziekte, geschiktheid eigen/ander werk: ○ De aanwezigheid van ziekte/ medisch objectieveerbare pathologie. ○ Onderbouwing beperkingen op basis van ziektebeeld en ernst. ○ Bij mogelijke beperkingen in de duurbelasting onderbouwing waarom wel/niet.						



○ Onderbouwde prognose/duurzaamheid. ○ Geschiktheid eigen werk.						
• Algemene overwegingen geven een compleet beeld van client en de conclusie van de aios.						
• Maakt gebruik van protocollen, richtlijnen en literatuur en geldende wetgeving.						
De aios gebruikt de bestaande vakinhoudelijke instrumenten (SMBA, MOI en FML) en regelgeving naar hun intentie en voor zover van toepassing bij de specifieke opdracht.						
De aios signaleert externe en persoonlijke factoren die participatie of ziekte beïnvloeden.						
De aios maakt keuzes bij de wijze waarop hij rapporteert. Hij houdt daarbij rekening met proportionaliteit, effectiviteit en efficiëntie, state of the art, rapportageprotocol en de context van de opdracht.						
De aios geeft de visie van cliënt op werk en participatie weer.						
Communicatie						
De rapportage is zo opgesteld dat deze binnen het referentiekader van de doelgroep valt. Dit taalkundig zowel als inhoudelijk.						
De aios zorgt ten behoeve van teamoverdracht voor een inzichtelijke, toetsbare en reproduceerbare verslaglegging.						
De tekst is geschreven in correct taalgebruik, maakt geen overbodig gebruik van standaardtekst, vermeldt geen irrelevante informatie.						
De aios rapporteert AVG-conform en tevens conform het medisch beroepsgeheim.						
Kennis en Wetenschap						
De aios onderbouwt de beoordelingen en het advies met Evidence conform de EBM methodiek en de vigerende richtlijnen/protocollen of wijkt daar beargumenteerd vanaf.						
De aios put gewogen en selectief uit informatiebronnen op het terrein van arbeid en gezondheid en wet- en regelgeving ter onderbouwing van het handelen.						
De aios laat zien de epidemiologisch-technische aspecten van gezondheid en ziekte op collectief niveau te kennen en signaleert effecten in de casus op basis van deze gegevens.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios kent determinanten van gezondheid en ziekte zowel op individueel als collectief niveau (inclusief specifieke doelgroepen) en signaleert op basis van deze gegevens de effecten die relevant zijn voor de casus.						
De aios herkent de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op de gezondheid, ziekteverzuim en participatie en adresseert en agendeert deze indien nodig.						
Professionaliteit						
De aios is toegankelijk en stelt zich toetsbaar en transparant op.						
De aios staat open voor en vraagt om feedback.						
De rapportage is binnen een redelijke termijn en rekening houdend met de wettelijke beslistermijn afgerond.						
De aios informeert de cliënt en anderen in de beoordelingsketen over belangrijke bevindingen en aspecten van participatie en risicomanagement in de rapportage.						
De aios komt tot een eigen duidelijk, onafhankelijk, overwogen oordeel/ advies.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



3: Belastbaarheid beschrijven en onderbouwen

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1**

Frequentie: 1x per jaar als onderdeel van KPB rapportage voor publiek en privaat

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios onderzoekt, analyseert en benoemt en beargumenteert de beperkingen c.q. mogelijkheden van een cliënt in relatie tot ziekte, gebrek, letsel, zwangerschap en bevalling.						
De aios geeft aan hoe de vastgestelde beperkingen zich verhouden tot de ervaren belemmeringen.						
De aios geeft aan hoe de vastgestelde beperkingen zich verhouden tot mogelijkheden om te functioneren met betrekking tot arbeid en andere maatschappelijke rollen.						
De aios geeft een prognose m.b.t. de duur van de verwachte beperkingen dan wel mogelijkheden tot functioneren.						
De aios beoordeelt de adequaatheid van behandelingen, therapietrouw, herstel en participatiegedrag en van interventie mogelijkheden in relatie tot de prognose.						
De aios geeft aan welke concrete interventies kunnen bijdragen aan verbetering van de mogelijkheden tot functioneren.						
Indien van toepassing beschrijft de aios de mate van blijvende invaliditeit.						
Communicatie						
De aios komt schriftelijk tot een transparante en beargumenteerde beoordeling, dan wel advies.						
Als er overleg heeft plaats gevonden met derden (opleider, AD, etc.) over de belastbaarheid is dit beschreven in de rapportage.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



4: KPB AOV rapportage

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1 t/m 6**

Frequentie Deze KPB is onderdeel van de KPB Rapportage privaat. Aantal te bepalen door de opleider

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt daar graag feedback op:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
Het advies/de rapportage geeft een duidelijke beschrijving van de aanleiding tot beoordeling (bijvoorbeeld een verschil van inzicht met derden beoordelaars, o.a. bedrijfsarts, behandelaar, experteur of nadere noodzaak tot onderbouwing belastbaarheid, of een verschil van inzicht met verzekerde) en betreft daarbij de volgende aspecten: • Kwaliteit rapportage/argumentatie derden beoordelaar. • Anamnese/onderzoek/diagnose/ objectiveerbare beperkingen/re-integratieadvies/prognose/werkadvies/planning. • Aspect waarbij verschil van inzicht is ontstaan.						
De weergave van de beoordeling door de aios is logisch te volgen door andere gevalbehandelaars.						
Communicatie						
De tekst is goed leesbaar, maakt geen overbodig gebruik van standaardtekst, vermeldt geen irrelevante informatie.						
De aios rapporteert AVG-conform en tevens conform het medisch beroepsgeheim.						
De aios geeft een overtuigende (argumentatieve) onderbouwing van de conclusie (bijvoorbeeld functioneren in relatie tot stoornis, relatie restklachten met schade incident, participatiegedrag en verwijtbaarheid).						
De weergave van de mogelijkheid tot functioneren (zoals bijvoorbeeld het beperkingenpatroon) volgt logisch uit de rapportage.						
De aios vermeldt de methode van selectie van gegevens.						
De aios geeft een overtuigende (argumentatieve) onderbouwing van de conclusie t.a.v. het verschil in inzicht.						
De aios benoemt inzet en mening van (relevante) behandelaar(s) en/of AD. Indien overleg, is het resultaat beschreven.						



Kennis en Wetenschap						
De aios put gewogen en selectief uit informatiebronnen op het terrein van arbeid en gezondheid en wet- en regelgeving ter onderbouwing van het handelen.						
In het advies/rapportage maakt de aios gebruik van evidence, richtlijnen en protocollen of wijkt beargumenteerd af.						
De aios laat zien de epidemiologisch-technische aspecten van gezondheid, ziekte en ongevallen op collectief niveau te kennen en signaleert effecten in de casus op basis van deze gegevens.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios kent determinanten van gezondheid, ziekte en ongevallen zowel op individueel als collectief niveau (inclusief specifieke doelgroepen) en signaleert op basis van deze gegevens de effecten die relevant zijn voor de casus.						
De aios herkent de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op de gezondheid, ziekteverzuim en participatie en adresseert en agendeert deze indien nodig.						
Professionaliteit						
Uit het advies blijkt dat getoetst is aan het wettelijk kader of de polisvoorwaarden.						
De aios informeert cliënten en andere groepen over belangrijke bevindingen en aspecten van participatie en risicomanagement in de rapportage.						
De aios komt tot een eigen duidelijk, onafhankelijk, overwogen oordeel/ advies.						
De aios toont respect voor andere overtuigingen en gedragingen van de cliënt of andere beoordelaars.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.



Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



5: Medisch Advies privaat

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1 t/m 6**

Frequentie Deze KPB is onderdeel van de KPB Rapportage privaat. Aantal te bepalen door de opleider

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt daar graag feedback op:

Omschrijf in woorden of maak onderstaande punten bold.

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1 ¹	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
Het advies/de rapportage geeft een duidelijke beschrijving van wat er aan de hand is (compleet, consistent, plausibel). En betreft daarbij de volgende aspecten:						
• kader waarbinnen advisering – beoordeling plaatsvindt.						
• claim van cliënt – adviesaanvraag - ongevalsmechanisme.						
• ziekte (klachten in relatie tot functioneren (op alle terreinen) of in relatie tot incident).						
• dagverhaal, werkanamnese, herstelgedrag.						
• de relatie tussen restklachten/restbeperkingen en/of het schade incident.						
• medische voorgeschiedenis, huidige beloop, herstel/stagnatie.						
• benoemt inzet en mening (relevante) behandelaar(s) en/of AD. Indien overleg, is het resultaat beschreven.						
• visie cliënt op mogelijkheden en prognose herstel functioneren.						
• behandeling, aard, doel en resultaat en andere interventies.						
• prognose herstel functioneren.						
Communicatie						
De tekst is goed leesbaar, maakt geen overbodig gebruik van standaardtekst, vermeldt geen irrelevante informatie.						
De aios geeft een overtuigende (argumentatieve) onderbouwing van de conclusie. Bijvoorbeeld functioneren in relatie tot stoornis, (relatie restklachten met schade incident, participatiegedrag en verwijtbaarheid).						

¹ Beoordeel alleen het gedrag dat in deze casus/situatie geobserveerd is.



6: Advies AOV/verzuimbegeleiding

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1 en 6**

Frequentie Deze KPB is onderdeel van de KPB Rapportage privaat. Aantal te bepalen door de opleider

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt daar graag feedback op:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
Leesbaar, maakt geen overbodig gebruik van standaardtekst, vermeldt geen irrelevante informatie.						
Maakt gebruik van richtlijnen en protocollen, zowel van de eigen organisatie, als nationaal (GAV), of wijkt beargumenteerd af.						
Geeft een korte, overtuigende (argumentatieve) onderbouwing van de conclusie (bijvoorbeeld relatie aandoening/uitval met verzekeringsvoorwaarden, overwegingen belastbaarheid, prognose).						
Communicatie						
Geeft duidelijke beschrijving van wat er aan de hand is (compleet, consistent, plausibel). En betreft daarbij de volgende aspecten: a) klachten b) ziekte, ziektegedrag c) medische voorgeschiedenis, huidige beloop, herstel/stagnatie d) voorgeschiedenis e) behandeling (wanneer, adequaat?) f) prognose g) adviezen ter re-integratie h) conclusie voor beoordeling						
De aios vermeldt methode van selectie van gegevens.						
De aios schetst basis van een inhoudelijk onderbouwde terugkoppeling aan verzekerde, conclusies voor de toekomst, zoals herbeoordeling.						
De aios benoemt inzet behandelaar(s) en/of AD, die voor nader onderzoek nodig is. Indien overleg, is het resultaat beschreven.						
De weergave van beperkingen volgt logisch uit de rapportage.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios toetst het wettelijk kader of polisvoorwaarden. Kijkt onder meer naar:						



- Verzekeringsvoorwaarden in relatie tot beoordeling derde/controlerend/adviserend arts. - Plausibiliteit advies gegeven jurisprudentie arbeidsongeschiktheids-criterium.						
Kennis en Wetenschap						
In argumentatie wordt -zo mogelijk- gebruik gemaakt van evidence.						
Professionaliteit						
Is respectvol in zijn beschrijving en gaat adequaat om met aspecten van privacy (beschrijft niet meer dan nodig is).						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



7: Informatie brief/expertise

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1 t/m 6**

Frequentie: 3x per jaar

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios stelt relevante en duidelijke vragen (binnen kennis, ervaring expert, stelt geen vragen op gebied van verzekeringsgeneeskundige expertise).						
Communicatie						
De aios geeft een ter zake doende samenvatting van aanwezige gegevens.						
Indien relevant licht de aios de context van zijn vraagstelling toe (wet/regelgeving).						
De brief en/of aanvraag expertise is helder geschreven.						
De vraag naar aanvullend onderzoek van de aios (vraagstelling, aard aanvullend onderzoek) is in verhouding met de aard en ernst problematiek.						
Samenwerking						
De aios informeert collegae en andere zorgverleners over de situatie van cliënt en reden van informatie opvragen.						
De aios benut (regionale) netwerken bij een expertise aanvraag.						
Professionaliteit						
De aios bejegt de expert respectvol en volgens de (juiste) gedragscode.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



8: Juridisch AOV: reactie op bezwaar verzekerde/BBH, opstellen verzwijgingsnotitie voor jurist

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1-6**

Frequentie: eenmaal per jaar, valt onder de frequentie van KPB "Brief expertise privaat".

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios geeft duidelijk kader motivering/brief aan en voor de vragen verzekerde/advocaat (binnen kennis, ervaring expert).						
Communicatie						
De aios geeft een ter zake doende samenvatting van aanwezige gegevens/ uitgangsmateriaal.						
Beschrijft het beloop en de zelf ondernomen acties. Geeft duidelijke beschrijving van wat er aan de hand is (compleet, consistent, plausibel). En betreft daarbij de volgende aspecten: a) Kader waarbinnen advisering – beoordeling plaatsvindt. b) Claim van cliënt – vraag tot motivering. c) Ziekte (klachten in relatie tot functioneren op alle terreinen), of in relatie tot het protest/claim. d) De beantwoording van de vragen van verzekerde c.q. motivering van eigen oordeel.						
De brief is helder geschreven.						
Maatschappelijk Handelen						
Indien relevant licht de aios de context van zijn vraagstelling c.q. beantwoording toe (bijvoorbeeld interpretatie polis, toelichting procedure, argumentatie oordeel etc.).						
Professionaliteit						
De vraag naar aanvullend onderzoek van de aios (vraagstelling, aard aanvullend onderzoek) is in verhouding met de aard en ernst problematiek.						
De aios bejegt de geadresseerde respectvol en volgens de gedragscode.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



9: Juridisch letsel: Reactie op brief slachtoffer/rechtsgemachtigde letselschade

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 1-6**

Frequentie Deze KPB is onderdeel van de KPB informatie/expertise. Aantal te bepalen door de opleider

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
Het advies c.q. het daarin beschreven standpunt is beargumenteerd terwijl de argumenten in overeenstemming zijn met de bekende feiten.						
Waar mogelijk/nodig wordt gerefereerd aan en rekening gehouden met richtlijnen/protocollen, evidence en de stand van de wetenschap.						
Communicatie						
De aios geeft duidelijke en complete beschrijving/samenvatting van wat er speelde c.q. speelt en betreft daarin de volgende aspecten: • Het kader van het advies en/of de er aan voorafgaande advisering-beoordeling. • De door wederpartij gestelde vragen en/of de gemaakte opmerkingen. • Het ingenomen standpunt, de motivering en de gevolgen ervan.						
De aios schrijft een duidelijk en eenduidig advies waarin een beargumenteerde nadere toelichting en/of antwoord op gestelde vragen en/of reactie op kritiek gegeven wordt.						
Het advies is helder geschreven in begrijpelijke taal.						
Samenwerken						
Benoemt inzet en mening (relevante) behandelaar(s) en/of AD. Indien overleg, is het resultaat beschreven.						
Maatschappelijk Handelen						
Is respectvol in zijn advies en gaat adequaat om met aspecten van privacy (beschrijft niet meer dan nodig is).						
Kennis en Wetenschap						



Uit het advies blijkt dat getoetst is aan het wettelijk kader of de polisvoorwaarden.						
Professionaliteit						
Gaat in zijn rapportage/advies adequaat om met aspecten van privacy (beschrijft niet meer dan nodig is).						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



10: Observatie multidisciplinair overleg (MDO)

Korte Praktijk Beoordeling

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 2 en 9**

Frequentie: één keer per jaar

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios maakt op grond van de aanwezige informatie een schatting van de belastbaarheid en re-integratie mogelijkheden van cliënt.						
De aios maakt op grond van de aanwezige informatie een schatting van de prognose en neemt dit mee in het plan voor cliënt.						
De aios herkent en signaleert gezondheidsbedreigende factoren en/of Re-integratie belemmerende factoren en adresseert deze in het overleg.						
De aios werkt proportioneel; voorkomt medicalisering, legt taken bij de juiste functionarissen neer, doet niet alles zelf. De voorbereiding is qua tijd proportioneel aan de tijd van dossierbespreking.						
De aios zet de juiste re-integratie instrumenten in.						
Communicatie						
De aios maakt eigen rol duidelijk en speelt correct in op de rollen van de teamleden.						
De aios overlegt systematisch met teamleden.						
De aios verwoordt de geschatte belastbaarheid, prognose en belemmerende factoren helder naar de andere functionarissen.						
De aios vertelt duidelijk en helder wat de eigen visie is en het plan van aanpak, komt eventueel met argumenten om anderen te overtuigen.						
De aios houdt zich aan het medisch beroepsgeheim in het overleg, of kan goede argumenten aan de opleider geven waarom het delen van enige medische informatie noodzakelijk was.						
Samenwerken						
De aios zet effectief de functionarissen in, in de gevalsbehandeling, passend bij hun rol en taken.						
De aios is bereidwillig om van gedachten te wisselen; laat anderen uitspreken, en is bereid de eigen mening bij te stellen bij goede argumenten.						
De aios vraagt om input van de anderen om de tot de beste optie voor de						



4. Toetsen: Praktijkopdrachten

In dit hoofdstuk staan de praktijkopdrachten, lange praktijkopdrachten en kritische reflectie opdrachten (casuïstiek). Deze opdrachten hebben allemaal een informatieblad, waarin uitgelegd wordt wat het doel is en wat de aios moet doen, gevolgd door een KPB. Daarin kan de opleider aangeven in welke mate de aios het geleerde laat zien. De opdrachten zijn hetzelfde voor de publieke en private aios, met twee uitzonderingen: de praktijkopdrachten DO/RIV en Bezwaar en Beroep.

In tabel 3 staat een overzicht van de opdrachten en wanneer ze moeten of geadviseerd worden. Sommige opdrachten moeten in een bepaald opleidingsjaar, sommigen moeten herhaaldelijk gedaan worden. En sommigen zijn zelf in te delen. Plan dus verstandig de opdrachten.

