



LANDELIJK INSTELLINGSOPLEIDINGSPLAN VERZEKERINGSGENEESKUNDE

**Landelijk Instellingsopleidingsplan
Verzekeringsgeneeskunde
2026**

Samenstelling Leden van de werkgroep LIOP

Van de instellingen:

Hr. D. van Arkel, Lechnerconsult

Mw. J. Blankenberg, Ergatis

Mw. Y. Bosma, MOVIR

Mw. H. Fialka, Ministerie van Defensie

Mw. L. ten Hove, Argonaut Advies B.V.

Mw. T. Njoo, UWV

Mw. M. Schoenmakers, a.s.r.

Van de instituten:

Mw. E. The, NSPOH

Dhr. R. Kok, NSPOH

Mw. T. A'Campo, SGBO

Inhoud

Inleiding.....	5
Hoofdstuk 1 Visie	6
1.1. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan	6
Hoofdstuk 2 Onderwijsmethodieken.....	7
2.1. Ritsen tussen praktijk en instituut	7
2.2. Cyclisch leren en voortgang bewaken.....	7
2.3. Individuele inrichting opleiding.....	7
2.4. Opleiden in de praktijk en bij het instituut	8
2.5. Didactische werkvormen	8
2.6. Studielast.....	8
2.7. Leerklimaat/vertrouwenpersoon	8
2.8. Specifiek opleidingsprofiel afgestemd op de situatie bij de instelling.....	9
2.9. Uitwerking onderwerpen instellings- en instituutsopleidingsplan	9
Hoofdstuk 3 Inhoud en opbouw opleiding	10
3.1. Inhoud opleiding	10
3.2. Opbouw opleiding.....	10
3.3. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan	11
Hoofdstuk 4 Begeleiding	12
4.1. Wie spelen een rol bij de begeleiding van de AIOS?.....	12
4.2. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan	13
Hoofdstuk 5 Toetsing en beoordeling.....	14
5.1. Toetsen en beoordelen	14
5.2. Kwaliteitscriteria voor toetsing en beoordeling	14
5.3. Toetsinstrumenten en toetsmatrix	14
5.4. Beoordeling van bekwaamheid.....	14
5.5. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan	15
Hoofdstuk 6 Samenwerkingsafspraken	16
6.1. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan	16
Hoofdstuk 7 Evaluatie en kwaliteitsborging	17
7.1. Kwaliteitszorg.....	17

7.2. Kwaliteitsdomeinen	17
7.3. Hoofdopleiders/coördinatoren opleidingsinstellingen.....	18
7.4. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutopleidingsplan	18
Bijlage LIOP.....	19

Inleiding

In 2008 werd het competentiegericht onderwijs geïntroduceerd voor de medische vervolgopleiding (MVO) in de sociale geneeskunde. Destijds een grote omschakeling. De praktijkopleiding staat onveranderd centraal en wordt gevolgd bij een erkende opleidingsinstelling. Op dit moment zijn er 7 erkende opleidingsinstellingen, namelijk UWV, Movir, a.s.r., Ergatis, Argonaut Advies B.V., Lechnerconsult en Defensie. De cursorische ondersteuning vindt plaats door een instituut. Op dit moment zijn er 2 erkende opleidingsinstituten, namelijk NSPOH en SGB0. De begeleiding van de AIOS door een erkende praktijkopleider en een instituutopleider is hetzelfde gebleven.

In 2015 is KOERS (Kwaliteitsvisie Opleidingen, Raamplan Sociale Geneeskunde) met het bijbehorend Kwaliteitskader Opleidingen Sociale Geneeskunde tot stand gekomen. Op basis van het fundament dat KOERS legt, worden opleidingsplannen verzekeringsgeneeskunde op 3 niveaus uitgewerkt, namelijk een Landelijk Opleidingsplan (LOP), een instellings-/instituutopleidingsplan en een individueel opleidingsplan (IOP).

Elke instelling en elk instituut moet een instellings- danwel instituutopleidingsplan hebben. Dit moet goedgekeurd zijn door de NVVG voordat het aan de RGS voorgelegd kan worden. Dit is een van de erkenningseisen. KOERS benoemt de vorm en welke onderwerpen, in ieder geval, aan bod moeten komen in een instellings- danwel instituutopleidingsplan.

Om instellingen en instituten te ondersteunen met het maken van een opleidingsplan werd op verzoek van de commissie Opleiding NVVG/GAV in 2018 het Landelijk InstellingsOpleidingsPlan gemaakt (LIOP 2018). In het LIOP staat beschreven wat bij de instelling gedaan moet worden aan competenties, KBA's en praktijkonderwijs en met welk onderwijs de instituten de opleiding ondersteunen. Dit biedt concrete handvatten voor het schrijven van het instellings-/instituutopleidingsplan. Elke instelling kan daarnaast concreet praktijkonderwijs en opdrachten toevoegen, passend bij de eigen context van de praktijkopleiding.

Op verzoek van de commissie Opleiding NVVG/GAV is het LIOP in 2026 geactualiseerd door het werkveld (opleidingsinstellingen en opleidingsinstituten). In de toekomst zal de actualisatie van het LIOP voortaan plaatsvinden na elke revisie van het LOP.

