



# Opleidingsbeleid SSGO

2019-2024

9 november 2019

Versie 0.2

# Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1    Beleid SSGO .....	4
1.1    Landelijke ontwikkelingen.....	4
1.2    De opleiding SSGO en landelijke ontwikkelingen.....	4
1.3    Beleidsdoelen.....	5
Hoofdstuk 2    De opleiding arts B&A en arts M&G .....	6
2.1    Duaal opleiden.....	6
2.2    Praktijkgericht opleiden.....	6
2.3    Competentiegericht opleiden .....	6
2.4    In de volle breedte van het vakgebied opleiden .....	6
2.5    Gefaseerd opleiden.....	7
2.6    Professionalisering van praktijkopleiders.....	7
Hoofdstuk 3    Operationele niveau: opleiding .....	8
3.1    De opleidingsinrichting.....	8
3.2    De praktijkopleider.....	9
3.3    Begeleiding en beoordeling.....	12
Bijlage 1 Toetsinstrumentarium profiel B&A en tweede fase Arts M&G .....	15

## Inleiding

In 2012 is de Stichting Sociaal Geneeskundige Opleidingen (SSGO) opgericht en erkend als opleidingsinrichting voor de opleiding tot arts Maatschappij en Gezondheid (M&G) en het profiel Beleid en Advies (B&A). De SSGO biedt aios, werkzaam bij een niet-erkende opleidingsinrichting, de mogelijkheid deze opleidingen te volgen. Hiermee vergroot de SSGO de bereikbaarheid en continuïteit van de opleiding tot Arts M&G. Specifieke aandacht is hierbij uitgegaan naar de opleiding van artsen werkzaam bij zorgverzekeraars in het profiel B&A.

De laatste jaren zijn er vele ontwikkelingen geweest die het vliegwiel zijn geweest voor een actualisering van het opleidingsbeleid van de SSGO. Ook zijn er veranderingen die op stapel staan. Het opleidingsbeleid 2019-2024 kenmerkt zich dan ook door grote veranderingen zoals de invoering van het Landelijk Opleidings Plan arts M&G met daarbij het loslaten van de profielen en, per consequentie, de profielopleidingen. Daarnaast is er het landelijk werkgeverschap dat in 2019 is gestart voor aiossen in de gesubsidieerde profielen. Deze ontwikkelingen hebben hun invloed in de huidige opleiding en hebben ook consequenties voor de opleiding in de toekomst.

We presenteren in het opleidingsbeleid de beleidsdoelstellingen voor de jaren 2019-2024 en de wijze waarop daar nu in de opleiding op wordt geanticipeerd in hoofdstuk 1. In hoofdstuk 2 beschrijven we vormgeving en structuur van de opleiding. In hoofdstuk 3 geven we een uiteenzetting van het primaire proces van het opleiden.

Voor de leesbaarheid van de tekst is gekozen voor de grammaticaal juiste persoonsvorm dus mannelijke vorm. Daar waar 'hij' of 'hem' wordt gebruikt, wordt tevens de vrouwelijke vorm bedoeld.

# Hoofdstuk 1    **Beleid SSGO**

## **1.1    Landelijke ontwikkelingen**

In oktober 2015 zag de Kwaliteitsvisie Opleidingen en Raamplan Sociale Geneeskunde (KOERS) het licht. Dit plan met het daaruit voortvloeiende Kwaliteitskader opleidingen Sociale Geneeskunde en het Landelijk Professionalisering Plan opleiders arts M&G (LPP) vormt het uitgangspunt voor de landelijke opleidingsplannen van de wetenschappelijke verenigingen binnen de sociale geneeskunde en voor de regelgeving van het College Geneeskundige Specialismen (CGS).

De Koepel Arts Maatschappij en Gezondheid (KAMG) heeft in de jaren daarna, op basis van KOERS en het kwaliteitskader, een nieuw Landelijk Opleidingsplan (LOP) voor de opleiding tot arts M&G ontwikkeld. Dit LOP, dat in november 2017 is vastgesteld door het bestuur van de KAMG, gaat uit van één vierjarige opleiding tot arts M&G, met vijf deskundigheidsgebieden. Het betreft een generiek opleidingsplan voor het specialisme Maatschappij en Gezondheid, waarbij de competenties van de arts M&G gekleurd worden door het deskundigheidsgebied waarin hij werkzaam is. De implementatie van het opleidingsplan staat gepland voor 1-1-2021.