Tabel 3 Overzicht minimale praktijkopdrachten over de gehele MVO

Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
Netwerken 1x			
		Bezwaar en Beroep eenmalig 2 opdrachten	
	Casuïstiek 1x	Casuïstiek 1x	Casuïstiek 1x
DO/RIV (of tijdens stage)			
CAT 1x	CAT 1x	CAT 1x	CAT 1x
		Leerbegeleiding 1x	
	Lesgeven (wanneer het zich voordoet) 1x		
		Referaat 1x	Referaat 1x
	Moreel beraad 1x (na contactdag instituut)		
	Delegeren/functioneel leidinggeven 1x		
	Adviseren 1x (doorlooptijd van 0.5-1 jaar)		
	Positioneren balans kwaliteit/kwantiteit 1x (doorlooptijd 3 jaar)		
	Kwaliteitscyclus 1x (doorlooptijd 1 jaar)		



11a i: Bezwaar

Informatieblad Korte Praktijk Beoordeling

Introductie	Als arts speel je een belangrijke rol in de medische advisering in juridische procedures in het kader van bezwaar.
Doel	De aios ontwikkelt de vaardigheid om op passende wijze een beargumenteerd advies te kunnen geven in juridische procedures.
Relatie met KBA Competenties	• KBA: 1 en 4 • Competenties: MeHa, Com, MaHa, Prof.
Plaats in de opleiding	Deze praktijkopdracht vindt voor de publieke aios alsook vaak voor de private aios plaats tijdens de Bezwaar en Beroep stage. Voor privaat is deze opdracht ook uit te voeren als verzekerden een klacht of bezwaar indienen of een advies schrijven in het kader van personenschade. Deze opdracht wordt geadviseerd in jaar 3 of 4. Hierbij dient idealiter 1 bezwaarzaak en 1 beroepszaak uitgevoerd te worden; indien dit niet mogelijk is, zijn 2 dezelfde toetsen ook toegestaan.
Omschrijving opdracht	<i>Stappen:</i> De aios doorloopt de volgende fasen: KPB Bezwaarzaak WIA/ziektewet/Wajong: 1. Deelname van bespreking van juridische procedure met eigen inbreng. 2. Dossier voorbereiden. 3. Bijwonen van hoorzitting en medisch onderzoek. 4. Bezwaarrapportage opstellen.
Activiteiten aios	• Plant met de afdeling Bezwaar en Beroep en evt. eigen praktijkopleider. • Beschrijft leerdoelen en bespreekt deze met mentor en praktijkopleider. • Leest de bijbehorende richtlijnen/beleidsstukken. • Bijwonen van hoorzitting. • Deelname aan bespreking van juridische procedure met eigen inbreng. • De publieke aios kiest een bezwaarzaak. • De private aios kan ook een advies schrijven in het kader van personenschade. • Schrijft de bezwaarrapportage of schrijft een gelaagd advies voor de personenschade. • Bespreekt de opdracht en het verslag na met de VA wiens zaak het is. Hiermee wordt ook de KPB ingevuld. • Bespreekt het leerproces wat voortvloeit uit de opdracht en het verslag na met de mentor. • De aios maakt een verslag voor de opdracht. Het verslag bestaat uit: • Bespreking van het advies of bezwaarschrift of commentaar beroep. • Verslag van feedback, leerproces (benoemen ontwikkelpunten) + reflectie. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/mentor.
Rol mentor (begeleidende verzekeringsarts van stageplek)	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden van het spreekuur. • Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling of schriftelijk aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van de ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Privaat: in dagelijkse praktijk; Publiek: bij afdeling Bezwaar en Beroep.
Indicatie studiebelasting	16 uur per KPB (rapportage), 8 uur voor commentaar Beroep.
Relevante bijlage	KPB B&B.



11a: Bezwaar

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening mentor VA Bezwaar en Beroep			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening mentor VA Bezwaar en Beroep			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios formuleert vooraf kort de kern van het medisch inhoudelijke geschil.						
De aios formuleert het medisch inhoudelijke standpunt t.o.v. het medisch inhoudelijke geschil na afloop en bespreekt deze met medewerker bezwaar en mentor van Bezwaar en Beroep. Bij bezwaarzaak WIA/ZW/beroepschrift wordt tevens het primaire besluit heroverwogen.						
De aios schetst meerdere oplossingen en weegt de gronden in bezwaar en beroep inzichtelijk tegen elkaar af.						
De aios rapporteert het uiteindelijke standpunt en de onderbouwing daarvan.						
Er is professioneel overleg met medewerker Bezwaar en Beroep/VA Bezwaar en Beroep/AD Bezwaar en Beroep over vervolplanning (Krachtenveldanalyse).						
De inhoud van het advies maakt gebruik van de juiste vakmatige kennis, gedragscode, richtlijnen, werkprocessen bezwaar- en beroepsprocedure.						
De aios streeft ernaar de beoordelingen en het advies te onderbouwen met evidence conform de EBM methodiek. Dit middels o.a. medische databases en elektronische informatiebronnen.						
Communicatie						
De aios beschrijft gedrag van partijen/interacties (cliënt/werkgever/gemachtigde/medewerker bezwaar/VA Bezwaar en Beroep/AD Bezwaar en Beroep) tijdens hoorzitting.						
De aios geeft uitleg en beargumenteert eigen standpunt.						
De aios bespreekt en vergelijkt conclusies met mentor VA Bezwaar en Beroep en praktijkbegeleider.						
Het medisch inhoudelijk standpunt is bondig, logisch opgebouwd en helder verwoord.						
De rapportage is zo opgesteld dat deze binnen het referentiekader van de doelgroep						



11b i: Beroep

Informatieblad Korte Praktijk Beoordeling

Introductie	Als arts speel je een belangrijke rol in de medische advisering in juridische procedures in het kader van beroep.
Doel	De aios ontwikkelt de vaardigheid om op passende wijze een beargumenteerd advies te kunnen geven in juridische procedures.
Relatie met KBA Competenties	• KBA: 1 en 4. • Competenties: MeHa, Com, MaHa, Prof.
Plaats in de opleiding	Deze praktijkopdracht vindt voor de publieke aios plaats tijdens de Bezwaar en Beroep stage. Deze wordt geadviseerd in jaar 3 of 4. Hierbij dient idealiter 1 bezwaarzaak en 1 beroepszaak uitgevoerd te worden; indien dit niet mogelijk is zijn 2 dezelfde toetsen ook toegestaan.
Omschrijving opdracht	<i>Stappen:</i> Je doorloopt de volgende fasen: KPB Commentaar in beroep: 1. Deelname van bespreking van juridische procedure met eigen inbreng. 2. Dossier voorbereiden. 3. Commentaar in beroep opstellen.
Activiteiten aios	• Plant met de afdeling Bezwaar en Beroep en evt. eigen praktijkopleider. • Leest de bijbehorende richtlijnen/beleidsstukken. • Bijwonen van juridische procedure. • Deelname van bespreking van juridische procedure met eigen inbreng. • De publieke aios kiest een beroepsschrift. • De private aios kan ook een advies schrijven in het kader van personenschade. • Schrijft een commentaar/rapportage in beroep of schrijft een gelaagd advies voor de personenschade. • Bespreekt de opdracht en het verslag na met de VA wiens zaak het is. Hiermee wordt ook de KPB ingevuld. • Bespreekt het leerproces wat voortvloeit uit de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider. • De aios maakt een verslag voor de opdracht. Het verslag bestaat uit: • Bespreking van het advies of bezwaarschrift of commentaar beroep. • Verslag van feedback, leerproces (benoemen ontwikkelpunten) + reflectie. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn/haar portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Rol mentor (begeleidende verzekeringsarts van stageplek)	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden van het spreekuur. • Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling of schriftelijk aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van de ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Privaat: in dagelijkse praktijk; Publiek: bij afdeling Bezwaar en Beroep.
Indicatie studiebelasting	16 uur per KPB (rapportage), 8 uur voor commentaar Beroep.
Relevante bijlage	KPB B&B.



11b: Beroep

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening mentor VA Bezwaar en Beroep			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening mentor VA Bezwaar en Beroep			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios formuleert vooraf kort de kern van het medisch inhoudelijke geschil.						
De aios formuleert het medisch inhoudelijke standpunt t.o.v. het medisch inhoudelijke geschil na afloop en bespreekt deze met medewerker bezwaar en mentor van Bezwaar en Beroep. Bij bezwaarzaak WIA/ZW/beroepschrift wordt tevens het primaire besluit heroverwogen.						
De aios schetst meerdere oplossingen en weegt de gronden in bezwaar en beroep inzichtelijk tegen elkaar af.						
De aios rapporteert het uiteindelijke standpunt en de onderbouwing daarvan.						
Er is professioneel overleg met medewerker Bezwaar en Beroep/VA Bezwaar en Beroep/AD Bezwaar en Beroep over vervolplanning (Krachtenveldanalyse).						
De inhoud van het advies maakt gebruik van de juiste vakmatige kennis, gedragscode, richtlijnen, werkprocessen bezwaar- en beroepsprocedure.						
Communicatie						
De aios beschrijft gedrag van partijen/interacties (cliënt/werkgever/gemachtigde/medewerker bezwaar/VA Bezwaar en Beroep, AD Bezwaar en Beroep) tijdens hoorzitting.						
De aios geeft uitleg en beargumenteert eigen standpunt.						
De aios bespreekt en vergelijkt conclusies met mentor VA Bezwaar en Beroep en praktijkbegeleider.						
Het medisch inhoudelijk standpunt is bondig, logisch opgebouwd en helder verwoord.						
De rapportage is zo opgesteld dat deze binnen het referentiekader van de doelgroep valt. Dit zowel taalkundig als inhoudelijk.						
Maatschappelijk Handelen						



12i: Leerbegeleiding

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Een van de competenties van een verzekeringsarts is bijdragen aan deskundigheidsbevordering van anderen. Dat kunnen zijn andere functionarissen, maar ook coassistenten, stagiaires (bedrijfsartsen in opleiding of private aios), een aios of anios van het eigen kantoor. Vaak betekent dit dat zij meelopen in de praktijk, eventueel omschreven taken zelfstandig uitvoeren onder verantwoordelijkheid van de begeleider en dat met hen de werkpraktijk wordt besproken. Bij deskundigheidsbevordering wordt het zelflerend vermogen van de lerende aangesproken. Dit vraagt om een vorm van begeleiden die aansluit bij de manier van leren van de ander. Niet iedereen leert op eenzelfde wijze. De een leert door te doen, door te experimenteren, trial and error. Een ander leert door goed te kijken, door te observeren en daarop te reflecteren. De meest bekende manier van leerstijlen beschrijven is Kolb. Dit is echter niet afgeleid van evidence. Manon Ruijters beschrijft verschillende versies van leervoorkeuren welke wel hun basis hebben in evidence. Analoog aan de leerstijlen van Kolb en Ruijters, zijn er vier begeleiderstijlen: • Helper; • Leraar; • Instructeur; • Coach. Ieder type begeleider heeft een eigen manier van aanpakken, typische vaardigheden en methodieken. Een leraar/docent en een instructeur/expert hebben de neiging wat meer afstand te nemen tot de lerende, een coach- of een helper-type daarentegen plaatsen zich in de relatie dicht bij de lerende. Het is belangrijk bij deskundigheidsbevordering van anderen niet alleen je eigen leerstijl en manier van begeleiden te kennen, maar ook die van de ander, wil het leereffect zo optimaal mogelijk zijn. Deze opdracht gaat zowel over jouw stijl, als herkennen wat die van de lerende is en dit op elkaar aansluiten. Mocht je een test willen doen om je eigen voorkeursleerstijl vast te stellen volgens Kolb dan kan dat gratis op de volgende website: Leerstijltest Kolb test je leerstijl 123test.nl Om meer te lezen over de leervoorkeuren van Ruijters: 5 leervoorkeuren volgens Manon Ruijters (raamstijn.nl) Door als arts bezig te zijn met deskundigheidsbevordering van anderen heeft dit een positief effect op het leer- en werkklimaat en de kwaliteit. Je bent immers gericht op openheid, productief bespreken van casuïstiek en vraagstukken. Maar het heeft ook een positief effect op jezelf en je eigen lerend vermogen. Je leert namelijk je eigen manier van leren beter kennen en daarmee kan je beter inschatten wat je nodig hebt. Nu in de MVO en na de MVO in het kader van “levenslang leren”.
Doel	• Herkennen van je eigen leerstijl en manier van begeleiden. • Erkennen wat de leerstijl van de ander is en hoe dit wel/niet aansluit op jouw manier van begeleiden. • De aios bevordert de deskundigheid van studenten, anios en andere stagiaires in hun professionele ontwikkeling.



	De aios draagt bij aan een open leerklimaat, waarbij de uitwisseling van kennis, geven en ontvangen van feedback en het bespreken en oplossen van incidenten gebruikelijk en productief is.
Relatie met KBA competenties	KBA 8: Levenslang Leren. Competenties: Com, Sam, KW, Lei, prof.
Plaats in de opleiding	Eenmalig. Bij voorkeur in het 3 ^e of 4 ^e jaar van de opleiding.
Omschrijving opdracht	In het kader van een stagebegeleiding zet de aios zijn begeleidingsstijl in. De aios benut gerichte feedback voor de eigen verdere ontwikkeling. De aios maakt een reflectieverslag. Hoe lang de stagebegeleiding duurt, is afhankelijk van wie er begeleid wordt. Een bedrijfsarts in opleiding moet 5 dagen stage lopen. De private aios 15 dagen bij publiek en de publieke aios 10 dagen bij privaat. De duur van een regulier coschap is afhankelijk van de universiteit, maar kan 2 tot 6 weken zijn. Een 'eigen' aios of anios gaat in overleg met beide opleiders.
Activiteiten aios	Vooraf aan de leerbegeleiding: - Omschrijf wat jouw leerstijl en begeleidingsstijl is in het verslag. - Beschrijf hoe je je begeleidingsstijl gaat inzetten, met welk doel en wat je verwacht van de lerende. - Kies een situatie en vat deze samen in het verslag. Beschrijf hoe lang je iemand begeleid hebt, welke situatie dat was, wat jouw taken waren en die van de lerende. Tijdens de leerbegeleiding: - Bespreek aan het begin van de leerbegeleiding met de lerende of ze hun leerstijl kennen of kunnen uitleggen. - Beschrijf in je reflectieverslag wat de leerstijl van de lerende voor effect heeft/had op jouw manier van begeleiden. - Vraag om feedback van de coassistent/stagiair/anios aan het eind van de leerbegeleiding. Na afronding van de leerbegeleiding: - Omschrijf wat er goed ging en wat mogelijk minder goed. - Beschrijf de feedback in het reflectieverslag en welke ontwikkelpunten dit geeft. - Beschrijf je eigen ervaring met leerbegeleiding in je verslag en wat je geleerd hebt over jezelf en eigen handelen met ontwikkelpunten. - Bespreek de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider. - Bespreek ook de eigen leerstijl in vergelijking met de begeleidingsstijl van de opleider en wat op elkaar aansluit of juist aandacht nodig heeft. - Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn/haar portfolio.
Rol praktijkopleider	- Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden van het coachende gesprek. - Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. - Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Feedback bestaat uit positieve punten en verbeterpunten die concreet worden benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Geen.
Indicatie studie belasting	Duur van de leerbegeleiding is afhankelijk van de situatie en afspraken op kantoor (zie omschrijving). Startgesprek en eindgesprek met de lerende: beide 30-60 minuten. Reflectieverslag schrijven: 3 uur.
Relevante bijlage	KPB leerbegeleiding.



12: Leerbegeleiding

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios ontwikkelt en onderhoudt effectieve relaties met anderen door aan te sluiten op hun leervoorkeur en de eigen leerstijl/begeleidingsstijl.						
De aios gaat adequaat om met de verwachtingen van de lerende. Dit blijkt uit het verslag van het startgesprek en daaruit volgend plan van aanpak.						
De aios past adequate communicatieve vaardigheden toe voor een juiste en goede begeleiding. Past eventueel de eigen begeleidingsstijl aan.						
Samenwerking						
De aios maakt begeleidingsverschillen (en eventueel conflicten) bewerkbaar ten gunste van een adequate samenwerking.						
De aios reflecteert op zijn eigen bijdrage aan de samenwerking, vraagt en geeft feedback.						
Kennis en Wetenschap						
De aios kent zijn eigen mogelijkheden en beperkingen, vraagt anderen om feedback, op grond daarvan volgt hij een persoonlijk leerplan. In zijn houding is hij gericht op levenslang leren (dat blijkt uit de ontwikkelpunten in het verslag).						
De aios draagt bij aan een open leerklimaat, waarbij de uitwisseling van kennis, geven en ontvangen van feedback en het bespreken en oplossen van incidenten gebruikelijk en productief is.						
De aios bevordert de deskundigheid van studenten, aios, collegae en stagiaires bij de gezondheidszorg in hun professionele ontwikkeling.						
Leiderschap						
De aios superviseert taken van artsen (bijvoorbeeld in opleiding) en stagiaires waarvoor hij eindverantwoordelijk is. Er is een duidelijke taakverdeling beschreven.						

De aios vraagt feedback van anderen over de eigen manier van leerbegeleiding, verwerkt deze in het verslag en maakt verbeterpunten.						
De aios superviseert taken van artsen, coassistenten of stagiaires waarvoor hij eindverantwoordelijk is.						
Professionaliteit						
De aios gaat bewust om met de impact die de eigen leerstijl heeft op anderen en geeft hier in het contact aandacht aan. Dit staat beschreven in het reflectieverslag.						
De aios gaat goed om met voorkomende spanning tussen begeleider en lerende en verantwoordt zijn keuzes in het reflectieverslag.						
De aios bewaakt en verhoogt de kwaliteit van het eigen werk door ontwikkelpunten te benoemen volgend uit de feedback en zelfreflectie						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider <i>(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)</i>
Wat heeft de aios goed ontwikkeld?
Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?
Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



13i: Les geven

Informatieblad Korte Praktijk Beoordeling

Introductie	Als arts speel je een belangrijke rol in de deskundigheidsbevordering van collegae, aios, geneeskunde studenten en/of stagiaires. Van jou wordt verwacht dat je in je netwerk een les of presentatie kunt geven over een onderwerp op uw vakgebied voor vakgenoten, al dan niet in opleiding.
Doel	De aios geeft les aan anderen over een onderwerp gerelateerd aan de verzekeringsgeneeskunde, met als doel kennis verbreden bij de ander.
Relatie met KBA Competenties	• KBA: 7-9. • Competenties: Com, Sam, MaHa, KW, Lei, Prof.
Plaats in de opleiding	Eenmalig, wanneer het zich voor doet.
Omschrijving opdracht	De aios geeft les aan anderen over een onderwerp binnen de verzekeringsgeneeskunde. De aios bereidt de hele les voor en regelt de organisatie. Voorbeelden van waar een les gegeven kan worden (niet limitatief): refereerlunch, ICT, congressen, medische carrièredagen (voor studenten), bijscholingen, academische werkplaatsdagen, onderwijs in het kader van geneeskundestudenten, etc.
Activiteiten aios	Oriëntatie op de les: • Hoe ga je de opdracht vormgeven? • Wat ga je concreet doen, wat is het onderwerp, hoe ziet dat er concreet uit, hoe lang zal de les duren? • Is zelfstudie nodig en zo ja wat, waar ga je informatie zoeken? • Kies de manier van lesgeven. Wordt de les digitaal, fysiek of hybride? Wat zijn de voor- en nadelen van de opties? • De aios maakt een Plan van aanpak: Schema van activiteiten in de tijd gekoppeld aan doelen. • Maak de presentatie en eventueel ander lesmateriaal. • De aios vraagt alle of een selectie van de deelnemers vooraf om het feedback formulier in te vullen. • Voorziet hen allen van uitleg wat er van ze verwacht wordt en het feedback formulier. • Geeft eventueel mondelinge toelichting over het gebruik van de KPB. Tijdens de les: • De aios zorgt dat hij/zij op tijd is en alles klaar heeft staan. • Er is een duidelijke inleiding, middenstuk en slot in de presentatie. • De aios heeft nuttige discussiepunten geformuleerd. Na de les: • De aios verzamelt de feedback formulieren van de deelnemers. • Maakt als alle reacties ontvangen zijn een samenvatting van de verzamelde feedback en heeft eventueel aanvullende gesprekken met de feedbackgevers. • De aios bespreekt deze samenvatting tijdens een begeleidingsgesprek met de praktijkopleider. • Maakt, op grond van het totaal van de ontvangen feedback, een analyse en formuleert verbeterpunten voor het IOP. • De aios bespreekt de verbeterpunten met de praktijkopleider. • Bewaart de ingevulde formulieren, het totaal overzicht en zijn voornemen in het portfolio.
Degenen die feedback geven	• Vullen het KPB formulier 15a in en leveren dit binnen een week weer in bij de aios.