Het LIOP 2026 is opgebouwd conform de hoofdstukken uit KOERS. Aan het einde van elk hoofdstuk staat samengevat waar de Taskforce van de commissie Opleiding NVVG/GAV op let bij het beoordelen van de instellings- en instituutopleidingsplannen (LOP 2024, pagina 59-60).

Hoofdstuk 1 Visie

Competentiegericht opleiden vormt het uitgangspunt voor de opleiding van artsen en daarmee ook voor de beroepsopleiding van verzekeringsartsen. Leren in de praktijk staat hierbij centraal. De AIOS leert van de praktijkopleider, van beroepsgenoten en van collega AIOS. Het gaat niet alleen om directe praktische kennis en vaardigheden maar ook om gedrag, normen en waarden. De AIOS maakt zijn leren expliciet door reflectie. Geregelde concrete feedback is wezenlijk om te kunnen leren van ervaringen. Naast de ervaringen in de praktijk verdiept, versterkt en verbreedt de AIOS zijn kennis en vaardigheden door middel van zelfstudie en onderwijs van het instituut.

De visie van de werkgroep LIOP ten aanzien van opleiden:

- We leiden artsen op, die ongeacht hun startpunt, zodanig breed worden opgeleid, dat zij ook breed inzetbaar zijn buiten de voormalige opleidingsinstelling.
- We leiden artsen op, die maatschappelijk betrokken zijn en oog hebben voor leefstijlaspecten.
- We leiden artsen op, die voldoen aan het vigerend beroepsprofiel verzekeringsarts.
- We sluiten aan bij de Visie Medisch Specialist 2035: bevlogen, betrokken en verbindend.

Drie drijfveren geven ons richting: we zetten de mens centraal, nemen onze verantwoordelijkheid voorbij de spreekkamer en zorgen voor gezondheid en werkplezier van onszelf en onze teams. Zo houden we de zorg toekomstbestendig en ons vak aantrekkelijk.

1.1. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan

Aandachtspunten in het instellings- en instituutsopleidingsplan:

- Het geeft weer hoe omgegaan wordt met competentiegericht onderwijs en maakt dit concreet.
- Het geeft eventueel aan welke inhoudelijke accenten in het programma zijn gelegd en waarom.
- Er is een opleiders-/docentenbeleid en het licht toe met wat voor type begeleiders, docenten, instituutsopleiders, praktijkopleiders er wordt gewerkt en hoe wordt toegezien op de kwaliteit ervan (evaluatie professionalisering).

Hoofdstuk 2 Onderwijsmethodieken

Competentiegericht opleiden brengt een aantal kenmerken met zich mee, die hier onder worden benoemd in een aantal aandachtspunten.

2.1. Ritsen tussen praktijk en instituut

De MVO is dual van opzet. De praktijk staat centraal en het cursorisch onderwijs ondersteunt het leren in de praktijk. Het praktijkonderwijs en het cursorisch onderwijs hangen dan ook logisch met elkaar samen qua inhoud en tijdpad. De concrete inhoud wordt door de instellingen en de instituten vanuit ieders specifieke deskundigheid vastgesteld, met het LOP 2024 en dit LIOP als uitgangspunten.

De praktijk bij de opleidingsinstelling wordt verbonden met het instituutsonderwijs. Het instituutsonderwijs levert theorie en (wetenschappelijke) kennis en ondersteunt de AIOS met vaardigheidstrainingen. Dit vergt een goede en voortdurende afstemming tussen instelling en instituut.

In de bijlage een overzicht van de samenhang tussen praktijk en instituut per KBA. De kolom “accent tijdens werkplekleren” kan door de instellingen zelf worden ingevuld en worden opgenomen in het instellingsopleidingsplan.

2.2. Cyclisch leren en voortgang bewaken

Leren wordt gezien als een cyclisch proces, waarbij zelfevaluatie, het vragen en het verkrijgen van feedback van groot belang zijn. Deze feedback wordt verkregen in gesprekken met o.a. opleiders en collega's en door de op ontwikkeling gerichte toetsing, zowel in de praktijk als bij het instituut. Dit helpt de AIOS te reflecteren op zijn ontwikkeling. Hierdoor kan de AIOS doelen en activiteiten voor zijn Individueel Opleidingsplan (IOP) gerichter benoemen en ontwikkelt de AIOS inzicht in eigen sterkte en verbeterpunten.

De voortgang van deze ontwikkeling wordt bewaakt door regelmatige voortgangsgesprekken tussen AIOS en praktijkopleider en door tripartiete gesprekken tussen AIOS, praktijk- en instituutopleider, waarbij het portfolio zowel bij de instelling als het instituut gebruikt wordt.

De taken en verantwoordelijkheden van de opleiders binnen de instelling c.q. het instituut staan beschreven in de instellings- c.q. instituutopleidingsplannen. Deze sluiten aan bij het Landelijk Professionaliseringsplan Praktijkopleiders (LPP).

