



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**

KWALITEITSKADER

# Medisch-specialistische vervolgopleidingen (cluster 2, 1 mei 2026)



## COLOFON

Kwaliteitskader medisch-specialistische vervolgoopleidingen is een uitgave van de Federatie Medisch Specialisten.

Het document is te downloaden via [www.medischevervolgoopleidingen.nl](http://www.medischevervolgoopleidingen.nl)

### Vragen

Heb je vragen of opmerkingen over dit document?

Neem contact op via [opleiding@demedischspecialist.nl](mailto:opleiding@demedischspecialist.nl)

### Vormgeving

Distincto Design

### Beeld

Illustratie cover, Gertjan Kleijne

© Federatie Medisch Specialisten mei 2026. 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.



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**

# Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1 - Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 De medisch-specialistische vervolgoopleidingen	4
1.2 Uitvoering van de opleiding tot medisch specialist	4
<b>Hoofdstuk 2 - Functie kwaliteitskader msvo</b>	<b>5</b>
2.1 Kwaliteitskader als richtsnoer	5
2.2 Actoren	6
2.3 Kwaliteitsdomeinen en -aspecten	6
<b>Hoofdstuk 3 - Kwaliteitsindicatoren per actor</b>	<b>7</b>
3.1 De aios	7
3.2 De (plaatsvervangend) opleider	9
3.3 De leden van de opleidingsgroep	12
3.4 De centrale opleidingscommissie (COC)	14
3.5 De opleidingsinstelling (raad van bestuur)	16
3.6 Specialisme-specifiek regionaal opleidingsnetwerk	19
3.7 De wetenschappelijke vereniging	20

# HOOFDSTUK 1

## Inleiding

### 1.1 DE MEDISCH-SPECIALISTISCHE VERVOLGOOPLEIDINGEN

Er zijn 29 medisch-specialistische vervolgoopleidingen (msvo) waarin circa 6.900 aiossen in opleiding zijn. Deze opleidingen vinden plaats in door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) erkende opleidingsinstellingen: universitaire medische centra (UMC's), algemene ziekenhuizen, ggz-instellingen, revalidatiecentra, zelfstandige behandelcentra (zbc's) en laboratoria. In totaal zijn er circa 1.500 opleiders en plaatsvervangend opleiders erkend. De algemene opleidingseisen voor de kwaliteit, organisatie en erkenning van deze opleidingen zijn door het College Geneeskundige Specialismen (CGS) vastgelegd in het [Kaderbesluit CGS](#) dat van kracht is voor de drie clusters van opleidingen tot geneeskundig specialist. De specifieke opleidingseisen worden door de wetenschappelijke vereniging van ieder specialisme vastgelegd in het landelijke opleidingsplan (LOP). Ieder landelijk opleidingsplan wordt getoetst aan het Kaderbesluit alvorens het CGS daarmee instemt. Daarnaast zijn er nog drie technische zorgondersteunende opleidingen (Klinische Chemie, Klinische Fysica en Ziekenhuisfarmacie) die niet onder deze CGS-regelgeving vallen.

