Landelijk Instellingsopleidingsplan Verzekeringsgeneeskunde

Opgesteld door de werkgroep LOP

In opdracht van de NVVG commissie opleidingen

30-10-2018

Samenstelling Leden van de werkgroep LOP

Hr W.E.L. de Boer, voorzitter

Van de instellingen:

Hr P.J. Blok, UWV

Hr N.H.Th. Croon, Amersfoortse

Mw H Fialka, Ministerie van Defensie

Hr R Foekens, Ergatis

Hr D.A.W. van der Heijden, GAV

Mw J Hoevers, UWV

Mw L ten Hove, Argonaut

Hr A.W. Lechner, Lechnerconsult

Hr C Verwei, UWV

Mw D Wierper, Ergatis

Van de cie Opleidingen

Mw T Woldberg

Van de instituten

Hr J.W.J. van der Gulden, SGBO

Mw E The-van Leeuwen, NSPOH

Hr H.A.M. Veneman, NSPOH

Inhoud

Inleiding 4
Hoofdstuk 1 Visie 4
Hoofdstuk 2 Onderwijsmethodieken 6
Hoofdstuk 3 Inhoud en opbouw van de opleiding 7
Hoofdstuk 4 Begeleiding 8
Hoofdstuk 5 Toetsen en beoordelen 9
Hoofdstuk 6 Samenwerkingsafspraken 10
Hoofdstuk 7 Evaluatie en kwaliteitsborging 10
Instellingsopleidingsplan deel 2: uitwerking bijdrage van praktijk en instituut per KBA. 12

Landelijk Instellingsopleidingsplan Verzekeringsgeneeskunde

Inleiding

Het rapport KOERS (kwaliteitsvisie) geeft aan in hoofdstuk 3.7 dat instellingen en instituut gezamenlijk een zg. instellingsopleidingsplan samenstellen. Het instellingsopleidingsplan is een praktische uitwerking van het landelijk opleidingsplan (LOP) en is gebaseerd op de kritische beroepsactiviteiten (KBA's) van de verzekeringsarts en op de competenties. Het landelijk opleidingsplan verzekeringsgeneeskunde (LOP) geeft in hoofdstuk 7.6 aan hoe dit instellingsopleidingsplan voor de opleidingen van verzekeringsartsen er uit moet zien.

In het voor u liggende document wordt de invulling van dit instellingsopleidingsplan concreet gemaakt. Aan de hand hiervan kunnen arts in opleiding tot specialist , praktijkopleider en instituutsopleider de opleiding vormgeven en kan de NVVG voorstellen voor de opleiding beoordelen. We gaan er van uit dat de lezer op de hoogte is van de visie van KOERS op opleiden in de sociale geneeskunde en van de visie en uitwerking hiervan voor verzekeringsartsen in het LOP-verzekeringsgeneeskunde.

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 arts in opleiding tot specialist (aios) leert van de praktijkopleider, van beroepsgenoten en van collega aios-en. Het gaat niet alleen om directe praktische kennis en vaardigheden, maar ook om gedrag, normen en waarden.
De aios leert door ervaringen in de praktijk, door het ontvangen van feedback. De aios leert verder door reflectie en ontwikkelt zich geleidelijk aan tot een zelfstandige "reflective practitioner".

De aios is in hoge mate de regisseur van de eigen opleiding. Dit betekent niet dat de aios er alleen voor staat. De praktijkopleider ondersteunt en stimuleert, instrueert (zeker in het begin van de opleiding), monitort, stuurt bij en grijpt in waar noodzakelijk.
De aios maakt in een persoonlijk opleidingsplan (POP) zichtbaar wat in een bepaalde periode de leerdoelen zijn en op welke wijze hij/zij die zal bereiken.
Zo ontstaat er een integrale leerlijn, waarin handelingen geoefend en getoetst worden. Daarnaast is er de reflectieve leerlijn, waarbij aan de hand van de ervaringen in de praktijk nagedacht wordt over het hoe en waarom van het handelen. Dit geldt niet alleen voor de vakinhoud, maar ook voor de dienstverlening, de attitude en de eigen stijl van de aios.

Voorwaarde voor succesvol leren is dat er bij de instelling zelf een goed leerklimaat heerst, ondersteund door het management en de directie.

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.

Praktische uitwerking en verdere operationalisering:

Bij de instelling:

- De (praktijk)opleider. Deze is voldoende bekwaam en bevoegd om op te leiden. De praktijkopleider is in staat om voorwaarden te scheppen om te leren, geeft op adequate wijze feedback, stimuleert en inspireert, kan adequaat omgaan met toetsen en beoordelen. Functioneert ook als rolmodel. Stuurt en verbetert de eigen professionele ontwikkeling als opleider.
  De praktijkopleider is als opleider geregistreerd bij de RGS en voldoet aldus aan de formele eisen. De praktijkopleider neemt deel aan intervisie voor opleiders.

- De aios. De aios houdt zelf de regie op de eigen opleiding. Bij stagnatie overlegt hij / zij met de opleider. De aios houdt actief een POP bij waarin expliciet doelen zijn gesteld. De aios evalueert dat tenminste 3 maandelijks met de opleider in het eerste opleidingsjaar en na het eerste opleidingsjaar tenminste eenmaal per half jaar. Evaluatie leidt tot bijstelling van het POP en het formuleren van nieuwe doelen.

- De (directie en management van de) instelling. De instelling is (meestal) werkgever van zowel de aios als de opleider. De instelling heeft de verplichting om de opleidingsactiviteiten te faciliteren. De instelling is er zelf verantwoordelijk voor om samen met aios en opleider de voorwaarden zodanig op te stellen dat beiden voldoende ruimte (in tijd en in financiën) krijgen. De instelling is er zelf verantwoordelijk voor om samen met de aios en opleider de voorwaarden zodanig op te stellen dat beiden voldoende ruimte (in tijd en in financiën) krijgen. Dit wordt schriftelijk vastgelegd en aldus geborgd.

- De instelling draagt verder bij aan een goed leerklimaat. Dat betekent o.a. dat er voldoende faciliteiten zijn om evidence based te werken. De instelling geeft in een opleidingsbeleid aan hoe dit in de praktijk is vormgegeven en geborgd.

Bij het instituut

- De instituutsopleider voldoet aan de door de RGS gestelde formele eisen en staat geregistreerd als instituutsopleider. De instituutsopleider biedt modules en cursussen aan namens het instituut. De instituutsopleider stimuleert en inspireert, zowel op individueel niveau van AIOS en opleiders, als op het niveau van onderwijsontwikkeling.

Verbinding tussen instituut en instelling

Er is een samenwerkingsovereenkomst tussen instituut en instelling, gebaseerd op dit instellingsopleidingsplan, die jaarlijks wordt geëvalueerd.
De samenwerking krijgt op individueel niveau verder vorm door het tripartiete overleg.

Specifiek opleidingsprofiel afgestemd op de situatie bij de instelling.