Als logisch gevolg van de ontwikkeling van het LOP zagen de wetenschappelijke verenigingen in het nieuwe deskundigheidsgebied Medische Advisering kansen om elkaar te versterken. Dit heeft geleid tot een fusie van de Vereniging van adviserend Geneeskundigen bij Zorgverzekeraars (VAGZ), de Vereniging van Indicerende en Adviserende artsen (VIA) en de Nederlandse Vereniging Artsen Beleid, Management en Onderzoek (NVAG) in de zomer van 2018. De nieuwe vereniging kreeg de naam Vereniging Artsen Volksgezondheid (VAV).

## **1.2    De opleiding SSGO en landelijke ontwikkelingen**

In de huidige opleiding hebben ontwikkelingen plaatsgehad die anticiperen op de landelijke ontwikkelingen. We beschrijven er een aantal die, als het ware, voorsorteren op de implementatie van het LOP

### **Instream van aiossen**

De SSGO heeft zich na de laatste visitatie door ontwikkeld om ook de 2<sup>e</sup> fase aan te bieden. Dit heeft geresulteerd in een diversiteit van aiossen: aiossen vanuit verschillende profielen die de tweede fase doen, aiossen die vanuit profiel B&A de tweede fase doen en zij-instromers. Aios worden opgeleid op diverse werkplekken zoals thuiszorgorganisaties en Sanquin. Voorheen had de SSGO vooral te maken met aiossen werkzaam bij zorgverzekeraars.

In het LOP zijn stages buiten het eigen deskundigheidsgebied opgenomen. Deze stages vormen tevens vanaf 1-1-2019 onderdeel van het opleidingscurriculum van de door VWS bekostigde opleidingen. Voor de niet door VWS bekostigde opleidingen M&G zijn deze stages nog niet in het reguliere opleidingscurriculum opgenomen. De SSGO stimuleert aiossen om korte oriëntatiestages buiten het deskundigheidsgebied op te nemen in hun

IOP en biedt ook zelf oriëntatiestages aan voor aiossen werkzaam in een ander deskundigheidsgebied.

De combinatie van verschillende achtergronden van de aiossen en de individuele opleidingstrajecten op maat, beperkt de onderlinge verbondenheid van aiossen binnen de SSGO. Een structureel gepland aiosoverleg wordt als belastend ervaren. De SSGO biedt de aiossen vanaf 2020 jaarlijks een (geaccrediteerde) themadag aan om zo alsnog het onderling contact te bevorderen.

Kenmerkend voor de aios in opleiding bij de SSGO is, dat zij vaak al zijn opgeleid en enige jaren werkervaring hebben in een ander specialisme. Om uiteindelijk de registratie Arts M&G te behalen volgen deze artsen een individueel opleidingstraject. In nauw overleg met de NSPOH wordt beoordeeld welke competenties reeds aantoonbaar aanwezig zijn en waar nog scholing op moet plaats vinden.

De diversiteit van aiossen zorgt voor een diverse groep praktijkopleiders. Om van elkaar te leren, het blikveld te verbreden zijn de intercollegiale toetsingsbijeenkomsten (ICT) opgezet. De ICT bijeenkomsten vinden vier keer per jaar plaats en worden gevuld met generieke thema's zoals toetsing en omgaan met eerder verworven competenties. Daarnaast is er ruimte voor casuïstiekbespreking.

Alle praktijkopleiders maken deel uit van een intervisiegroep (ICT-groep 194). Naast de bij de SSGO betrokken praktijkopleiders nemen eveneens enkele andere praktijkopleiders, werkzaam bij zorgverzekeraars, deel aan de intervisiegroep. De samenstelling en werkwijze van de ICT-groep voldoet aan de eisen van de beroepsvereniging.

### **1.3 Beleidsdoelen**

Voor de komende vijf jaren zijn de volgende beleidsdoelstellingen geformuleerd

#### **Kortetermijndoelen**

- a) De continuïteit en bereikbaarheid voor profielopleiding B&A en tweede fase voor huidige aios, werkzaam in niet gesubsidieerde deskundigheidsgebieden is gewaarborgd.
- b) De opleiding sluit aan bij de academisering - door stage te stimuleren in de academische werkplaatsen en samenwerkingsverbanden te initiëren met universiteiten.
- c) Interprofessioneel werken is een belangrijke pijler in de opleiding. In de IOP's van de aiossen zijn stages bij andere disciplines een groeiend vast onderdeel.

#### **Middellangtermijndoelen**

- a) De rol van de SSGO is helder gedefinieerd en passend bij de ontwikkelingen van het landelijk werkgeverschap en het LOP.
- b) De continuïteit van de lopende opleidingstrajecten van de huidige aios is geborgd bij de invoering van het LOP en het LWG.

