



Federatie
**Medisch
Specialisten**

Handreiking Aan de slag met nieuwe thema's in de opleiding





Colofon

De Handreiking Aan de slag met nieuwe thema's in de opleiding is een uitgave van de Federatie Medisch Specialisten. Ontwikkeld in het kader van Opleiden 2025. Het document is te downloaden via www.medischevervolgopleidingen.nl

Vragen

Heb je vragen of opmerkingen over dit document? Neem contact op via opleiding@demedischspecialist.nl.

Redactie

Federatie Medisch Specialisten

Tekst

Werkgroep Nieuwe thema's Opleiden 2025 en Projectgroep Opleiden 2025

Vormgeving

Distincto Design

Fotografie

NTB

Copyright

© Federatie Medisch Specialisten november 2021

Alle opgenomen informatie is eigendom van de Federatie. Overnemen van inhoud, geheel of gedeeltelijk is toegestaan mits met bronvermelding.

Vrijwaring

De Federatie heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van dit document. Desondanks accepteert de Federatie geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van de informatie.



Handreiking Aan de slag met nieuwe thema's in de opleiding

De veranderingen in het zorglandschap zijn groot. Het beroep van medisch specialist verandert daarin mee. Niet alleen ziektebeelden en patiënten veranderen. We hebben ook te maken met therapeutische en technologische ontwikkelingen en de veranderingen in de organisatie van de zorg die daarop volgt. De zorg van de toekomst stelt nieuwe eisen aan zorgprofessionals. Om toekomstbestendige specialisten op te leiden is het van belang dat aios opgeleid worden tot artsen die flexibel kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen. Voorwaarde daarbij is dat het actueel op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen en de vanzelfsprekendheid van een jezelf een leven lang ontwikkelen een onderdeel zijn van de mindset van de medisch specialist in opleiding.

Deze handreiking biedt aios en opleiders handvatten om continue ontwikkeling een plek te geven in de dagelijkse werk-en opleidingspraktijk. Omdat er steeds weer nieuwe thema's ontstaan, is ervoor gekozen een eenvoudig generiek model te hanteren. Aan de hand van dit model is het mogelijk opleidingstrajecten voor alle thema's uit te werken. Het is daarmee geschikt voor zowel de invulling van opleidingstrajecten op landelijk, regionaal of lokaal niveau, als voor de individuele aios die het kan gebruiken als stappenplan voor persoonlijke profilering.

Deze handreiking start met een uiteenzetting van uitgangspunten voor leren en ontwikkelen door aios en medisch specialisten. Wat betekenen die uitgangspunten concreet voor opleiden en opgeleid worden in de beroepspraktijk? Daarna beschrijven we hoe nieuwe thema's een plaats kunnen krijgen in de opleiding en volgt de uiteenzetting van het model voor integratie van nieuwe thema's. Het model maakt gebruik van de uitgangspunten die zijn beschreven in de visie op leren.

Wil je meteen met een concreet onderwerp aan de slag? Klik dan op een van de volgende links.

- [1. Uitgangspunten voor leren en ontwikkelen](#)
- [2. Hoe zijn nieuwe thema's ondergebracht in de opleiding](#)
- [3. Hoe werkt het leren over actuele thema's in de praktijk?](#)
- [4. Wat vraagt 'de dokter van de toekomst'?](#)
- [5. Model voor integratie van nieuwe thema's](#)

'De maatschappij is voortdurend in beweging. Thema's zullen daardoor in de loop van de tijd veranderen: nieuwe thema's ontstaan en bestaande thema's verdwijnen op enig moment naar de achtergrond, omdat ze met de opleiding zijn verweven en dus niet meer als thema herkenbaar zijn.'

Uit: 'Van CanMEDS naar CanBetter, Hoe leid je aios op in algemene competenties?'
(KNMG 2015)



1 Uitgangspunten voor leren en ontwikkelen

In het visiedocument Medisch Specialist 2025 is de ambitie geformuleerd dat in 2025 de Nederlandse medisch-specialistische zorg aantoonbaar tot de meest innovatieve, doelmatige en kwalitatief beste zorg ter wereld behoort.

De huidige tijd die zich kenmerkt door snelle technologische verandering en een exponentiële kennisontwikkeling, stelt andere eisen aan medisch specialisten en daarmee aan de opleiding. Ook opvattingen over leren en ontwikkelen en de manier waarop leren wordt gefaciliteerd, zijn onderhevig aan verandering. De laatste decennia zien we dat leren en ontwikkelen een continu karakter krijgen en dat een leven lang leren de norm is geworden. Er is meer aandacht voor het inzicht dat leren zowel in een formele als in een informele setting van de opleiding kan plaatsvinden en ligt er meer nadruk op zelfverantwoordelijkheid en zelfregie in leren.