De basiseisen voor de verzekeringsarts zijn vastgelegd in de KBA's / leeruitkomsten zoals beschreven in het LOP. In hoofdstuk 3 van het instellingsopleidingsplan is verder uitgewerkt wat de bijdragen van de praktijk(instelling) en van het instituut hier aan zijn. Aan het eind van de opleiding dient de aios te voldoen aan het VA-competentieprofiel. Aan deze basiseisen kan niet worden getornd. Wel kan de instelling 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 / ASR / GAV), meer kennis van verzekeringsgeneeskunde in een specifieke situatie (bijv. defensie), meer vaardigheden met

advisering over voorzieningen. (bijv. Argonaut), een hoger bekwaamheidsniveau voor advisering bij levensverzekeringen en particuliere AOV (ASR, GAV).

Hoofdstuk 2 Onderwijsmethodieken

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

2.1 Ritsen tussen praktijk en instituut

De medische vervolgopleiding is duaal 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 landelijk instellingsopleidingsplan als uitgangspunt.

2.2 Cyclisch leren en voortgang bewaken (*zie ook hoofdstuk 5)*

Leren wordt gezien als een cyclisch proces, waarbij het uitvoeren van beroepshandelingen, zelfevaluatie, het vragen en het verkrijgen van feedback cruciaal zijn.
Deze feedback wordt verkregen in gesprekken met opleiders, peers, docenten etc. en door middel van geregelde op ontwikkeling gerichte toetsing zowel in de praktijk als bij het instituut. Dit helpt de aios te reflecteren op zijn / haar ontwikkeling. Hierdoor kan de aios doelen en activiteiten voor het Persoonlijk OpleidingPlan (POP) gerichter benoemen en ontwikkelt de aios inzicht in eigen sterkte en verbeterpunten.
De voortgang wordt bewaakt door geregelde voortgangsgesprekken op basis van een portfolio, dat zowel in de instelling als bij het instituut gebruikt wordt.

2.3 Maatwerk en zelfsturing voor de aios

De aios is zelf verantwoordelijk voor het eigen leerproces en voert daarover de regie binnen het kader van de opleiding. Het instellingsopleidingsplan is daarvoor de leidende algemene standaard. Bij de start van de opleiding maakt de aios in samenspraak met praktijkopleider en instituutsopleider een eigen individueel opleidingsschema (IOS). Daarbij wordt meteen beoordeeld of er aanleiding is voor verkorting van de opleiding en/of vrijstelling van cursorisch onderwijs op basis van eerder verworven competenties. Vrijstellingen worden aangevraagd door de aios in samenspraak met zijn praktijkopleider. De eerder verworven competenties worden beoordeeld door de instituutsopleider. De aios beargumenteert het en toont ze aan met een portfolio. Op deze wijze ontstaat maatwerk. Maatwerk ontstaat ook door goede feedback en effectieve reflectie gedurende de opleiding. Zo ontdekt de aios zijn sterke punten en op welke competenties een extra inspanning noodzakelijk is. Dit vertaalt zich in de periodieke aanpassingen van het POP.

2.4 Begeleiding door de praktijkopleiders in de praktijk en bij het instituut

Competentiegericht opleiden heeft als consequentie dat het accent voor de praktijk- en instituutsopleiders 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 kan, na objectivering van de bekwaamheid c.q. de competenties van de aios middels toetsen en beoordelen (zie hoofdstuk 7).

2.5 Didactische werkvormen

De keuze voor competentiegericht opleiden heeft consequenties voor de werkvormen, zowel bij het instituut als bij de (praktijkinstelling)instelling.
In de onderwijsinstelling 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.

Leer activiteiten 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

Hoofdstuk 3 Inhoud en opbouw van de opleiding

Zoals in hoofdstuk 1 al is gesteld is er sprake van een duale opleiding. De aios verwerft de competenties terwijl hij / zij actief in de praktijk werkzaam is en zich bekwaamt in de in het LOP benoemde kritische beroepsactiviteiten (KBA's). Het leren in de praktijk wordt ondersteund door onderwijs van het instituut. Het is essentieel dat zowel in de praktijk als bij het instituut alle KBA's aan de orde komen en dat zij goed geïntegreerd en op elkaar afgestemd zijn.

In het LOP zijn 9 KBA's benoemd. Van iedere KBA zijn sub activiteiten benoemd die samen de volledige KBA vormen.
In landelijk instellingsopleidingsplan deel 2 (v.a. pagina 9) is per KBA tot in detail uitgewerkt wat de leeruitkomst is volgens het LOP, wat de bijdrage van de praktijk is aan het bereiken van het leerdoel en wat de bijdrage van het instituut is.
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 intervisie, gesprekken met andere disciplines etc.
Voor bijdragen vanuit het instituut valt te denken aan diverse theoretische modules met daarin ondermeer gespreksvaardigheden, beoordelingsmethodieken, argumentatietrainingen, EBM onderwijs, module supervisie, module professioneel leiderschap etc.

In het instituutsopleidingsplan c.q. het studieprogramma van de instituten 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 m.n. gericht op KBA 1 (belastbaarheid bepalen) en KBA 2 (bevorderen re-integratie en verzuim).

Voor de 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 in het publieke domein werkende aios-en geldt dat de "private" KBA 5 (beoordeling causaliteit) en KBA 6 (risicomanagement) eveneens in het tweede jaar zijn geplaatst.

Het derde jaar is m.n. gericht op KBA 7 (bijdrage onderzoek), op 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, c.q. de verzekeringsgeneeskunde i.e.z., maar is er aandacht voor de laatste fase van persoonlijke ontwikkeling van de aios tot zelfstandige professional. Dit betreft m.n. de KBA's 8 (levenslang leren) en KBA 9 (medisch leiderschap).

Grofweg gesteld neemt het instituutsonderwijs in de eerste twee jaar de helft van de studiebelastingsuren voor haar rekening, zo rond de 450 studiebelastingsuren.
In jaar 1 in grote lijnen de module sociaal geneeskundige basis, de module vak en vaardigheden en enkele moduletoetsen.
In jaar 2 de module beoordelen, begeleiden en behandelen en private verzekering. En meerdere moduleopdrachten.

In jaar 3 en 4 is het onderzoeksproject geplaatst en meerdere modules gericht op de verdere professionele ontwikkeling van de aios.

Hoofdstuk 4 Begeleiding

Tijdens de opleiding heeft de aios direct contact met (in volgorde van intensiteit) de praktijkopleider, de instituutsopleider en de docenten uit het cursorische onderwijs. Daarnaast is er nog de hoofdopleider 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 in het kader van de HRM-cyclus.