### 1.2 UITVOERING VAN DE OPLEIDING TOT MEDISCH SPECIALIST

Kenmerkend voor de opleiding tot medisch specialist is dat deze overwegend op en rondom de werkvloer plaatsvindt. Daarin hebben verschillende actoren en opleidingsmiddelen een rol. Een kwalitatief goede opleiding stelt de aios in de gelegenheid zich alle relevante aspecten van het specialisme eigen te maken, zowel op de werkvloer, als door middel van onderwijs en wetenschappelijk onderzoek in een veilige en stimulerende omgeving. De aios wordt tijdens en buiten het werk begeleid in het ontwikkelproces tot zelfstandige zorgprofessional. De relevante te leren vakinhoudelijke aspecten van het specialisme zijn vastgelegd door de wetenschappelijke vereniging in het landelijke opleidingsplan, waarbij tevens het te behalen beheersingsniveau van die inhoud is gedefinieerd. De opleider, opleidingsgroep en aios hebben de verantwoordelijkheid om de best passende vorm van opleiden en beoordelen te kiezen en in te richten. De opleider is tevens verantwoordelijk voor het inbedden van de lokale opleiding in het grotere geheel van de opleidingsinstelling, binnen de samenwerkende opleidingen in de regio. De opleider werkt hiertoe nauw samen met diverse partners. Dat zijn in eerste instantie collega-specialisten, zowel binnen de instelling (de eigen opleidingsgroep en de centrale opleidingscommissie (COC) als daarbuiten (het specialisme-specifieke regionale opleidingsnetwerk, de regionale COC en het concilium van opleiders van de wetenschappelijke vereniging. Voor het faciliteren van het verplichte disciplinegerichte onderwijs, toetsen en examens maakt de opleider gebruik van het aanbod van de wetenschappelijke vereniging. Voor onderwijs in discipline-overstijgende competenties en thema's is er een aanbod dat door samenwerkingsverbanden van opleiders, instellingen of de wetenschappelijke verenigingen landelijk of in de regio wordt gefaciliteerd.

# HOOFDSTUK 2

## Functie kwaliteitskader msvo

### 2.1 KWALITEITSKADER ALS RICHTSNOER

In het Kaderbesluit wordt verwezen naar een zogenaamd Kwaliteitskader dat door ieder cluster van opleidingen wordt opgesteld. Het Kwaliteitskader wordt gedefinieerd als een 'door de betreffende (koepel van) wetenschappelijke vereniging(en) of coördinerende opleidingsorganisatie opgesteld of goedgekeurd overzicht van de elementen van kwaliteit die in samenhang met de erkenningseisen uit dit besluit en het betreffende specifieke besluit de gewenste kwaliteit van de opleiding beschrijven'. De wetenschappelijke verenigingen in cluster twee hebben dit Kwaliteitskader in Federatieverband opgesteld. Het CGS heeft hiermee op 11 maart 2026 ingestemd en het treedt per 1 mei 2026 in werking.

Opleiders en opleidingsinstellingen dragen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding. Het Kaderbesluit CGS stelt als eis dat opleidingsorganisaties beschikken over een interne kwaliteitscyclus waarmee zij de kwaliteit van de opleidingen kunnen monitoren en verbeteren. Deze cyclus toetst in eerste instantie of de opleiding voldoet aan de eisen uit het Kaderbesluit CGS, maar stimuleert ook een structurele zelfevaluatie op de aanvullende kwaliteitsaspecten die in het Kwaliteitskader zijn vastgelegd. Het Kwaliteitskader is dan ook in de eerste plaats richtinggevend voor het interne kwaliteitsbeleid van de opleiding en de opleidingsinstelling.

De COC speelt hierin - met ondersteuning van de instelling - een belangrijke discipline-overstijgende rol. Aangezien het wenselijk en noodzakelijk is dat erkende opleidingsinstellingen samenwerken om een complete opleiding te kunnen faciliteren, moet de kwaliteitscyclus ook op regionaal niveau zijn beslag krijgen. Een belangrijk doel van een continue verbetercyclus is het garanderen van een goed en veilig opleidingsklimaat voor iedere aios en opleidingsgroep.

#### Regulier toezicht

Het Kwaliteitskader speelt ook een rol bij de visitatie- en evaluatiebezoeken, die plaatsvinden als onderdeel van het reguliere toezicht van de RGS op de opleidingen. Het uitgangspunt van CGS en RGS is dat opleidingsactoren streven naar naleving van het Kaderbesluit, het Specifieke Besluit en het landelijk opleidingsplan. Tijdens regulier toezicht heeft het Kwaliteitskader een ontwikkelingsgericht karakter. Het is nadrukkelijk niet bedoeld als een 'afvinklijst'. Wel kan de RGS, in het kader van kwaliteitsverbetering, vragen om toelichting op bepaalde onderdelen van de opleiding in relatie tot hetgeen beschreven is in het Kwaliteitskader.