In het perspectief van huidige en toekomstige ontwikkelingen beschrijven we hoe betrokken partijen aankijken tegen leren en ontwikkelen in de medisch-specialistische vervolgopleiding. Voor Opleiden 2025 biedt dit kaders om leren en ontwikkelen vorm te geven en de opleiding en opleidingsstructuur faciliterend te laten zijn voor de medisch specialist van 2025 en daarna.

De uitgangspunten voor leren en ontwikkelen zijn geformuleerd langs drie invalshoeken:

1. Kenmerken van de doelgroep
2. Opvattingen over leren en ontwikkelen
3. Kenmerken van de leeromgeving

Uitgangspunten voor leren en ontwikkelen door aios en medisch specialisten

Kenmerken van de doelgroep

1. Leerproces van volwassenen
2. Lerende neemt verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling

Opvattingen over leren en ontwikkelen

3. Leren en ontwikkelen is een cyclisch proces
4. Leren is een actief, constructief en sociaal proces
5. Leren en ontwikkelen vindt plaats in formele en informele setting
6. Structureren/faciliteren van leren verhoogt het leerrendement

Kenmerken van de leeromgeving

7. De werkplek is de voornaamste context voor leren en ontwikkelen
8. Voortdurende verandering vraagt adaptiviteit en wendbaarheid



> Wat betekenen deze uitgangspunten in de praktijk?

Kenmerken van de doelgroep (invloed kenmerken doelgroep op leren)

1	<p>Leerproces van volwassenen: Het leerproces van volwassenen heeft specifieke kenmerken die horen bij de ontwikkelingsfase en de levenservaring. Om het leren zo goed mogelijk te faciliteren is het noodzakelijk hiermee rekening te houden bij de inrichting van leerprocessen. Volwassenen zijn intrinsiek gemotiveerd om te leren wat relevant en direct toepasbaar is. Reflectie vormt een belangrijk instrument om leren te bevorderen. Volwassenen zijn daarmee in staat hun leerbehoefte te formuleren in leerdoelen, zij zijn zelfsturend. Andere kenmerken zijn dat het leren een duidelijk doel moet hebben, dat actieve betrokkenheid het leren stimuleert en feedback een belangrijk instrument bij die betrokkenheid kan spelen.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sluit het leren aan bij de ervaring van de aios• Zijn leerdoelen expliciet benoemd• Zijn vereiste bekwaamheden expliciet beschreven• Zijn beoordelingsnormen vooraf gesteld• Is reflectie ingebouwd als feedbackinstrument
2	<p>De lerende neemt verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling: Medisch specialisten (in opleiding) zijn professionals. Professionals nemen verantwoordelijkheid voor het leren en onderhouden van kennis en vaardigheden. Zij nemen de regie voor hun eigen ontwikkeling.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Is het individueel opleidingsplan een centraal document in de opleiding• Stelt de aios zich kritisch en toetsbaar op• Is de begeleiding gericht op de behoefte van de aios• Stimuleert de opleider de aios in (ontwikkeling van) zelfsturing

Opvattingen over leren en ontwikkelen (van invloed op inrichting/faciliteren leerprocessen)

3	<p>Leren is een cyclisch proces: Leren, ontwikkelen en groeien kenmerkt zich als een doorlopend en cyclisch proces. Dit proces start bij een specifieke leervraag en leidt via het al dan niet bewust formuleren van leerdoelen tot het vaststellen van de gewenste opbrengst: het competent handelen (eventueel vastgelegd in een beoordeling of bekwaamverklaring) en het formuleren van nieuwe leervragen.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vertaalt de aios leervragen naar leerdoelen• Past de supervisie zich aan aan het bekwaamheidsniveau
4	<p>Leren is een actief, constructief en sociaal proces: Leren is iets anders dan het opslaan van aangereikte kennis: mensen construeren actieve kennis door nieuwe informatie te interpreteren en daar betekenis aan te geven en door die te verbinden aan bestaande kennis en ervaringen. Daarbij is het stimulerend om samen te werken met anderen.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Is er op iedere opleidingsplek beroeps-identificatie mogelijk doordat er samen met peers geleerd kan worden, onder begeleiding van beroepsbeoefenaren• Worden in iedere opleiding interdisciplinaire en interprofessionele opleidingssituaties gecreëerd en benut met het oog op de latere samenwerkingsrelaties• Beperkt de opleidingscontext zich niet tot de eigen instelling, maar wordt er actief geleerd in en met meerdere opleidingsinstellingen waarmee integrale patiëntgerichte zorg wordt geleverd



Opvattingen over leren en ontwikkelen (van invloed op inrichting/faciliteren leerprocessen)