2.3. Individuele inrichting opleiding

De AIOS is in hoge mate de regisseur van de eigen opleiding. Dit betekent niet dat de AIOS er alleen voor staat.

Bij de start van de opleiding stelt de AIOS samen met de praktijk- en instituutopleider een individueel opleidingsschema (IOS) op. Daarin wordt duidelijk of de AIOS het gehele instellingsopleidingsplan volgt, dan wel of de AIOS delen vrijgesteld krijgt of er anderszins aanpassingen worden gemaakt.

In de praktijkopleiding wordt bij het startgesprek en bij elk voortgangsgesprek een individueel opleidingsplan (IOP) gemaakt. Hierin legt de AIOS met de praktijkopleider vast wat de opleidingsdoelen (aan welke KBA's en competenties hij werkt) voor de komende periode (tot het volgende voortgangsgesprek) zijn. Aan de hand van het IOP wordt de voortgang van de AIOS geëvalueerd.

2.4. Opleiden in de praktijk en bij het instituut

Competentiegericht opleiden heeft als consequentie dat het accent voor de praktijk- en instituutopleiders verandert in de loop van de opleiding, naarmate de competenties zich ontwikkelen. De bekwaamheid en behoefte van de AIOS zijn daarbij leidend. Het accent verschuift idealiter van begeleiden naar coachen en uiteindelijk naar toevertrouwen. Dit toevertrouwen vindt plaats na objectivering van de bekwaamheid (c.q. de competenties) van de AIOS. Deze objectivering vindt plaats middels toetsen en beoordelen (zie hoofdstuk 5).

2.5. Didactische werkvormen

De keuze voor competentiegericht opleiden heeft consequenties voor de werkvormen, zowel bij het instituut als bij de instelling. In de praktijkinstelling en bij het instituut wordt herkenbaar gekozen voor verschillende didactische werkvormen. Voor de werkvormen van het instituut wordt verwezen naar de beschrijving van het betreffende instituut.

Leeractiviteiten in de (praktijk)instelling:

- Instructie in de dagelijkse praktijk.
- Supervisie dagelijkse praktijk.
- Regelmatige individuele leergesprekken.
- Geregelde individuele toetsing en beoordeling.
- Gesprekken in leergroep van AIOS.
- Vakinhoudelijke bijeenkomsten in de dagelijkse praktijk.
- Zelfstudie met verschillende inhoud.
- Stages.

2.6. Studielast

In het instellingsopleidingsplan staat beschreven op welke manier de AIOS in de gelegenheid wordt gesteld zijn opleiding te volgen, inclusief de studielast.

2.7. Leerklimaat/vertrouwenpersoon

Een voorwaarde voor succesvol leren is dat er bij de instelling/instituut een goed en veilig leerklimaat heerst, ondersteund door het management en de directie. Een goed en veilig leerklimaat is een omgeving waarin de AIOS en de opleider zich fysiek en emotioneel veilig, ondersteund en gerespecteerd voelen, waardoor ze vol vertrouwen nieuwe vaardigheden kunnen leren, fouten mogen maken en hun eigen potentieel kunnen ontwikkelen.

Hiervoor is nodig dat er een veilige en vertrouwde omgeving bestaat en respectvolle relaties met medewerkers mogelijk zijn, er duidelijke structuren en regels zijn en er voldoende ruimte is voor inbreng en uitdaging. Tevens moet vastgelegd zijn wat een AIOS/opleider moet doen en waar je hulp kunt krijgen als bovenstaande in gevaar komt (bijvoorbeeld escalatieschema, vertrouwenspersoon).

2.8. Specifiek opleidingsprofiel afgestemd op de situatie bij de instelling

De basiseisen voor de verzekeringsarts zijn vastgelegd in de KBA's en leeruitkomsten zoals beschreven in het LOP 2024. In hoofdstuk 3 van het individuele instellingsopleidingsplan is verder uitgewerkt wat de bijdragen van de opleidingsinstelling en van het opleidingsinstituut hieraan zijn. Aan het eind van de opleiding dient de AIOS te voldoen aan het vigerende VA-competentieprofiel. Er kan aan deze basiseisen niet worden getornd.

De instelling kan nog extra eisen stellen aan de opleiding of bijvoorbeeld hogere eisen stellen aan bepaalde competenties of bekwaamheidsniveaus. Te denken valt bijvoorbeeld aan extra competenties op het gebied van klantencontacten en relatiebeheer bij particuliere/commerciële instellingen (Ergatis, a.s.r., Movir), meer kennis van verzekeringsgeneeskunde in een specifieke situatie (Defensie), meer vaardigheden met advisering over voorzieningen (Argonaut Advies B.V.), een hoger bekwaamheidsniveau voor advisering bij levensverzekeringen en particuliere AOV (a.s.r., Movir). Deze extra competenties worden beschreven in de individuele instellingsopleidingsplannen.