#### Intensief toezicht

Wanneer het reguliere toezicht overgaat in intensief toezicht, kan de RGS het Kwaliteitskader explicieter inzetten. Dit gebeurt om meer in detail te beschouwen of, en waar, de kwaliteit van de opleiding tekortschiet. Ook dan blijft het Kwaliteitskader een referentiedocument en niet een formeel normenkader. Bij intensief toezicht kan de RGS echter wel:

- gerichte informatie opvragen over specifieke kwaliteitsaspecten;
- tijdens evaluatiebezoeken aanvullende vragen stellen over aspecten van de opleiding in relatie tot het Kwaliteitskader;
- of zelfevaluaties op specifieke onderdelen van de opleiding verlangen.

Een besluit van de RGS dient altijd gebaseerd te zijn op één of meer erkenningseisen uit het Kaderbesluit CGS en/ of het betreffende Specifieke Besluit en dus niet alleen op een formulering in het Kwaliteitskader.

## 2.2 ACTOREN

In de toelichting bij het Kaderbesluit is een overzicht opgenomen van de opleidingsactoren die in de drie KNMG-clusters erkend kunnen worden. Het aantal actoren in cluster 2 is hier beperkt tot drie: opleider, plaatsvervangend opleider en opleidingsinstelling. In het Kaderbesluit CGS worden daarnaast nog enkele andere voor cluster 2 relevant actoren benoemd. In dit Kwaliteitskader zijn de opleidingsactoren die in de regelgeving een rol hebben in de (kwaliteit van de) opleiding het uitgangspunt. Opleider en Opleidingsgroep zijn daarbij als aparte actoren opgenomen wegens de specifieke verantwoordelijkheden die de (plaatsvervangend) opleider heeft.

Gezien de toenemende noodzaak van samenwerking tussen opleiders om op regionaal niveau in volledige en veilige opleidingstrajecten voor de aiossen te voorzien, is ook het specialisme-specifieke regionale opleidingsnetwerk hier als actor opgenomen. Met een regionaal specialisme-specifiek opleidingsnetwerk wordt bedoeld: een samenwerkingsverband van opleiders uit verschillende instellingen die gezamenlijk een inhoudelijk samenhangende opleiding aanbieden binnen een medisch specialisme. Daarmee zijn er in totaal zeven voor dit document relevante opleidingsactoren te onderscheiden:

1. Aios
2. Opleider (ook plaatsvervangend)
3. Opleidingsgroep
4. COC
5. Opleidingsinstelling/raad van bestuur
6. Specialisme-specifiek regionaal opleidingsnetwerk
7. Wetenschappelijke vereniging

## 2.3 KWALITEITSDOMEINEN EN -ASPECTEN

Dit Kwaliteitskader biedt in eerste instantie een handreiking aan de actoren om vorm te geven aan een gezamenlijk kwaliteitsbeleid en dit met een gerichte interne kwaliteitscyclus te evalueren. Op het moment dat er aanleiding is om de kwaliteit meer op detailniveau te beschouwen, bijvoorbeeld in een traject van intensief toezicht, biedt het Kwaliteitskader daarvoor echter ook handvatten. In dit Kwaliteitskader zijn daartoe enkele kwaliteitsaspecten samengevat en concreter uitgewerkt. Dit levert uiteindelijk voor dit Kwaliteitskader de volgende kwaliteitsdomeinen op:

1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden
2. Kwaliteitszorg
3. Praktische organisatie van de opleiding
4. Begeleiding aios
5. (Onderwijskundige) professionalisering

Per actor zijn vervolgens de specifieke taken en verantwoordelijkheden op deze domeinen nader beschreven. Daar het Kwaliteitskader in het verlengde ligt van het Kaderbesluit zijn ook de relevante artikelen uit het Kaderbesluit daarbij weergegeven. Op die manier is de gehele grondslag voor de kwaliteitscyclus in één document vervat.