5	<p>Leren en ontwikkelen vindt plaats in formele en informele setting: Formeel leren gebeurt via geplande activiteiten en leerinterventies zoals cursussen en trainingen. Informeel leren is leren waarbij geen formele planning en instructie is georganiseerd. Leren op de werkplek heeft een sterk informeel karakter. Het vindt veelal onbewust plaats. Daarom is reflectie belangrijk. De leerervaring wordt pas maximaal benut als deze wordt geëxpliciteerd. Bijvoorbeeld via reflectie op het dagelijks werk, het observeren van collega's, het nadoen, uitproberen of door samenwerking en kennisdelen met collega's. Dit vereist didactische vaardigheden bij opleiders en supervisors. Opleiders en supervisors vervullen in belangrijke mate de functie van rolmodel. Formeel en informeel leren vullen elkaar aan in de beroepspraktijk.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Leren de aios en specialist op de werkvloer op vrijwel ieder moment• Wordt leren opleiden, wanneer de lerende begeleid wordt in het koppelen van de leerervaring aan de bekwaamheidsontwikkeling en het beroepsmatig functioneren• Beschikken opleiders en supervisors over didactische vaardigheden• Is het van belang dat opleiders en supervisors zich bewust zijn van hun functie als rolmodel• Draagt leren bij aan de ontwikkeling van de aios als opleidingstijd zo effectief mogelijk besteed wordt aan leeractiviteiten die de aios nog niet routinematig beheerst
6	<p>Structureren/faciliteren van leren verhoogt het leerrendement: Het rendement en dus de kwaliteit van leren en ontwikkelen in de beroepspraktijk kan worden verhoogd met ingrepen die het leerproces expliciet maken/faciliteren en die reflectie en actieve betrokkenheid stimuleren. Bijvoorbeeld door voorafgaand aan een poli leerdoelen te formuleren en hierop na afloop met de supervisor te reflecteren.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Worden passende leeractiviteiten gezocht bij leerdoelen, passend bij de domeinen kennis en vaardigheden, werkgerelateerde competenties en persoonlijke en professionele ontwikkeling• Wordt ontwikkeling van bekwaamheid op deze domeinen passend, namelijk valide, betrouwbaar en intersubjectief, getoetst• Wordt onderwijs, waar passend bij de leerdoelen, plaats- en tijdonafhankelijk aangeboden en geïntegreerd in noodzakelijke groepsleeractiviteiten



Kenmerken van de leeromgeving

7	<p>Werkplekleren als uitgangspunt: Het leren van aios vindt voornamelijk plaats op de werkplek of met situaties op de werkplek als context. Het leren is gericht op bekwaamheidsontwikkeling in beroepsgericht handelen; op basis van situaties in de beroepspraktijk. De beroepspraktijk is de leeromgeving. Leren en patiëntenzorg zijn geïntegreerd. Leren gaat in deze situatie niet vanzelf. Dus door de werkplek in te richten als een leerplek wordt werkplekleren zo optimaal mogelijk gefaciliteerd.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• De elementen werken, leren en opleiden zijn geïntegreerd op de werkvloer. Zij versterken elkaar en worden voor een goede kwaliteit van zorg even belangrijk gevonden• Worden elementen die het leren faciliteren, structureren en expliciteren, ingebed in routines op de werkplek. Bijvoorbeeld: werken met een (individueel) opleidingsplan, positieve opleidingscultuur, inbouwen reflectiemomenten en evaluatie- en beoordelingsmomenten• Is cursorisch onderwijs ondersteunend aan de ontwikkeling van bekwaamheid in het beroep
8	<p>Voortdurende verandering vraagt adaptiviteit en wendbaarheid: Het functioneren in een voortdurend veranderende werkcontext vraagt een attitude gericht op continu doorontwikkelen ofwel: een leven lang leren en ontwikkelen. Eigenschappen zoals flexibiliteit en wendbaarheid in complexe situaties moeten onderdeel gaan uitmaken van de professionaliteit van de medisch specialist.</p>	<p>Dus in de praktijk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Is leren nooit klaar en een leven lang leren en ontwikkelen de norm• Is het vragen om en geven van feedback, begeleiding en supervisie op zijn plek in de opleidings situatie én het zelfstandig werkzame leven• Is het bij nieuwe ontwikkelingen niet altijd vanzelfsprekend dat de opleider een voorsprong heeft in de ontwikkeling en wordt samen leren en/of leren van aios een vanzelfsprekend alternatief• Zoekt de lerende een balans in ontwikkeling tussen specialistische bekwaamheid en generieke inzetbaarheid in de zorg

> Leren en ontwikkelen faciliteren

Het project Opleiden 2025 bereidt voor op de ideale leeromgeving voor de dokter van de toekomst. In het verlengde van de uitgangspunten voor leren en ontwikkelen, is dit een moderne adaptieve leeromgeving waarin de zorgprofessional interprofessioneel werkt en leert en zich voortdurend kan en wil blijven ontwikkelen. De leeromgeving biedt de mogelijkheid een optimale mix samen te stellen van opleidingsactiviteiten, leermaterialen en tools. Als onderdeel van Opleiden 2025 is een digitaal leerplatform ingericht om aios van alle medische vervolgoopleidingen te faciliteren in opleiden en ontwikkelen. Wetenschappelijke verenigen van specialismen werken hierin samen aan digitaal en blended leren en toetsen.