	• Geven bij 'Opmerkingen' (een) voorbeeld(en) van concreet gedrag van de aios, waaruit tenminste één van de gescoorde criteria blijkt, die wel relevant/betekenisvol moet zijn. • Geven desgewenst mondelinge toelichting op het ingevulde formulier.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Toetst de gehele opdracht aan de hand van KPB 15b. • Formuleert de feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Bijeenkomst waar een presentatie gegeven kan worden.
Indicatie studiebelasting	8 uur.
Relevante bijlagen	Feedback formulier voor deelnemers 15a. KPB voor opleider (voor gehele opdracht) 15b.



13a: Lesgeven

Formulier voor feedback van deelnemers

Beoordelaar/ anoniem:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

	1	2	3	4	5	nvt
Voorbereiding						
De aios is op tijd voor de activiteit om benodigde (hulp)middelen te controleren en te installeren.						
Introductie						
De aios verwelkomt deelnemers en stelt zichzelf voor.						
De aios zorgt voor goede introductie van de inhoud (belang, context, opbouw).						
De aios maakt doelstelling van activiteit duidelijk.						
Inhoud en vorm						
De inhoud van de onderwijsactiviteit sluit aan bij de doelen.						
De aios start met een passende en prikkelende opening.						
De aios gebruikt passende werkvormen.						
De aios gebruikt de middelen functioneel.						
De aios past middelen toe om de aandacht van de deelnemers vast te houden.						
De aios besteedt aandacht aan de toepassing van het onderwerp in de praktijk.						
De aios houdt de regie; heeft oog voor tijd en dat deelnemers niet te zeer afdwalen in de discussie/vragen.						
Afsluiting						
De aios vat de activiteit samen en bespreekt of/hoe de doelen zijn behaald.						
De aios sluit met een relevante discussiepunten af die tot denken aanzet.						
De aios houdt zich aan de afgesproken tijd.						
Verbale en non-verbale communicatie						
De aios spreekt duidelijk met goede intonatie en tempo.						
De aios maakt oogcontact en kijkt de zaal in.						
De aios gebruikt houding en gebaren adequaat en varieert.						
De aios gebruikt de (Nederlandse) taal adequaat.						
De aios toont enthousiasme en betrokkenheid.						
Gebruikt, waar passend, humor en laat zien dat hij met tegenstrijdigheden en onduidelijkheden kan omgaan.						



Interactie						
Gebruikt vragen om de aandacht van de zaal vast te houden.						
Gebruikt humor, voorbeelden anekdotes.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Overige feedback

Concrete voorbeelden van wat goed ging

Concrete voorbeelden van wat anders of beter had gekund



13b: Lesgeven

Korte Praktijk Beoordeling voor opleider

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken van de les

Moeilijkheidsgraad van de les	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Kennis en Wetenschap						
De aios heeft de juiste informatiebronnen gebruikt om informatie te verzamelen voor het onderwerp van de les.						
De aios bespreekt een (actueel) relevant verzekeringsgeneeskundig onderwerp.						
Het onderwerp draagt bij aan kennis vermeerdering van de deelnemers.						
De aios komt tot verbeterpunten voor zijn persoonlijke leerplan.						
Leiderschap						
De aios heeft vooraf aangeven welke leerdoelen hij/zij had en waar de feedbackgevers gericht op konden letten.						
De aios heeft duidelijke en relevante verbeterpunten benoemd voor de eigen ontwikkeling en het IOP.						
Professionaliteit						
De aios toont zelfinzicht in de reflectie op de opdracht en in de analyse van de feedback.						
De aios is toegankelijk en stelt zich open en leerbaar op.						
In de keuze van het onderwerp laat de aios zien dat hij aansluit bij de soort bijeenkomst en de doelgroep en ook de manier van lesgeven daarop aansluit.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.



Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



14i: Critically Appraised Topic (CAT)

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Een 'Critically Appraised Topic' (CAT) is een beknopt schriftelijk verslag over de beantwoording van een klinische vraag op basis van wetenschappelijke literatuur.
Doel	Door gebruik te maken van de feedback die de aios op zijn CAT ontvangt, kan hij zijn ontwikkeling op dit vlak versterken. Minimaal ontvangt de aios feedback over: • het vertalen van een sociaal geneeskundige vraag in een zoekopdracht volgens maatstaven van Evidence Based Medicine. • het kritisch beoordelen van minimaal 3 tot 5 wetenschappelijke artikelen die de klinische vraag kunnen beantwoorden.
Relatie met KBA competenties	• KBA: 7 en 8. • Competenties: KW, MeHa, Com.
Plaats in de opleiding	Elk jaar 1x. • In het eerste jaar kan de CAT gedaan worden in het kader van het cursorisch onderwijs EBM. • In het tweede en derde jaar kiest de aios een eigen onderwerp aan de hand van de praktijk. Er dient wel een toename van complexiteit en kwaliteit in het onderwerp en de literatuurstudie te zitten. Beide CAT opdrachten mogen in combinatie met de praktijkopdracht Referaat. • In het vierde jaar kan de CAT uitgevoerd worden in het kader van het onderzoek als het onderwerp zich daarvoor leent.
Omschrijving opdracht	De aios kiest een onderwerp voor literatuuronderzoek uit de eigen praktijk. De aios vertaalt deze vraag in een zoekopdracht, zodanig dat deze kan worden beantwoord aan de hand van wetenschappelijke literatuur. De aios maakt de vraagstelling volgens het PICO systeem. Gezocht wordt naar minimaal 3 tot 5 wetenschappelijke artikelen die antwoord kunnen geven op de vraagstelling. De aios beoordeelt de artikelen kritisch op relevantie, validiteit en toepasbaarheid voor de praktijk. Het verslag is maximaal twee A4-tjes. De aios maakt een verslag dat de volgende onderdelen bevat, zie 'activiteiten aios'.
Activiteiten aios	• Korte omschrijving van de casus/praktijksituatie. • Formuleert een vraag naar aanleiding van een casus of praktijksituatie. • Vertaalt deze vraag in een zoekopdracht volgens het PICO systeem. • Doet een literatuursearch, laat zien welke bronnen/databases gebruikt zijn en welke zoektermen zijn gebruikt. • Beschrijft naar wat voor soort onderzoek is gezocht. • Beschrijving van het aantal artikelen dat gevonden is en hoeveel geïnccludeerd werden op basis van kwaliteit. Ook wordt duidelijk hoe een keuze gemaakt is uit de gevonden artikelen. • Korte samenvatting van de bevindingen en relevante gegevens uit artikel(en), waar bijdragend ondersteund door een grafiek of tabel, van elk artikel. • Geeft een kritische beschouwing van de gevonden resultaten. Dit impliceert een beknopte toelichting van de sterke en zwakke kanten van het onderzoek en opmerkingen die relevant zijn voor het beantwoorden van de vraagstelling. • Maakt een vertaling naar de eigen casus: wat betekenen de uitkomsten van besproken artikel(en) voor de eigen praktijk. • Bespreekt de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider. • De aios maakt een verslag voor de opdracht. Het verslag bestaat uit een bespreking van hierboven genoemde punten, de feedback en een reflectieverslag (benoemen ontwikkelpunt). • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Toetst de opdracht aan de hand van de KPB.



	• Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van de ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Geen.
Indicatie studiebelasting	4x8 uur.
Relevante bijlage	KPB CAT.



14: Critically Appraised Topic (CAT)

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios beoordeelt specifieke klinische wetenschap naar de betekenis voor het verzekeringsgeneeskundige werkveld.						
De aios streeft ernaar de beoordelingen en het advies te onderbouwen met bewijs conform de EBM methodiek.						
De aios is in staat om actuele informatie te vinden en te beschouwen, die nodig is om zijn opdracht te beantwoorden.						
De aios formuleert adequate zoekvragen om in de literatuur de juiste informatie te vinden die hij kritisch zal beoordelen.						
Communicatie						
De aios indiceert welke aanvullende onderzoeksactiviteiten nodig zijn en zet deze in.						
De aios toetst, analyseert en beoordeelt schriftelijke informatie.						
De aios komt schriftelijk tot een transparante en beargumenteerde beoordeling, dan wel advies.						
Kennis en Wetenschap						
De aios signaleert vragen of problemen in de praktijk en vertaalt deze naar wetenschappelijke vraagstellingen.						
De aios kiest een type onderzoek dat past bij de vraag.						
De werkwijze van de aios draagt bij aan vermeerdering van de wetenschappelijke basis van het vak op basis van praktijkgegevens.						
De aios plaatst de resultaten van het literatuuronderzoek in de context van het eigen vakgebied.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



15i: Referaat houden

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Een referaat is een verkorte, zakelijke, zo objectief mogelijke weergave van de inhoud van een relevant en actueel wetenschappelijk onderwerp. Het referaat wordt mondeling gepresenteerd. Naar aanleiding van de presentatie wordt een aanzet gegeven tot discussie in de groep toehoorders over de waarde en betekenis van het referaat voor het beroepsmatig handelen.
Doel	De aios kan een wetenschappelijk onderwerp vertalen naar de praktijk, welke impact dit heeft op de beoordelingen en dit duidelijk maken aan anderen.
Relatie met KBA competenties	• KBA: 7 en 8. • Competenties: Com, KW, Lei. • Eventueel te combineren met de CAT opdracht van jaar 3 of 4.
Plaats in de opleiding	Het referaat wordt in de praktijkopleiding tweemaal uitgevoerd in jaar 3 en jaar 4 (in het tweede jaar wordt een referaat gedaan bij het cursorisch onderwijs).
Omschrijving opdracht	U houdt een referaat over een relevant wetenschappelijk onderwerp voor uw praktijk. Als onderdeel van het referaat doe je een EBM literatuursearch. U kunt de CAT opdrachten uitvoeren in combinatie met de referaten of bijvoorbeeld uw onderzoek presenteren aan anderen.
Activiteiten aios	Vorbereiding: • Kies een relevant onderwerp voor uw praktijk, leg uit hoe je tot deze keuze bent gekomen. • Doe een literatuuronderzoek over het onderwerp. • Gebruik actuele literatuur van een of meer gerenommeerde tijdschriften. Vat de resultaten samen. • Bereid een referaat voor volgens de (geldende) criteria. • Bereid discussiepunten voor passend bij de inhoud. • Benoem (observatie)punten voor feedback. • De aios vraagt alle of een selectie van de deelnemers vooraf om het feedback formulier in te vullen. • Voorziet hen van uitleg wat er van ze verwacht wordt en van het feedback formulier. • Geeft eventueel mondelinge toelichting over het gebruik van de KPB. Na de les: • De aios verzamelt de feedback formulieren van de deelnemers/ • Maakt als alle reacties ontvangen zijn een samenvatting van de verzamelde feedback en heeft eventueel aanvullende gesprekken met de feedbackgevers. • De aios maakt een verslag voor de opdracht. Het verslag bestaat uit een bespreking van hierboven genoemde punten, de feedback van de feedbackgevers en een reflectieverslag (benoemen ontwikkelpunt). • De aios bespreekt deze samenvatting, de opdracht en het reflectieverslag tijdens een begeleidingsgesprek met de praktijkopleider. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Degenen die feedback geven	• Vullen het KPB formulier in en leveren dit binnen een week weer in bij de aios. • Geven bij 'Opmerkingen' (een) voorbeeld(en) van concreet gedrag van de aios, waaruit tenminste één van de gescoorde criteria blijkt, die wel relevant/betekenisvol moet zijn.



	• Geven desgewenst mondelinge toelichting op het ingevulde formulier.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemt, evenals bespreken van het ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Bijeenkomst waar een referaat gehouden kan worden (refereerlunch, casuïstiek, ICT/OT, etc.).
Indicatie studiebelasting	8 uur exclusief duur van het referaat zelf.
Relevante bijlagen	Feedback formulier voor deelnemers 17a. KPB voor opleider voor de hele opdracht 17b.



15a: Referaat houden

Formulier voor feedback deelnemers

Beoordelaar/ anoniem:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties

	1	2	3	4	5	nvt
Wetenschappelijke inhoud						
De aios vat het artikel helder samen, zodat de luisteraar het betoog kan volgen zonder het artikel te hebben gelezen.						
De aios beoordeelt de kwaliteit van het artikel.						
De aios gebruikt een artikel van recente datum (niet ouder dan 3 jaar).						
De aios gebruikt een gerenommeerd, vakinhoudelijk tijdschrift.						
De aios heeft structuur aangebracht in het referaat.						
De aios stelt de relevantie van het artikel voor de dagelijkse praktijk aan de orde.						
De aios beheerst de stof zodanig dat hij vragen van het publiek kan beantwoorden.						
Inhoud en vorm van de presentatie						
De aios heeft een duidelijk begin, middenstuk en slot.						
De aios houdt de regie over de presentatie en discussie.						
De aios gebruikt audiovisuele middelen ter ondersteuning van de presentatie.						
De aios houdt zich aan de tijd.						
De aios heeft concrete en relevante discussiepunten en nodigt het publiek uit tot discussie.						
De aios kan de discussie in goede banen leiden.						
Verbale en non-verbale communicatie						
De aios spreekt duidelijk met goede intonatie en tempo.						
De aios maakt oogcontact en kijkt de zaal in.						
De aios gebruikt houding en gebaren adequaat en varieert.						
De aios gebruikt de (Nederlandse) taal adequaat.						
De aios toont enthousiasme en betrokkenheid.						
Gebruikt, waar passend, humor en laat zien dat hij met tegenstrijdigheden en onduidelijkheden kan omgaan.						
Interactie						
Gebruikt vragen om de aandacht van de zaal vast te houden.						
Gebruikt humor, voorbeelden, anecdotes.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt

Overige feedback

Concrete voorbeelden van wat goed ging

Concrete voorbeelden van wat anders of beter had gekund



15b: Referaat houden

Korte Praktijk Beoordeling voor de opleider

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 6**

Frequentie: tweemaal (een keer in jaar drie en jaar 4)

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken van onderwerp

Moeilijkheidsgraad:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Kennis en wetenschap						
De aios draagt bij aan evidence based handelen van collega's op basis van informatie uit het artikel. Dit door een (actueel) relevant verzekeringsgeneeskundig vraagstuk te bespreken.						
De aios signaleert vragen of problemen in de praktijk en vertaalt deze naar wetenschappelijke vraagstellingen wat blijkt uit het vooronderzoek in het verslag.						
De aios maakt gebruik van een gerenommeerd wetenschappelijk artikel, gebruikmakend van o.a. medische databases en elektronische informatiebronnen.						
De aios rapporteert over de resultaten van eigen wetenschappelijk onderzoek en de betekenis voor de praktijk.						
Leiderschap						
De aios doet verbetervoorstellen voor het volgende referaat of de aios heeft de verbetervoorstellen uit het vorige referaat toegepast.						
De aios komt met originele voorstellen om de conclusie toe te passen in de praktijk.						
De aios onderneemt eventueel activiteiten om conclusies uit het artikel/ eigen onderzoek toe te passen in de praktijk.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.



Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



16i: Moreel beraad

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Elke arts wordt geconfronteerd met ethische dilemma's in de dagelijkse praktijk. Een ethisch dilemma is een situatie waarbij de arts verschillende keuzen tot handelen heeft die betrekking hebben op moraliteit. Van een arts wordt verwacht dat hij professioneel en integer handelt in zulke gevallen. Niet altijd is duidelijk hoe te handelen, welke stappen te ondernemen. Een keuze moet gemaakt worden, maar elke keuze lijkt ook negatieve consequenties te hebben. De beslissing kan uitmonden in onwenselijke situaties. Een ethisch dilemma bevat altijd verschillende normen en waarden die lijken te botsen. Zo'n dilemma is een goed moment om stil te staan en na te denken over hoe en waarom iets zo gedaan wordt en of dat goed is. Er zijn verschillende soorten ethische vraagstukken bijvoorbeeld: • Medisch-ethische aard (bijvoorbeeld het niet-schaden principe, spanningsveld van "scherp" beoordelen). • Maatschappelijke aard (wetsveranderingen, bezuinigingen binnen het werkveld). • Over de uitvoering (wat is fatsoenlijk om te vragen van een cliënt binnen een medische beoordeling). • Integriteit en gedrag (fysiek contact met een cliënt, casus bespreken met naam, etc.).
Doel	Herkennen van dilemma's waarna evalueren eigen handelen en eventueel beleid en dit verbeteren.
Relatie met KBA Competenties	• KBA: Levenslang Leren (8). • Competenties: Com, KW, MaHa, Prof.
Plaats in de opleiding	Eenmalig tijdens de MVO na onderwijs bij het instituut. Het is aan te raden voor de contactdag van het cursorisch onderwijs een casus uit de eigen praktijk te kiezen en deze mee te nemen. Tijdens de contactdag worden de stappen besproken en uitgelegd. Na de contactdag kan de opdracht (af)gemaakt worden.
Omschrijving opdracht	De aios neemt een ethisch dilemma uit de eigen praktijk. De aios formuleert helder wat het probleem is, beschrijft de normen en waarden betrokken in het vraagstuk, geeft goed weer wat de gevolgen en consequenties zijn bij elke keuzemogelijkheid, zoekt naar alternatieven en komt beargumenteerd tot een keuze, met reflectie op het eigen gedrag. Doe dit aan de hand van de methode Moreel beraad (deze wordt uitgelegd op de contactdag bij het instituut). Literatuur: Artseneed, stappenplan moreel beraad. Aanbevolen literatuur: Menno ten Bree, handleiding moreel beraad, gedragscode voor verzekeringsartsen (LISV 2000), gedragsregels voor artsen (KNMG). In het NTVG en TBV zijn meerdere artikelen te vinden over dit onderwerp. Bijvoorbeeld seksueel contact tussen arts en patiënt (NTVG 2004), voordeel van de twijfel (TBV 2004, rubriek dilemma's). Ook de uitspraken van de centrale rechtbank kunnen hierover gaan en gebruikt worden als achtergrond informatie. De uiteindelijke beoordeling wordt gedaan door de instituutsopleider.
Activiteiten aios	• Lees de nodige literatuur en verwerkt deze in de opdracht. • Neem een ethisch dilemma uit de eigen praktijk in een van de vier genoemde soorten vraagstukken. ○ Dit kan in overleg met de praktijkopleider.