De praktijkopleider:

- ziet erop toe dat het dagelijks werk van de aios zo wordt ingericht dat de aios met verschillende cliëntgroepen, diagnosen 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.
- houdt voortgangsgesprekken met de aios conform de in het LOP aangegeven frequentie.
- volgt de taken en werkzaamheden van de aios en kan zo regelmatig terugkoppeling geven en de aansturing meer richten.
- bewaakt de tijd, ruimte en middelen en faciliteert de aios in de opleiding.
- betrekt z.n. anderen bij de opleiding, legt afspraken hierover duidelijk vast, maar blijft als eindverantwoordelijke zelf goed in control.
- geeft op een goede wijze feedback, sluit aan bij de aios en kan variëren in begeleidingsstijlen.
- houdt voortgangsgesprekken en levert daarbij een positieve bijdrage aan het leerproces van de aios.
- houdt met de aios het overzicht over het totaal aan opleiding en het punt waar de aios nu staat.
- zorgt er samen met de aios voor dat het portfolio een actief document is en beoordeelt aan het eind van de opleiding de volledigheid van het portfolio.
- verklaart aan het eind van de opleiding dat de aios aan alle praktijkverplichtingen heeft voldaan.

De instituutsopleider:

- begeleidt en beoordeelt de aios tijdens instituutsopleiding.
- zorgt voor een veilig en uitdagend leerklimaat binnen de instituutsopleiding.
- beoordeelt de ontwikkeling van de aios samen met de praktijkopleider.

- zorgt voor de uitwerking van het door het instituut opgestelde opleidingsplan in modules, toetsings- en beoordelingsinstrumentarium.

Praktijkopleider en instituutsopleider samen:

- ondersteunen de aios bij de opstelling van het POP (persoonlijk opleidingsplan).
- bewaken de voortgang en signaleren stagnatie in de competentie-ontwikkeling op tijd.
- spelen samen een constructieve rol bij voortgangs- en beoordelingsgesprekken.
- Zij voeren met de aios de tripartiete gesprekken.
- Stemmen samen de beoordeling van de aios af.
- coaching van de aios, geven van feedback, ondersteunen van reflectie gebeurt zowel door de praktijkopleider als door de instituutsopleider

De hoofdopleider:

- bewaakt de kwaliteit van de praktijkopleiding binnen de instelling.
- zorgt voor inzet en coördinatie van de praktijkopleiders.
- draagt zorg voor de organisatie van de visitatie ten behoeve van de opleidingsbevoegdheid.
- evalueert de samenwerkingsafspraken met het instituut.
- bevordert het wetenschappelijke netwerk en het academisch niveau van de opleidingsinstelling.
- zorgt voor de informatievoorziening over de opleiding voor de opleiders.
- coördineert de professionalisering van de praktijkopleiders.
- is het eerste aanspreekpunt bij problemen tussen aios en praktijkopleider.

Kwaliteitsbevordering en bewaking van de begeleiders

De instelling draagt er zorg voor dat de praktijkopleiders deelnemen aan de voor de registratie verplichte didactische nascholingen en deskundigheidsbevorderingen. Daarnaast neemt de praktijkopleider deel aan intervisie van opleiders.

Het instituut is verantwoordelijk voor de professionalisering van de instituutsopleiders.

Hoofdstuk 5 Toetsen en beoordelen

Tijdens de opleiding vindt toetsing van de aios plaats, voornamelijk door de praktijkopleider, maar ook bij het instituut. Het toetsen staat in dienst van de aios en heeft als doel om de opleiding effectief te sturen en richt zich op het verder ontwikkelen van diens competenties. De uitkomst van de toetsen hebben direct gevolg voor de doelen die in het POP worden benoemd.
Bovenstaande vorm van toetsen is formatief toetsen, feedback die in dienst staat van de ontwikkeling van de aios, met als einddoel het voldoen aan de competenties die noodzakelijk zijn om de kritische beroepsactiviteiten (KBA's) van de verzekeringsarts te kunnen uitvoeren.

Daarnaast zijn er toetsen met een summatief doel, beoordelende toetsen die inzicht geven of de aios een bepaald doel of niveau heeft bereikt.

Feedback wordt o.a. gegeven op basis van toetsen. Feedback vraagt vaardigheden van de gever: geef feedback op een constructieve, gestructureerde manier zodat de feedback effectief is en in dienst staat van het leerproces van de ontvanger.
Feedback vraagt ook vaardigheden en bereidheid van de ontvanger: het besef dat feedback wel beoordelend is, maar niet veroordelend. De vaardigheid om de feedback niet te plaatsen in een negatieve leerspiraal ("zie je wel dat ik slecht ben"), maar in een positieve leerspiraal ("dankzij deze feedback ben ik nu weer een iets betere professional dan voor de feedback").

De praktijkopleider is de centrale figuur in het geven van feedback. Door zelf ook feedback te vragen aan de aios, bijvoorbeeld over het eigen functioneren als opleider, fungeert de opleider ook als rolmodel en als voorbeeld voor het ontvangen van feedback.

Enkele andere zaken die belangrijk zijn bij toetsen:

- Om tot stevige uitspraken te komen, zoals bij een beoordeling, is vaak meer informatie nodig dan t.b.v. een voortgangsgesprek.
- De beoordeling van de toets wordt tijdig teruggekoppeld om het leereffect maximaal te laten zijn.
- Er zijn meerdere observatiemomenten
- Als er meerdere bekwame beoordelaars zijn vermindert de subjectiviteit
- Er is een uitgebreid gamma van competentiegerichte toetsinstrumenten. Elk instrument heeft daarbij specifieke eigenschappen om bepaalde competenties te evalueren of te ontwikkelen. Het is belangrijk om een goede mix van de instrumenten voor de beoordeling van een competentie te gebruiken.
- Toetsen worden regelmatig en systematische geëvalueerd en inhoudelijk didactisch bijgesteld.
- De toetsen zijn zo ingericht dat de competenties duidelijk zichtbaar worden.
  Toelichting: toetsen vinden vaak plaats op KBA's. Het is belangrijk binnen de toets de verschillende competenties zichtbaar te maken. Zo kunnen bij gebruik van meerdere toetsen bepaalde patronen zichtbaar worden. Bijvoorbeeld dat consequent de competenties communicatie of samenwerken bij verschillende KBA's matig is terwijl medisch handelen goed is. Zo kan in het POP gericht op de minder ontwikkelde competenties worden ingezet met als resultaat dat het niveau van meerdere KBA's verbetert.

De toetsen zijn opgesteld conform de toetsmatrix uit het LOP (zie LOP tabel 6.1 op blz. 49). Bij het toetsen zal rekening gehouden worden met het toetsboek wat op het moment van opstellen van dit instellingsopleidingsplan nog niet afgerond is.

Hoofdstuk 6 Samenwerkingsafspraken

In dit hoofdstuk kunnen de afspraken weergegeven worden die specifiek zijn voor een bepaalde instelling en die uitstijgen boven de in het LOP beschreven eisen voor de opleiding tot verzekeringsarts. Te denken valt aan specialisaties en verdiepingen op voor de instelling relevante onderwerpen.
Het is aan instelling en instituut om een keuze te maken of dit binnen het kader van de opleiding tot verzekeringsarts gebeurt of dat een dergelijke rolspecialisatie plaats vindt naast de opleiding.