## Hoofdstuk 2 De opleiding arts B&A en arts M&G

### 2.1 Duaal opleiden

De SSGO verzorgt de praktijkopleiding van de medische vervolgopleiding arts M&G. Het betreft de profielopleiding B&A en de tweede fase opleiding tot arts maatschappij & gezondheid voor alle erkende profielen<sup>1</sup> die behoren tot het specialisme arts M&G<sup>2</sup>. Het theoretisch onderwijs wordt verzorgd door het opleidingsinstituut NSPOH. Theorie- en praktijk sluiten goed en logisch op elkaar aan en versterken elkaar. De SSGO hecht aan frequent en actief contact/communicatie in de driehoek instituutsopleider – praktijkopleider – aios waarbij thema's als samenhang, toepasbaarheid en voortgang van de opleiding worden besproken.

### 2.2 Praktijkgericht opleiden

In de sociaal geneeskundige vervolgopleidingen binnen het domein maatschappij en gezondheid staat het leren in de praktijk centraal. Het theoretisch onderwijs is ondersteunend aan de praktijk. In de praktijk worden de noodzakelijke competenties verworven en de beschreven kritische beroepsactiviteiten (KBA's) geoefend en getoetst. Aan het eind van de opleiding worden de verworven competenties c.q. KBA's, via een portfolio aangetoond. De aios is verantwoordelijk voor de opzet en onderhoud van zijn portfolio.

### 2.3 Competentiegericht opleiden

De volledige set aan competenties en kritische beroepsactiviteiten zoals opgesteld door de wetenschappelijke verenigingen en de KAMG is leidend voor de inhoud en opzet van de opleiding. In de visie van de SSGO zijn de KAMG in samenspraak met de VAV en de InterCollegialeToetsingsgroep van praktijkopleiders in staat om de praktijkopdrachten (zie bijlage 1) waaruit de praktijkopleiding is opgebouwd nader te specificeren en toepasbaar te maken voor de aios.

### 2.4 In de volle breedte van het vakgebied opleiden

Hoewel de taken/werkzaamheden van individuele aiossen enigszins kunnen verschillen, hanteert de SSGO bij de praktijkopleiding en praktijkopdrachten het uitgangspunt dat gedurende de opleiding de volle breedte en alle facetten van het beroep/werkveld tot arts B&A en arts M&G aan bod komen. Voor aiossen werkzaam bij zorgverzekeraars wordt aangesloten bij de drie niveaus, zoals beschreven in het door de VAGZ opgestelde beroepsprofiel<sup>3</sup>. Deze drie niveaus zijn in ook in de overige werkterreinen van het deskundigheidsgebied te herkennen.

---

<sup>1</sup> Jeugdgezondheidszorg, Infectieziektebestrijding, Forensische geneeskunde, Tbc-bestrijding, Medische Milieukunde, Medische Indicatiestelling en Advisering, Beleid en Advies, Donorgeneeskunde

<sup>2</sup> Tot aan de invoering van het 'Opleidingsplan arts Maatschappij en Gezondheid 2017' van de KAMG. Daarna is er één integrale opleiding tot arts M&G met 5 deskundigheidsgebieden

<sup>3</sup> Beroepsprofiel artsen werkzaam in het ziektekostenstelsel

## 2.5 Gefaseerd opleiden

De SSGO hecht er aan dat gedurende de opleiding de praktijkopdrachten in complexiteit en zelfstandigheid toenemen en passend zijn bij de twee fasen van de opleiding. De eerste fase is gericht op de uitoefening van het vak op micro- en mesoniveau (uitvoerend en tactisch). De tweede fase is verbredend en verdiepend waarbij het accent ligt op visie, beleidsadvisering, medische leiderschap en wetenschappelijk onderzoek (macroniveau).

## 2.6 Professionalisering van praktijkopleiders

Een goede en bevredigende praktijkopleiding staat of valt met de kwaliteit en professionaliteit van de praktijkopleiders. Dit geldt voor zowel de vakinhoudelijke- als de onderwijskundige kwaliteiten. De praktijkopleiders die verbonden zijn aan de SSGO zijn geregistreerd als arts M&G en voldoen aan de eisen zoals gesteld in het Kwaliteitskader. En het LPP. Ze hebben de opleiding tot praktijkopleider bij de Netherlands School of Public and Occupational Health (NSPOH) gevolgd. De praktijkopleiders dragen zelf de zorg voor de jaarlijks verplichte bij- en nascholing en Intercollegiale toetsing.

De SSGO ziet erop toe dat er voldaan wordt aan de eisen die door de beroepsgroep gesteld worden aan praktijkopleiders in het Kwaliteitskader<sup>4</sup> en LPP:

- praktijkopleiders worden geschoold/getraind in het vak van praktijkopleider. Dit betreft een initiële training voor praktijkopleider van 6 dagen en jaarlijks 2 dagen didactische scholing;
- intercollegiale toetsing: praktijkopleiders leren van elkaar en ontwikkelen en onderhouden een gezamenlijke expertise inzake opleiding in de sociaalgeneeskundige praktijk;
- praktijkopleiders werken samen en zijn een volwaardige en gelijkwaardige gesprekspartner voor de instituutopleider en collega's.