2 Hoe zijn nieuwe thema's ondergebracht in de opleiding?

De ontwikkeling van competenties op het gebied van actuele thema's in de gezondheidszorg vormt een onderdeel van alle specialistopleidingen. Je vindt ze terug in beschrijvingen van opleidingseenheden zoals beroepsactiviteiten, competenties en EPA's. Daarnaast bieden steeds meer opleidingen aan aios met speciale belangstelling en ambities voor een bepaald onderwerp, de mogelijkheid zich daar verder in te verdiepen of te specialiseren. Door verdere verdieping en specialisatie kan de aios zich in een onderwerp profileren.

De niveaus waarop vakoverstijgende thema's vorm kunnen krijgen in de opleiding zijn gevisualiseerd in een piramidestructuur. Er worden drie niveaus onderscheiden: basis, verdieping en specialisatie.



Figuur 1. De inhoud van de basis hoort bij de opleiding van alle aios. Afhankelijk van persoonlijke ambities en ontwikkelingsmogelijkheden kunnen aios verder gaan dan de basis en zich in een onderwerp profileren.

De wetenschappelijke vereniging van een specialisme stelt de inhoud van de opleiding en het vereiste niveau vast in het landelijk opleidingsplan. Dit geldt zowel voor vakinhoudelijke als vakoverstijgende onderwerpen. In de uitwerking kunnen vakoverstijgende thema's op zichzelf staan of zijn geïntegreerd in opleidingsonderdelen zoals EPA's. Gerelateerd aan de piramide vormt de ontwikkeling van kennis en vaardigheden op basisniveau van een thema onderdeel van de opleiding van alle aios. Alle aios ontwikkelen tijdens de eerste jaren van hun opleiding kennis en vaardigheden in thema's zoals: patiëntveiligheid, doelmatigheid en medisch leiderschap. De ontwikkeling van deze competenties vindt plaats in de context van het zorgproces rond de patiënt.

Bepaalde nieuwe thema's kunnen, soms tijdelijk door de wetenschappelijke vereniging of door het CGS als onderwerp voor de opleiding worden benoemd, omdat ze zo actueel, relevant en urgent zijn dat ze specifieke aandacht behoeven.

3 Hoe werkt het leren over actuele thema's in de praktijk?

In de praktijk blijken aios en opleiders de relevantie van nieuwe thema's te zien, maar niet altijd te beschikken over handvatten of randvoorwaarden om deze uit te werken in de opleiding. Om in die behoefte te voorzien zijn handreikingen ontwikkeld voor thema's als medisch leiderschap, technologische innovatie en samen beslissen. Deze bieden aios en opleiders tips en adviezen om de thema's uit te werken. Het inpassen van deze adviezen in de praktijk vraagt tijd, focus en creativiteit van aios en opleiders. Daarnaast vraagt de begeleiding van de aios in hun ontwikkeling in actuele thema's ook de nodige inhoudelijke kennis en ervaring bij de begeleider.



Het blijkt dat nieuwe thema's zeer divers worden geoperationaliseerd en geïmplementeerd in de opleidingen van de verschillende specialismen:

- In verschillende landelijke opleidingsplannen wordt gewerkt met het piramidemodel
- De uitwerking van actuele thema's in landelijke opleidingsplannen loopt uiteen. De aandacht ervoor kan variëren van uitsluitend het benoemen van de relevantie of de verplichting van een thema tot een uitwerking van eindkwalificaties op de drie ontwikkelniveaus van de piramide
- Hoewel de onderwerpen vakoverstijgend zijn en het basisniveau in principe voor alle specialismen vergelijkbaar zou kunnen zijn, varieert de uitwerking op inhoud en niveau
- Opleiders en aios ervaren onvoldoende handvatten om nieuwe thema's een plaats te geven in de opleiding
- Opleiders en aios ervaren de nieuwe thema's als 'extra' bovenop een toch al 'volle' opleiding
- Bestaande handreikingen voor het ontwikkelen van competenties in specifieke nieuwe thema's zoals Medisch Leiderschap of Technologische innovatie bevatten nuttige suggesties, maar vragen nog steeds toegewijde inzet en tijd van aios en opleider om competentieontwikkeling in zo'n thema te integreren in werkplek en opleiding.

4 Wat vraagt 'de dokter van de toekomst'?

> Continue ontwikkeling als 'mindset'

Nieuwe ontwikkelingen zijn van invloed op de beroepsuitoefening. Om competent te blijven is het continu verder ontwikkelen en actueel houden van kennis en vaardigheden, een leven lang leren, onderdeel van de professionele beroepshouding van de medisch specialist en daarmee ook van de medisch specialist in opleiding.