Hoofdstuk 7 Evaluatie en kwaliteitsborging

Evaluatie is het belangrijkste middel om de kwaliteit van de opleiding te beoordelen en te borgen. Dit hoofdstuk beperkt zich tot de zg. interne kwaliteitsborging, nl. datgene wat de opleiding zelf doet. Externe evaluatie vindt plaats door de RGS.
Interne kwaliteitsevaluatie vindt 2 jaarlijks plaats op alle niveaus, zowel van de medewerkers als van de organisatie. Het vindt plaats in de vorm van een zelfevaluatie door de instelling en het instituut aan de hand van de in KOERS en in het kwaliteitskader beschreven criteria. Het resultaat van deze interne audit wordt tijdens de jaarlijkse samenwerkingsafspraak tussen instelling en instituut besproken.

De evaluatie vindt conform het kwaliteitskader plaats op 6 domeinen:

- 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.
Als dit systeem van interne kwaliteitsborging goed functioneert zal de externe kwaliteitsborging door de RGS steeds meer op afstand kunnen plaats vinden.

Daarnaast worden de gebruikelijke evaluatiegegevens gebruikt 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.

Instellingsopleidingsplan deel 2: uitwerking bijdrage van praktijk en instituut per KBA.

KBA 1, Beoordelen belastbaarheid leeruitkomsten	bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:	wat vraagt de praktijk van het instituut?	bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:	bijdrage van het *Instituut* (SGBO) aan het leerdoel:
1.1 Belastbaarheid bepalen en adviseren				
De VA rapporteert over de belastbaarheid en duurzaamheid daarvan (eerste en eventuele herbeoordelingen) daarvan. Hij onderbouwt zijn oordeel met argumenten. De inhoud van zijn rapport/advies is toetsbaar en reproduceerbaar.	Beoordelen van de belastbaarheid van cliënten, aanvankelijk niet complexe casussen. Voor- en nabespreken van de beoordeling. Z.n. moeilijk gespreksonderdeel van te voren oefenen (simuleren) met de opleider. Deelname inhoudelijke bijeenkomsten. Deelname supervisie / intervisie. Leergroep van aios. Aandacht "rouwproces" aios (behandelaar --> beoordelaar). Aios gebruikt KPR. Opleider gebruikt diverse KPB's als ingang voor feedback en beoordeling van de vorderingen.	Training beoordelingsmethodieken training zelfreflectie oefenen met intervisie argumentatietechniek wettelijk kader en regelgeving. Relevante medisch inhoudelijke onderwerpen, gefocust op belastbaarheid. EBM Trainen onderzoeksvaardigheden (gesprekstechniek gerelateerd aan methodieken). Algemene gesprekstechniek, mededelen conclusies aan diverse stakeholders (cliënt, BA, werkgever). ICF / MAOC interculturele communicatie	Module Algemene kaders - wetgeving en regelgeving samen met ICF/ Capability en Huber Themadagen Klinische dagen Module argumenteren 1,2,3 Module BGB en MGB Module algemene principes communiceren Module interculturele communicatie Module belasting en risico's in arbeid Cursorisch onderwijs EBM	Module Verzekeringsarts en cliënt -Algemeen Module Psychische aandoeningen Module Somatische aandoeningen onderwijs Beargumenteerd rapporteren

De VA beschrijft de mogelijkheden/beperkingen duidelijk en legt de beperkingen vast in het geëigende format afhankelijk van de context. Hij gaat zorgvuldig om met regels privacy en beheer medische informatie.	(kennis van) privacyreglement van de instelling		Wettelijke kader privacy inclusief AVG artikel 29 (richtlijn 95/46/EG en en artikel 15 van Richtlijn 2002/58/EG) - Module Beoordelingskaders Module Tuchtrecht	Module Verzekeringsarts en cliënt - Algemeen Onderwijs Tuchtrecht
De VA rapporteert over onderzoeksactiviteiten, bevindingen, overwegingen.	Feedback van opleider op de volledige rapportage.		Module argumenteren	Communicatieonderwijs
De VA kan rapportage/advies mondeling toelichten aan de cliënt en op hem afstemmen.	Uitvoeren eindgesprek met cliënt, aanvankelijk onder directe supervisie van de opleider.		Module algemene principes communicatie, BGB en MGB Themadagen Klinische dagen Argumenteren 1,2,3 Interculturele communicatie Module belasting	Communicatieonderwijs
De VA kan op hoofdlijn risico's in arbeid onderzoeken en daarover communiceren met samenwerkingspartners.				Module Risico's in arbeid
De VA kan op hoofdlijn de kritische belasting van een functie in kaart brengen en daarover communiceren met samenwerkingspartners (arbeidsdeskundige en bedrijfsarts.				Module Verzekeringsarts en client -Algemeen Module Risico's in arbeid Opdracht Beoordeling functiebelasting
1.2 Onderzoek en analyse				
Bij analyse en beoordeling van de belastbaarheid betrekt de VA informatie uit verschillende onderzoeksactiviteiten, die hij toetst.	Vindt plaats in het dagelijks werk. Opleider of mentor is beschikbaar voor vragen.			Module Verzekeringsarts en client -Algemeen
Hij maakt daarbij gebruik van het ICF kader om tot een probleemanalyse te komen waarbij medische, persoonlijke en omgevingsfactoren met elkaar in samenhang worden benaderd.		ICF / MAOC	Module Algemene kaders - wetgeving en regelgeving samen met ICF/ Capability en Huber	Module Verzekeringsarts en client -algemeen
1.3 Onderzoek				

Bij spreekuur onderzoek werkt de VA methodisch, toetst de verkregen informatie. Hij weet hierbij contact te maken met de cliënt en hoort zijn ervaring. De VA schakelt tussen procedure, inhoud en betrekking en reflecteert op wat de cliënt brengt. De VA kan uitvragen, doorvragen, samenvatten en confronteren en met agressie omgaan. Hij houdt balans tussen de professionele distantie en nabijheid. De VA bevordert de zelfregie. De VA indiceert onderzoeksactiviteiten.	Feedback op onderzoeksmethodiek en onderzoeksactiviteiten kritische zelfreflectie Feedback van opleider op gesprek met de client.	Training omgaan met agressie. Training onderzoeksmethodieken (MBG en BGB)	zie boven	Module Verzekeringsarts en client -Algemeen
Indien het *onderzoek* naar de belastbaarheid door andere artsen wordt uitgevoerd (zoals bijvoorbeeld bij AOV) beoordeelt de VA of het advies voldoende inhoud en kwaliteit heeft om een eigen oordeel op te baseren.	Feedback op juistheid oordeel. Voldoende feiten om de conclusie te staven? Feedback op argumentatie.			Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
Als onvoldoende info verkregen wordt, vraagt de VA gericht nadere info				
De VA werkt samen met andere disciplines en stemt af met relevante actoren in zijn context.	aios functioneert in een team. Reflecteert op het eigen functioneren in het team. Vraagt feedback aan opleider. MSF		Module vergaderen, delegeren, timemanagement (zie KBA 9)	Module Verzekeringsarts en cliënt -Algemeen Module Medisch leiderschap
Hij staat open voor andere en nieuwe informatie en beschouwt en bespreekt deze kritisch.	Anderen zijn beschikbaar om deze info actief te geven			
In de fine-tuning tussen het aangeven van belastbaarheid en het duiden van functies zal hij met name met de arbeidsdeskundige overleggen.	Instelling zorgt voor de mogelijkheid (o.a. beschikbaarheid) om met een arbeidsdeskundige te overleggen.			Module Medisch leiderschap onderwijs over samenwerken
1.4 Kwaliteit en organisatie				
De VA maakt en haalt afspraken over productie, kwaliteit en tijdigheid of stelt deze tijdig bij. Bij deze afspraken wordt rekening gehouden met zijn vorderingen als aios.	Er zijn duidelijke productie-afspraken, gericht op kwaliteit (w.o. tijdigheid) en kwantiteit. Opleider geeft feedback over de vorderingen op dit terrein.		Module kwaliteit vs kwantiteit	Module Persoonlijk functioneren