De SSGO zet actief in op het scholen en trainen van praktijkopleiders passend bij deze eisen. Daarnaast houdt de SSGO contact en werkt samen met de ICT-groep van praktijkopleiders. Tenslotte heeft de SSGO regelmatig overleg met het opleidingsinstituut op beleidsmatig en uitvoerend niveau daar waar het gaat om vragen/knelpunten aangaande de opleiding van een aios.

---

<sup>4</sup> [https://www.kamg.nl/wp-content/uploads/2016/04/kwaliteitskader\\_OKT\\_DEF\\_LR.pdf](https://www.kamg.nl/wp-content/uploads/2016/04/kwaliteitskader_OKT_DEF_LR.pdf)

## Hoofdstuk 3 Operationele niveau: opleiding

### 3.1 De opleidingsinrichting

De SSGO als opleidingsinrichting functioneert onder verantwoordelijkheid van een bestuur. De SSGO:

- is door de RGS erkend als opleidingsinrichting;
- heeft een beleidsverantwoordelijke aangesteld voor het bewaken van de kwaliteit van de praktijkopleiding.;
- faciliteert dat de aios ervaring kan opdoen in alle beroepsactiviteiten van het specialisme, onder verantwoordelijkheid van een praktijkopleider.
- streeft naar maximaal twee aios per praktijkopleider. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken wanneer de praktijkopleider aannemelijk maakt dat hij voor iedere aios voldoende tijd beschikbaar heeft;
- ziet er, in overleg met de aios en diens werkgever, op toe dat de werkzaamheden van de aios passend zijn bij de taken en facetten van het profiel/specialisme waarin tijdens de opleiding werkervaring onder begeleiding moet worden opgedaan.
- ziet er, in overleg met de aios en diens werkgever, op toe dat de werkzaamheden van de aios die niet relevant zijn voor de opleiding beperkt blijven;
- ziet erop toe dat de aios kan deelnemen aan alle activiteiten die het opleidingsinstituut -waarmee een overeenkomst is gesloten (i.c. de NSPOH)- in het kader van de opleiding organiseert. De activiteiten zijn beschreven in de studiegids.
- ziet erop toe en faciliteert dat de praktijkopleider en eventuele derden aan wie de praktijkopleider opleidingstaken delegeert (praktijkbegeleiders) beschikken over de mogelijkheid om tijdens de opleiding alle opleidingsinstrumenten, zoals Korte Praktijk Beoordelingen (KPB's) en voortgangsgesprekken, toe te passen;
- ziet erop toe dat de praktijkopleider en praktijkbegeleiders deelnemen aan didactische trainingen, opleidersoverleg en overige activiteiten en nascholingen, opgezet voor praktijkopleiders van de opleidingsinrichting;
- vraagt voor iedere (beoogd) praktijkopleider erkenning of verlenging van erkenning aan bij de RGS;
- faciliteert dat de aios onderzoek kan verrichten in het kader van de opleiding, zo mogelijk binnen de eigen werkpraktijk;
- faciliteert een jaarlijks overleg tussen praktijkopleider en de instituutsopleiders in het kader van voortgang en evaluatie;
- faciliteert een regelmatig overleg tussen praktijkopleider, praktijkbegeleiders en de beleidsverantwoordelijke van de SSGO over algemene aspecten van de opleiding, zoals voortgang, inhoudelijke aspecten en onderlinge afstemming (netwerk); daartoe schuift de beleidsverantwoordelijke (of een bestuurslid) eenmaal per jaar aan bij het ICT overleg van de praktijkopleiders.
- wijst bij duurzame uitval van een praktijkopleider en/of praktijkbegeleider (langer dan twee maanden) een waarnemend praktijkopleider en/of praktijkbegeleider aan,
- benoemt een vertrouwenspersoon bij wie de aios terecht kan;
- heeft een samenwerkingsovereenkomst met een of meerdere opleidingsinstituten;
- stelt eisen aan de praktijkopleider en de opleidingsinrichting die worden opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst tussen de SSGO en NSPOH;



- stimuleert dat de aios en praktijkopleider via de werkgever toegang hebben tot vakliteratuur, al dan niet in digitale vorm;
- stimuleert en faciliteert de aios hun verworven kennis en competenties in te zetten voor de deskundigheidsbevordering van anderen;
- draagt zorg voor een studieovereenkomst waarin afspraken zijn opgenomen tussen aios en opleidingsinstelling. Hierin wordt ook beschreven wat de consequenties kunnen zijn indien de opleiding niet binnen de tijd wordt afgerond of bij fraude/onprofessioneel handelen;
- draagt zorg voor een geregeld overleg tussen praktijkopleider en instituutopleider over een aantal punten, zoals de voortgang van individuele deelnemers, evaluaties, voorbereiding programma(s), ontwikkelingen in het veld die van belang zijn voor de opleidingssituatie.