# HOOFDSTUK 3

## Kwaliteitsindicatoren per actor

### 3.1 DE AIOS

Rol: Draagt individueel en in groepsverband bij aan een goede opleiding.

#### 1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden

##### KWALITEITSKADER

De aios:

- a. draagt individueel en in groepsverband bij aan optimalisering van (beleid rondom) een gezond en veilig opleidingsklimaat;
- b. draagt individueel en in groepsverband actief bij aan de ontwikkeling en verbetering van het lokale en/of regionale opleidingsplan;
- c. leveren individueel en/of in groepsverband input ten behoeve van het proces rondom voordracht tot erkenning van een (plaatsvervangend) opleider.

#### 2. Kwaliteitszorg

##### KADERBESLUIT

De aios:

1. ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.14).

##### KWALITEITSKADER

De aios:

- a. draagt individueel en in groepsverband bij aan de evaluatie van de opleiding, opleider en leden van de opleidingsgroep door deelname aan opleidingsvergaderingen en kwaliteitsmetingen (bijvoorbeeld D-RECT, EFFECT, SETQ, MCTQ, exitgesprekken/enquête, interne audits, externe visitaties/ evaluatiebezoeken, etc.).

#### 3. Praktische organisatie van de opleiding

##### KADERBESLUIT

1. De aios voldoet aan de volgende algemene verplichtingen:
  - a. de aios is ingeschreven als arts in het register, bedoeld in artikel 3 van de wet en in het opleidingsregister van de RGS en houdt deze inschrijvingen gedurende de opleiding in stand en actueel;
  - b. de aios verschaft desgevraagd het hoofd respectievelijk de RGS nauwkeurig en onverwijld de gegevens en bescheiden betreffende diens opleiding die nodig zijn en waarover deze redelijkerwijs de beschikking kan krijgen;
  - c. de aios stelt voor de aanvang van de opleiding in overleg met de betreffende opleider, instituutsopleider of het betreffende hoofd een opleidingsschema en een individueel opleidingsplan op, met in achtneming van diens eventueel reeds verworven en onderbouwde competenties;
  - d. de aios volgt gedurende de opleiding de door een of meer opleidingsprofessionals of -organisaties in het belang van de opleiding aan de aios gegeven aanwijzingen op; en
  - e. in geval van het volgen van de opleiding in deeltijd dan wel in geval van onderbreking van de opleiding houdt de aios zich aan artikel B.7 en B.10.

2. De aios voldoet aan de volgende verplichtingen met betrekking tot opleiding en onderwijs:
  - a de aios heeft een eigenstandige zorgplicht en verricht tijdens de opleiding geen handelingen die buiten diens kennis en vermogens liggen;
  - b op de aios is tijdens de opleiding de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van de betreffende opleidingsinstelling of diens werkgever van toepassing; en
  - c de aios houdt een portfolio bij overeenkomstig het LOP en het betreffende instituuts- of instellingsopleidingsplan. (B.13)

#### KWALITEITSKADER

De aios:

- a. draagt individueel en in groepsverband bij aan het benutten of creëren van situaties die geschikt zijn voor het ontwikkelen van competenties;
- b. werken indien van toepassing mee aan een mentorsysteem voor collega-aiossen;
- c. stellen in overleg met de opleider een inwerkprogramma voor nieuwe collega's op en participeren hierin actief;
- d. participeren actief in het volgen en verzorgen van opleidings- en onderwijsactiviteiten voor aios en in het evalueren en verbeteren van deze activiteiten.