	• Zet de casus kort en bondig uiteen (max. half A4). • Beschrijf zo duidelijk mogelijk de ethische vraag. • Gebruik het stappenplan Moreel beraad om het dilemma te omschrijven en tot een conclusie te komen. • Kom tot een conclusie over het dilemma, de vraag, het werkveld. • Reflecteer over de uitkomst, de gekozen conclusie en het eigen gedrag. • Benoem aandachtspunten voor de eigen ontwikkeling. • Maak een verslag waarin bovengenoemde punten aan bod komen. • Bespreek de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider. • Verwerk de feedback en opmerkingen van de praktijkopleider in het verslag en de reflectie. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de instituutsopleider.
Rol praktijkopleider	• Ondersteun en faciliteer de aios in het plannen en voorbereiden. • Toets de opdracht aan de hand van de KPB en bespreek deze met de aios. • Formuleer feedback en geef deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd.
Randvoorwaarden	Eigen spreekuren/dossiers doen.
Indicatie studiebelasting	16 uur.
Relevante bijlagen	KPB



16: Moreel beraad

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios herkent de belangen die spelen bij elke actor en omschrijft deze.						
De aios kan de knelpunten en eigen visie duidelijk overbrengen in het verslag.						
Hij weegt alle visies en mogelijkheden goed af en beschrijft dit in het verslag.						
De aios is zich bewust van de kwetsbare positie van cliënt en laat dit zien in het verslag.						
De aios komt schriftelijk tot een transparante en beargumenteerde conclusie. Mondeling licht hij zo nodig zijn bevindingen en conclusies toe aan de praktijkopleider en beschermt hierbij de privacy.						
Kennis en Wetenschap						
De aios gebruikt de (juiste) informatiebronnen, geeft dit weer in het verslag en past deze juist toe bij de oordeelsvorming.						
De aios signaleert ethische/morele vraagstukken in de praktijk en vertaalt deze naar correcte vraagstellingen.						
De aios kent zijn eigen mogelijkheden en beperkingen, vraagt anderen om feedback, op grond daarvan volgt hij een persoonlijk leerplan.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios herkent de invloed van maatschappij en normen en waarden en geeft dit weer in het verslag.						
De aios herkent de eigen juridische positie, die van cliënten en andere belanghebbenden, met inachtneming van het beroepsgeheim en handelt hiernaar.						
De aios stelt verbeterpunten op voor de organisatie of vakgroep als dit van toepassing is.						
Professionaliteit						
De aios reflecteert op eigen handelen, inhoud, relatie met actoren en						



verbeterpunten.						
De aios komt tot een eigen duidelijk, onafhankelijk, overwogen oordeel/advies.						
De aios is zich bewust van de verschillende functies en rollen van een arts en begrijpt de gevolgen hiervan en beschrijft dit in het reflectieverslag.						
De aios is zich bewust van eigen waarden, normen (en vooroordelen) en laat in het verslag de gevolgen in het eigen handelen hiervan zien. De aios stelt hier verbeterpunten voor op.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



17i: Delegeren en functioneel leidinggeven

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Zowel in de publieke sector als in de private sector wordt gewerkt met taakdelegatie (verlengde arm constructie). Delen van jouw (wettelijke) taken worden gedelegeerd aan een andere persoon, maar de aios/VA blijft eindverantwoordelijk. Er is een nauw samenwerkingsverband met de persoon aan wie je taken delegeert. Dit vraagt om medisch leiderschap van de aios en VA. Om precies te zijn functioneel leiderschap. Het is van belang dat de aios hierin oefent en uiteindelijk zich dit eigen maakt. Een functioneel leidinggevende is vooral verantwoordelijk voor de “output” van een persoon vanuit een specifieke vakinhoudelijke verantwoordelijkheid. De functioneel leidinggevende bepaalt wanneer iets gedaan wordt, wat de output is en hoe het gedaan moet worden. Afhankelijk van de taakvolwassenheid van de medewerkers zal de leidinggevende globaal-delegeren of specifiek-instrueren. In de publieke sector ben je ook medeverantwoordelijk voor de HRM cyclus van die persoon, naast de lijnmanager. Functioneel leidinggeven vergt een goede kennis van jezelf als aios (communicatie vaardigheden, samenwerking), je moet kunnen delegeren, kwaliteitscontrole van een ander kunnen doen en enige bekendheid hebben met de verschillende leerstijlen.
Doel	• De aios kan verantwoordelijkheid delen of overdragen en weet wat daarin de eigen verantwoordelijkheid blijft. • De aios monitort de gedelegeerde werkzaamheden op kwaliteitsaspecten en koppelt terug aan medewerker en op proces aan organisatie.
Relatie met KBA competenties	• KBA 9: Medisch Leiderschap. • Competenties: MeHa, Com, Sam, Lei, Prof.
Plaats in de opleiding	1 keer in de periode van jaar 1-4 (afhankelijk van de context en de praktijkopleider in wel jaar dit wordt uitgevoerd).
Omschrijving opdracht	Voor de aios werkzaam in de private sector wordt deze opdracht uitgevoerd met betrekking tot de medisch behandelaar (MB). Voor de aios werkzaam in de publieke sector wordt deze opdracht uitgevoerd met betrekking tot de medisch secretaresse (MS), sociaal medisch verpleegkundige (SMV) of medewerker verzuimbeheersing (MVB). Literatuur: 'Wet BIG. 'Handreiking taakdelegatie' van de NVVG (2022). In deze opdracht werkt de aios gedurende een maand met taakdelegatie of taakondersteuning. Na die maand vindt er een evaluatie plaats en maakt de aios een reflectieverslag.
Activiteiten aios	• De aios leest de relevante literatuur over taakdelegatie, functioneel leidinggeven en leerstijlen. • De publieke aios kiest een van de functionarissen (MS, SMV of MVB) voor deze opdracht, afhankelijk van welke samenwerking de aios in de toekomst eventueel zou willen (keuze wordt beargumenteerd in het reflectieverslag). • De aios omschrijft het proces van de samenwerking/taakdelegatie: ○ benoem welke (onderdelen van) taken wel en niet gedelegeerd kunnen worden. ○ beschrijf hoe een gedelegeerde taak wordt uitgevoerd en hoe de aios hier toezicht op kan houden. • De aios bespreekt met de opleider hoe dit geoperationaliseerd gaat worden. • De aios houdt een startgesprek met de andere functionaris en bespreekt de aankomende samenwerking en stappen. Afspraken worden vastgelegd en mede ondertekend door de opleider.



	• Er is regelmatig overleg tussen de aios en de andere functionaris. • Na een maand evalueren de aios, de andere functionaris en de opleider. • De aios maakt een reflectieverslag met daarin: ○ Voor publieke aios motivatie voor keuze MS, SMV of MVB. ○ Eigen visie op taakdelegatie n.a.v. de gelezen literatuur. ○ Omschrijving van het taakdelegatie proces (zie eerdere punt). ○ Plan van aanpak/operationaliseringsplan vooraf en ervaren knelpunten tijdens de uitvoer van deze opdracht. ○ Eigen ervaringen met taakdelegatie (over communicatie met de ander, functioneel leidinggeven, kwaliteitscontrole, leerstijl). ○ Evaluatie van de samenwerking en taakdelegatie na een maand. ○ Beschrijf of en zo ja in welke mate er tijdswinst is. ○ Reflectie op de toekomst van taakdelegatie. • Bespreekt de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB formulier.
Randvoorwaarden	Geen.
Indicatie studiebelasting	Doorlooptijd 1 maand.
Relevante bijlage	KPB Delegeren en Functioneel leidinggeven.



17: Delegeren en functioneel leidinggeven

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios gebruikt de bestaande vakinhoudelijke instrumenten en regelgeving over taakdelegatie naar hun intentie.						
Communicatie						
De aios ontwikkelt en onderhoudt effectieve relaties met medisch behandelaar/medisch secretaresse/sociaal medisch verpleegkundige/medewerker verzuimbeheersing.						
De aios past adequate communicatieve vaardigheden toe in de samenwerking.						
De aios toetst, analyseert en beoordeelt mondelinge en schriftelijke informatie van medisch behandelaar/medisch secretaresse/sociaal medisch verpleegkundige/medewerker verzuimbeheersing om tot een goede beoordeling of begeleiding te komen van cliënt.						
De aios informeert en adviseert de gedelegeerde over zijn beoordeling, begeleiding en het vervolg daarvan. Hij laat daarbij ruimte voor een actieve en productieve bijdrage van de andere functionaris.						
Samenwerken						
De aios overlegt, stemt af met en beoordeelt de medisch behandelaar/medisch secretaresse/sociaal medisch verpleegkundige/medewerker verzuimbeheersing.						
De aios delegeert op verantwoorde wijze taken aan medewerkers in de zogenaamde verlengde armconstructie met inachtneming van zijn eigen verantwoordelijkheid.						
De aios draagt doeltreffend bij aan inter- en multidisciplinaire samenwerking met inachtneming van zijn rol. Hij draagt bij aan een gemeenschappelijk resultaat met proportionele taakverdeling.						
De aios reflecteert op zijn eigen bijdrage aan de samenwerking, vraagt en geeft feedback.						



18i: Netwerken

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Zorgnetwerk en omringende gemeenschap van de VA en werkgever. Elk bedrijf of elke instelling maakt onderdeel uit van een omringende gemeenschap. Wie onderdeel is van die gemeenschap of het zorgnetwerk hangt af van de doelen die vastgesteld zijn. Deze actoren of stakeholders kunnen intern in het bedrijf zijn, of extern. Binnen dit netwerk wordt er samengewerkt en kennis gedeeld. Dit om zo goed mogelijk te kunnen anticiperen op veranderingen in de maatschappij. Veranderingen waar je als VA of uw werkgever op zullen moeten anticiperen om goed werk te kunnen blijven leveren, wat aansluit bij de eigen doelstellingen. Of een zorgnetwerk om de cliënten zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. Elke stakeholder kan zijn eigen belangen hebben, die wel of niet overeenkomen met die van een VA of uw bedrijf. Het is belangrijk om een goed beeld te hebben van het eigen zorgnetwerk of de gemeenschap. Zodat het efficiënt ingezet kan worden en de verander- en verbeterprocessen beter georganiseerd kunnen worden. Het geeft ook inzicht in de verschillende functies en rollen van een VA.
Doel	In deze opdracht maak je een krachtenveldanalyse van de omgevingsfactoren in jouw zorgnetwerk/gemeenschap van belang bij de begeleiding van cliënt, verandering, advisering en implementatie. Dit netwerk kan jou als VA als middelpunt hebben, het vakgebied, cliënt of de werkgever.
Relatie met KBA competenties	• KBA 9: Medisch Leiderschap. • Competenties: Lei, Com, Sam, Prof.
Plaats in de opleiding	Eenmalig in jaar 1 of 2.
Omschrijving opdracht	Maak een schematisch, visueel overzicht van alle stakeholders (intern/extern) en hoe deze onderling verbonden zijn (voorbeelden: sociale kaart, mindmap, etc.). Maak een verslag waarin beschreven staat hoe deze stakeholders invloed hebben op jouw werk als VA of je werkgever.
Activiteiten aios	• Determineert eerst hoe de gemeenschap eruit ziet en wie de stakeholders zijn (intern en extern). • Ga na welke doelen elke stakeholder heeft en of die overeenkomen met jouw doelen als VA of die van je werkgever. • Geef een prioritering welke stakeholder belangrijker is dan een ander en beargumenteer dit. • Geef verder aan hoe de samenwerking is met de stakeholders (goed/slecht). • Geef een typering van de samenwerkingsrelatie (wie "trekt de kar", is er een gelijkwaardige, wederkerige relatie?). • Eventueel kan over bovenstaande punten overlegd worden met de praktijkopleider of bijvoorbeeld de leidinggevende. • Maak een verslag voor de opdracht. Het verslag bestaat uit een bespreking van hierboven genoemde punten en een reflectieverslag (benoemen ontwikkelpunt). • Bespreek de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider en verwerk dit in het definitieve verslag. • Bewaar de beoordelingsformulieren in je portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios bij de uitvoering van de opdracht. • Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB formulier. • Bespreekt ook de procesgang met de aios.
Randvoorwaarden	Geen.
Indicatie studiebelasting	8 uur.
Relevante bijlage	KPB Netwerken.



18: Netwerken

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
Herkent de belangen die spelen bij elke actor en omschrijft deze.						
De aios krijgt inzicht in (effectieve) relaties met belangenbehartigers en verschillende opdrachtgevers binnen het netwerk.						
Samenwerken						
De aios kent (regionale) netwerken relevant in de gezondheidszorg.						
De aios laat in het verslag zien dat hij weet naar wie en wanneer te verwijzen of wie en wanneer te betrekken bij een casus.						
De aios herkent belangenverschillen en conflicten ten gunste van een adequate samenwerking.						
De aios geeft advies over/benoemt de knelpunten bij een gemeenschappelijk resultaat.						
Leiderschap						
Benut signalen uit eigen werksituatie en ontwikkelingen in het werkveld en signaleert op basis daarvan aandachtspunten voor het verzekeringsgeneeskundige handelen en adresseert deze.						
De aios kan op grond van de krachtenveldanalyse anticiperen op het eigen toekomstig handelen wat blijkt uit het reflectieverslag of in gesprek met de opleider.						
De aios geeft aan welke positie hij zelf heeft in het zorgnetwerk en hoe de aios of de verzekeringsgeneeskunde erin kan bijdragen.						
De aios komt met (innovatieve) voorstellen om het zorgnetwerk breder (voor meerdere collega's, cliënten of de werkgever) in te zetten of te gebruiken.						
Professionaliteit						
De aios is zich bewust dat hij handelt in een veld met belangen en gaat hier weloverwogen mee om.						
De aios is zich bewust van de zichtbaarheid van een arts in verschillende functies en rollen en beschrijft dit in het reflectieverslag.						
De aios reflecteert op eigen handelen, inhoud, relatie met actoren en komt tot verbeterpunten voor de eigen ontwikkeling.						



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios,, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



19i: Deskundigen oordeel en RIV beoordeling

Informatieblad Praktijkopdracht

Introductie	Het deskundigenoordeel (DO) en de RIV toetsing zijn verzekeringsgeneeskundige beoordelingen die over het handelen van de bedrijfsarts gaan. In dat opzicht zijn ze beiden heel anders dan andere taken binnen de verzekeringsgeneeskunde. Grote belangen spelen binnen het DO en de RIV toetsing. Een deskundigenoordeel gaat vaak over een conflict tussen werknemer en werkgever of bedrijfsarts. Dit maakt het een moeilijk oordeel en vergt zorgvuldigheid en kennis. Communicatie met de bedrijfsarts is een wezenlijk onderdeel van zowel het DO als het RIV. Het oordeel van de verzekeringsarts is zowel van belang voor de werknemer, maar ook voor de bedrijfsarts en werkgever. Een DO en RIV-toets, waarbij de bedrijfsarts wordt beoordeeld op zijn beoordeling en begeleiding is meer een heroverweging van dat sociaal medisch oordeel. Het is geen second opinion of nieuwe beoordeling.
Doel	De aios kan oefenen met het zelfstandig uitvoeren van een DO en RIV (onder begeleiding van de praktijkopleider) en oefent in de communicatie met de bedrijfsarts. De aios houdt de belangen van alle drie de spelers (werknemer, werkgever, bedrijfsarts) in gedachten.
Relatie met KBA competenties	• KBA 3: Toetsing eerdere sociaal medische beoordelingen. • Competenties: MeHa, Com, Sam, MaHa, Lei, Prof.
Plaats in de opleiding	Voor de publieke aios wordt dit gedaan in de claim cliëntgroep (of na die stage). Per UWV-kantoor zijn er andere afspraken over in welk jaar een DO door een aios gedaan mag worden. Een RIV mag de aios al vanaf jaar 1 uitvoeren. Voor de private aios geldt dat er of een DO of een RIV gezien wordt tijdens de publieke stage. De private aios hoeft het spreekuur niet zelfstandig te doen, maar kijkt mee en schrijft een verslag.
Omschrijving opdracht	<i>Deskundigenoordeel</i> <u>Publieke aios</u>: Voer een deskundigenoordeel zelf uit, dat kan elk van de soorten DO zijn waar een spreekuur met de verzekeringsarts nodig is. Bij voorkeur een DO ziek/niet ziek, maar als dat niet te plannen is binnen de tijd, dan een DO met een specifieke vraag van de arbeidsdeskundige voor de VA. <u>De private aios</u> kijkt actief mee met een DO bij een arts tijdens de publieke stage. <i>RIV-toets</i> <u>De publieke aios</u> voert zelf een RIV-toets met spreekuur uit. Dit kan zowel een RIV per einde wachttijd zijn als een RIV bij einde dienstverband (ziektewet). <u>De private aios</u> kijkt actief mee met een RIV bij een arts tijdens de publieke stage. De nadruk ligt in de heroverweging van de aios over het handelen van de BA.
Activiteiten aios	• Leest de richtlijn/literatuur over RIV en DO. • Publieke aios plant met de TO/PB/RB een geschikt DO en/of RIV. • De private aios plant dit met de begeleider tijdens de stage. • De aios bespreekt het dossier voor en na met de praktijkopleider/begeleider. • Publieke aios: voert het spreekuur zelfstandig uit. • Private aios: luistert en kijkt actief mee, doet eventueel een deel zelf in overleg met de arts. • De aios stelt vast of hij zich kan vinden in het standpunt van de BA. De aios geeft daarbij antwoord op de volgende vragen:



	○ heeft de BA voldoende argumenten gegeven voor zijn standpunt? ○ Is de belastbaarheid adequaat weergegeven? ○ Is de begeleiding van BA correct/voldoende geweest (volgens WvP, protocol en richtlijnen)? ○ Is de prognose correct beoordeeld door BA? Is er terecht GBM gesteld? ● De publieke aios legt dit vast in het medisch onderzoeksverslag. ● De private aios legt dit vast in een reflectieverslag. ● De aios beoordeelt of er re-integratie kansen zijn gemist als gevolg van de beoordeling van de BA en beargumenteert dit in zijn rapportage/reflectieverslag. ● Wanneer de aios het niet eens is met de beoordeling of begeleiding van de BA neemt de aios contact op met de BA voor wederhoor. Eventueel kan de private aios het contact en de manier van communicatie beschrijven en beoordelen tussen de VA en BA. Gelet op de grote belangen bij een DO en RIV is extra aandacht voor de communicatie nodig. De aios kan dit uitleggen in zijn reflectieverslag en neemt dit mee in de communicatie met de BA. ● De aios bespreekt de opdracht en de rapportage/het verslag na met de praktijkopleider/arts. ● De aios maakt een reflectieverslag voor de opdracht. Het verslag bestaat uit een bespreking van hierboven genoemde punten, eigen inzichten en ontwikkelpunten. ● De aios bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Rol praktijkopleider/ stagebegeleider	● Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden van het spreekuur. ● Toetst de opdracht aan de hand van de KPB. ● Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB. ● Bespreekt ook de procesgang met de aios, planning van het spreekuur en hoe de communicatie verliep met de bedrijfsarts. ● Beoordeelt op basis van de verplichte KPB's per (opleidings)jaar de voortgang van de competentiegroei van de aios.
Randvoorwaarden	● De publieke aios laat tijdens de opleiding per jaar een RIV beoordelen (na doorlopen WIA stage, en (jaarlijks) een DO wanneer dat mag van de instelling in het kader van de KPB's. ● Voor de private aios hoeft het alleen de opdracht te zijn tijdens de publieke stage.
Indicatie studiebelasting	8 uur.
Relevante bijlage	KPB DO en RIV beoordeling.