KBA nr 2, bevorderen re-integratie en verzuimbegeleiding leeruitkomsten	bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:	wat vraagt de praktijk van het instituut?	bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:	bijdrage van het Instituut (SGBO) aan het leerdoel:
2.1 Gezondheidstoestand, prognose en context				
Is geïnformeerd over het arbeidsongeschiktheids-criterium dat van toepassing is en de specifieke polisvoorwaarden die van invloed zijn op de beoordeling en past dit toe.	uitvoeren en nabespreken dagelijks werk, bijv. DO en RIV. oefencasuïstiek deelname inhoudelijke bijeenkomsten deelname intervisie	module MAOC polisvoorwaarden particuliere verzekeringen.	Module inleiding private verzekeringen Module samen werking BA-VA	Module Verzekeringsarts en cliënt - Algemeen en - Private verzekeringsgeneeskunde
Kan nagaan wat bij aanvang de verzekering de gezondheidstoestand is.	idem	wetstechniek privacy wetgeving	Module AOV 1	Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
2.2 Effectieve interventie en re-integratie				
Maakt een analyse van het verzuim, herstel bevorderende en belemmerende factoren, gedrag in relatie tot ziekte met gebruik ICF, werkt EB en gebruikt richtlijnen.	uitvoeren dagelijks werk. Schakelt juiste hulponderzoeken in. Onderhoudt goed contact met steakholders. Past richtlijnen zichtbaar toe. Maakt een functie-analyse,	o.a. module terugvalpreventie, training gedragsbeïnvloeding, beroepsziekten, kennis richtlijnen. Kent ICF. Module EBM. Kennis van modellen duurzame inzetbaarheid. Kennis van specifieke belasting in functies, risico's in arbeid. Vaststellen en melden beroepsziekten.	Module richtlijnen en protocollen -Module motiverende gespreksvoering - Strategisch coachen herstelgedrag - Module meten van werkvermogen en belasting in functie - Module psychische belasting en PTSS	Module Verzekeringsarts en cliënt - Algemeen
Indiceert en onderbouwt effectieve re-integratie trajecten zowel voor cliënten als meer in het algemeen.	idem. Stemt o.a. af met re-integratiebegeleiders	verzuim-analyse.	Module verzuimanalyse en verzuimbeleid - Module arbeidsconflicten - Klinische dagen en SG dagen	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale geneeskunde en - Algemeen
Houdt rekening met aangenomen beperkingen, werkt EB, werkt binnen kader wet- regelgeving en polisvoorwaarden.		Kennis wet- en regelgeving		
"Monitort voortgang re-integratie en effect inzet instrumenten. "	Praktijk voor een deel in stage bij arbodienst	kent relevante richtlijnen		

Bevordert in de interactie met de cliënt het belang van participatie voor gezondheid en welzijn en stemt hierbij af op de cliënt.	Gesprek met cliënt met re-integratie advies of behandeladvies	gesprekstechniek, gedragsbeïnvloeding, effectieve re-integratietrajecten, motiverende gespreksvoering,	zie boven Module motiverende gespreksvoering en strategisch coachen herstel gedrag	Module Verzekeringsarts en cliënt - Algemeen Communicatieonderwijs
Kent effectieve begeleidingsmethoden in een gesprek met de cliënt en weet deze toe te passen.		idem	strategisch coachen	Communicatieonderwijs Bevorderen van herstel en zelfregie
Kan stagnaties bespreekbaar maken met de cliënt als met behandelaars. Dit kan de oorzaak, aanpak en mogelijke consequenties betreffen. Hij sluit daarbij aan op de doelgroep.	onderdeel dagelijks werk. Constateert stagnaties en bespreekt dit met behandelaars en cliënten. Doet verslag van het effect van het gesprek.			Communicatieonderwijs Bevorderen van participatiegedrag
2.3 Samenwerken en delegeren				
Is bij re-integratie gericht op afstemming en samenwerking met collegae en andere disciplines.	stemt in dagelijks werk af met collega's, w.o. behandelaars om gemeenschappelijk doel te bereiken.		Module vergaderen, delegeren Invloed, macht en persoonlijk leiderschap Organisatie inrichting en dynamiek Veranderkunde	Module Medisch leiderschap
Kan taken delegeren aan andere professionals binnen zijn (medische) dienst en weet eindverantwoordelijkheid waar te maken.	werkt samen met andere disciplines en heeft effectief overleg			Module Medisch leiderschap
Kan functioneel leiding geven.	past functioneel leiding geven in de praktijk toe.	training functioneel leiding geven		Module Medisch leiderschap
Treedt op als regisseur van het beoordelings- en begeleidingsproces in de context van AOV en stuurt daarbij andere artsen aan.	past dit toe in de dagelijkse praktijk.			Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
Hij neemt daarbij zijn eigen professionele verantwoordelijkheid, geeft toelichting als nodig en maakt smart afspraken.	uitvoeren in dagelijks werk			Module Persoonlijk functioneren Module Medisch leiderschap