#### 4. Begeleiding aios

##### KWALITEITSKADER

De aios:

- a. stelt samen met de opleider een individueel opleidingsplan (IOP) en bijpassend opleidingsschema vast, rekening houdend met mogelijkheden tot verkorten of versnellen van de opleiding, met eerder verworven competenties en wensen en mogelijkheden tot differentiëren of profileren;
- b. houdt de voortgang van de eigen ontwikkeling bij in het portfolio;
- c. bewaakt de balans tussen werk en privé en maakt knelpunten bespreekbaar;
- d. vraagt actief om formatieve en summatieve feedback;
- e. verzamelt de informatie die de opleider en leden van de opleidingsgroep nodig hebben om de ontwikkeling in bekwaamheid (in de diverse EPA's en op gebied van professioneel gedrag) te kunnen beoordelen en stelt deze informatie aan hen beschikbaar.

#### 5. (Onderwijskundige) professionalisering

##### KADERBESLUIT

1. In aanvulling op artikel B.13, tweede lid, voldoet de aios aan de volgende verplichtingen met betrekking tot de opleiding (F.3):
  - i. de aios bezoekt de wetenschappelijke vergaderingen van de betreffende wetenschappelijke vereniging en woont ten minste een voor de opleiding relevant internationaal congres op het gebied van het betreffende medisch specialisme bij;
  - ii. de aios houdt tijdens de opleiding ten minste eenmaal een wetenschappelijke voordracht, presenteert een poster, publiceert ten minste een artikel in een wetenschappelijk tijdschrift of medisch vakblad of schrijft een dissertatie;
  - iii. de aios verleent desgevraagd diens medewerking aan het geven van onderwijs aan coassistenten, (leerling) verpleegkundigen en paramedisch personeel;
  - iv. de aios volgt gedurende ten minste tien dagen per opleidingsjaar cursorisch onderwijs dat gericht is op het verwerven en behouden van de door het CGS vastgestelde competenties, bedoeld in dit besluit, het betreffende specifieke besluit of het LOP; en
  - v. aios neemt deel aan patiëntenbesprekingen, klinische conferenties en refereer-bijeenkomsten en in overleg met de opleider, ook aan besprekingen of bijeenkomsten die in een andere opleidingsinstelling plaatsvinden dan waar deze wordt opgeleid.

**KWALITEITSKADER**

De aios:

- a. bewaakt de eigen groei als medisch professional binnen de diverse competentiegebieden;
- b. heeft gedurende de opleiding een toenemende eigen verantwoordelijkheid als medewerker voor het functioneren van het onderdeel van de instelling waar de opleiding wordt gevolgd.

**3.2 DE (PLAATSVERVANGEND) OPLEIDER**

Rol: Draagt zorg voor een gedeelde visie en beleid op opleiden en organiseert de opleiding dienovereenkomstig.

**1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden****KADERBESLUIT**

De (plaatsvervangend) opleider:

1. is voor het specialisme waarvoor deze als opleider of plaatsvervangend opleider erkend wordt, ten minste drie jaar in het desbetreffende register van specialisten ingeschreven (C.7).
2. is als zodanig werkzaam in het specialisme (C.7).
3. de (plaatsvervangend) opleider is lid van de betreffende wetenschappelijke vereniging (F.11).
4. voldoet te allen tijde aantoonbaar aan de aan de betreffende erkenningseisen uit de collegebesluiten (C.12).
5. conformeert zich aan de voor diens specialisme van kracht zijnde erkenningseisen en dit kwaliteitskader (C.7).
6. neemt deel aan de kwaliteitscyclus (C.7).
7. heeft in aansluiting op het LOP een instellingsopleidingsplan opgesteld dat de koppeling beschrijft tussen leerdoel, opleidingsactiviteit, toets en bekwaamheidsniveau van de opleiding of het betreffende onderdeel daarvan (C.7).
8. stemt het opgestelde lokale of regionale opleidingsplan af met de betreffende COC (F.11).
9. bij afwezigheid van de opleider treedt de plaatsvervangend opleider voor de beperkte duur van die afwezigheid in de rechten en plichten van de opleider (C.7).
10. de beoogde plaatsvervangend opleider is werkzaam in dezelfde opleidingsinstelling als de opleider (C.7).
11. opleider en plaatsvervangend opleider maken deel uit van een opleidingsgroep (F.11).