19: Deskundigen oordeel en RIV beoordeling

Korte Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	Eenvoudig	Gemiddeld	Complex
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	Veel voorkomend	Regelmatig voorkomend	Incidenteel voorkomend
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Medisch Handelen						
De aios toont voldoende kennis over de achtergrond en beoordelingswijze van een DO en/of RIV in het gesprek met de opleider/stagebegeleider.						
De aios gebruikt hierbij vakinhoudelijke instrumenten (richtlijnen en protocollen van VA en BA) en regelgeving (WvP).						
De aios omschrijft in de rapportage (publiek) of in het reflectieverslag (privaat) welke punten en argumenten de bedrijfsarts heeft meegewogen in zijn beoordeling over de belastbaarheid, re-integratie en prognose.						
De aios toont adequate overwegingen leidende tot de beslissing over het handelen van en de beoordeling van de bedrijfsarts. Hij verantwoordt zijn keuzes op transparante wijze.						
De aios beschrijft het spanningsveld tussen het belang van de cliënt, bedrijfsarts en werkgever in het reflectieverslag.						
Beschrijft eventueel het moreel/ethische dilemma in het reflectieverslag.						
Communicatie						
De aios informeert de bedrijfsarts over de eigen visie, uitkomst en gevolgen op een duidelijke en doelmatige manier die ruimte laat voor een bijdrage van de bedrijfsarts.						
De aios neemt zo nodig contact op met de bedrijfsarts.						
De aios gaat adequaat om met de verwachtingen van de bedrijfsarts met betrekking tot de vigerende regelgeving waaraan wordt getoetst. Dit blijkt uit het reflectieverslag en in het gesprek met de opleider. De aios neemt dit mee in de communicatie met de bedrijfsarts.						
De aios past adequate communicatieve vaardigheden toe om informatie te verkrijgen voor een juiste en goede beoordeling. Dit blijkt uit de rapportage, waar geen essentiële informatie mist.						
Samenwerken						
De aios overlegt, stemt af met en informeert de bedrijfsarts.						



De aios stelt zich open op in het overleg met de bedrijfsarts en is bereidwillig om van gedachten te wisselen.						
De aios heeft de bereidheid bij goede argumenten de eigen visie hiertoe bij te stellen.						
De aios maakt eventuele belangenverschillen en conflicten bewerkbaar ten gunste van een adequate samenwerking.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios past de betreffende regelgeving adequaat toe.						
De aios houdt rekening met de juridische posities van betrokkenen en neemt het beroepsgeheim in acht. Hierdoor wordt rekening gehouden met de gevolgen van het eigen sociaal-medisch handelen.						
De aios verschaft alleen die informatie waartoe hij gerechtigd is.						
Leiderschap						
De aios draagt de visie op een concrete en heldere wijze over zodat de consequenties hiervan voor anderen duidelijk zijn.						
De aios onderkent eventuele verbeterpunten in de samenwerking met de bedrijfsarts naar aanleiding van deze opdracht, bespreekt deze met de opleider en komt tot verbeteracties.						
Professionaliteit						
De aios gaat goed om met de mogelijke spanning tussen bedrijfsarts en aios in het overleg, dit blijkt uit het gesprek met de opleider en reflectieverslag.						
De aios komt tot een eigen duidelijk, onafhankelijk, overwogen oordeel/advies.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



20i: Adviseren

Informatieblad Lange Praktijk Beoordeling

Introductie	In de sociale geneeskunde wordt zowel op micro-, meso- en macroniveau geadviseerd. Denk voor advies aan integraal gezondheidsbeleid, preventiebeleid, bevordering participatie en incidenten in zorg. Ook adviseert de arts binnen de eigen werkorganisatie of de beroepsvereniging over maatregelen en manieren om de productie, het productieproces en de professionele werkwijzen te optimaliseren.
Doel	Deze opdracht draagt bij aan de ontwikkeling van de vaardigheid adviseren en toetst waar je momenteel staat. U vult de opdracht concreet in met een onderwerp uit uw context. Het gaat in brede zin om het optimaliseren van professionele werkwijzen en de interactie met uw werkorganisatie.
Relatie met KBA competentie	Relatie met KBA 9: Medisch Leiderschap. Competenties: MeHa, Com, KW, Sam en Lei.
Plaats in de opleiding	Eenmalig na jaar 1. Doorlooptijd 0,5 tot 1 jaar.
Omschrijving opdracht	Oriënteer je op situaties die volgens jou verbetering behoeven, analyseer deze, zoek naar verbeterpunten en wat er voor nodig is om deze door te voeren. Gebruik een krachtenveldanalyse volgens Lewin. Helpt zelfstudie je hierbij? Maak een plan van aanpak en voer dat uit. Evalueer de resultaten.
Rol praktijkopleider	Het voor- en nabespreken van de opdracht met de aios.
Resultaat	• Een bondig advies, met uitwerking van de onderstaande punten: ○ Inleiding, met aanleiding en context van het probleem, de centrale vraag en een beschrijving van de randvoorwaarden voor mogelijke oplossingen. ○ Maatregelen: geeft 1 of meer oplossingen en weegt deze tegen elkaar af binnen de gestelde randvoorwaarden. ○ Conclusie: bevat het uiteindelijke advies en de onderbouwing hiervan. ○ Bijlagen: bevatten onderzoeksgegevens en achtergrondinformatie. • Uitvoering krachtenveldanalyse om draagvlak veld in te schatten. • De presentatie van uw advies in gesprek met opdrachtgever en/of collegae met reflectie op hoe het ontvangen werd. • Reflectie op de uitvoer van het plan van aanpak, zowel inhoudelijk als op het proces. • Beschrijf de belangrijkste aandachtspunten voor het toekomstig handelen en formuleer leerdoelen voor het IOP.
Randvoorwaarden	Geen.
Indicatie studiebelasting	2 x 8 uur.
Feedback	• Feedback door opdrachtgever, indien aanwezig. • Feedback door praktijkopleider.
Relevante bijlagen	• KPR Adviseren.



20: Adviseren

Lange Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van opleiding:	

Zie infoblad voor toelichting. De aios richt zich in globale zin op het optimaliseren van professionele werkwijzen in interactie met de werkorganisatie.

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Algemene inhoud van het advies						
Beschrijft het knelpunt in zijn context, benoemt het probleem dat opgelost moet worden, benoemt de randvoorwaarden voor de mogelijke oplossingen.						
Schetst meerdere oplossingen en weegt deze tegen elkaar af.						
Geeft het uiteindelijke advies en de onderbouwing daarvan.						
Actoren en hun visie worden betrokken bij onderzoek, advisering en implementatie van oplossingen (krachtenveld analyse).						
Reflectie aanwezig na doorloop op inhoud, samenwerking en proces.						
De aios heeft leerdoelen voor de toekomst beschreven.						
Medisch Handelen						
De aios maakt zichtbaar bij de inhoud van het advies gebruik van de juiste vakmatige kennis, gedragswijzen gedragscode, richtlijnen.						
Communicatie						
Het advies is bondig, logisch opgebouwd en helder verwoord.						
Het advies wordt op een aansprekende manier gepresenteerd met adequate communicatieve vaardigheden.						
Samenwerking						
De aios ontwikkelt en onderhoudt effectieve relaties met de actoren van het veranderplan en belangenbehartigers.						
De aios overlegt, stemt af met en informeert collegae en andere betrokkenen over het veranderplan.						
De aios draagt doeltreffend bij aan inter- en multidisciplinaire samenwerking met inachtneming van zijn rol. Hij draagt bij aan een gemeenschappelijk resultaat.						
De aios maakt belangenverschillen en conflicten bewerkbaar ten gunste van een adequate samenwerking.						
Kennis en Wetenschap						



In het advies wordt evidence aangegeven voor de oplossingsrichtingen.						
De aios kent zijn eigen mogelijkheden en beperkingen, vraagt anderen om feedback, op grond daarvan volgt hij een persoonlijk leerplan.						
Leiderschap						
De aios vervult een actieve rol in veranderings- en kwaliteitsprocessen. In het verslag wordt duidelijk welke acties de aios heeft verricht en uitgezet.						
De aios ziet erop toe dat de beoogde veranderingen daadwerkelijk ten uitvoer komen, neemt hierbij de eigen verantwoordelijkheid. Dit blijkt uit het reflectieverslag.						
De aios draagt de visie op een concrete en heldere wijze over zodat de consequenties hiervan voor anderen duidelijk zijn. Hiermee draagvlak voor de verandering creërend.						
De aios onderkent eventuele verbeterpunten in de uitvoer van het plan en de samenwerking met anderen, bespreekt deze en komt tot leerdoelen voor het IOP.						
Professionaliteit						
De aios toont voortgang in de ontwikkelingen van houding en gedrag door verkregen zelfinzicht. Dit blijkt uit de geformuleerde leerdoelen.						
De aios gaat goed om met voorkomende spanningen tussen verschillende partijen en verantwoordt zijn keuzes op transparante wijze.						
De aios is respectvol in zijn optreden naar opdrachtgevers en collegae.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)
Wat heeft de aios goed ontwikkeld?
Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?
Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



21i: Positioneren balans kwaliteit/kwantiteit

Informatieblad Lange Praktijkopdracht

Introductie	Een goede organisatie van het werk waarbij voldaan kan worden aan reële productie- en kwaliteitseisen draagt bij aan de werkvreugde van de professional. Hij dient op organisatieniveau hiervan zelf invloed te kunnen nemen. De praktijk leert dat het niet eenvoudig is om tot een goede balans in kwaliteit en kwantiteit te komen. Afstemming en overleg met andere actoren is, naast zelfinzicht, nodig om de eisen en randvoorwaarden te kennen en deze bij te stellen.
Doel	• De aios leert de balans tussen kwaliteit en kwantiteit/productiviteit te handhaven, door deze geregeld te bespreken, afspraken daarover vast te leggen en te checken. • De aios kijkt zowel naar de domeinen werk, opleiding en privé.
Relatie met KBA competenties	• KBA 9: Medisch Leiderschap. • Competenties nieuw: Sam, Lei, Prof.
Plaats in de opleiding	Eenmalig. Te starten in jaar twee. Jaarlijks evalueren eind jaar 2, 3 en Doorlooptijd: 3 jaar.
Omschrijving opdracht	Maak een oriëntatie, plan van aanpak en voer dat uit. Evalueer de resultaten.
Activiteiten aios	• Maakt een samenvatting van verslagen met management en praktijkopleider over kwantiteit en kwaliteit (functionerings-/beoordelingsverslag van jaar 1 of 2). • Optioneel: Een andere input kan de MSF zijn. • Stel jaarlijks verbeterpunten op en beschrijf ze in het verslag. • De aios maakt een reflectieverslag met daarin: ○ een terugblik waarin je beschrijft wat voor jou belangrijke aandachtspunten zijn voor toekomstig handelen. ○ bespreking van hierboven genoemde punten en de feedback. • De aios komt tot verbeterpunten en verwerkt deze in het IOP. • Bespreekt de opdracht en het verslag na met de praktijkopleider. • Bewaart de beoordelingsformulieren in zijn portfolio na de beoordeling van de praktijkopleider/stagebegeleider.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Toetst de opdracht aan de hand van het KPB. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB.
Randvoorwaarden	Functioneringsgesprekken met de manager. MSF samenwerken gedaan.
Indicatie studiebelasting	Totaal 3 x 8 uur. Doorlooptijd 3 jaar.
Relevante bijlage	KPB Positioneren balans kwaliteit/kwantiteit.



21: Positioneren balans kwaliteit/kwantiteit

Lange Praktijk Beoordeling

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
Stemt af op gesprekspartners en geeft hen ruimte (nodigt uit, stelt gerichte open vragen, vraagt door).						
Gaat zorgvuldig en proportioneel om met welke persoonlijke informatie hij vraagt of geeft.						
De aios zorgt ten behoeve van intercollegiale overdracht voor een verslaglegging ook op procesmatig gebied (in de vastlegging staat een uitleg over waar aan gedacht wordt of wat de volgende stap is als er bijvoorbeeld informatie wordt opgevraagd).						
Samenwerken						
Is bereid de eigen mening/oordeel zo nodig bij te stellen of aan te scherpen bij aanvullende informatie. Dit wordt duidelijk in hoe de feedback aan de hand van de MSF-en is verwerkt.						
De aios overlegt, stemt af met en informeert opleider en manager.						
Leiderschap						
De aios organiseert zijn werkt effectief en doelmatig en doet verbetervoorstellen daartoe.						
De aios maakt concrete plannen omtrent de afspraken, brengt deze ten uitvoer en evalueert deze jaarlijks.						
De aios ziet erop toe dat de afspraken over kwaliteit en kwantiteit daadwerkelijk ten uitvoer komen.						
De VA onderkent eventuele verbeterpunten in de samenwerking met manager en opleider, bespreekt deze en komt tot verbeteracties.						
Professionaliteit						



Is zich bewust van partijbelangen van cliënt(groepen), opdrachtgever(s) en maatschappij en gaat hier overwogen mee om.						
Zorgt ervoor dat het medisch beroepsgeheim wordt gehanteerd en tegelijk geen verstorende factor in de werkrelatie is.						
Geeft tijdig zijn grenzen aan.						
Draagt actief bij aan de kwaliteitscyclus.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



22i: Casuïstiek

Kritische Praktijk Reflectie

Introductie	Reflecteren is het analyseren, herinterpreteren en structureren van praktijkervaringen om te komen tot een hoger niveau van beroepsuitoefening. Het is een manier om zelfsturend leren te bevorderen en daarmee voor iedere professional van belang om zijn ontwikkeling vorm te geven. In de opleiding worden drie gebieden van reflectie onderscheiden: Reflecteren op beroepsmatig handelen. Deze vorm van reflecteren richt zich vooral op het medisch handelen. Reflecteren op persoonlijk functioneren. Deze vorm van reflectie geeft zicht op eigen stijl, invloed van persoonlijke waarden en opvattingen op het handelen. Het helpt om meer zicht te krijgen op persoonlijke aspecten die van invloed zijn op het handelen. Tot slot reflecteren op persoonlijk/beroepsmatig handelen in de maatschappelijke context. Bij deze vorm van reflecteren wordt ook de context van het functioneren en handelen betrokken. Hierbij is de vraag wat het effect is op de omgeving, de maatschappij en in hoeverre je hierin verantwoordelijkheid kunt nemen. Al deze gebieden zijn voor de professionele ontwikkeling van belang.
Doel	Het doel is de aios te stimuleren reflectieve vaardigheden te ontwikkelen door hen hiermee te laten oefenen op verschillende momenten tijdens de opleiding en daarna van feedback te voorzien. Op basis van de reflectie komt de aios tot inzichten, die hem stimuleren zijn handelen in de toekomst al dan niet aan te passen of zijn gedragsrepertoire uit te breiden.
Relatie met KBA competentie	• KBA: 8. • Competenties: Lei, Prof, MeHa, Maha en KW.
Plaats in de opleiding	Jaarlijks uit te voeren in jaar 2, 3 en 4.
Omschrijving opdracht	De aios reflecteert aan de hand van een concrete voor hem betekenisvolle situatie, zoals een spreekuur of vergadering. Hij doet dit gestructureerd, waarbij hij de aspecten op de rubric format meeneemt. Hij legt hiervan schriftelijk verslag op inhoud en op proces. Tijdens de opleiding wordt minimaal 2x een reflectieverslag geschreven gericht op een eigen betekenisvolle gebeurtenis en 1x op maatschappelijke ontwikkelingen.
Rol praktijkopleider	Hij bespreekt de opdracht voor en na met de aios.
Resultaat	Een reflectieverslag op inhoud en proces met een tussenpauze van minimaal een jaar. Uit het reflectieverslag volgen leerdoelen voor het IOP.
Randvoorwaarden	Bestudeer de stappen in het reflectiemodel van Korthagen.
Indicatie studiebelasting	Ongeveer 4 uur.
Beoordeling	Feedback door praktijkopleider. Zie criteria op format KPR.
Relevante bijlage	Format KPB Coaching.



22: Casuïstiek

Kritische Praktijk Reflectie

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Kenmerken casuïstiek

Moeilijkheidsgraad van deze casus:	<i>Eenvoudig</i>	<i>Gemiddeld</i>	<i>Complex</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			
Frequentie van een dergelijk ziektebeeld	<i>Veel voorkomend</i>	<i>Regelmatig voorkomend</i>	<i>Incidenteel voorkomend</i>
• Mening aios			
• Mening praktijkopleider			

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Aios en praktijkopleider kruisen een vakje aan en in hun gesprek gaan ze na, wat dat betekent.
Bij dezelfde casus kan de aios een vakje aankruisen op verschillende op niveaus.

Aspecten in RUBRIC format	<i>A Beginnend</i>	<i>B In ontwikkeling</i>	<i>C Gevorderd</i>
Vorm			
De aios werkt gestructureerd en legt dit ook zo vast.	Geen/nauwelijks structuur.	Enige structuur.	Werkt gestructureerd.
Verslag bondig en to the point (max 2-3 A4tjes Calibri 11).	Te kort of te lang verslag. Onduidelijk taalgebruik.	Taalgebruik kan scherper, omvang kan meer afgewogen.	Bondig en to the point verslag, helder en evenwichtig verslag.
Inhoud			
De keuze voor het onderwerp van de reflectie is bewust en zinvol.	De aios heeft niet bewust gekozen voor een onderwerp en/of hij gebruikt een casus/situatie die niet van hem is.	De aios heeft de gekozen situatie wel zelf meegemaakt. Maar de keuze is weinig bewust gemaakt.	De aios brengt onder woorden waarom hij dit onderwerp/deze situatie, die hij zelf heeft meegemaakt, voor reflectie heeft gekozen.
De aios beschrijft feitelijk zijn rol en taak, binnen de <i>situatie</i> .	Beeld van de situatie, rol en taak is <i>niet duidelijk of volledig</i> .	<i>Beperkte</i> beschrijving van de situatie, rol en taak.	<i>Heldere en relevante</i> beschrijving van situatie, rol en taak.
De aios beschrijft wat hij concreet deed (<i>activiteit</i>).	Activiteiten van de aios zijn <i>niet/ onvoldoende</i> beschreven.	Activiteiten zijn <i>enigszins</i> beschreven.	<i>Heldere en relevante</i> beschrijving van activiteiten.
Bij de terugblik is de aios zich bewust van wat hij zag, dacht, voelde en wilde. Hij kijkt open naar zijn eigen rol en bijdrage in de situatie,	Gedachten, gevoelens, wensen zijn <i>niet/nauwelijks</i>	Gedachten, gevoelens, wensen zijn <i>enigszins</i>	Gedachten, gevoelens, wensen zijn <i>duidelijk</i>



durft daarbij eerlijk en zelf kritisch te zijn en onderzoekt en interpreteert ook eigen opvattingen en waarden.	beschreven. Legt geen link met eigen persoon.	beschreven. Het beeld is niet scherp. Ook de link met de persoonlijke rol invloed en bijdrage komen weinig aan bod.	beschreven met een open en kritische blik naar zichzelf, waarbij hij ook waarden, normen en opvattingen ver kent.
Bij zijn terugblikken betreft hij: - de feedback en reactie(s) van anderen. - (eventuele) criteria en kwaliteitsaspecten.	Bij de terugblik worden <i>geen</i> andere feedback of gegevens betrokken.	In <i>enigermate</i> wordt feedback en dergelijke betrokken.	Feedback en andere gegevens worden betrokken bij de reflectie.
Bij de terugblik legt hij zelfstandig essentiële verbanden en komt tot inzichten.	Er worden <i>niet of nauwelijks</i> verbanden gelegd.	Hij legt <i>enkele</i> verbanden.	Hij komt <i>zelfstandig tot inzichten</i> en legt <i>verbanden</i> .
In zijn reflectie benoemt hij handelingsalternatieven en voor- en nadelen.	Hij benoemt niet of nauwelijks alternatieven of voor- en nadelen.	Hij benoemt in enigermate alternatieven of voor-en nadelen.	Hij heeft een goed zicht op mogelijke handelings-alternatieven en voor- en nadelen.
De aios kan het in een reflectie geleerde generaliseren naar een andere situatie (bijvoorbeeld de toekomst).	Generaliseert niet/ nauwelijks naar andere situaties.	Generaliseert weinig/met moeite naar andere situaties.	Generaliseert het geleerde ook naar andere situaties.
Thema is duidelijk: professioneel, professioneel handelen en persoon, maatschappij en professie.	Geen duidelijk thema.	Afgebakend thema, vooral gericht op professie.	Reflecties nemen naast professionele ook persoonlijke component in (enigermate) mee.
Bij de terugblik kan hij concrete activiteiten benoemen om zijn handelen bij te stellen. Hij durft daarin uit zijn comfortzone te komen.	Hij noemt geen duidelijke activiteiten voor bijstelling. Blijft binnen comfortzone.	Hij benoemt een enkele, niet nader, onderbouwde activiteit voor toekomstig handelen.	Komt ook buiten de comfortzone tot onderbouwde concrete bijstellingen voor toekomstig handelen.
Opbrengst			
De aios is tevreden met de inhoudelijke opbrengst van zijn kritische reflectie in deze casus.	Is niet tevreden of heeft geen duidelijk beeld van de opbrengst.	Wel tevreden, maar heeft de opbrengst niet zo duidelijk voor ogen.	Werkwijze heeft tot zinvolle opbrengst geleid met bruikbare aandachtspunten voor de toekomst.