Dit uitgangspunt vormt de basis van het model om nieuwe thema's in de opleiding te integreren. Zo komt een thema er in de opleiding niet alleen maar 'bovenop', maar wordt het zoveel mogelijk in de werkpraktijk geïntegreerd en gaat de professional aan de slag met competenties die hij of zij nog kan verbeteren.

De basiskennis- en vaardigheden voor vakoverstijgende thema's is voor verschillende specialismen gelijk. Dit biedt mogelijkheden om thema's specialisme-overstijgend te ontwikkelen en aan te bieden.

> Flexibele en adaptieve beroepshouding

Leren en ontwikkelen vindt grotendeels plaats in en vanuit het werken in de beroepspraktijk.

'De medisch specialist (aios) werkt samen met de patiënt en diens naasten in verschillende rollen en samenwerkingsverbanden aan het bevorderen en behouden van de kwaliteit van leven in alle stappen van het zorg- en behandelproces, van voorzorg tot en met nazorg'.¹ De gekozen aanpak is afhankelijk van de context. Deze insteek veronderstelt een flexibele en adaptieve beroepshouding. Houdingskenmerken als flexibiliteit en wendbaarheid in handelen zijn gekoppeld aan de mate van persoonlijke en professionele ontwikkeling.

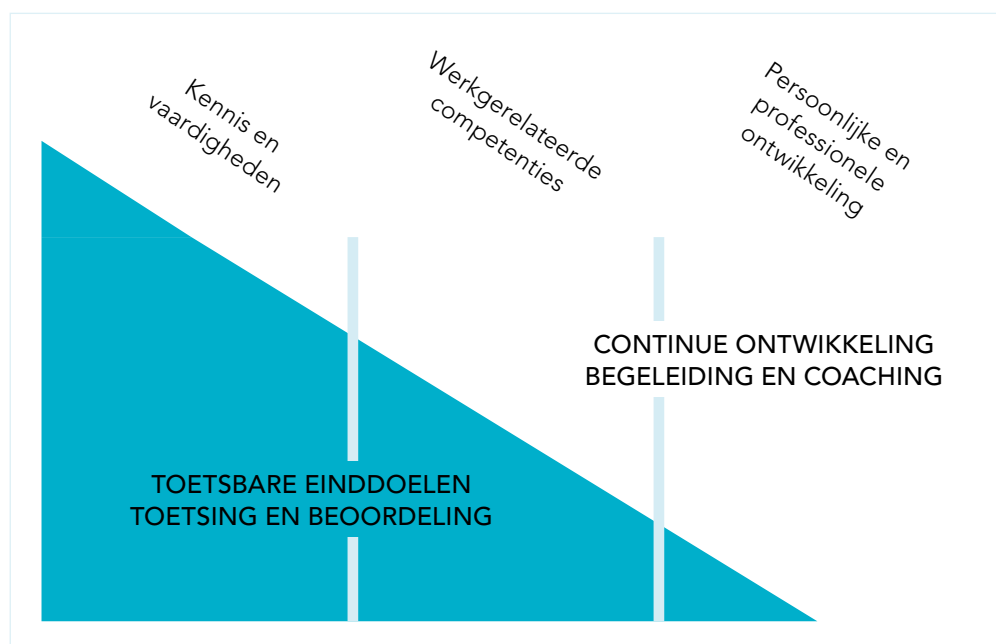
Tijdens de opleiding moet er ruimte zijn om aan deze beroepshouding te werken. Naast aandacht voor vakinhoudelijke kennis en vaardigheden en leren in de beroepspraktijk, moet er ruimte zijn voor persoonlijke professionele ontwikkeling.

> Opleiden in 3 domeinen

Teunissen (2018)² pleit voor opleiden in drie domeinen. Hij stelt een aanpak voor waarbij het accent in de opleiding niet voornamelijk ligt op het beoordelen van leeruitkomsten in kennis en vaardigheden, maar waar ook ruimte is voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

¹ Visiedocument Medisch Specialist 2025. Ambitie, vertrouwen, samenwerken, Federatie Medisch Specialisten, 2017

² Teunissen, P. (2018). Leren helen. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/spe.20180202pt>



Figuur 2. Van leeruitkomsten (toetsen) naar continue ontwikkeling (coachen).

Het eerste domein omvat individuele en contextspecifieke kennis en vaardigheden. Het tweede domein richt zich op werkgerelateerde competenties. Het derde domein omvat de meer individuele ontwikkeling van de zorgverlener als mens en professional.