2.9. Uitwerking onderwerpen instellings- en instituutopleidingsplan

Aandachtspunten in het instellings- en instituutopleidingsplan:

- De visie op competentiegericht onderwijs en werkplekleren is consequent uitgewerkt.
- Er wordt gebruikgemaakt van hedendaagse en activerende onderwijsvormen, bijvoorbeeld e-learning, blended learning, inzetten van leerwerkgroepen.
- Instellingsplan: de praktijkopleiding biedt de AIOS handvatten om zijn handelen vooraf en achteraf te verantwoorden. Deze handvatten zijn voldoende helder en relevant.
- Beschrijving van hoe een open leerklimaat wordt bevorderd.

Hoofdstuk 3 Inhoud en opbouw opleiding

3.1. Inhoud opleiding

De NVVG/GAV heeft een specifiek competentieprofiel opgesteld dat geldt als kern van de opleiding tot verzekeringsarts. In het LOP 2024 zijn in hoofdstuk 3.3. de competentiegebieden beschreven. De competenties zijn verbonden aan de kritische beroepsactiviteiten (KBA's).

De KBA's vormen samen een geheel van taken en activiteiten die het beroep van verzekeringsarts in zijn breedte karakteriseren. In het LOP 2024 zijn 9 KBA's benoemd. Van iedere KBA zijn sub-activiteiten benoemd die samen de volledige KBA vormen.

De KBA's zijn uitgewerkt in leeruitkomsten. Deze leeruitkomsten geven weer wat de AIOS zou moeten kunnen en doen op de ijkmomenten. Voor alle KBA's worden de concrete leeractiviteiten in de praktijk genoemd. Te denken valt aan het uitvoeren van diverse soorten beoordelingen, voor- en nabespreken, feedback van de praktijkopleider, refereren, deelname aan intervisie, gesprekken met andere disciplines, etc. Voor bijdragen vanuit het instituut valt te denken aan diverse theoretische modules met daarin onder meer gespreksvaardigheden, beoordelingsmethodieken, argumentatietrainingen, EBM (evidence based medicine) onderwijs, module supervisie, module professioneel leiderschap, etc.

De bekwaamheidsniveaus op de verschillende ijkmomenten geven de groei aan van de AIOS. Bekwaamheid wordt weergegeven op 5 niveaus (LOP 2024, pagina 15). Het beoordelen van een bekwaamheidsniveau is geen exacte wetenschap. Voor de basiseisen van de verzekeringsarts liggen de bekwaamheidsniveaus vast. Afhankelijk van werkgever dan wel rolspecificatie kan voor sommige leeruitkomsten het bekwaamheidsniveau op ijkmomenten verschillen tussen AIOS.

De relatie tussen KBA's, leeruitkomsten, competenties, toetsen en ijkmomenten van de bekwaamheidsniveaus is vastgelegd in toetskaarten. De toetskaarten zijn terug te vinden in LOP 2024, hoofdstuk 3.4.

3.2. Opbouw opleiding

In de instellings- en instituutsopleidingsplannen is weergegeven hoe de opleidingsactiviteiten in de tijd zijn geplaatst.

Globaal ziet de opleiding er als volgt uit: in de eerste twee jaar is de opleiding vooral gericht op de basis van de verzekeringsgeneeskunde. Het eerste jaar is met name gericht op KBA 1 (Belastbaarheid bepalen) en KBA 2 (Bevorderen re-integratie en verzuim).

Voor KBA 3 (Toetsing eerder sociaal medisch oordeel) en KBA 4 (Verzekeringsgeneeskundig advies en optreden in juridische procedures) geldt dat de AIOS al iets meer "matuur" moet zijn. Dit is geplaatst in het tweede jaar. Voor de in het publieke domein werkende AIOS geldt dat de "private" KBA 5 (Beoordeling causaliteit) en KBA 6 (Risicomanagement) eveneens in het tweede jaar zijn geplaatst.

Het derde jaar is met name gericht op KBA 7 (Bijdrage onderzoek), de wetenschappelijke ontwikkeling van de AIOS met onderwerpen als EBM en het onderzoeksproject.

Het vierde jaar is de laatste fase waarin de AIOS bijna een zelfstandig werkend professional is. Hierin ligt de nadruk niet meer zozeer op de vakinhoud, zoals deze in eerste instantie aan bod kwam, maar is er aandacht voor de laatste fase van persoonlijke ontwikkeling van de AIOS tot zelfstandige professional. Dit betreft met name KBA 8 (Levenslang leren) en KBA 9 (Medisch leiderschap).

3.3. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan

Aandachtspunten in instellings- en instituutsopleidingsplan:

- Er is een handzaam en praktisch overzicht van de concrete leeractiviteiten van zowel de praktijk als de cursorische opleiding in de tijd.
- Instelling: er is een inhoudelijke beschrijving van alle taken van de AIOS en leeractiviteiten binnen de eigen context van de instelling en hoe zich dit verhoudt tot de KBA's en praktijkopdrachten.
- Instituut: de relatie tussen leeractiviteiten met de KBA's en de competenties wordt per inhoudelijke eenheid geëxpliciteerd.
- Instelling: de inhoud van de praktijkopleiding dekt de breedte van het vak voldoende.
- Instituut: er is een inhoudelijke beschrijving van alle modules en een voorgeschreven volgorde wordt benoemd en toegelicht.
- Instelling: er is een duidelijk plan voor stages binnen het verzekeringsgeneeskundig werkveld als niet alle KBA's en competenties binnen de eigen praktijkopleiding gedaan kunnen worden.
- Instelling: de opbouw van de praktijkopleiding gedurende de gehele MVO wordt beschreven (volgorde, mate van begeleiding, etc.).
- Instelling: Aangegeven wordt hoe tot een IOP wordt gekomen en hoe deze wordt bijgesteld.
- Instituut: aangegeven wordt waarop en waarom vrijstelling wordt gegeven en hoe tot een maatwerk-IOI gekomen wordt.
- Instituut: er is voldoende aandacht voor publieke en private verzekeringsgeneeskunde.
- Instituut: actuele en maatschappelijke onderwerpen uit het IOP zijn terug te vinden in de programmering.
- In de beschrijving van de opleiding en de daadwerkelijke uitvoering is de eigenheid van de instelling of het instituut relevant en voldoende herkenbaar.
- Instituut: het opleidingsplan besteedt voldoende aandacht aan leren en reflectie.
- De samenhang van het cursorisch onderwijs en praktijkleren is helder en duidelijke aangegeven.
- De opleiding is van voldoende academisch niveau.
- De wetenschappelijke ontwikkeling (naar EBM werken) van de AIOS wordt voldoende geborgd.
- De opleiding besteedt aandacht aan kostenbewustzijn.

Hoofdstuk 4 Begeleiding

Tijdens de opleiding heeft de AIOS direct contact met (in volgorde van intensiteit) de praktijkopleider, de instituutopleider en de docenten uit het cursorische onderwijs. Daarnaast is er nog de hoofdopleider/opleidingscoördinator die, iets meer op afstand, een rol speelt in de opleiding. De manager van de AIOS staat meer op afstand wat betreft de inhoud van de opleiding. De AIOS heeft daar wel gesprekken mee, bijvoorbeeld in het kader van de HRM-cyclus.

4.1. Wie spelen een rol bij de begeleiding van de AIOS?

De praktijkopleider is de eindverantwoordelijke opleider voor maximaal 3 A(N)IOS. Zie LPP 2022.

De belangrijkste taken van de praktijkopleider zijn hieronder beschreven. Voor een volledig overzicht (LOP 2024, hoofdstuk 5).

- Ziet erop toe dat het dagelijks werk van de AIOS zo wordt ingericht dat de AIOS met verschillende cliëntgroepen, diagnoses en verschillende regelgeving te maken krijgt.
- Zorgt voor een veilige en uitdagende leeromgeving.
- Ondersteunt de AIOS bij het formuleren van haalbare doelen voor het POP, gericht op competentiegroei.
- Volgt de taken en werkzaamheden van de AIOS kritisch en kan zo regelmatig terugkoppeling geven en de aansturing meer richten.
- Houdt voortgangsgesprekken en levert daarbij een positieve bijdrage aan het leerproces van de AIOS.
- Bewaakt de tijd, ruimte en middelen en faciliteert de AIOS in de opleiding.
- Betrekt anderen bij de opleiding.
- Geeft feedback, sluit in de begeleiding aan bij de AIOS en kan variëren in begeleidingsstijlen.
- Houdt voortgangsgesprekken en levert daarbij een positieve bijdrage aan het leerproces van de AIOS.

De belangrijkste taken van de *instituutopleider* zijn hieronder beschreven. Voor een volledig overzicht (LOP 2024, hoofdstuk 5).

- Begeleidt en beoordeelt de AIOS tijdens de instituutopleiding.
- Stuurt samen met de praktijkopleider het opleidingsproces aan.
- Ondersteunt met de praktijkopleider de AIOS bij het opstellen van het IOP.

De *hoofdopleider/opleidingscoördinator* uit de opleidingsinstelling heeft geen specifieke begeleidingstaak tenzij hij de praktijkopleider van de AIOS is.

De belangrijkste taken van de *opleidingsgroep* zijn hieronder beschreven. Voor een volledig overzicht (LOP 2024, hoofdstuk 5).

- De actoren hebben een gezamenlijk takenpakket, waardoor alle leerdoelen van het lokale of regionale opleidingsplan gehaald kunnen worden.
- De actoren nemen deel aan de kwaliteitscyclus.

De belangrijkste taken van de *manager* zijn hieronder beschreven. Voor een volledig overzicht (LOP 2024, hoofdstuk 5).

- Faciliteert de deelname aan de opleiding voor de AIOS.
- Toont belangstelling met betrekking tot de opleiding en de voortgang.
- Faciliteert een voldoende en gevarieerd werkaanbod voor de AIOS.

4.2. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan

Aandachtspunten in het instellings- en instituutsopleidingsplan:

- Informeert de AIOS wat hij mag verwachten van de begeleiding tijdens de opleiding.
- Informeert de praktijkopleiders en docenten over wat er concreet van hen verwacht wordt tijdens de opleiding.
- Regelt de afstemming tussen praktijkopleiders en instituutsopleiders.
- Zorgt voor een overzicht van (kern)docenten bij het instituut.
- Beschrijft hoe praktijkopleiders, docenten, instituutsopleiders en hoofdopleider/coördinator worden geprofessionaliseerd.