Indien van toepassing hebben praktijkopleider en praktijkbegeleider contact met de werkgever van de aios om de voortgang van de opleiding als geheel te bespreken en knelpunten op te lossen. Zo nodig, zal de instituutopleider daarbij aanwezig zijn.

### 3.2 De praktijkopleider

De praktijkopleider:

- is bekend met de eisen die aan praktijkopleiders worden gesteld in het Kaderbesluit en voldoet hieraan:
  - o is drie jaar geregistreerd als sociaalgeneeskundige in het desbetreffende specialisme;
  - o is werkzaam geweest in een of meer voor het specialisme relevante functies;
  - o is tenminste zestien uren per week werkzaam binnen dit vakgebied en is lid van een bij de KAMG aangesloten relevante wetenschappelijke vereniging;
- verklaart zich bereid tot het begeleiden van één of meerdere aiossen. Hij is als opleider verantwoordelijk voor de praktijkscholing
- Hij heeft met de aios persoonlijke contacten en is voor hem voldoende bereikbaar. Dit betekent dat de opleider zorg draagt voor gemiddeld twee uur begeleiding van de aios per week. De opleider kan gebruik maken van de mogelijkheid opleiderstaken door derden te laten uitvoeren. In dat geval moet de opleider tenminste 20 uur per jaar voor de aios beschikbaar zijn;
- ondersteunt en beoordeelt de aios in zijn of haar competentieontwikkeling.
- is zich bewust van zijn functie als rolmodel en maakt hiervan bewust gebruik in leersituaties;
- stimuleert, ondersteunt het ontwikkelen van competenties op verschillende -bij de aios passende- manieren (o.a. instructie, demonstratie, coaching, opdrachtbegeleiding en beoordeling, sturing op zelfsturing);
- past gerichte communicatieve strategieën en technieken toe, gericht op het leren van de aios;
- stimuleert, steunt en coacht de aios bij het formuleren van doelen (IOP) en bij het realiseren en evalueren hiervan;
- toetst steekproefsgewijs het dagelijks werk van de aios op proces en product;
- stimuleert de aios tot pro- en retrospectieve reflectie op zijn handelen en zijn professionele houding en ontwikkeling;

- beoordeelt zo concreet en objectief mogelijk het functioneren van de aios en communiceert hierover met betrokken partijen. De praktijkopleider verstrekt de aios op diens verzoek de documenten die nodig zijn voor het portfolio;
- houdt voortgangsgesprekken conform de vastgestelde cyclus, al dan niet tripartiet, en krijgt daarvoor input van de eventuele derden die de aios hebben begeleid; Voortgangsgesprekken dienen te worden uitgevoerd volgens de richtlijnen van het Handboek Protocol Toetsing en Beoordeling<sup>5</sup>. Frequentie en aard van de gesprekken zijn vastgelegd in het opleidingsplan;
- informeert, jaarlijks op verzoek, de beleidsverantwoordelijke binnen de opleidingsinrichting schriftelijk over het verloop van de opleiding van de aios die hij begeleidt. Dit betreft gegevens over de aard en omvang van het aantal gesprekscontacten en de uitkomsten daarvan;
- scheidt en onderhoudt goede werkrelaties met betrokken partijen bij de opleiding;
- bewaakt randvoorwaarden, werkaanbod en werkdruk van de aios om leerblokkades te voorkomen. Hij bespreekt dit met aios en instituutopleider;
- houdt een overzicht bij van de in werktijd bestede uren aan de praktijkopleiding;
- verklaart zich bereid om aan de kwaliteitsbewaking van de opleiding mee te werken;
- volgt de voor de erkenning benodigde didactische opleidingen en trainingen bij de NSPOH en sluit deze met goed gevolg af. Tevens volgt hij jaarlijks de minimaal vereiste nascholingen;
- is bereid deel te nemen aan de ICT-groep van opleiders en het periodiek en structureel overleg van de bij de opleiding betrokken functionarissen over de algemene aspecten van de opleiding ('netwerk');
- verwittigt de opleidingsinrichting direct wanneer:
  - o hij de opleiderstaak heeft neergelegd;
  - o de praktijkopleiding door ziekte van de praktijkopleider of andere omstandigheden langer dan twee maanden wordt onderbroken;
  - o hij minder dan 16 uur per week in het specialisme gaat werken;
  - o hij is geschorst.