KBA nr. 3, Toetsing eerdere sociaal medische beoordeling **Leeruitkomsten**	**bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:**	**wat vraagt de praktijk van het instituut?**	**bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:**	**bijdrage van het *Instituut* (SGBO) aan het leerdoel**
3.1 Eerdere sociaal medische beoordelingen				
Kent de werkwijze en de veel voorkomende knelpunten binnen het werkproces van het DO en kan dit uitvoeren.	Voert onder begeleiding DO (bijv. UWV) uit of beoordeelt eerdere sociaal medische beoordelingen in andere context, bijv. bij late advisering bedrijfsgeneeskundig oordeel bij Ergatis. Werkt EB en past protocollen toe.	module DO feedback geven aan collega's ERD beoordeling kennis wettelijke kaders WvP, ERD, procedures en protocollen. Training opgang met weerstand leren argumenteren, schriftelijk en mondeling (en leren overtuigen!)	Module samenwerken VA - BA Module ERD ZW en WGA Module Richtlijnen en protocollen	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekeringsgeneeskunde
Doet passend onderzoek, werkt EB, overlegt met collegae behandelaars, stelt zich onafhankelijk en onpartijdig op. Hij is zich bewust van rol en positie en gaat hier passend mee om. Staat open voor nieuwe relevante informatie van alle actoren.	Idem	Training EBM	Module Samenwerken met anderen in kader van verzuimbegeleiding en re-integratie	Module Verzekeringsarts en cliënt - algemeen Module Medisch leiderschap
Kent de werkwijze en veel voorkomende knelpunten binnen het werkproces van het RIV en voert deze uit.	Idem	Kennis WvP / RIV	zie KBA 1 algemene juridische kaders en rollen	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekeringsgeneeskunde
Kent de werkwijze en veel voorkomende knelpunten binnen het werkproces van de Eigen Risico Dragers (ERD) en voert deze uit.	Doet ERD beoordeling	wetstechnische scholing ERD	zie boven	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekeringsgeneeskunde

KBA nr. 4, Verzekeringsgeneeskundig advies en optreden in juridische procedures Leeruitkomsten	bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:	wat vraagt de praktijk van het instituut?	bijdrage van het Instituut (NSPOH) aan het leerdoel:	bijdrage van het Instituut (SGBO) aan het leerdoel
4.1 Advies B&B				
Geeft op passende wijze en beargumenteerd advies binnen een context van Bezwaar en Beroep.	Verricht werkzaamheden tbv B&B. Schrijft bezwaar rapporten Geeft commentaar in beroepszaken.	verdieping argumenteren advies personenschade (?)	Module argumenteren dag 4	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekeringsgeneeskunde
Is zich bewust van zijn positie en rol in deze juridische contexten en weet hier passend mee om te gaan naar alle betrokken actoren met name naar de juridische discipline.	werkt in team met o.a. juristen / wetstechnicus Bereidt mede voor en vergezelt jurist bij zaak rechtbank of CRvB.	Kennis jurisprudentie kennis procedures rechtbank / CRvB.	Mediprudentie	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekerings-geneeskunde en - Private verzekeringsgeneeskunde
Richt zijn handelen op het proportioneel aanpakken en het effectief en efficiënt werken.				
Is bij bezwaar/beroep gericht op het horen van de cliënt en het achterhalen van de achtergrond van het bezwaar.	Woont hoorzitting bij of voert zelf tijdens hoorzitting het medisch deel van het onderzoek uit.		Bezoek CRvB en stage B&B	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekeringsgeneeskunde Stage Bezwaar en beroep
4.2 Advisering personenschade (wettelijke aansprakelijkheid en ongevallenverzekering)				
Geeft op passende wijze en beargumenteerd advies binnen een juridische context van Personenschade. Kent de veel voorkomende vraagstellingen en kan deze beantwoorden. Heeft oog voor de samenloop van verschillende polissen en houdt hier rekening mee. Maakt daarbij gebruik van de meest voorkomende hulpmiddelen. Is zich bewust van zijn positie en rol in deze juridische contexten en weet hier passend mee om te gaan naar alle betrokken actoren met name naar de juridische discipline. Richt zijn handelen op het proportioneel aanpakken en het effectief en efficiënt werken.		Kent richtlijn medische expertises van de WMSR (werkgroep medisch specialisten Rapportage).	Juridische kaders (causaliteit en aansprakelijkheid)	Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde

Is bij bezwaar/beroep gericht op het horen van de cliënt en het achterhalen van de achtergrond van het bezwaar.	zie 4.1			Stage Bezwaar en beroep
4.3 Gelaagd argumenteren en adviseren				
Kan op adviezen van in beroep of bij personenschade betrokken deskundigen helder, gelaagd, op hoog niveau argumentatief en overtuigend reageren op de wijze die binnen die juridische context past		zie boven		Opdrachten in kader onderwijs Private verzekeringsgeneeskunde
4.4 Expertise schrijven				
Kan een expertise leveren die aan de eisen in deze juridische context voldoet. Hij doet dit op inzichtelijke wijze en is to the point.	Bereidt expertise voor de rechtbank voor met mentor (Ergatis), of schrijft met mentor een verweerschrift (UWV).			Opdrachten in kader onderwijs Private verzekeringsgeneeskunde
4.5 Klachten en procedures				
Weet om te gaan met klachten procedures en de basis van tuchtrecht en treedt daarbij passend op.		kennis tuchtrecht en betekenis voor de dagelijks praktijk van de VA.		onderwijs Tuchtrecht

KBA nr. 5, Beoordeling causaliteit Leeruitkomsten	bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:	wat vraagt de praktijk van het instituut?	bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:	bijdrage van het *Instituut* (SGBO) aan het leerdoel
Werken binnen verschillende juridische context met causaliteit.				
Reflecteert op de verschillende opvattingen over het ziektebegrip incl. MAOC en ICF en de invloeden van de politiek/samenleving. Is zich bewust dat de juridische context bepaalt hoe de causaliteitsvraag aan de arts wordt voorgelegd en welke criteria aan de causaliteitsvraag worden gesteld en kent de causaliteitscriteria binnen de verschillende rechtsgebieden (civielrecht, strafrecht, sociaal zekerheidsrecht).	bijwonen en/of uitvoeren en nabespreken van causaliteitsonderzoeken. Refereerbijeenkomsten, casuïstiek. Bespreekt voorbeeld casuïstiek.	leren argumenteren MAOC ICF causaliteitscriteria in verschillende rechtsgebieden.	Module juridische kaders (onderdeel causaliteit) - Module argumenteren 4	Module Verzekeringsarts en cliënt - Sociale verzekerings-geneeskunde en - Private verzekeringsgeneeskunde
Beantwoordt de causaliteitsvraag bij personenschade vanuit de 'medische causaliteitsgedachte'. Dat betekent: de VA houdt rekening met datgene wat op basis van de gangbare wetenschappelijke inzichten bekend en herkenbaar is met betrekking tot het ontstaan en het beloop van de onderhavige klachten en verschijnselen, rekening houdend met deze context en criteria (externe consistentie). Hij kan het begrip 'medische objectiviteit' uitleggen. Werkt systematisch, Evidence Based en maakt gebruik van Bradford Hill criteria. Kan adequaat handelen bij het onderzoek van personenschade door medische fouten in medische en communicatieve zin.	Beantwoordt in de praktijk de causaliteitsvraag. Werkt evidence based. Rapporteert over causaliteitsvraag. Beargumenteert dit adequaat. Past procedures en regelgeving personenschade toe. Berekent BI bij personenschade.	procedures en regelgeving personenschade toepassen "medisch model" bij personenschade. Bradford Hill criteria. BI berekenen.	Module letselschade met hierin oefeningen casuïstiek toepassen (oa. Met AMA Guide) Module juridische kaders (onderdeel causaliteit)	Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
5.2 Beroepsziekten				
Kent de aanpak van beroepsziekten bij letselschadeverzekeringen, zijn rol in dit proces en onderzoekt en rapporteert adequaat (medisch technisch als ook communicatief), werkt daarbij Evidence Based. Weet waarom en hoe meldingen worden gedaan door bedrijfsarts. Herkent de top 5 van beroepsziekten en preventie/behandelmaatregelen.	Onderzoekt of er sprake is van een beroepsziekte.	methoden voor vaststellen beroepsziekte.	Module beroepsziekten Module risico's in arbeid	Module Risico's in arbeid
5.3 Regres		procedures en regelgeving regres	Module regres Module ERD ZW en WGA	Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde

KBA nr. 6, Risicomanagement **Leeruitkomsten**	**bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:**	**wat vraagt de praktijk van het instituut?**	**bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:**	**bijdrage van het Instituut (SGBO) aan het leerdoel:**
6.1 Werkwijze				
De VA volgt de werkwijze bij levensverzekeringen en Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen in overeenstemming met professionele normen en codes.	VA beoordeelt acceptaties bij levensverzekeringen. Voert risicoberekeningen uit., Neemt deel aan inhoudelijke bijeenkomsten. Bespreekt oefencasuïstiek.	VA kent de professionele codes normen en codes	Module AOV 1,2,3 Levensverzekering 1 en 2 en Zorgverzekeringen	Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
Daarbij gebruikt hij waar nodig de manuals van de herverzekeraar en richtlijnen van het GAV voor acceptatie van Leven- en AO-verzekeringen; De VA is bekend met de wetgeving met betrekking tot non-discriminatie bij Gezondheidsverzekeringen en handelt daarna.	Past de manuals toe t.b.v. acceptatie van levensverzekeringen en AOV.	kent de wetgeving m.b.t. non-discriminatie bij gezondheidsverzekeringen. Kent de wettelijke kaders, o.a. WMK.	Module algemene kaders wet en regelgeving zie KBA 1.1	Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
De VA is in staat om specifieke arbeidsomstandigheden en lifestylefactoren te vertalen in gezondheidsrisico's.		Arbeidsomstandigheden? Kan lifestylefactoren vertalen in gezondheidsrisico's.	zie boven	Module Risico's in arbeid
6.2 Gezondheidsverklaring				
De VA gaat adequaat om met de gezondheidsverklaring (GV) (beheer en verkeer GV) en kan op grond van GV adviseren, zo nodig aanvullend onderzoek.	Voert acceptaties uit op grond van gezondheidsverklaringen. Indiceert z.n. aanvullend onderzoek.		Module AOV en Zorgverzekeringen	Module Verzekeringsarts en cliënt - Private verzekeringsgeneeskunde
De VA licht zijn beslissing schriftelijk helder toe. Indien nodig licht hij zijn advies mondeling toe aan cliënt.	Rapporteert / beargumenteert het besluit. Voert gesprek met cliënt om besluit toe te lichten.	Gesprekstechniek, m.n. slecht nieuwsgesprek in deze bijzondere situatie.	Module algemene principes communicatie zie KBA 1	Communicatieonderwijs

KBA nr. 7, Bijdrage onderzoek **Leeruitkomsten**	**bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:**	**wat vraagt de praktijk van het instituut?**	**bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:**	**bijdrage van het Instituut (SGBO) aan het leerdoel:**
7.1 Evidence Based werken				
Hanteert adequaat de EBM systematiek bij kennisvragen en lacunes o.a. bij de uitvoering van het dagelijks werk.	past evidence based werken in de praktijk toe, in rapporteert hierover in de rapportage.	Kennis / vaardigheden EBM	Module EBM en CAT	EBM onderwijs, CAT's
7.2 wetenschappelijk onderzoek doen				
Formuleert voor het vakgebied relevante onderzoekbare vraag op verzekeringsgeneeskundig terrein. Zet deze vraag om naar een bijpassend adequaat onderzoeksvoorstel en –plan. Voert dat onderzoek uit, analyseert en reflecteert hierop (data zijn opvraagbaar). Neemt actief deel aan peerreviews. Schrijft een conceptartikel.	Aios werkt in een academisch werk-en leerklimaat. Inbreng in casuïstiekbespreking. Thematische presentatie van (externe) deskundigen. Instelling draagt bij aan onderzoeksvraag met mogelijk ook relevantie voor de instelling	Ondersteuning / begeleiding in het scriptieproces. Voortgangsbewaking. Academische vaardigheden: onderzoeksvoorstel, -vraag, -design, analyse van data, … conceptartikel schrijven	Module onderzoeksvaardigheden Leerwerkgroepen mini symposium onderzoeksresultaten Onderzoeksstage	Modules Wetenschappelijk onderwijs 1 en 2
7.3 Openbaar maken van het onderzoek				
Presenteert het onderzoek. Reflectie op leerproces/logboek.		presentatievaardigheden	minisymposium	Publicabel artikel, referaat

KBA nr. 8, levenslang leren **Leeruitkomsten**	**bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:**	**wat vraagt de praktijk van het instituut?**	**bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:**	**bijdrage van het *Instituut* (SGBO) aan het leerdoel:**
8.1 registratie en herregistratie				
De VA is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn handelen en neemt daartoe de eigen verantwoordelijkheid om zich tijdig te laten (her)registreren. Hij is gericht op levenslang leren en ontwikkelt zijn competenties in de breedte van het vak. Reflecteert betekenisvol op professionele sterkten, zwakten en stijl ten aanzien van juistheid beslissing, communicatie cliënt, stijl onderzoek, omgaan met onzekerheden, organisatie stijl, samenwerking, omgaan met macht, eigen waarden en normen bijvoorbeeld ten aanzien van gewenste/gevraagde norm. Maakt op basis van eigen reflecties en verkregen feedback en aanwijzingen tijdens de opleiding een POP/IOP. Gebruikt daarbij het portfolio en de voortgangsgesprekken zoals bedoeld.	Deze KBA valt feitelijk buiten de opleidingsperiode en is ook moeilijk te "scoren" op bijv. een bekwaamheidsniveau. Kern is dat er aan het eind van de opleiding sprake is van een "reflective practitioner". Tijdens de opleiding toont de aios aan dat hij effectief zelf de regisseur is voor zijn opleiding. Maakt zelf POP's, evalueert die frequent en stelt ze bij. Bewaakt doelen. Opleider geeft hier feedback op. Geregelde individuele toetsing en beoordeling door opleider. Supervisie op eigen waarden en normen en op eigen gedrag.	beroeps- en gedragscodes theorie over leren van volwassenen, kwaliteitscirkel.	Module moreel beraad - Module Hoe blijft u scherp? - Module Professionaliteit en reflectie 1 en 2 - Module Kwaliteit /Profilering/ rolinname en beroep in Perspectief	Module Persoonlijk functioneren Module Medisch leiderschap
8.2 Instrumenten kwaliteit				
Kent de gebruikelijke methodieken voor professionele kwaliteit te bevorderen en hanteert deze. Draagt met eigen casuïstiek en zinvolle vragen bij aan intervisie, casuïstiek besprekingen en/of ICT, stelt zich hierbij toetsbaar op, weet feedback te ontvangen en te geven. Draagt met eigen casuïstiek bij aan mediprudentie. Gebruikt daarbij Evidence. Ziet klachten, bezwaar-en beroepszaken en incidenten als kansen om van te leren en gaat er ook zo mee om.	Reflecteert actief op klachten en incidenten Houdt literatuur bij. Brengt actief casuïstiek aan. Neemt deel aan mediprudentie.	Kennis kwaliteitssystemen, zowel in organisaties als persoonlijke kwaliteit. Methoden voor verbetering individuele kwaliteit, bijv. ICT, intervisie, dilemma methodiek, mediprudentie, supervisie. Communicatie en weerstandstheorieën. Loopbaankennis	Module supervisie 1 en 2 - Professionaliteit in een dynamische organisatie -	Mediprudentie onderwijs Intervisie
8.3 Oplossen morele dilemma's				
Hanteert de methode Moreel Beraad om eigen ethische dilemma’s op te lossen.	Herkent morele dilemma's in de praktijk.		zie boven	opdracht Morele en juridische dilemma's