23i: Kwaliteitscyclus

Informatieblad Lange Praktijkopdracht

Introductie	Elke aios is werkzaam in een opleidingsinstelling, de plek waar je de praktijkopleiding volgt. Om een opleidingsinstelling te mogen zijn moet de werkgever aan een aantal eisen voldoen. Voldoen ze niet aan die eisen, volgens de RGS, dan mogen ze geen opleidingsinstelling meer zijn en daarmee geen aios meer opleiden. Een van de belangrijkste eisen is dat de opleidingsinstelling zelf de kwaliteit van de praktijkopleiding evalueert, borgt en verbetert. Wat eigenlijk betekent dat de actoren van de praktijkopleiding de kwaliteit evalueren, borgen en verbeteren. De actoren zijn: de aios, de opleiders en het management. Deze zelfevaluatie gebeurt in een continu proces, dat elke twee jaar in een kwaliteitsrapportage moet worden beschreven. Hieruit volgen dan verbeterpunten welke in het tussenjaar uitgevoerd moeten worden. Om dit vervolgens regelmatig te evalueren, etc. Dit is de PDCA-cyclus. <i>Literatuur:</i> • De eisen om een opleidingsinstelling te mogen zijn staan beschreven in het kaderbesluit van de CGS (knmg.nl). • 'Goed opleiden' en de PDCA-cyclus staan beschreven in KOERS (nvvg.nl). • De vertaling van 'goed opleiden' voor de verzekeringsgeneeskunde en de taken en verantwoordelijkheden van de actoren staan in het LOP voor de verzekeringsgeneeskunde (nvvg.nl). • De inhoud van de zelfevaluatie binnen de PDCA-cyclus staat beschreven in het kwaliteitskader (knmg.nl) en een vertaling voor de verzekeringsgeneeskunde in de 'meetlat' (nvvg.nl). • Het opleidingsbeleid van de eigen instelling.
Doel	• De aios neemt actief deel aan de PDCA-cyclus. • De aios is kritisch op de kwaliteit van de praktijkopleiding. • De aios verbetert de kwaliteit van de praktijkopleiding.
Relatie met KBA Competenties	• KBA: Medisch Leiderschap (9). • Competenties: Lei, Com, Sam, KW, MaHa, Prof.
Plaats in de opleiding	Eenmalig, te starten in jaar 1, 2 of 3. Evaluatie na 1 jaar.
Omschrijving opdracht	De aios neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de algehele praktijkopleiding en verbetert de kwaliteit door een verbeterpunt uit te voeren. Dit doet de aios door een van de kwaliteitsdomeinen (zie kwaliteitskader) dieper te onderzoeken voor alle drie de actoren op jouw kantoor. In het kwaliteitskader staat beschreven wat de actoren moeten laten zien binnen 'goed opleiden'. Dit is een leidraad voor wat de aios moet onderzoeken. In het kwaliteitskader staat ook welke bronnen gebruikt kunnen worden om dit te onderzoeken. Betrek hierbij ook de taken en verantwoordelijkheden van de actoren uit het LOP. Hoe je de kwaliteit onderzoekt is aan de aios zelf, maar gebruik meerdere bronnen en bedenk dat een gesprek met de actoren altijd de meeste informatie oplevert.
Activiteiten aios	• De aios leest de nodige literatuur. • De aios leest de kwaliteitsrapportage van de laatste keer. Beschrijf in het reflectieverslag of je de vorige keer ook hebt deelgenomen en zo ja, wat jouw input was. Beschrijf ook of je dingen herkent, of juist niet, of je iets hebt gemerkt van de verbeterpunten, etc.



	• De aios kiest een kwaliteitsdomein om te onderzoeken op kwaliteit, eventueel in overleg met de (hoofd/districts-)opleider. Schrijf in het reflectieverslag waarom je voor dit domein hebt gekozen. • Beschrijf in het plan hoe je de kwaliteit van dit domein gaat onderzoeken en welke bronnen je gaat gebruiken. • Onderzoek van de kwaliteit omvat minimaal: • De aios onderzoekt de eigen kwaliteitsaspecten volgens het kwaliteitskader en reflecteert hierop. Evenals op de eigen taken en verantwoordelijkheden volgens het LOP. • De aios onderzoekt de kwaliteitsaspecten van de andere actoren (opleiders en management). Evenals de taken en verantwoordelijkheden volgens het LOP. • De aios komt tot een conclusie over de kwaliteit van het gekozen kwaliteitsdomein. • De aios komt tot verbeterpunten voor de praktijkopleiding in het algemeen voor dit domein, voor zichzelf en de andere actoren. Bespreek deze met de actoren. • De aios beschrijft hoe hij een van de verbeterpunten het komende jaar gaat uitvoeren. • De aios evalueert het proces van het onderzoek en komt tot verbeterpunten op het proces. • De aios bespreekt dit met de praktijkopleider en krijgt feedback op het onderzoek. Dit verwerkt de aios in het reflectieverslag. • De aios koppelt de bevindingen over de kwaliteit en verbeterpunten terug aan de hoofdopleider/districtsopleider/coördinator van de praktijkopleiding • De aios beschrijft in het opeenvolgende jaar een aantal maal de vordering en knelpunten bij het uitvoeren van het verbeterpunt. • Na een jaar reflecteert de aios op de eigen acties, eigen gedrag, leermomenten en ervaren knelpunten. De aios benoemt daarbij aandachtspunten voor de eigen ontwikkeling. • De aios bewaart het reflectieverslag en het beoordelingsformulier in zijn portfolio.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Toetst de opdracht aan de hand van het KPB en bespreekt deze met de aios na het onderzoek en na een jaar. • Formuleert feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd.
Randvoorwaarden	De PDCA-cyclus wordt uitgevoerd door de opleidingsinstelling.
Indicatie studiebelasting	3 dagen voor initiële onderzoek. Uitvoeren verbeteractie: zelf in te delen.
Relevante bijlagen	LPB 25a (na initieel onderzoek). LPB 25b (een jaar na het onderzoek).



23a: Kwaliteitscyclus

Lange praktijkbeoordeling na initieel onderzoek

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios past adequate communicatieve vaardigheden toe om informatie te verkrijgen tijdens gesprekken met de verschillende actoren.						
De aios analyseert en beoordeelt de al aanwezige gegevens over de kwaliteit van de opleiding en eisen aan een opleiding.						
De aios adviseert de hoofd-/districtsopleider over de kwaliteit van het gekozen kwaliteitsdomein.						
Samenwerking						
De aios overlegt en stemt af met alle actoren over het gekozen domein.						
Kennis en Wetenschap						
De aios maakt selectief gebruik van meerdere informatiebronnen ter onderbouwing van de conclusie.						
De aios rapporteert duidelijk over de conclusies en geeft daar betekenis aan voor de praktijk.						
De aios maakt dat het bespreken en oplossen van knelpunten mogelijk is met elkaar en dat dit productief is.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios kent de wettelijke eisen voor een opleidingsinstelling en 'goed opleiden'.						
De aios handelt in overeenstemming met de eigen taken, verantwoordelijkheden en kwaliteitsaspecten.						
Leiderschap						
De aios heeft het onderzoek effectief en doelmatig uitgevoerd.						
De aios signaleert en onderkent verbeterpunten bij alle actoren en bespreekt deze met de actoren.						
Kan hierbij de eigen visie concreet en helder overbrengen.						
De aios stimuleert de anderen om kritisch te zijn op eigen gedrag en houding en stimuleert ze om te veranderen, mocht dit nodig zijn.						
Professionaliteit						
De aios gaat goed om met eventuele spanning tussen de actoren.						
De aios informeert alle actoren/deelnemers over de bevindingen; conclusie over de kwaliteit van het domein, knelpunten en verbeterpunten.						
De aios komt tot verbeterpunten om de eigen kwaliteitsaspecten te verbeteren.						



De aios stelt zich open op door de eigen verbeterpunten te bespreken met anderen (zoals de actoren binnen deze opdracht).

--	--	--	--	--	--	--

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



23b: Kwaliteitscyclus

Lange praktijkbeoordeling na een jaar

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios onderhoudt effectieve relaties met anderen om de verbeteractie te kunnen uitvoeren.						
Samenwerking						
De aios informeert alle actoren/deelnemers over het beloop van de eigen acties ten aanzien van het verbeterpunt.						
De aios maakte eventuele belangenverschillen of conflicten bewerkbaar.						
De aios reflecteert op de eigen bijdrage in de samenwerking, vraagt eventueel om feedback hierover.						
Maatschappelijk Handelen						
De aios heeft het beleid/proces binnen de eigen organisatie beïnvloed ter verbetering van de kwaliteit van de praktijkopleiding.						
De aios handelt in overeenstemming met de eigen taken, verantwoordelijkheden en kwaliteitsaspecten.						
De aios onderkent hierin de eigen verbeterpunten/fouten en maakt dit bespreekbaar met het oog op kwaliteitsverbetering van het geheel.						
Leiderschap						
De aios heeft de verbeteractie daadwerkelijk uitgevoerd en deze geëvalueerd.						
De aios heeft anderen die met de verbeteractie te maken hebben ondersteund in de veranderingen, nam hierin de leiding en heeft zo nodig de anderen bijgestuurd.						
De aios nam actief deel in besprekingen of werkgroepen gerelateerd aan de eigen verbeteractie.						
Professionaliteit						
De aios gaat goed om met eventuele spanning tussen de actoren.						
De aios heeft de eigen ontwikkelpunten toegepast.						
Zo nodig kon de aios verantwoordelijkheden delen of overdragen om de verbeteractie uit te voeren.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider <i>(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)</i>
Wat heeft de aios goed ontwikkeld?
Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?
Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



5. Multiple source feedback (MSF) opdrachten

De MSF opdrachten zijn ondergebracht in een eigen hoofdstuk. Ze zijn gericht op de houding en het gedrag van de aios. Vooral in samenwerking met anderen.

Elke MSF heeft meerdere KPB's. De ene om feedback van anderen te verzamelen. Dit kan anoniem, maar het heeft meer waarde als er een mondelinge toelichting is van de feedbackgever.

De aios verzamelt alle feedback, analyseert deze en komt tot verbeterpunten in de eigen houding en gedrag. Dit is beschreven in een reflectieverslag. De totale opdracht wordt met een andere KPB beoordeeld door de opleider.

Tabel 4 Overzicht minimale MSF opdrachten in de MVO

MSF	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4
Samenwerking		1	1	
Vergaderen		2x		
Totaal	-	1-2	1-2	0-1

De MSF opdrachten kunnen ook input geven voor de bijstellingen van het IOP, of als informatiebron voor de lange praktijkopdracht positioneren balans kwaliteit/kwantiteit.



24i: Multiple Source Feedback: Samenwerking

Informatieblad MSF Samenwerking

Introductie	Wat is een Multi Source Feedback (MSF)? Dit is een gestructureerde verzameling feedback, die verwerkt en nabesproken wordt met de praktijkopleider. De feedback wordt vanuit meerdere perspectieven verkregen zoals bijvoorbeeld van collega's, cliënten, teamgenoten en leidinggevendenden met wie de aios van doen heeft. Onderwerpen als houdings- en gedragsaspecten zijn hiervoor geschikt. De aios zet zelf een 360 graden feedback in. De aios bepaalt wie hij vraagt om het feedback formulier in te vullen. Bij de MSF Samenwerking worden een viertal feedbackgevers uit de directe kring rondom de aios betrokken. Degenen die met de aios samenwerken geven feedback op diens functioneren. Het gaat dan om hun persoonlijke ervaring met observeerbaar gedrag van de aios. MSF is dus <i>geen</i> beoordelingsinstrument. Door deze verschillende percepties van de feedbackgevers te combineren, verkrijgt de aios een breder beeld van zijn functioneren door de ogen van anderen. Het belang van dit instrument is het beeld dat naar voren komt doordat aan <i>meerdere</i> mensen over een bepaalde periode systematisch feedback is gevraagd. Een MSF wordt interessanter als er in aanvulling op de formulieren een gesprek plaatsvindt met de feedbackgevers, waarin concrete voorbeelden worden gegeven waarop doorgepraat kan worden. Alternatief is het analyseren van het patroon op betekenis en de samenhang met de aios als persoon (waarden, normen, vaardigheid, etc.). Een goed gebruik van dit instrument stimuleert een meer open leerklimaat. Daarnaast kan het de aios helpen zijn ontwikkeling in de toekomst richting te geven.
Doel	De aios krijgt door de MSF Samenwerking een beeld van zijn sterke kanten en ontwikkelpunten in ogen van diegenen, met wie hij geregeld samenwerkt. Het gaat daarbij niet om losse incidenten en/of een 'afvinklijstje'. Een verslag met conclusies en eventueel te ondernemen leeractiviteiten wordt bewaard in het portfolio
Relatie met KBA competenties	• KBA: 1, 8 en 9. • Competenties: Com, Sam, Prof.
Plaats in de opleiding	MSF Samenwerken: jaar 2 en jaar 3
Omschrijving opdracht	Wie geven feedback? Alleen diegenen, die in de praktijk met de aios samenwerken kunnen hiervoor gevraagd worden. Het gaat daarbij niet alleen om collegae uit de eigen discipline maar nadrukkelijk ook om personen uit andere groepen. Denk daarbij aan: arbeidsdeskundigen (AD), procesbegeleiders (PB), re-integratiebegeleiders (RB), medisch behandelaars (MB), claimbeheerders (CB), medisch acceptanten, juristen en medisch adviseurs (MA). De aios vraagt vier collega's om de MSF in te vullen. De aios vult zelf ook een MSF in, als zelfevaluatie. De MSF gaat over de voorgaande 3-6 maanden.
Activiteiten aios	• Stelt vast wie hij om feedback wil vragen, overlegt daarover zo nodig met de praktijkopleider.



	• Nodigt degenen die feedback willen geven uit. Voorziet hen allen in dezelfde week van de beschrijving en het formulier MSF. • Geeft mondelinge toelichting over het gebruik van het instrument en de wijze en het tijdstip van inleveren van dit formulier bij de aios. • Beoordeelt ook zichzelf aan de hand van het formulier MSF (zelfbeoordeling). • Maakt als alle reacties ontvangen zijn een samenvatting van de verzamelde scores en eventueel de aanvullende gesprekken met de feedbackgevers. • Bespreekt deze samenvatting tijdens een begeleidingsgesprek met de praktijkopleider. • Maakt, op grond van het totaal van de ontvangen feedback, een analyse. • Komt tot concrete voornemens voor zijn IOP en bespreekt deze met de praktijkopleider. • Bewaart de ingevulde formulieren, het totaal overzicht en zijn voornemen in het portfolio.
Degenen die feedback geven	• Vullen het MSF formulier in en leveren dit binnen een week weer in bij de aios. • Geven bij 'Opmerkingen' (een) voorbeeld(en) van concreet gedrag van de aios, waaruit tenminste één van de gescoorde criteria blijkt, die wel relevant/betekenisvol moet zijn. • Geven desgewenst mondelinge toelichting op het ingevulde formulier. Het gesprek naar aanleiding van het ingevulde formulier kan veel verdieping en meer duidelijkheid geven aan beiden partijen en op die manier een positieve invloed hebben op de werkrelatie.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Heeft een begeleidingsgesprek met de aios waarbij de uitslagen van de MSF besproken worden (reflectieverslag). De vergelijking van de zelfbeoordeling en de feedback van de andere feedbackgevers is hierbij van belang. De scores van de verschillende feedbackgevers moeten niet in één globaal oordeel worden samengevat, iedere individuele evaluatie verstrekt waardevolle informatie. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van het ingevulde KPB. • Bespreekt de voornemens voor het IOP met de aios
Randvoorwaarden	• Alle feedbackgevers werken daadwerkelijk samen met de aios en kunnen zijn handelen observeren. • Er bestaat een sfeer van vertrouwen en veiligheid tussen de aios en degenen die feedback geven. De informatie blijft vertrouwelijk. • Het functioneren van de aios op bepaalde competentiedomeinen in de drie tot zes voorgaande maanden is het onderwerp van feedback.
Indicatie studiebelasting	8 uur.
Relevante bijlagen	MSF voor feedbackgevers en als zelfevaluatie 26a. KPB voor opleider voor beoordeling van de hele opdracht 26b.



24a: MSF Samenwerken

MSF voor feedbackgevers en als zelfevaluatie

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria²

	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios heeft een actieve luisterhouding (non-verbale aanmoediging, gebruik stilte, verbaal volgen).						
De aios laat de ander uitpraten.						
De aios stemt af op gesprekspartners en geeft hen ruimte (nodigt uit, stelt gerichte open vragen, vraagt door).						
De aios presenteert eigen ideeën, standpunten en adviezen op een heldere en bondige wijze. Licht dit eventueel met argumenten toe.						
De aios zorgt ervoor dat het medisch beroepsgeheim wordt gehanteerd en tegelijk geen verstorende factor in de communicatie is.						
De aios past adequate communicatieve vaardigheden toe.						
De aios gaat zorgvuldig om met dossiers en de manier waarop hij informatie vraagt of geeft.						
Samenwerken						
De aios is goed bereikbaar voor afstemming/overleg.						
De aios is laagdrempelig benaderbaar.						
De aios gaat adequaat om met de verwachtingen van anderen.						
De aios overlegt, stemt af met en informeert teamgenoten, collega's ook buiten geplande overleggen om.						
De aios komt afspraken na (is op tijd, doet wat hij zegt).						
De aios weet wie welke taken heeft in het team en overlegt met de juiste personen.						
De aios maakt belangenverschillen en conflicten bespreekbaar ten gunste van een adequate samenwerking.						
De aios reflecteert op zijn eigen bijdrage aan de samenwerking, vraagt en geeft feedback.						
De aios bevordert een goede teamontwikkeling en stelt zich op als een teamspeler. Geeft waar nodig grenzen aan.						
De aios is zo nodig ook inhoudelijk kritisch naar anderen in het team en spreekt zo nodig, anderen aan op onprofessioneel gedrag.						
De aios zorgt dat in het werkproces dossiers en verslaglegging zodanig op orde zijn, dat andere collegae het kunnen overnemen.						
De aios draagt bij aan het teamresultaat.						
Professionaliteit						
De aios denkt actief mee aan het formuleren van de problemen en						

² Beoordeel alleen die punten welke in deze situatie relevant zijn.



oplossingen en betreft daarbij de perspectieven van anderen.						
De aios is eerlijk en respecteert de mening en rol van anderen.						
De aios spreekt respectvol over medewerkers en collega's.						
De aios maakt duidelijke afspraken en accepteert genomen beslissingen.						
De aios behoudt een passende balans tussen persoonlijke en professionele rollen (blijkend uit respect voor anderen en gedrag).						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Overige feedback

Bijvoorbeeld groei over de laatste 3-6 maanden, voorbeelden wat goed ging etc.