In het geval dat de praktijkopleider in dienstverband werkzaam is, heeft de werkgever ingestemd met bovenstaande voorwaarden en verschaft deze de passende faciliteiten aan de praktijkopleider, zodat deze aan de verplichtingen kan voldoen.

### 3.3 De aios

#### De aios:

1. is in het bezit van een geldige BIG-registratie;
2. is bij aanvang van de opleiding voor tenminste gemiddeld 18 uur per week werkzaam op het terrein van de arts M&G en heeft de intentie dit ook tijdens de opleiding te blijven;
3. heeft voor aanvang van de opleiding een overeenkomst afgesloten met de opleidingsinstelling NSPOH en verklaart voor zover van toepassing de verplichtingen en verantwoordelijkheden die gesteld worden aan de deelnemers voortvloeiend uit

---

<sup>5</sup> Handboek modernisering medische vervolgoopleidingen sociale geneeskunde (2007): hoofdstuk7.3

- de regelingen van het CSG, de RGS en het Onderwijs Examen Reglement van de NSPOH na te zullen leven;
4. doet zo spoedig mogelijk een aanvraag bij de RGS voor inschrijving in het opleidingsregister en voldoet de hieraan verbonden kosten.
  5. Verklaart bereid te zijn gemiddeld 9 uur per week bij een nominale opleidingsduur aan zijn/haar opleiding te besteden en in een agenda of anderszins bij te houden hoe deze tijd is besteed. Deze gegevens zal de aios desgewenst overleggen aan de opleidingsinrichting, het opleidingsinstituut en/of de RGS.
  6. Is bereid zich minimaal 92 uur per jaar voor elk jaar nominale opleidingsduur te laten begeleiden door zijn/haar opleider of een door deze aangewezen praktijkbegeleider (hier vallen ook de periodieke voortgangsgesprekken onder);
  7. Verstrekt de opleider of personen aan wie de opleider onderdelen van zijn/haar taak heeft gedelegeerd alsmede de beleidsverantwoordelijke kwaliteit praktijkopleiding van de opleidingsinrichting inzake in documenten inzake het beroepsmatig functioneren met o.a. beroepsproducten en opleidingsopdrachten (portfolio, opleidingsdossier);
  8. Verklaart open te staan voor feedback en deel te nemen aan praktijktoetsen;
  9. Dient toestemming te geven voor regelmatige uitwisseling van schriftelijke rapportages van de opleider, de NSPOH en de opleidingsinrichting inzake de voortgang van de praktijkopleiding;
  10. Verklaart verantwoordelijk te zijn voor totstandkoming van gespreksverslagen van startgesprek, voortgangsgesprekken en eindgesprek.
  11. Zal de opleidingsinrichting direct verwittigen wanneer
    - a. hij/zij de opleiding staakt;
    - b. de praktijkopleiding door ziekte of andere omstandigheden langer dan twee maanden zou worden onderbroken;
    - c. de deelnemer minder dan ... uur per week in het specialisme gaat werken;
    - d. de deelnemer is geschorst of ingevolge een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke uitspraak onder curatele is gesteld wegens een geestelijke stoornis.

### 3.4 De werkgever

Indien de aios in dienstverband werkzaam is verklaart de werkgever:

- dat aan de bovenstaande vereisten met betrekking tot de aard en omvang van het dienstverband van de aios is voldaan;
- dat de aios gemiddeld 9 uur per week bij een nominale opleidingsduur aan zijn opleiding kan besteden;
- dat de deelnemer in staat wordt gesteld ervaring op te doen in alle beroepsactiviteiten van het specialisme, onder verantwoordelijkheid van een opleider;
- dat hij er zorg voor draagt dat de werkzaamheden van de aios die niet relevant zijn voor de opleiding beperkt blijven;
- dat de aios indien nodig gelegenheid krijgt om zijn/haar takenpakket tijdelijk aan te passen teneinde werkervaring onder begeleiding te kunnen opdoen in alle taken en facetten van het specialisme.
- dat de aios kan deelnemen aan alle activiteiten die het opleidingsinstituut en de opleidingsinrichting in het kader van de opleiding organiseren zoals beschreven in