Hoofdstuk 5 Toetsing en beoordeling

5.1. Toetsen en beoordelen

Tijdens de begeleiding vinden toetsing en beoordeling van de AIOS plaats door de praktijkopleider en anderen uit de opleidingsgroep. Het geven en ontvangen van feedback is daarbij essentieel.

Toetsen heeft als doel de AIOS te waarderen en te begeleiden en richting te geven aan de ontwikkeling van de AIOS (formatief doel). Beoordelen is meer formeel en omvat een oordeel over de bereikte competentieontwikkeling van de AIOS en over de mate waarin de AIOS voldoet aan de gestelde eisen (summatief doel). Beide kunnen leiden tot aanpassing van het IOP, maar kunnen ook consequenties hebben voor de voortzetting van de opleiding.

5.2. Kwaliteitscriteria voor toetsing en beoordeling

De kwaliteitscriteria voor toetsing en beoordeling worden beschreven in KOERS.

Enkele voorbeelden van deze kwaliteitscriteria zijn:

- Competentiegericht toetsen focust niet op een enkele toets, maar maakt een patroon in de tijd zichtbaar.
- Toetsen zijn informatierijk, betekenisvol en kennen variatie in tijd.
- Om tot stevige uitspraken te komen, zoals bij een beoordeling, zijn meer datapunten nodig dan wanneer het gaat om een voortgangsgesprek.
- De beoordeling van de toets wordt binnen een vooraf afgesproken periode teruggekoppeld aan de AIOS.
- Er zijn meerdere observatiemomenten.
- Er zijn meerdere bekwame beoordelaars, waardoor de subjectiviteit van de beoordeling vermindert en de betrouwbaarheid van de beoordeling toeneemt.

5.3. Toetsinstrumenten en toetsmatrix

In de praktijkopleiding wordt gebruikgemaakt van de volgende toetsinstrumenten: de Korte PraktijkBeoordeling (KPB), Kritische Praktijk Reflectie (KPR), Praktijkopdracht, 360 graden feedback (MSF), Lange praktijkopdracht (LPB), Critical Appraised Topic (CAT) en referaat.

In het cursorisch onderwijs wordt gebruikgemaakt van de volgende toetsinstrumenten: moduleopdracht, kennistoets, stageopdracht, referaat en conceptartikel. In Hoofdstuk 6.3. van het LOP 2024 staan de verschillende toetsinstrumenten nader omschreven.

De toetsmatrix (LOP 2024, pagina 53-55) geeft een overzicht van de verschillende toetsinstrumenten in relatie tot de KBA's, competenties en de tijd.

5.4. Beoordeling van bekwaamheid

Voortgangsgesprekken, beoordelingsgesprekken, zelfevaluatie van de AIOS en de inhoud van zijn portfolio vormen de basis voor de beoordeling van de bekwaamheid van de AIOS.

5.5. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan

Aandachtspunten in instellings- en instituutsopleidingsplan:

- Er is een praktisch en handzaam overzicht (toetsmatrix) van alle concrete toetsactiviteiten. Het toetsboek biedt concrete uitwerkingen voor praktijkopleiding.
- Instelling: er wordt duidelijk aangegeven welke praktijkopdrachten niet binnen de eigen praktijkopleiding gedaan kunnen worden.
- Aan de eisen rondom de kwaliteit van toetsen (toetsboek hoofdstuk 6) wordt voldaan, zoals afnemen op meerdere momenten, inzetten meerdere beoordelaars, high stake en low stake beslissingen, externe beoordeling artikel.
- Men kan laten zien dat het toetsboek wordt gebruikt.
- Portfolio en toetsen zijn in lijn met het toetsboek en het LOP.
- De voortgangscyclus wordt met goede instrumenten uitgevoerd, zoals gebruik portfolio, gesprekken met praktijkopleider, management en tripartiet gesprekken.
- Uitspraken over bekwaamheid worden vastgelegd (format toetsboek) en met argumenten/bewijzen onderbouwd.
- Instituut: er is een toetsbeleid OER aanwezig.

Hoofdstuk 6 Samenwerkingsafspraken

Communicatie en samenwerking zijn essentieel voor de kwaliteit van de opleiding. Dat betekent dat heldere afspraken nodig zijn, die schriftelijk worden vastgelegd, zodat voorafgaand aan de opleiding alle betrokkenen weten wat er wederzijds verwacht kan worden.

In dit hoofdstuk kunnen samenwerkingsafspraken worden weergegeven, bijvoorbeeld tussen instellingen onderling (stages) of tussen instituut en instelling.

6.1. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan

Aandachtspunt in instellings- en instituutsopleidingsplan:

- Het instellings- en instituutsopleidingsplan geeft aan welke samenwerkingsafspraken zijn gemaakt die van belang kunnen zijn voor de AIOS (instituut, publieke en private instellingen, examen-/onderwijscommissie, etc.).

Advies vanuit de werkgroep LIOP 2026: Zorg dat de samenwerkingsafspraken na maximaal 5 jaar vernieuwd worden.