De basis voor competent handelen ligt in het eerste domein: de ontwikkeling van individuele, algemene en vakspecifieke kennis en vaardigheden. Naarmate de aios zich verder ontwikkelt en meer ervaring opdoet, verlegt het accent zich naar competentieontwikkeling en groei in bekwaamheid tijdens het uitvoeren van activiteiten op de werkplek. In de begeleiding van het leerproces vindt een verschuiving plaats van een focus op beoordelen en toetsen van leeruitkomsten naar coachen van continue ontwikkeling.³

> Op weg naar optimale verwevenheid

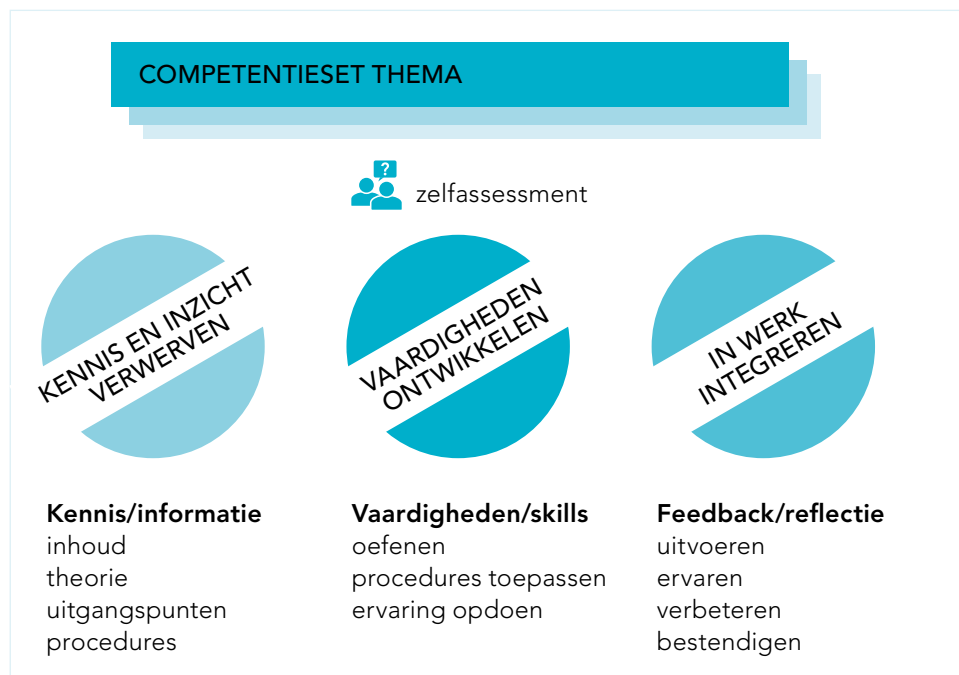
De domeinen kennis en vaardigheden en basale werkgerelateerde competenties worden primair ontwikkeld op de werkplek, bijvoorbeeld in het kader van vakinhoudelijke EPA's. Persoonlijke en professionele ontwikkeling kan primair gekoppeld zijn aan thema's. Thema's zijn ideaal gezien weer verweven met de mogelijkheden en kansen die zich voordoen in de dagelijkse werkpraktijk van de aios.

Op deze manier komt er gedurende de opleiding steeds meer ruimte en aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit geeft een bruikbaar kader voor inpassing van nieuwe thema's als onderdeel van continue ontwikkeling. In de thema's bouwen aios voort op de ontwikkeling van werkgerelateerde competenties.

5 Model voor integratie van nieuwe thema's

In het streven naar soepele en efficiënte integratie van nieuwe thema's in opleiding en beroepspraktijk is een model ontwikkeld. Het beschrijft een aanpak die zich zowel leent voor invulling van individuele professionaliseringstrajecten als voor de ontwikkeling van formele opleidingen of leermiddelen. Het model gaat uit van een competentieset, sluit aan bij bestaande competenties en biedt handvatten voor invulling en inrichting van een leertraject. De competentieset vormt het uitgangspunt voor leren en ontwikkelen.

³ Dit proces van kennisontwikkeling naar continue persoonlijke en professionele ontwikkeling is van toepassing op het doorlopen van een volledige opleiding, maar staat op kleinere schaal ook model voor competentieontwikkeling op afgebakende onderdelen of thema's.



Figuur 3. Competentieset en faciliterende elementen.

> Competentieset

Om nieuwe thema's te integreren in het handelen in de beroepspraktijk zijn aanvullende kennis en vaardigheden nodig. Om die in kaart te brengen, moet eerst de vraag worden beantwoord welke competenties en bijbehorende kennis, vaardigheden en houding een zorgprofessional nodig heeft om een activiteit goed uit te voeren. Dit leidt tot een 'competentieset'. Competenties zijn overigens niet altijd nieuw. Vaak is sprake van een samengestelde of toegespitste vorm van bestaande competenties. Een competentieset is altijd gekoppeld aan de rol van de professional in een bepaalde setting. Een competentieset wordt opgesteld door een breed panel van experts op het betreffende onderwerp. Voorbeelden zijn: de competentieset [technologisch innovator](#) en de competentieset [samen beslissen](#). Een competentieset vormt het uitgangspunt voor leren en ontwikkelen.

Roldefinitie medisch specialist in het kader van Samen Beslissen

'De arts is coach en gesprekspartner in het proces waarin arts en patiënt gezamenlijk bespreken welk medisch beleid het beste bij de patiënt past, waarbij alle ter zake doende opties, voor- en nadelen, patiëntvoorkeuren en -omstandigheden worden meegenomen.'