- het opleidingsprogramma. Hieronder vallen onder meer het bijwonen van de contactdagen, het deelnemen aan werkgroepen, het maken van praktijkopdrachten, het volgen van stages en het deelnemen aan intercollegiale toetsing of intervisie;
- dat de opleider en eventuele derden aan wie de opleider opleidingstaken delegeert (praktijkbegeleiders) vrije toegang tot de aios hebben, de gelegenheid krijgen om zoveel onderwijs te geven als binnen het kader van de praktijkopleiding is voorgeschreven (92 uur per jaar voor elk jaar nominale opleidingsduur) en kunnen beschikken over de mogelijkheid om tijdens de opleiding *alle opleidingsinstrumenten*, zoals KPB (korte praktijkbeoordeling) en voortgangsgesprekken, toe te passen;
  - dat ook tijdens de opleiding de totale beroepsactiviteiten van de aios de arbeidsvoorwaarden die voor de aios gelden niet overschrijden;
  - dat de aios voor zover passend binnen het opleidingsprogramma wetenschappelijk onderzoek kan verrichten in het kader van de opleiding, zo mogelijk binnen de eigen werkpraktijk. Opleider/praktijkbegeleider en desgewenst ook de werkgever bekijken een onderzoeksvoorstel op haalbaarheid en relevantie;
  - dat de aios kan beschikken over toegang tot internet op de werkplek;
  - dat de aios gemakkelijk toegang tot vakliteratuur al dan niet in digitale vorm heeft;
  - dat separaat afspraken worden gemaakt over de financiële bijdrage van de werkgever aan de SSGO.

### 3.5 Begeleiding en beoordeling

#### Begeleiding van de aios tijdens het werk

Gedurende de opleiding wordt door de praktijkopleider jaarlijks zes tot acht coachingsgesprekken gevoerd met de aios. Hierin komen aan de orde:

- de verdere ontwikkeling van de aios in de breedte van het vak en het blijven in het vak;
- het stimuleren, coachen en ondersteunen van de aios bij het formuleren van doelen voor het POP en het realiseren en evalueren hiervan;
- het steekproefsgewijs toetsen van het dagelijks werk van de aios op proces en product op geleide van zijn competenties met gebruikmaking van toetsinstrumenten zoals een KPB;
- het stimuleren van de aios tot pro- en retrospectieve reflectie op zijn of haar handelen en zijn professionele houding en ontwikkeling;
- het bespreken van ervaringen in de opleiding en publieke stages, bespreken van overeenkomsten en verschillen, perspectieven van cliënten en opdrachtgevers met consequenties voor handelen en ontwikkelen van een visie op het vak;
- Het 'meekijken' met de aios op de werkvloer.

Van deze coachingsgesprekken maakt de aios in het logboek een beknopt verslag.

De praktijkopleider kan deze coachingsgesprekken deels delegeren aan door de opleidingsinrichting geschikt bevonden praktijkbegeleiders. De praktijkbegeleider moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:

- aantoonbare ervaring op het deelgebied waarin hij de aios begeleidt;

- minimaal drie jaar werkzaam zijn als arts M&G en/of profielarts B&A voor gemiddeld tenminste zestien uur per week en dit ook tijdens de praktijkopleiding blijven.

Praktijkbegeleiders kunnen op deze taak worden ingezet nadat zij een samenwerkingsovereenkomst met de opleidingsinrichting hebben getekend. Zij hebben minimaal maandelijks overleg met de praktijkopleider over de voortgang van de praktijkopleiding.

De praktijkopleider bespreekt met de praktijkbegeleider en de aios de inhoud van de begeleiding door de praktijkbegeleider. Hierbij kunnen aan de orde komen: relevante coachingsvragen voor de komende periode, aandachtspunten die van nut zijn om tot een betere begeleiding te komen, observaties op de werkvloer, inzet van eventuele toetsinstrumenten (bv KPB of 360 graden feedback). De praktijkbegeleider rapporteert aan het eind van de begeleidingsperiode mondeling en schriftelijk aan aios en praktijkopleider.

### Voortgangsbewaking

De individuele voortgang van de aios wordt systematisch gevolgd door de praktijkopleider in een cyclus van formele voortgangs- en beoordelingsgesprekken. Hij is de 'trekker' van deze gesprekken en ziet er op toe dat deze tijdig plaatsvinden. De basis voor deze gesprekken volgt uit het portfolio, dat de aios aan hem voorlegt, het POP en zijn eigen ervaringen met de aios. De voortgangsgesprekken hebben tot doel om de competentieontwikkeling in de praktijk van de aios regelmatig (beargumenteerd) te toetsen. Daarbij gaat het om vragen als:

- ontwikkelt de aios zijn competenties voldoende?
- wordt het einddoel binnen de gestelde en afgesproken tijd behaald?
- wat zijn geëigende vervolgstappen in deze ontwikkeling?

De praktijkopleider voert:

- een startgesprek met de aios bij aanvang van de opleiding; de in dat gesprek gemaakte afspraken worden vastgelegd door de aios
- halfjaarlijkse voortgangsgesprekken met de aios te beginnen een half jaar na start van de opleiding; De aios maakt een verslag van ieder voortgangsgesprek.
- tripartiete gesprek: samen met de instituutsopleider een eindgesprek met geschiktheidsbeoordeling van de aios aan het eind van de opleiding. De instituutsopleider maakt hier een verslag van.