**KWALITEITSKADER**

De (plaatsvervangend) opleider:

- a. stelt samen met de betrokken verantwoordelijken binnen de afdeling/instelling de visie vast op opleiden, op het gewenste opleidingsklimaat en op diversiteit, inclusie en duurzame inzetbaarheid van aiossen;
- b. draagt er zorg voor dat het lokaal/regionaal opleidingsplan:
  - voldoet aan de eisen van het betreffende specialisme zoals vastgelegd in het Specifieke Besluit en het landelijk opleidingsplan;
  - beschrijft hoe de gedeelde visie op opleiden wordt vertaald naar lokaal beleid en uitvoering door de opleidingsgroep;
  - alle opleidingsinhoud, inclusief profilerings- en differentiatiemogelijkheden weergeeft;
  - beschrijft op welke wijze de financiële vergoeding voor de aios is vormgegeven voor zowel verplichte als facultatieve opleidingsactiviteiten (zoals cursorisch onderwijs), rekening houdend met individualisering van de opleiding;
  - het systeem van onderbouwd bekwaam verklaren van de aios beschrijft;
- c. draagt er zorg voor dat regionale samenwerkingsverbanden zijn beschreven, bijvoorbeeld in een regionaal opleidingsplan;
- d. betreft de aiossen bij het opstellen en evalueren van het lokaal/regionaal opleidingsplan.

## 2. Kwaliteitszorg

### KADERBESLUIT

De (plaatsvervangend) opleider:

1. ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.14).
2. voorziet samen met de opleidingsgroep in een eigen verbetercyclus ten aanzien van de kwaliteit van de opleiding (F.13).
3. houdt als lid van de opleidingsgroep in het kader van onderlinge toetsing besprekingen over complicaties of kwaliteit van de opleiding en van de zorg, waarin in beginsel alle leden van de opleidingsgroep deelnemen (F. 13).

### KWALITEITSKADER

De (plaatsvervangend) opleider:

- a. draagt er zorg voor dat de kwaliteit van de opleiding wordt geëvalueerd middels een kwaliteitscyclus waarbij:
  - alle aiossen en leden van de opleidingsgroep op veilige wijze kunnen bijdragen aan de kwaliteitszorg;
  - de behaalde resultaten van kwaliteitsmetingen worden gedeeld met de aiossen en opleidingsgroep;
  - concrete acties worden geformuleerd om verbeterpunten op te pakken, inclusief het aanwijzen van verantwoordelijke(n), het beoogde tijdspad en de wijze van evalueren van het behaalde resultaat;
  - alle stappen van de kwaliteitscyclus aantoonbaar tweejaarlijks worden doorlopen;
- b. organiseert minimaal vier keer per jaar een opleidingsvergadering met in beginsel alle aiossen en leden van de opleidingsgroep, met als doel de kwaliteit van de opleiding en eenheid van beleid binnen de opleidingsgroep te bewaken en bevorderen. De aios worden actief betrokken bij het opstellen van de agenda voor de opleidingsvergadering. Bij zeer grote opleidingen kan, mits goed onderbouwd, gekozen worden voor een vergadersystematiek met representatieve vertegenwoordiging van zowel aiossen als leden van het opleidingsteam;
- c. deelt relevante resultaten van kwaliteitsmetingen binnen het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk en draagt bij aan het borgen van de kwaliteit van alle opleidingen binnen het netwerk.

## 3. Praktische organisatie van de opleiding

### KADERBESLUIT

De (plaatsvervangend) opleider:

1. coördineert de werkzaamheden van de opleidingsgroep voor zover relevant voor de opleiding (F.11).
2. legt de specifieke taken en verplichtingen van leden van de opleidingsgroep schriftelijk vast (F.11).
3. heeft samen met de opleidingsgroep een dusdanig takenpakket dat de in het lokale of regionale opleidingsplan beschreven leerdoelen kunnen worden behaald (F.13).