Bron: Handreiking en competentieset scholing medisch specialisten 'de kunst van het Samen Beslissen', NVOG e.a. 2019/SKMS-project

> Zelfscan

In het model is een zelfscan opgenomen waarmee professionals in kaart kunnen brengen in hoeverre zij al over de gevraagde competenties beschikken. De resultaten van de zelfscan geven richting aan de invulling van een leertraject.






> Van competentieset naar opleidingstraject

De competentieset geeft aanknopingspunten om vast te stellen welke kennis, inzicht en vaardigheden van belang zijn om een thema te kunnen integreren in het handelen in de praktijk. In figuur 3 zijn deze elementen gevisualiseerd:

1. Verwerven van kennis en inzicht
2. Ontwikkelen van vaardigheden
3. Integratie in de beroepspraktijk

De volgende stap is om deze elementen in samenhang in te bedden in een opleidingstraject. De uitwerking kan afhankelijk van factoren zoals startniveau en context op verschillende manieren vorm krijgen. In de keuze voor leeractiviteiten en de vormgeving daarvan bieden de elementen die zijn benoemd in de uitgangspunten voor leren en ontwikkelen houvast. Tabel 1 laat voorbeelden zien van leeractiviteiten en werkvormen bij de verschillende typen leerdoelen.

	Doel:	Leeractiviteiten :	Vorm:
	<ul style="list-style-type: none">- Kennis en inzicht verwerven (cognitieve en instrumentele vaardigheden)	<ul style="list-style-type: none">- Inhoud (kenniscomponent)- Theorie- Uitgangspunten- Procedures	<ul style="list-style-type: none">- Zelfstudie via e-learning- Blended leren- Klassikaal onderwijs
	<ul style="list-style-type: none">- Vaardigheden ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none">- Oefenen- Procedures toepassen- Aanleren en trainen- Ervaring opdoen- Feedback	<ul style="list-style-type: none">- Simulatie- Rollenspel- Video-opnames + feedback- Observatie rolmodellen
	<ul style="list-style-type: none">- Kennis en vaardigheden in werk integreren- Verbeteren en doorontwikkelen van competent handelen	<ul style="list-style-type: none">- Uitvoeren in de praktijk- Feedback- Reflectie	<ul style="list-style-type: none">- Uitvoeren van praktijkgerelateerde opdrachten in de setting van een cursus of training én in de werkpraktijk met begeleiding van opleider/supervisor

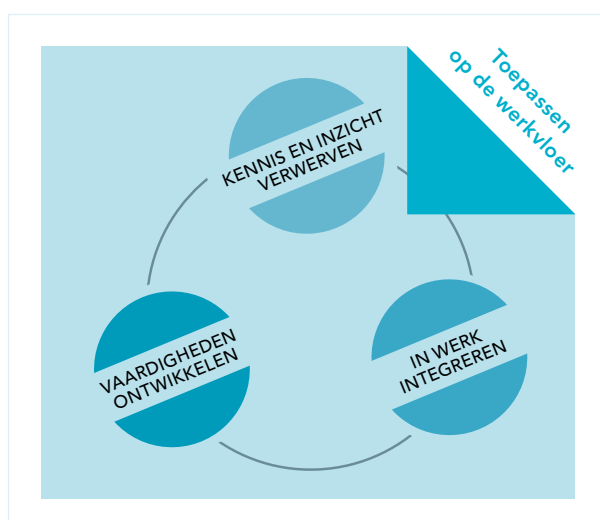
Tabel 1. Voorbeelden van leerdoelen, leeractiviteiten en werkvormen.



> Inbedden in handelen en toepassen op de werkvloer

Uiteindelijk gaat het erom dat de professional nieuwe ontwikkelingen integreert in het handelen in de beroepspraktijk.

Het leerproces verloopt van 'leren toepassen van kennis en vaardigheden in de context van praktijkvraagstukken' naar het 'daadwerkelijk toepassen van competenties op de werkvloer' (fig. 5). In een leertraject vindt het leren, oefenen en integreren van nieuwe elementen deels in en deels buiten de werkpraktijk plaats. Buiten de werkpraktijk krijgt dit bijvoorbeeld vorm in zelfstudie, cursorisch onderwijs, casuïstiek rond concrete praktijkvoorbeelden of probleemgestuurde opdrachten.



Figuur 5. Van opleidingstraject naar inbedding in de praktijk.

> Zelf aan de slag

Het model is te gebruiken om nieuwe thema's of onderwerpen uit te werken en een logische plek te geven in de opleiding en werkpraktijk.

Op individueel niveau kunnen aios het model gebruiken voor de uitwerking van een thema. [Het stappenplan Nieuwe Thema's](#) is daarbij een handig hulpmiddel. Een beproefde methode om thema's logisch op de werkplek te integreren is de '[verwonder en verbeter-methode](#)'.