Hoofdstuk 7 Evaluatie en kwaliteitsborging

Elke opleidingsinstelling en elk opleidingsinstituut moet een instellings- dan wel instituutopleidingsplan hebben. Dit plan moet goedgekeurd zijn door de NVVG voordat het naar de RGS kan als een van de erkenningseisen. Daarna, als de opleiding uitgevoerd wordt, start de kwaliteitszorg.

7.1. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van de opleiding verzekeringsgeneeskunde te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. De kwaliteitsborging moet voldoen aan de kwaliteitskaders zoals in KOERS en in het *Kwaliteitskader Opleidingen Sociale Geneeskunde* zijn voorgeschreven. Het zorgkwaliteitssysteem is zo vormgegeven dat er sprake is van continue evaluatie. Alle actoren betrokken bij de opleiding (dus van AIOS tot werkgever) hebben een rol en verantwoordelijkheid in de kwaliteitscyclus.

Er is sprake van een gelaagde systemische aanpak van kwaliteit. Het werkveld verzorgt zelf de interne kwaliteitsbevordering en -borging. De NVVG geeft feedback op de kwaliteitsevaluatie. De RGS is extern beslissende toezichthouder. De RGS houdt dus het eindtoezicht/eindoordeel op de erkenning van opleidingsinstituten en -instellingen.

7.2. Kwaliteitsdomeinen

Kwaliteitsdomeinen bepalen gezamenlijk de kwaliteit van de opleiding. Voor de opleiding Sociale geneeskunde is gekozen voor de volgende kwaliteitsdomeinen:

- Visie en kwaliteitsbeleid.
- Academisch niveau.
- Opleidingsprogramma.
- Leeromgeving en begeleiding.
- Toetsing, beoordeling en resultaten.
- Management, staf en organisatie.

De evaluatie omvat altijd een oordeel over het kwaliteitsniveau van de opleiding en een verbeterplan.

Enkele voorbeelden van informatiebronnen voor verbeterplannen:

- Evaluaties van de cursussen/modules.
- Schriftelijke evaluatie van de AIOS aan het eind van de opleiding.
- Jaarlijkse evaluatie van de lopende opleiding door vertegenwoordiging van de AIOS met het instituut.
- Jaarlijkse evaluatie van instituut en instelling bij de evaluatie van de samenwerkingsafspraken.

7.3. Hoofdopleiders/coördinatoren opleidingsinstellingen

De hoofdopleiders/opleidingscoördinatoren van de opleidingsinstellingen komen elk jaar twee keer bij elkaar om thematisch te evalueren en ervaringen uit te wisselen.

7.4. Uitwerking onderwerp instellings- en instituutsopleidingsplan

Aandachtspunt in instellings- en instituutsopleidingsplan:

- Aangegeven wordt op welke manier wordt geëvalueerd, hoe en met wie de resultaten gedeeld en besproken worden en hoe deze worden omgezet in een kwaliteitsrapportage met verbeterplan voor de opleiding.

Bijlage LIOP

Jaar 1	Accent tijdens werkplek leren	Praktijkopdrachten *	Cursorisch onderwijs SGBO**	Cursorisch onderwijs NSPOH**
KBA 1 Beoordelen belastbaarheid		KPB 1 t/m 9	Introductie sociale VG, Van medisch substraat naar belastbaarheid	Module sociaal geneeskundige basis, Module EBM, Module vak en vaardigheden
KBA 2 Bevorderen re-integratie en verzuim-begeleiding		KPB 2, 4, 5, 7 t/m 10	Module Introductie sociale VG, Van medisch substraat naar belastbaarheid	Module sociaal geneeskundige basis, Module EBM, Module vak en vaardigheden
KBA 3 Toetsing eerdere sociaal medische beoordelingen		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9, 19	Module Introductie sociale VG	Module sociaal geneeskundige basis
KBA 4 Verzekerings-geneeskundig advies en optreden in juridische procedures in contexten		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9	Van medisch substraat naar belastbaarheid	Module sociaal geneeskundige basis, Module vak en vaardigheden
KBA 5 Beoordeling causaliteit		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9	Van medisch substraat naar belastbaarheid	Module sociaal geneeskundige basis
KBA 6 Risico-management		KPB 2, 4 t/m 9	Van medisch substraat naar belastbaarheid	Module sociaal geneeskundige basis
KBA 7 Bijdrage onderzoek		KPB 13, 14	Van medisch substraat naar belastbaarheid, leerlijn EBM	Module sociaal geneeskundige basis. Module EBM, Module vak en vaardigheden
KBA 8 Levenslang leren		KPB 13, 14	Module Leren leren, leerlijn Professionele identiteit	Module sociaal geneeskundige basis, Module EBM, Module vak en vaardigheden
KBA 9 Medisch leiderschap		KPB 10, 13, 17, 18, 23	Leerlijn Professionele identiteit	Module sociaal geneeskundige basis, Module EBM, Module vak en vaardigheden