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?



24b: MSF Samenwerken

KPB voor opleider voor beoordelen van de hele opdracht

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 9**

Frequentie: 1x jaar 2 en 1x jaar 3

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties::

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria³

Gedragscriteria deelnemer	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
Beschrijving van feedbackgevers en in welke hoedanigheid ze samenwerken met de aios (hoe lang al, hun rol/functie, hoe vaak ze elkaar zien).						
Beschrijving van de zelfevaluatie gedaan door de aios.						
Samenvatting en analyse van de ontvangen feedback staan duidelijk beschreven in het reflectieverslag.						
Leiderschap						
De aios komt op basis van de gegeven feedback tot concrete en relevante verbeterpunten voor de samenwerking, eigen ontwikkeling en het IOP.						
Bij de tweede MSF: De aios heeft de verbeterpunten uit de vorige MSF toegepast en laat verbetering zien op de eerdere punten uit de feedback.						
Professionaliteit						
De aios begrijpt het doel van de vergadering, de onderwerpen en begrijpt de deelnemers (hun kennisgebied, hoe ze kunnen reageren, etc.). Dit is verwerkt in het reflectieverslag.						
De aios is zich bewust van verschillende belangen van de deelnemers, welke verschillende belangen er zijn is beschreven in het reflectieverslag.						
De aios houdt een passende balans tussen persoonlijke relatie met de deelnemers en de professionele rol. Dit blijkt uit de feedback: aios had respect voor mening van anderen, conflicten/meningsverschillen zijn bewerkbaar gemaakt voor de samenwerking.						

- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

³ Beoordeel alleen die punten welke in deze situatie relevant zijn.



Conclusie praktijkopleider *(Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)*

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



25i: Multiple Source Feedback: Vergaderen

Informatieblad MSF Vergaderen

Introductie	Wat is een Multi Source Feedback (MSF)? Dit is een gestructureerde verzameling feedback, die verwerkt en nabesproken wordt met de praktijkopleider. De feedback wordt vanuit meerdere perspectieven verkregen van feedbackgevers met wie de aios van doen heeft. Onderwerpen als houdings- en gedragsaspecten zijn hiervoor geschikt. De aios zet zelf een 360 graden feedback in. In tegenstelling tot de MSF Samenwerking, waarbij de feedbackgevers uit de directe kring rondom de aios komen, beperken de feedbackgevers zich tot de deelnemers van het bepaalde overleg. Bij de MSF Vergaderen wordt een viertal feedbackgevers uit het door de aios gekozen overleg betrokken. Er wordt feedback gegeven op met name houdings- en gedragsaspecten. Het gaat om de persoonlijke ervaring van de feedbackgever op observeerbaar gedrag van de aios. MSF is dus <i>geen</i> beoordelingsinstrument. Door deze verschillende percepties van de feedbackgevers te combineren, verkrijgt de aios een breder beeld van zijn functioneren door de ogen van anderen. Het belang van dit instrument is het beeld dat naar voren komt doordat aan <i>meerdere</i> mensen systematisch feedback is gevraagd. Een MSF wordt interessanter als er in aanvulling op de formulieren een gesprek plaats vindt met de feedbackgevers, waarin concrete voorbeelden worden gegeven waarop doorgepraat kan worden. Alternatief is het analyseren van het patroon op betekenis en de samenhang met de aios als persoon (waarden, normen, vaardigheid, etc.). Een goed gebruik van dit instrument stimuleert een meer open leerklimaat. Daarnaast kan het de aios helpen zijn ontwikkeling in de toekomst richting te geven.
Doel	De aios krijgt door de MSF een beeld van zijn sterke kanten en ontwikkelpunten in ogen van diegenen die aan de vergadering hebben deelgenomen.
Relatie met KBA competenties	• KBA: 9. • Competenties: Com, Sam, Prof, Lei.
Plaats in de opleiding	MSF Vergaderen: tweemaal vanaf jaar 2. Het tijdstip mag de aios zelf bepalen (in overleg met de praktijkopleider).
Omschrijving opdracht	Omschrijving opdracht Deze MSF wordt tweemaal gedaan. Een van die twee keer moet de aios zelf de vergadering voorzitten. De andere keer als deelnemer. Deze MSF gaat niet over de overleggen met het team op dossierniveau. Daarvoor is de KPB Observatie MDO. Met een vergadering wordt bij deze MSF bedoeld: een vakinhoudelijk overleg, vergadering over processen/resultaten met het team en management, vergadering van een commissie of project waar de aios lid van is, ICT. Wat voor soort vergadering wordt gekozen is aan de aios zelf om te bepalen. Wie geven feedback? De aios vraagt minimaal vier collega's uit hetzelfde overleg om de MSF in te vullen.



Activiteiten aios	• De aios beslist welke vergadering gekozen wordt voor de MSF en wanneer, eventueel in overleg met de praktijkopleider. • Beschrijft de aard van de vergadering, doel, onderwerpen, tijdsduur, soort deelnemers en aantal deelnemers. • Stelt vast wie hij om feedback wil vragen, overlegt daarover zo nodig met de praktijkopleider. • Nodigt degenen die feedback willen geven voor de vergadering uit. Voorziet hen allen in dezelfde week van de beschrijving en het formulier MSF. • Geeft mondelinge toelichting over het gebruik van het instrument en de wijze en het tijdstip van inleveren van dit formulier bij de aios. • Maakt als alle reacties ontvangen zijn een samenvatting van de verzamelde scores en eventueel de aanvullende gesprekken met de feedbackgevers. • Bespreekt deze samenvatting tijdens een begeleidingsgesprek met de praktijkopleider. • Maakt, op grond van het totaal van de ontvangen feedback, een analyse. • Komt tot concrete voornemens voor zijn IOP en bespreekt deze met de praktijkopleider. • Bewaart de ingevulde formulieren, het totaal overzicht en zijn voornemen in het portfolio.
Extra activiteiten als voorzitter	• De aios beslist zelf in welke vergadering hij voorzitter wil zijn, legt zijn keuze uit. • Als voorzitter bereidt de aios de vergadering voor en maakt een plan (in het reflectieverslag) hoe de voorbereiding van de onderwerpen is gedaan, hoe je denkt de vergadering te gaan leiden (eigen stijl, analyse sterke/zwakke kanten van jezelf als voorzitter), hoe je deelnemers actief mee laat doen, discussies op gang brengt of juist afkapt. • Beschrijft in het reflectieverslag hoe het plan is uitgevoerd, wat er goed ging en wat niet en ontwikkelpunten. • Keuze voor een fysieke vergadering, hybride of online. Beschrijf de voor- en nadelen van de opties en waarom voor welke vorm is gekozen.
Degenen die feedback geven	• Vullen het MSF formulier in en leveren dit binnen max. een week weer in bij de aios. • Geven bij 'Opmerkingen' (een) voorbeeld(en) van concreet gedrag van de aios, waaruit tenminste één van de gescoorde criteria blijkt, die wel relevant/betekenisvol moet zijn. • Geven desgewenst mondelinge toelichting op het ingevulde formulier. Het gesprek naar aanleiding van het ingevulde formulier kan veel verdieping en meer duidelijkheid geven aan beiden partijen en op die manier een positieve invloed hebben op de werkrelatie.
Rol praktijkopleider	• Ondersteunt en faciliteert de aios in het plannen en voorbereiden. • Heeft een begeleidingsgesprek met de aios waarbij de uitslagen van de MSF besproken worden (reflectieverslag). De vergelijking van de zelfbeoordeling en de feedback van de andere feedbackgevers is hierbij van belang. De scores van de verschillende feedbackgevers moeten niet in één globaal oordeel worden samengevat, iedere individuele evaluatie verstrekt waardevolle informatie. • Formuleert zijn feedback en geeft deze mondeling aan de aios. Positieve en verbeterpunten worden concreet benoemd, evenals bespreken van de ingevulde KPB. • Bespreekt de voornemens voor het IOP met de aios.
Randvoorwaarden	• Deelname aan vergaderingen.



	• Er bestaat een sfeer van vertrouwen en veiligheid tussen de aios en degenen die feedback geven. De informatie blijft vertrouwelijk.
Indicatie studiebelasting	8 uur.
Relevante bijlagen	KPB voor feedbackgevers aios als deelnemer 27a. KPB voor feedbackgevers aios als voorzitter 27b. KPB voor opleider voor gehele opdracht 27c.



25a: MSF Vergaderen

MSF voor feedbackgevers waarbij aios deelnemer is aan de vergadering

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria⁴

Gedragscriteria deelnemer	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios heeft een actieve luisterhouding (non-verbale aanmoediging, gebruik stilte, verbaal volgen, let op tijdens de vergadering).						
De aios laat een ander uitpraten.						
De aios komt spontaan met eigen advies of informatie gerelateerd aan de agendapunten of bij de rondvraag.						
De aios presenteert eigen ideeën, standpunten en adviezen op een heldere en bondige wijze.						
De aios komt met duidelijke argumenten als een ander het niet begrijpt of het er niet mee eens is.						
Samenwerken						
De aios luistert naar de ideeën en opinies van anderen en haakt daar adequaat op in (zowel als ze het ermee eens zijn als wanneer ze het er niet mee eens zijn).						
De aios is bereid bij goede argumenten de eigen visie bij te stellen.						
De aios maakt eventueel voorkomende belangenverschillen of conflicten bewerkbaar, is gericht op verbinding.						
Leiderschap						
De aios is voorbereid: heeft relevante stukken/informatie bij zich en van te voren gelezen.						
De aios vergadert efficiënt: respecteert de agenda (onderwerpen, wanneer eigen inbreng passend bij onderwerp en agenda), spreekt zelf bondig en to the point.						
De aios heeft een actieve rol in de afspraken volgend uit de vergadering en neemt zo mogelijk een taak op zich.						
De aios komt met innovatieve ideeën om de dingen te verbeteren.						
Professionaliteit						
De aios denkt actief mee aan het formuleren van de problemen en oplossingen en betreft daarbij de perspectieven van anderen.						
De aios spreekt respectvol over cliënten en medewerkers/collegae.						
De aios is in zijn gedrag tijdens de vergadering gericht op afstemming en verbinding.						
De aios geeft de eigen grenzen aan.						

⁴ Beoordeel alleen die punten welke in deze situatie relevant zijn.



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Overige feedback

Concrete voorbeelden van wat goed ging

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?



25b: MSF Vergaderen

MSF voor feedbackgevers waarbij aios voorzitter is van de vergadering

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

Competenties en bijbehorende gedragscriteria⁵

Gedragscriteria voorzitter	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
De aios heeft een duidelijke agenda opgesteld en dit tijdig naar de deelnemers gestuurd.						
De aios heeft een actieve luisterhouding (non-verbale aanmoediging, gebruik stilte, verbaal volgen, let op tijdens de vergadering).						
De aios laat een ander uitpraten.						
De aios komt spontaan met eigen advies of informatie gerelateerd aan de agendapunten of bij de rondvraag.						
De aios presenteert eigen ideeën, standpunten en adviezen op een heldere en bondige wijze.						
De aios komt met duidelijke argumenten als een ander het niet begrijpt of het er niet mee eens is.						
Stemt af op de gesprekspartners en geeft hen ruimte (nodigt uit, stelt gerichte, open vragen, vraagt door, vat samen).						
Zorgt dat iedereen aan bod kan komen.						
Samenwerken						
De aios luistert naar de ideeën en opinies van anderen en haakt daar adequaat op in (zowel als ze het ermee eens zijn als wanneer ze het er niet mee eens zijn).						
De aios is bereid bij goede argumenten de eigen visie bij te stellen.						
De aios maakt eventueel voorkomende belangenverschillen of conflicten bewerkbaar, is gericht op verbinding.						
Treedt niet autoritair op en laat deelnemers enige ruimte.						
Leiderschap						
De aios legt bij elk vergaderpunt duidelijk uit wat het inhoudt en wat het doel is van dat onderwerp (beslissing, informatief, etc.).						
De aios structureert de vergadering, houdt regie en spreekt deelnemers aan.						
De aios ziet erop toe dat de besluiten onderbouwd worden genomen en dat alle opinies erin zijn meegewogen.						
Zorgt dat afspraken SMART worden gemaakt en vastgelegd. Afspraken hebben een eigenaar en tijdsplan.						

⁵ Beoordeel alleen die punten welke in deze situatie relevant zijn.



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Overige feedback

Concrete voorbeelden van wat goed ging

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



25c: MSF vergaderen

KPB voor opleider voor beoordelen van de hele opdracht

Deze KPB is gekoppeld aan **KBA 9**

Frequentie: 2x vanaf jaar 2

Beoordelaar:		Datum beoordeling:	
Aios:		Jaar van de opleiding:	

Leerwens van de aios

De aios wil zich op de volgende punten ontwikkelen en ontvangt graag feedback op de volgende competenties:

--

Competenties en bijbehorende gedragscriteria⁶

Gedragscriteria deelnemer	1	2	3	4	5	nvt
Communicatie						
Keuze voor deze vergadering en tijdstip in de opleiding is beschreven in het reflectieverslag.						
De aard van de vergadering, doel, aantal en soort deelnemers is beschreven in het reflectieverslag.						
Als voorzitter: Beschrijving van de rol als voorzitter, verwachtingen van aios over de leiderschapsrol, plan van aanpak voor de vergadering met analyse.						
Leiderschap						
Weet welke onderwerpen en welke doelen zich lenen voor welk type vergadering (fysiek, telefonisch vergaderen, video-conferencing). Dit staat beschreven in het reflectieverslag.						
Als de aios een eigen onderwerp aan de agenda heeft toegevoegd, is in het reflectieverslag beschreven waarom en wat het doel is van dat onderwerp.						
De aios komt op basis van de gegeven feedback tot verbeterpunten voor de eigen ontwikkeling en het IOP.						
De aios participeert regelmatig proactief en constructief in vergaderingen.						
Als voorzitter: de aios kan leiding geven aan een vergadering. Dit blijkt uit de feedback en het reflectieverslag.						
Professionaliteit						
De aios begrijpt het doel van de vergadering, de onderwerpen en begrijpt de deelnemers (hun kennisgebied, hoe ze kunnen reageren, etc.). Dit is verwerkt in het reflectieverslag.						
De aios is zich bewust van verschillende belangen van de deelnemers, welke verschillende belangen er zijn, is beschreven in het reflectieverslag.						
De aios houdt een passende balans tussen persoonlijke relatie met de deelnemers en de professionele rol. Dit blijkt uit de feedback: aios had respect voor mening van anderen, conflicten/meningsverschillen zijn bewerkbaar gemaakt voor de samenwerking.						
De aios laat zelfinzicht zien door tot de juiste en relevante verbeterpunten te komen op basis van de verkregen feedback.						
Als voorzitter: Uit de afspraken volgend uit de vergadering blijkt dat de aios taken en verantwoordelijkheid kan delen of overdragen.						

⁶ Beoordeel alleen die punten welke in deze situatie relevant zijn.



- 1: Ruim onvoldoende, er is nog veel ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 2: Onvoldoende, er is nog ontwikkeling nodig tot het minimale niveau.
- 3: Voldoende, het minimale niveau is bereikt, er is nog ontwikkeling nodig tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 4: Goed, er is nog enige ontwikkeling mogelijk tot het niveau van de ervaren verzekeringsarts.
- 5: Uitstekend, het niveau van de ervaren verzekeringsarts is bereikt.

Conclusie praktijkopleider (Betekenis observatie, leerwens aios, kenmerken casus, aios en opleidingsjaar)

Wat heeft de aios goed ontwikkeld?

Wat is een belangrijk aandachtspunt om aan te werken?

Voornemen aios

Paraaf Beoordelaar

Paraaf aios



Toetsboek: achtergrondinformatie bij de toetsen

1. Inleiding

Toetsing en beoordeling zijn geïntegreerde onderdelen van de opleiding. In een competentiegerichte opleiding wisselen leren, toetsing en beoordeling elkaar voortdurend af, zodat de aios hun leren beter kunnen richten en een volgende stap kunnen zetten (educatieve toetsing). Daarnaast zijn er de selectieve beoordelingen waarbij de verantwoording naar buiten wordt afgelegd, gekoppeld aan certificering van de aios bij het succesvol afronden van de opleiding. Toetsen en beoordelen zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de verschillende, bij de opleiding betrokken, actoren.

Wat kan een toetsboek de praktijkopleider en aios opleveren?

Praktijkopleiders, aios en soms instituten hebben behoefte aan duidelijke criteria voor toetsing en beoordeling. Ook verbetert de consensus van de beoordeling. Dit toetsboek expliciteert de toetsen en verbetert de kwaliteit (vorm, inhoud, werkwijze, etc.) door deze duidelijk te definiëren en op elkaar af te stemmen. Het biedt een gemeenschappelijke taal op basis waarvan tot een eenduidig gebruik van toetsen gekomen kan worden. De kwaliteit van de toetsing en beoordeling wordt verbeterd door ervoor te zorgen dat meerdere momenten van toetsing en beoordeling in samenhang in de opleiding worden benut, en door de toetsen door meerdere en verschillende bekwame mensen te laten afnemen.

Als de competenties van praktijkopleiders ten aanzien van het toetsen en beoordelen geoptimaliseerd worden, zal de kwaliteit van het toetsen en beoordelen ook toenemen. Het toetsboek biedt dan een handvat om dit in hun professionaliseringstrajecten te bespreken en ermee te oefenen.

Daarnaast komt dit toetsboek, waar mogelijk, tot afstemming op het gebied van toetsen en beoordelen tussen de Sociaal Geneeskundig specialismen, Bedrijfsgeneeskunde, Verzekeringsgeneeskunde en arts Maatschappij en Gezondheid inclusief de huidige profielopleidingen.

Editie 2022, wijzigingen

Bij de huidige editie zijn er ten opzichte van de vorige editie diverse zaken gewijzigd. In de KPB's zijn de gedragscriteria van de competenties duidelijker omschreven. Er zijn echter ook een aantal grotere veranderingen te weten:

- De formats welke de opleidingsinstituten zelf leveren, worden niet meer aangeboden in het toetsboek.
- De uitleg en formats voor het voortgangsrapport, reflectieverslag en POP zijn vernieuwd (format 1 t/m 3). Ze zijn nu meer in lijn met het evalueren van individueel functioneren (EIF) voor de geregistreerde verzekeringsarts en geven meer houvast voor aios en praktijkopleider over de inhoud.
- De opdrachten zijn qua nummering enigszins gewijzigd. Ze zijn nu ingedeeld per hoofdstuk om makkelijker te vinden.
- Opdracht 14 is veranderd in "leerbegeleiding" in plaats van "coachen en begeleiden" of zoals het in het informatieblad en KPB heette "lesgeven en coassistent begeleiden". Het gaat nu om langere leerbegeleiding, maar dat hoeft niet per se een coassistent te zijn. De term "stagiaire" is uitgebreid zodat het meer haalbaar is, aangezien niet alle instellingen (publiek of privaat) coassistenten hebben.
- Opdracht Moreel beraad (nu nr. 18) is volledig voor de praktijkopleidingen en zit daarom niet meer in het cursorisch onderwijs.
- De stages binnen de praktijkopleiding, zodat de aios alle facetten van het eigen werk kan zien, zijn duidelijker omschreven in format 4 en hebben een eigen stageplan met leerdoelen.
- Er is een nieuwe opdracht (nr. 25) over de deelname aan de kwaliteitscyclus.
- De opdracht over MSF (nr. 26) is een samenvoeging van MSF Samenwerken en MSF Algemeen.