De verslagen van de verschillende gesprekken worden opgenomen in de portfolio van de aios.

De aios stelt een Individueel Opleidings Plan (IOP) op. De praktijkopleider verstuurt de conclusies van het gespreksverslagen op naar de kwaliteitscoördinator van de SSGO).

Er kan een tussentijds een voortgangsgesprek met een geschiktheidsbeoordeling van de aios worden geïnitieerd wanneer er twijfels zijn over het afronden van de opleiding volgens het geplande traject, wanneer bij herhaling de competentieontwikkeling achterblijft of wanneer er concrete aanwijzingen zijn voor onprofessioneel gedrag. Bij dit gesprek zijn de praktijkopleider, de instituutsopleider en de aios aanwezig. In dit gesprek

kan men tot verbeteracties komen, die door alle partijen als reëel en haalbaar wordt gezien. Ook kan het gesprek leiden tot een advies aan de aios om de opleiding voortijdig te beëindigen. Dit advies wordt voorgelegd aan de examencommissie die haar oordeel uitspreekt op basis waarvan een bezwaar bij de geschillencommissie mogelijk is.

### **Toetsing en beoordeling**

De praktijkopleider past het gebruikelijke beoordelings- en toetsinstrumentarium zoals beschreven in het LOP en uitgewerkt in het bij het LOP behorende Toetsboek.

### **Stagebegeleiding**

Tijdens stages wordt de aios begeleid door begeleiders werkzaam bij de stageverlenende inrichting. Voor dit type begeleiders is het niet noodzakelijk om een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst met de SSGO te hebben. Er wordt een overeenkomst tussen SSGO en de stageverlenende inrichting opgesteld waarin is vastgelegd wie op welk moment verantwoordelijk is voor de begeleiding van de aios. De begeleider die tijdens de stage verantwoordelijk is voor de aios tekent een stageverklaring en beoordeling voor het portfolio van de aios.

## Bijlage 1 Toetsinstrumentarium profiel B&A en tweede fase Arts M&G

### Praktijkopdrachten voor het profiel beleid & advies

Praktijkopdracht	Frequentie
Beoordelen en adviseren van individuele gezondheidscasuïstiek	1 x 10 casussen
Sociale kaart	1 x
Groepsvoorlichting intern – referaat	1 x
Groepsvoorlichting extern	1 x
Signaleren voor beleid	1 x
Samenwerking in inhoudelijke commissie	1 x
Opstellen richtlijn of protocol eigen organisatie	1 x
Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen	1 x
Persoonlijk ontwikkelingsplan reflectie en aanpassingen	3 x
Overzicht opleidingsactiviteiten (niet beoordeeld)	Voortdurend

### Korte praktijkbeoordelingen voor het profiel beleid & advies

Korte praktijkbeoordeling	Frequentie
Brief expertise aanvraag	6 x
Gespreksvoering spreekuur	6 x
Advies individuele casuïstiek	6 x
Presenteren	2 x

### Multi source feedback voor het profiel beleid & advies

Multi source feedback	Frequentie
Teamsamenwerking	2x

### Praktijkopdrachten voor de 2<sup>e</sup> fase opleiding arts maatschappij & gezondheid

Praktijkopdracht	Frequentie
Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen	1 x
Strategisch plan, inclusief krachtenveld analyse	1 x
Kwaliteitsmanagement	1 x
Begeleiden	1 x
Persoonlijk ontwikkelingsplan reflectie en aanpassingen	3 x
Protocollen of richtlijnen	1 x
Innovatie- en implementatieplan	1 x
Regionale oefening crisismanagement	1 x
Publicabel artikel wetenschappelijke onderzoek	1 x
Overzicht opleidingsactiviteiten (niet beoordeeld)	Voortdurend

### Korte praktijkbeoordelingen voor de 2<sup>e</sup> fase opleiding arts maatschappij & gezondheid

Korte praktijkbeoordeling	Frequentie
Korte praktijkbeoordeling	Frequentie

Lesgeven	1 x
Voorzitten vergadering	2 x
Referaat NCVGZ	1 x
Wetenschappelijk referaat	1 x

### Multi source feedback voor de 2<sup>e</sup> fase opleiding arts maatschappij & gezondheid

Multi source feedback	Frequentie
Functioneel leidinggeven	2x

De volledig uitgewerkte praktijkopdrachten, korte praktijkbeoordeling en multisource feedback zijn opgenomen in de bij de opleiding behorende studiegidsen van het opleidingsinstituut NSPOH.