### KWALITEITSKADER

De (plaatsvervangend) opleider:

- a. draagt zorg voor goede organisatie en planning van alle patiëntgebonden en niet-patiëntgebonden opleidingsactiviteiten en bewaakt de actieve deelname hieraan door aiossen en leden van de opleidingsgroep;
- b. bewaakt dat aan de aiossen de (financiële) middelen ter beschikking worden gesteld die nodig zijn om alle verplichte opleidingsonderdelen te volgen zoals beschreven in het landelijk opleidingsplan, evenals de benodigde middelen voor individualisering van de opleiding, binnen afgesproken financiële kaders;
- c. stemt regulier af met de relevante organisatieonderdelen in de instelling (bijvoorbeeld management, financiële afdeling) over de besteding van het beschikbare budget voor de opleiding;
- d. draagt ervoor zorg dat voor aios transparant is hoeveel opleidingstijd en (financiële) middelen ter beschikking kunnen worden gesteld om persoonlijke leerdoelen en/of profilering te faciliteren;
- e. onderhoudt een relevant netwerk van professionals die de aios kunnen begeleiden bij profilering/ontwikkeling in niet-klinische kerntaken;
- f. bewaakt dat alle leden van de opleidingsgroep voor uitvoering van de toegewezen taken bereikbaar, beschikbaar en laagdrempelig benaderbaar zijn.

- g. is lid van een specialisme-specifiek regionaal opleidingsnetwerk, waarmee inhoudelijk wordt afgestemd over:
  - individuele opleidingstrajecten, beoordeling en voortgang van aiossen;
  - de samenhang tussen de verschillende lokale opleidingsplannen binnen het netwerk, al dan niet in de vorm van een regionaal opleidingsplan;
  - afspraken die nodig zijn om de praktische uitvoering van de opleiding binnen het netwerk optimaal in te richten (bijvoorbeeld het verzorgen van onderwijs, verdeling van opleidingskosten, wijze van besluitvorming, etc.);
- h. monitort de opleidingsschema's van de aiossen ten behoeve van een volledig en veilig opleidingstraject en kaart eventuele structurele knelpunten die zich voordoen binnen de instelling en/of het samenwerkingsverband aan;
- i. stelt een inwerkprogramma voor nieuwe aiossen vast en bewaakt de uitvoering daarvan.

#### 4. Begeleiding aios

##### KADERBESLUIT

De (plaatsvervangend) opleider:

1. is bereid aios op te leiden (F.7).
2. ziet erop toe dat de aios de betreffende bepalingen van dit besluit, het specifieke besluit, het LOP, het instellingsopleidingsplan en het individuele opleidingsplan nakomt (C.7).
- 3.1 beoordeelt de aios in (F.5):
  - i. voortgangsgesprekken over de voortgang in diens ontwikkeling;
  - ii. de jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling, of de aios geschikt en in staat is de opleiding voort te zetten;
  - iii. de eindbeoordeling op de geschiktheid het medisch specialisme waarvoor de aios wordt opgeleid zelfstandig en naar behoren uit te oefenen.
- 3.2 in het kader van een geïntensiveerd begeleidingstraject als bedoeld in artikel F.9. kan de opleider een additioneel beoordelingsmoment als bedoeld in het eerste lid, onder iii. Inlassen.
- 3.3 van een beoordeling als bedoeld in het eerste lid wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat de opleider met de aios bespreekt en dat onderdeel uitmaakt van het portfolio.
- 3.4 indien de oordelend opleider oordeelt dat de aios de veronderstelde competenties niet of in onvoldoende mate beheerst, wordt de kortere opleidingsduur geheel of gedeeltelijk ongedaan gemaakt, in welk geval artikel B.11. van overeenkomstige toepassing is.
4. spant zich in om in bepaalde gevallen een nieuwe opleidingsplaats voor de betreffende aios te zoeken (C.7).
5. waarborgt samen met de opleidingsgroep dat op elk moment dat een aios in de opleidingsinstelling aanwezig is, ten minste een lid van de opleidingsgroep beschikbaar is voor de aios (F.13).