8.4 Draagt bij aan een positief leerklimaat en deskundigheidsbevordering				
Kan medisch inhoudelijke lessen op zijn vakgebied verzorgen op een didactisch verantwoorde wijze met als doel de kennis te vergroten bij anderen en te enthousiasmeren. Bevordert door houding en voorbeeld het leerklimaat (gericht op openheid, productief bespreken en dagelijkse casuïstiek en incidenten). Refereert en geeft (vakinhoudelijke) presentaties. Praktijkopdracht lesgeven, aios begeleiden.	Heeft een actieve inbreng bij besprekingen Geeft een les aan collega's (bijv. n.a.v. scriptie) of voorlichting aan andere steakholders / klanten.	Leren presenteren	Module zelfsturend leren 1 en 2 - Reflectiemodellen en methoden - Intervisie	onderwijs Verzekeringsarts als docent Referaten en presentaties in het kader van diverse modules

KBA nr. 9, medisch leiderschap **Leeruitkomsten**	**bijdrage (in de vorm van leermiddelen en acties) van de praktijk aan het leerdoel:**	**wat vraagt de praktijk van het instituut?**	**bijdrage van het *Instituut* (NSPOH) aan het leerdoel:**	**bijdrage van het *Instituut* (SGBO) aan het leerdoel:**
9.1 Signaleren en agenderen				
Benut signalen uit eigen werksituatie en ontwikkelingen in het werkveld en signaleert op basis daarvan aandachtspunten voor het VG handelen en adresseert en agendeert deze. Zoekt in de samenwerking naar verbinding.	Actieve inbreng in overleggen PO signaleren en agenderen	professionaliseringsprocessen en richtlijnontwikkeling	Module vergaderen, delegeren, timemanagement	Module Medisch leiderschap
9.2 Positioneren en profileren				
Is zich bewust van de zichtbaarheid van een arts in verschillende functies en rollen. Gaat bewust om met de impact die houding en gedrag kunnen hebben op anderen en geeft hier in het contact aandacht aan. Neemt deel aan multidisciplinair overleg. Verzorgt een presentatie op congres of op een voorlichtingsbijeenkomst. Neemt deel aan passende verenigingsactiviteit.	Geeft voorlichting buiten de directe werksetting.	Vergadertechniek onderhandelen omgaan met weerstand	Module Leiderschapsstijlen / Persoonlijke effectiviteit - Strategisch coachen verdieping	Module Medisch leiderschap Communicatieonderwijs Presentaties in het kader van diverse modules
9.3 werken in projecten				
Draagt actief bij aan een project (organisaties of wetenschappelijke vereniging) en begrijpt hoe een project is opgebouwd. Draagt bij aan implementatie.	Neemt deel aan project, bijv. in NVVG verband.	projectmatig werken	Invloed, macht en persoonlijk leiderschap Organisatie inrichting en dynamiek Veranderkunde	Module Medisch leiderschap

9.4 verantwoordelijkheid nemen en adviseren in werkproces				
Kan gevraagd en ongevraagd passend advies geven met betrekking tot professionele werkwijzen, effectiviteit en efficiëntie van werkprocessen en vakinhoudelijke beleidsontwikkeling. Zoekt in de samenwerking naar verbinding.	Lange praktijkopdracht adviseren.	Veranderkundige principes en succesfactoren. Methodiek richtlijnontwikkeling implementeren	zie boven - Krachtenveldanalyse	Module Medisch leiderschap
9.5 organiseren en intake				
Organiseert zijn werk zo dat hij efficiënt en tijdig werkt. Maakt daarbij gebruik van technieken en informatie technologie. · Hij kan op basis van claims de goede verzekeringsgeneeskundige vragen formuleren in de juiste context en efficiënt activiteiten plannen.	Werkt georganiseerd en tijdig. Feedback opleider en leidinggevende.	Z.n. training georganiseerd werken	zie boven - Time management en delegeren	Module Persoonlijk functioneren Module Medisch leiderschap
9.6 Delegeren				
De VA kan verantwoordelijkheid delen of overdragen, weet wat daarin zijn verantwoordelijkheid blijft. · De VA monitort de gedelegeerde werkzaamheden op kwaliteitsaspecten en koppelt terug aan medewerker en op proces aan organisatie.	Delegeert deeltaken in werk en houdt de controle. Feedback door opleider PO delegeren		zie boven en Verdieping organisatiedynamiek, veranderkunde en bedrijfskunde.	Module Medisch leiderschap
9.7 Kwaliteit				
Draagt actief bij aan de kwaliteitscyclus van de opleidingsinstelling en opleiding.	PO bijdrage aan kwaliteit		Loopbaan en talentontwikkeling en leerstijlen	
9.8 Visie				
Plaatst vanuit de geschiedenis van de SG en actuele ontwikkelingen verzekeringsgeneeskundige vragen en handelingen in een groter verband. Kan binnen de beroepsgroep een onderbouwde visie en beleid formuleren op basis waarvan geanticipeerd kan worden op de toekomstig handelen. Is lid van de wetenschappelijke vereniging, neemt deel aan activiteiten en zoekt binnen het domein van SG naar verbinding.	deelname NVVG activiteiten.		SG Dagen Professionele identiteit Visie en beleid formuleren, met o.a. aandacht voor richtlijnontwikkeling en de specifieke richtlijnen binnen het vakgebied.	Module Persoonlijk functioneren Groepsdiscussies tijdens contactonderwijs