* voor meer details: zie Toetsboek NVVG 2024

** voor meer details: zie instituutsopleidingsplan SGBO of NSPOH

Jaar 2	Accent tijdens werkplek leren	Praktijkopdrachten	Cursorisch onderwijs SGBO	Cursorisch onderwijs NSPOH
KBA 1 Beoordelen belastbaarheid		KPB 1 t/m 9, 24	Risico's in arbeid	Module verzuim en re-integratie, Module private verzekeringen, Module praten en schrijven verdieping
KBA 2 Bevorderen re-integratie en verzuim- begeleiding		KPB 2, 4, 5, 7 t/m 10	Risico's in arbeid, analyse van verzuim en inzet re-integratie instrumenten.	Module verzuim en re-integratie, Module private verzekeringen
KBA 3 Toetsing eerdere sociaal medische beoordelingen		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9, 19	Risico's in arbeid	Module verzuim en re-integratie
KBA 4 Verzekeringsgeneeskundig advies en optreden in juridische procedures in contexten		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9	Bezwaar en Beroep, Private verzekeringsgeneeskunde	Module verzuim en re-integratie, Module private verzekeringen, Module praten en schrijven verdieping, Module organisaties en veranderingen
KBA 5 Beoordeling causaliteit		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9	Private verzekeringsgeneeskunde	Module verzuim en re-integratie, Module private verzekeringen
KBA 6 Risico-management		KPB 2, 4 t/m 9	Private verzekeringsgeneeskunde	Module private verzekeringen
KBA 7 Bijdrage onderzoek		KPB 13, 14	Wetenschappelijk onderzoek 1, leerlijn EBM	Module praten en schrijven verdieping, Module organisaties en veranderingen
KBA 8 Levenslang leren		KPB 13, 14, 22, 24	Bezwaar en Beroep, leerlijn Professionele identiteit	Module praten en schrijven verdieping, Module organisaties en veranderingen
KBA 9 Medisch leiderschap		KPB 10, 13, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25	Leerlijn Professionele identiteit	Module verzuim en re-integratie, Module praten en schrijven verdieping, Module organisaties en veranderingen

Jaar 3	Accent tijdens werkplek leren	Praktijkopdrachten	Cursorisch onderwijs SGBO	Cursorisch onderwijs NSPOH
KBA 1 Beoordelen belastbaarheid		KPB 1 t/m 9, 11, 24	Verdieping sociale verzekeringsgeneeskunde, Dilemma's/complexe afwegingen	
KBA 2 Bevorderen re-integratie en verzuim-begeleiding		KPB 2, 4, 5, 7 t/m 10	Samenwerken, delegeren en functioneel leidinggeven. Verdieping sociale verzekeringsgeneeskunde	
KBA 3 Toetsing eerdere sociaal medische beoordelingen		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9, 19	Dilemma's/complexe afwegingen	Module onderzoek
KBA 4 Verzekerings-geneeskundig advies en optreden in juridische procedures in contexten		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9, 11	Private verzekeringsgeneeskunde	Module onderzoek
KBA 5 Beoordeling causaliteit		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9	Private verzekeringsgeneeskunde	
KBA 6 Risico-management		KPB 2, 4 t/m 9, 15	Private verzekeringsgeneeskunde	
KBA 7 Bijdrage onderzoek		KPB 13, 14, 15	Wetenschappelijk onderzoek 2, leerlijn EBM	Module onderzoek
KBA 8 Levenslang leren		KPB 12 t/m 16, 22, 24	Leerlijn Professionele identiteit, Dilemma's/complexe afwegingen	Module onderzoek
KBA 9 Medisch leiderschap		KPB 10, 13, 17, 20, 21, 23, 24, 25	Samenwerken, delegeren en functioneel leidinggeven. Leerlijn Professionele identiteit, Dilemma's/complexe afwegingen	Module onderzoek

Jaar 4	Accent tijdens werkplek leren	Praktijkopdrachten	Cursorisch onderwijs SGBO	Cursorisch onderwijs NSPOH
KBA 1 Beoordelen belastbaarheid		KPB 1 t/m 9, 11	Dilemma's/ complexe afwegingen	
KBA 2 Bevorderen re-integratie en verzuim-begeleiding		KPB 2, 4, 5, 7 t/m 10	Dilemma's/ complexe afwegingen	Module professioneel leiderschap
KBA 3 Toetsing eerdere sociaal medische beoordelingen		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9, 19		
KBA 4 Verzekerings-geneeskundig advies en optreden in juridische procedures in contexten		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9, 11		
KBA 5 Beoordeling causaliteit		KPB 2, 4, 5, 7, 8, 9	Causaliteit	
KBA 6 Risico-management		KPB 2, 4 t/m 9, 15		
KBA 7 Bijdrage onderzoek		KPB 13, 14, 15	Leerlijn EBM	
KBA 8 Levenslang leren		KPB 12 t/m 16, 22	Dilemma's/ complexe afwegingen, levenslang leren, leerlijn Professionele identiteit	Module professioneel leiderschap
KBA 9 Medisch leiderschap		KPB 10, 13, 17, 20, 21, 25	Dilemma's/ complexe afwegingen, medisch leiderschap, leerlijn Professionele identiteit	Module professioneel leiderschap