Voor uitwerking van thema's uit landelijke opleidingsplannen of voor regionale of lokale thema's, biedt het model structuur en houvast om systematisch en doelgericht opleidingstrajecten te ontwikkelen. In het verlengde van deze handreiking zijn er verschillende praktische tools en bronnen beschikbaar. Kijk voor een actueel overzicht op de [website van de Federatie Medisch Specialisten](#).

Bijlagen

> Competentieset technologisch innovator

Competentieset technologisch innovator		
Doelmatig inzetten van deskundigheid op het gebied van technologische innovatie met als doel de toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van de gezondheidszorg te verbeteren.		
1	Onderkent dat medisch-technologische ontwikkelingen kunnen bijdragen aan de verbetering van de patiëntenzorg	Innoveren
2	Is zich ervan bewust dat er verschillende stappen nodig zijn om veranderingen teweeg te brengen	Veranderingen implementeren
3	Beoordeelt medisch-technologische ontwikkelingen op hun toegevoegde waarde voor het verbeteren van de patiëntenzorg	Kritisch beoordelen
4	Kent de grenzen van de eigen kennis en vaardigheden op het gebied van medische technologie	Eigen grenzen kennen
5	Onderkent het belang van samenwerking met andere (zorg)professionals en bedrijven op het gebied van technologische innovaties	Samenwerken
6	Signaleert kansen voor bestaande en nieuwe technologische innovaties, handelt hiernaar en durft hierbij verantwoorde risico's te nemen	Ondernemerschap

Bron: [Technologische innovatie](#) in de medisch-specialistische vervolgopleiding. Competentieset technologische innovatie. 2018 De Jonge Specialist, Federatie Medisch Specialisten casuïstiek rond concrete praktijkvoorbeelden of probleemgestuurde opdrachten.



> Competentieset samen beslissen

Voor de medisch specialist, verpleegkundig specialist en verpleegkundige.

Generieke set basis competentieset samen beslissen

Roldefinitie: De **arts** is coach en gesprekspartner in het proces waarin arts en patiënt gezamenlijk bespreken welk medisch beleid het beste bij de patiënt past, waarbij alle ter zake doende opties, voor- en nadelen, patiëntvoorkeuren en -omstandigheden worden meegenomen.

De **verpleegkundige** is een gespreks- en samenwerkingspartner van de patiënt in het verpleegkundig zorgproces, waarin verpleegkundige en patiënt en naasten samen bespreken aan welke (zorg)doelen er wordt gewerkt en hoe dit zal gebeuren. Bij gesprekken over het medisch beleid ondersteunt de verpleegkundige de patiënt en naasten in de voorbereiding op het gesprek, heeft desgewenst de rol van begeleider of belangenbehartiger tijdens het gesprek, en evalueert het gespreksproces achteraf met de patiënt en/of de arts.

De **verpleegkundig specialist** is gespreks- en samenwerkingspartner in het proces waarin verpleegkundig specialist en patiënt en naasten bespreken welke medische en verpleegkundige behandelingen en zorgdoelen het beste passen, waarbij alle ter zake doende opties, voor- en nadelen, patiëntvoorkeuren en – omstandigheden worden meegenomen.

Competenties: De zorgprofessional

1	Onderkent dat 'samen beslissen' leidt tot hogere kwaliteit van zorg	<ul style="list-style-type: none">• Patiënt centraal• Maatschappelijke verantwoordelijkheid• Regie voeren/leiderschap
2	Begeleidt het proces van 'samen beslissen'	<ul style="list-style-type: none">• Communiceren
3	Beschikt over gesprekstechnieken en vaardigheden om het proces van 'samen beslissen' te faciliteren	<ul style="list-style-type: none">• Empathie/inleving
4	Gaat uit van de persoonlijke voorkeuren en de context van de patiënt	<ul style="list-style-type: none">• Patiënt centraal
5	Ondersteunt en moedigt de patiënt actief aan te participeren in het proces van 'samen beslissen' (empowerment)	<ul style="list-style-type: none">• Patiënt centraal• In kracht zetten (empoweren)
6	Draagt zorg voor begrijpelijke kennisoverdracht en informatie-uitwisseling, en maakt gebruik van tools die 'samen beslissen' ondersteunen	<ul style="list-style-type: none">• Kennisoverdracht• Voorlichting
7	Is een betrouwbare en professionele gesprekspartner	<ul style="list-style-type: none">• Professionaliteit
8	Onderkent het belang van samenwerking en communicatie met andere zorgprofessionals en (sociale) actoren uit het netwerk van de patiënt en weet wanneer deze te betrekken	<ul style="list-style-type: none">• Samenwerken• Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Bron: [Rapportage activiteiten](#) deelproject 1, 2021 Programma Uitkomstgericht Zorg. Lijn 2 'Meer Samen Beslissen' 'Scholing en opleiding'