2. Toetsen en Beoordelen Algemeen

In KOERS en het Landelijke OpleidingsPlan voor de verzekeringsgeneeskunde wordt het competentiegericht kader in de betekenis voor toetsen en beoordelen neergezet en wordt het belang daarvan benadrukt.

Samengevat kenmerkt competentiegericht toetsen en beoordelen zich door:

- een voortdurende afwisseling van leren, toetsing en beoordeling.
- een mix van toetsvormen, waarbij de nadruk ligt op toetsing van het handelen in de beroepspraktijk ('doen') en beroepsproducten. De Kritische Beroepsactiviteiten (KBA's) representeren de kenmerkende activiteiten in het beroepspraktijk.
- het zichtbaar maken van competenties die uitgewerkt zijn naar gedragscriteria en aspecten van beroepsproducten, die in de praktijk kunnen worden gemaakt.
- het geven van narratieve feedback aan de aios aan de hand van geobserveerd gedrag, aspecten van beroepsproducten in een bepaalde kritische beroepssituatie (KBA). Op basis daarvan formuleert de aios een 'voornemen' of 'ontwikkelpunt' voor de toekomst om zijn leren richting te geven.
- het accent te leggen op geregelde toetsing tijdens de opleiding. De kwaliteit van de toetsing wordt bepaald door in meerdere contexten, op verschillende momenten met een mix aan instrumenten en met meerdere beoordelaars, te toetsen. Validiteit en betrouwbaarheid worden met name bepaald door de kwaliteit van het totaal aantal beoordelingen en de wijze waarop dit totaal in samenhang wordt beoordeeld.

Verantwoordelijkheden bij toetsen en beoordelen

Van een aios wordt een actieve, reflecterende en verantwoordelijke manier van werken en leren verwacht. Hij stelt zich toetsbaar en proactief op en treedt in toenemende mate zelfsturend op. De aios draagt actief bij aan zijn IOP, neemt zijn verantwoordelijkheid in het invullen van zijn IOP en het plannen en maken van toetsen.

Praktijkopleiders (en/of opleidingsgroep) zijn verantwoordelijk voor het op de juiste manier afnemen van de toetsing en beoordeling. Ze koppelen dit tijdig aan de aios terug met betekenisvolle narratieve feedback. Zij stimuleren een open leerklimaat.

Het **opleidingsinstituut en de opleidingsinstelling** zijn beiden verantwoordelijk voor het scheppen van een open leerklimaat. Een voorwaarde voor leren is dat fouten gemaakt mogen worden en het professionele handelen open besproken kan worden. De opleidingsinstelling in het bijzonder is verantwoordelijk voor het aanbieden van een breed takenpakket aan de aios, waarmee in de loop van de opleiding alle KBA's kunnen worden aangeleerd.

De kwaliteit van de opleiding is gebaseerd op gezamenlijke verantwoordelijkheid van instituten en instellingen. Zij zijn verantwoordelijk voor de juiste inzet van duidelijke en betekenisvolle toetsinstrumenten en voor bekwame opleiders/beoordelaars.

De instituutsopleider is daarbij verantwoordelijk voor de professionele kwaliteit van het instituutsdeel van het opleidingsplan. De opleidingsinstelling is eindverantwoordelijk voor de uitvoeringskwaliteit van de praktijkopleiding. Samen zijn zij verantwoordelijk voor het instellingsopleidingsplan.

Doel van toetsing en beoordeling

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 (potentieerbepaling).
- inzicht te geven in de voortgang en ontwikkeling van competenties (positieerbepaling).

Toetsing vindt gedurende de hele opleiding plaats. Verschillende beoordelaars spelen bij de afname een rol. Beoordelen behelst een oordeel over de competentie-ontwikkeling van de aios en over de mate waarin hij voldoet aan de gestelde eisen.



De selectieve beoordeling vindt plaats aan het eind van ieder opleidingsjaar, aan het eind van de opleiding en op momenten dat er sprake is van ernstige stagnatie. Deze beoordeling wordt gegeven door de praktijkopleider en de instituutopleider, ieder op die onderdelen waar zij het meest deskundig zijn.

Om beide doelen te bereiken is het geven en ontvangen van betekenisvolle feedback essentieel. Naarmate de beslissing, die op basis daarvan genomen wordt, grotere consequenties heeft, zal het aantal toetsen en de kwaliteit ervan hoger moeten zijn. Voorbeelden daarvan zijn:

- het bepalen van het IOS in geval van eerder verworven competenties.
- het afgeven van een eindverklaring.
- het oordeel om de opleiding te stoppen.

De competenties bij toetsen en beoordelen

De competenties welke worden getoetst zijn de volgende:

- MeHa: Medisch Handelen
- Com: Communicatie
- Sam: Samenwerking
- K&W: Kennis en Wetenschap
- MaHa: Maatschappelijk Handelen
- Org: Organisatie
- Pro: Professionaliteit



3. Het individuele opleidingsplan (IOP) en het individuele opleidingsschema (IOS)

Het individueel opleidingsschema (IOS) is afgeleid van het Landelijk OpleidingsPlan en concreet ingevuld voor de aios op basis van het instellingopleidingsplan. Relevante werkervaring van de aios en eventueel daarop gebaseerde vrijstellingen worden in dit IOS verwerkt. Na een intakegesprek bij het instituut met aios, praktijkopleider en instituutopleider wordt dit individuele opleidingsschema (IOS) opgesteld en geaccordeerd door praktijkopleider en instituutopleider. Het IOS maakt deel uit van het portfolio.

Het Individuele opleidingsplan (IOP) is het persoonlijke ontwikkelingsplan van de aios, dat gedurende de hele opleiding leidraad is voor zijn leerproces. Het IOP is een groeidocument, omdat de aios op gezette tijden zijn IOP bijwerkt, wanneer het leerproces voortschrijdt en er nieuwe leerpunten in het vizier komen, zoals het geval bij de voortgangs- en beoordelingsgesprekken. Het IOP maakt deel uit van de voortgangsverslagen en de verslagen van het beoordelingsgesprek. Dit is ook bekend als het “tripartiete gesprek”, van het instituut.

Toetsen van eerder verworven competenties

Op basis van eerder verworven competenties kan een aios vrijstelling aanvragen en/of verkorting van de opleiding bij het opleidingsinstituut. Hij motiveert zijn aanvraag schriftelijk voorafgaand aan het intake-startgesprek.

De gemotiveerde aanvraag vindt plaats per Kritische Beroepsactiviteit (KBA) waarbij de aios relevante stukken overlegt (bijvoorbeeld programmabeschrijvingen en cursusdoelen van eerder gevolgd onderwijs, aanwezigheidsverklaringen, beroepsproducten, eerdere feedback en beoordelingen, materialen, e.d.). Per KBA, waar vrijstelling voor wordt gevraagd, vult de aios een ‘STARTER’ van het instituut in. De aanvraag wordt toegelicht en bevraagd tijdens het intake-startgesprek.

Op basis daarvan komen aios, praktijkopleider en instituutopleider samen tot een voorlopig IOS voor de aios. In de maanden die volgen kan de vrijstelling, na beoordeling in de praktijk, definitief worden toegekend. Het is nodig vast te leggen wat er in die tijd beoordeeld wordt, met welke criteria en door wie (*regeling: individualisering opleidingsduur*).



4. Instrumenten voor monitoring van de voortgang

Om de voortgang van de competentieontwikkeling en het IOS te volgen, worden de volgende instrumenten gebruikt:

- Het portfolio.
- Het voortgangsgesprek met IOP.
- Het beoordelingsgesprek.

4.1 Portfolio

Het portfolio wordt als format aangeboden door de instituten. De vorm ligt hierbij vast.

Doel portfolio

Het portfolio is een georganiseerde, doelgerichte verzameling materiaal, waarmee de aios laat zien welke competenties in de KBA's hij verworven heeft. Hij laat daarbij ook zien hoe hij zijn leerproces structureert, organiseert en tot welke resultaten dat leidt. Het portfolio wordt uitsluitend voor opleidingsdoeleinden gebruikt. Het vormt daarmee input voor de voortgangs- en beoordelingsgesprekken. In het kader van levenslang leren kan het gebruik van het portfolio ook vervolgd worden voor na- en bijscholing na afronding van de opleiding.

Verantwoordelijkheden ten aanzien van het portfolio

Het portfolio is van de aios. Hij heeft hierin de regie; hij houdt het portfolio actueel en overzichtelijk en zorgt dat de praktijkopleider en de instituutopleider voorafgaand aan een voortgangs- of beoordelingsgesprek over een actuele versie beschikken.

De praktijk- en instituutopleider beoordelen, ieder naar hun expertise, het portfolio op competentiegroei en (vereist) bekwaamheidsniveau (dus zowel educatief als selectief).

Vanzelfsprekend dient het portfolio vrij te zijn van plagiaat en fraude. Mocht dat niet het geval zijn dan wordt de aios daarop aangesproken en neemt de instituutopleider in overleg met de praktijkopleider maatregelen. De ontwikkeling van een digitaal portfolio verdient de voorkeur.

Beoordeling bekwaamheid

De KBA's zijn uitgedrukt in leeruitkomsten. Deze leeruitkomsten geven weer wat de aios moet kunnen en doen op verschillende ijkmomenten. Per ijkmoment wordt een bekwaamheidsniveau aangegeven. Deze worden uitgedrukt in niveau van zelfstandig werken, zoals hieronder weergegeven. In een beoordelingsgesprek wordt naar de voortgang van de aios gekeken met deze ijkmomenten als referentie. Praktijkopleider en instituutopleider hebben hier een rol in.

Bekwaamheidsniveaus

Niveau	1	2	3	4	5
Omschrijving	Alleen observeren	Uitvoeren onder directe supervisie	Uitvoeren onder indirecte supervisie	Uitvoeren zonder supervisie	Superviseert anderen

4.2. Voortgangsgesprek

Doel voortgangsgesprek

Het voortgangsgesprek is een gesprek waarin de praktijkopleider met de aios de resultaten en het proces van de opleiding in de afgelopen periode evalueert. Dit gesprek wordt door beiden voorbereid aan de hand van het IOP en een bijgewerkt en actueel portfolio.



In dit gesprek komt aan de orde:

- Of de doelen uit het IOP voor de afgelopen periode zijn gehaald, wat daarbij geholpen heeft en wat eventuele belemmeringen zijn geweest.
- Of de aios gegroeid is in zijn competenties en uit welk materiaal in het portfolio dat blijkt.
- Of de aios aan de verplichtingen van de opleiding in de afgelopen tijd heeft voldaan en dus 'op schema' ligt.
- Welke leerdoelen voor de volgende periode worden afgesproken.

Van dit gesprek wordt een bondig verslag gemaakt door de aios dat ook door hen beiden wordt ondertekend. Het verslag wordt samen met het bijgestelde IOP voor de komende periode opgenomen in het portfolio.

Verantwoordelijkheid

De aios is verantwoordelijk voor de planning van deze gesprekken. De praktijkopleider ziet erop toe dat deze gesprekken tijdig plaatsvinden.

Frequentie

In het LOP staat een overzicht van het aantal voortgangsgesprekken, dat per opleidingsjaar wordt gevoerd.

4.3. Beoordelingsgesprek

Doel beoordelingsgesprek

Een beoordelingsgesprek vindt aan het eind van ieder opleidingsjaar plaats. Hierbij zijn aios, praktijkopleider en instituutopleider aanwezig. Dit gesprek wordt door de aanwezigen voorbereid aan de hand van het IOP, een actueel portfolio (aios) en een evaluatie van de bekwaamheden van de aios door praktijkopleider en instituutopleider, ieder naar hun expertise.

In het gesprek komt aan de orde:

- Of de doelen uit het IOP voor de afgelopen periode zijn gehaald, wat daarin geholpen heeft en wat eventuele belemmeringen zijn geweest.
- Of de aios gegroeid is in zijn competenties en uit welk materiaal in het portfolio dat blijkt.
- Welk bekwaamheidsniveau de aios – per relevante KBA - heeft gehaald.
- Of de aios aan de verplichtingen van de opleiding in de afgelopen tijd heeft voldaan en dus 'op schema' ligt. Aan het eind van het eerste jaar staat centraal of de aios door kan naar het volgende jaar van de opleiding. Aan het eind van de opleiding staat centraal of de aios heeft voldaan aan alle vereisten en de opleiding kan afronden.

Van dit gesprek wordt een bondig verslag gemaakt door de instituutopleider of praktijkopleider, hetgeen wordt ondertekend door aios, praktijkopleider en instituutopleider. Het verslag wordt samen met het aangepaste IOP voor de komende periode opgenomen in het portfolio. Dit verslag wordt ook bij het instituut bewaard.

De beoordeling is voldoende of niet voldoende. In het geval van een onvoldoende moet duidelijk worden gemaakt wat de aios moet doen om alsnog aan het gewenste niveau te voldoen.

Er kan sprake zijn van een zodanige stagnatie in de ontwikkeling dat gebruik moet worden gemaakt van een geïntensiveerd begeleidingstraject van een halfjaar.

Een geïntensiveerd begeleidingstraject van een half jaar kan tweemaal worden aangevraagd, maar niet aaneengesloten. Deze beslissing is de verantwoordelijkheid van praktijkopleider en instituutopleider en wordt gemotiveerd vastgelegd. Het hoofd van de opleiding en de manager van de opleidingsinstelling worden hierover ingelicht.



Verantwoordelijkheid

De instituutsopleider is verantwoordelijk voor een tijdige planning van deze gesprekken. De praktijkopleider en aios zien erop toe dat deze gesprekken tijdig plaatsvinden.

Frequentie

In het LOP staat een overzicht van het aantal beoordelingsgesprekken, dat per opleidingsjaar wordt gevoerd.



5. Toetsinstrumenten

In de Sociaal Geneeskundige Opleidingen worden op dit moment de volgende toetsvormen onderscheiden:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| • Korte Praktijk Beoordeling (KPB) | toetsing door praktijk |
| • PraktijkOpdracht (PO) | toetsing door praktijk |
| • Lange Praktijk Opdracht (LPO) | toetsing door praktijk |
| • Multiple Source Feedback (MSF) | toetsing door praktijk |
| • Kritische Praktijk Reflectie (KPR) | toetsing door praktijk |
| • Stage opdracht | toetsing door instituut en praktijk |
| • Module Opdracht (MO) | toetsing door instituut |
| • Onderzoeksoopdracht | toetsing door instituut |
| • Kennistoets | toetsing door instituut |

Hieronder volgt een korte beschrijving van de toetsvormen.

De formulieren en informatiebladen van de praktijktoetsen staan in dit toetsboek

De formulieren van het instituut staan niet in het toetsboek.

Korte praktijk beoordeling (KPB)

De KPB is een instrument om gestructureerd feedback te geven op een observeerbare taak die door de aios wordt uitgevoerd. Deze toets is eenvoudig in de dagelijkse praktijk uit te voeren. Voor de KPB hoeft dus niets extra georganiseerd te worden. Spreekuurconsulten, maar ook overlegsituaties, teamoverleg en patiënten/multidisciplinaire besprekingen kunnen hiermee getoetst worden.

Daarnaast kan een KPB gebruikt worden voor:

- Het toetsen van beroepsproducten aan de hand van benoemde criteria.
- De feedback op/beoordeling van een video-opname.

De uitvoering van de taak van de aios kan ook gedeeltelijk worden geobserveerd. De duur van de KPB is niet veel langer dan (een deel van) de afzonderlijke handeling op zich gevolgd door een korte nabespreking.

Praktijkopdracht (PO)

Een Praktijkopdracht is een benaming voor toetsen die in de praktijk worden uitgevoerd en beoordeeld, waarbij een gestructureerde opdracht is afgeleid van een kritische beroepsactiviteit van het specialisme. De taak in uitvoering hoeft bij deze toets dus niet perse geobserveerd te worden. De aandacht kan gericht zijn op verschillende aspecten, zoals op de voorbereiding en organisatie van de taak, reflectie op de context waarbinnen de taak wordt uitgevoerd, observatie rolmodellen, uitwerking van de inhoud van de taak, etc. Sommige praktijkopdrachten kunnen juist worden ingezet bij die taken waarvan het vooraf moeilijk is aan te geven wanneer deze zich voordoen (bijvoorbeeld omgaan met incidenten). Daarom is het zinvol dat praktijkopleider en aios al in een vroeg stadium kennisnemen van de verschillende praktijkopdrachten.

Lange Praktijk Opdracht (LPO)

De Lange Praktijk Opdracht is een instrument om gestructureerd feedback te geven op de gehele authentieke taak van de aios die, gelet op zijn aard, een langere doorlooptijd heeft.

Tijdens de looptijd kunnen een aantal andere vormen van toetsen worden ingezet (zoals MSF, KPB's, beroepsproducten, zelfreflecties, beoordeling beroepsproducten).

Multiple Source Feedback

Degenen die met de aios samenwerken geven feedback op diens functioneren. Het gaat dan om hun persoonlijke ervaring met zichtbaar en frequent voorkomend gedrag. Door deze verschillende percepties te combineren, wordt een breder beeld verkregen van het functioneren van de aios in de werksituaties. Het is *geen* beoordelingsinstrument.

**Kritische Praktijk Reflectie (KPR)**

Deze opdracht stimuleert en toetst het vermogen tot reflectie. Dat is 'kritisch kunnen kijken naar eigen handelen in studie- en praktijksituaties en professioneel handelen'.

Stageopdracht

Een stageopdracht beschrijft welke doelen de aios in de stage minimaal moet halen en welke opdrachten hij moet verrichten. In het verslag van de opdracht laat de aios niet alleen zien wat hij feitelijk gedaan heeft en hoe, maar hij maakt vooral verslag van zijn leerervaringen en reflectie daarop.

Module Opdracht (MO)

Dit is een opdracht of toets ter afsluiting van een module uit het cursorisch onderwijs met een selectief karakter. Een presentatie kan hier deel van uitmaken.

Onderzoeksopdracht (concept artikel)

Het concept artikel is het schriftelijk resultaat van de wetenschapsstage met een onderzoeksopdracht. Het is van een niveau dat het zou kunnen worden aangeboden ter publicatie. Het artikel hoeft *niet* voor publicatie te zijn geaccepteerd. Het artikel wordt beoordeeld door de begeleider en door een externe deskundige, die door het instituut wordt aangezocht. Praktijkopleiders hebben hierbij een beperkte rol. Daarnaast wordt van de aios een reflectie op deze ervaring gevraagd en moet hij zijn dataverzameling kunnen overleggen.

Kennistoets

Een toets passend bij de afsluiting van een module uit het cursorisch onderwijs met een selectief karakter, waarbij meerdere open of gesloten vragen (op papier of digitaal) beantwoord dienen te worden. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van casus en essay vragen.