##### KWALITEITSKADER

De (plaatsvervangend) opleider:

- a. stelt aiossen in staat om in een veilig opleidingsklimaat alle competenties te behalen behorende bij de opleidingsinhoud waarvoor de instelling erkend is en bespreekt dit met de aios tijdens voortgangsgesprekken;
- b. stelt samen met de aios een individueel opleidingsplan en bijpassend opleidingsschema vast, rekening houdend met mogelijkheden tot verkorten of versnellen van de opleiding, op basis van eerder verworven competenties en ruimte voor differentiëren of profileren en ontwikkeling in niet-klinische kerntaken in opleidingstijd;
- c. zorgt dat aantoonbaar wordt gewerkt volgens het in het lokaal en/of regionaal opleidingsplan omschreven systeem van bekwaam verklaren van de aios;
- d. bevordert de continuïteit van de opleiding van de aios door bij afronding van ieder opleidingsonderdeel toe te zien op een goede overdracht aan de opleider waarbij de aios de opleiding vervolgt;
- e. bewaakt de leercurve van de aios en zorgt dat opleidingsactiviteiten worden afgestemd op het niveau en de gewenste groei van de aios;
- f. zorgt door eigen handelen, leiderschap en gedrag voor een veilig en gunstig opleidingsklimaat en is daarin een rolmodel voor de opleidingsgroep en aiossen binnen de instelling en het regionale netwerk;
- g. bewaakt dat alle leden van de opleidingsgroep directe supervisie op de werkvloer verlenen wanneer de aios dat vraagt en spreekt betrokkenen hierop aan wanneer dit niet gebeurt.

- h. bewaakt de groei van de aios als professional, met aandacht voor:
  - balans tussen belasting en belastbaarheid;
  - voldoende beschikbare tijd voor alle relevante opleidingsonderdelen;
  - mogelijkheden voor ontwikkeling binnen een profiel/niet klinische kerntaken;
- i. borgt dat werktijden en dienstbelasting in overeenstemming zijn met toepasselijke wet- en regelgeving (onder andere cao, Arbeidstijdenwet (ATW), rechtspositieregeling en dienstbelasting conform specifiek besluit);
- j. fungeert als functioneel leidinggevende van de aios;
- k. begeleidt de aios bij langdurige uitval en re-integratie en stemt daartoe af met de relevante organisatieonderdelen (bijvoorbeeld P&O, Arbodienst).

## 5. (Onderwijskundige) professionalisering

### KADERBESLUIT

De (plaatsvervangend) opleider:

1. beschikt over didactische vaardigheden door daartoe gevolgde en daarop gerichte scholing, in overeenstemming met de professionaliseringseisen van de betreffende wetenschappelijke vereniging of van het opleidingsinstituut (C.7).
2. is als lid van de opleidingsgroep wetenschappelijk actief (F.13).

### KWALITEITSKADER

De (plaatsvervangend) opleider:

- a. streeft actief na om te voldoen aan De Competentieset supervisoren en opleiders in de MSVO ([Bijlage 1](#));
- b. schoolt zich bij op nieuwe onderwerpen en thema's in de opleiding en op de begeleiding van aiossen daarin;
- c. borgt dat elk lid van de opleidingsgroep zich aantoonbaar periodiek professionaliseert in opleidingstaken, en houdt overzicht over de daartoe door hen reeds gevolgde en nog te volgen scholing.

## 3.3 DE LEDEN VAN DE OPLEIDINGSGROEP

Rol: Superviseren en begeleiden van de aios.

### 1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden

#### KWALITEITSKADER

Leden van de opleidingsgroep:

- a. committeren zich aan:
  - de vastgestelde visie op opleiden, het gewenste opleidingsklimaat, diversiteit, inclusie en duurzame inzetbaarheid van aiossen;
  - het lokaal en/of regionaal opleidingsplan;
  - de beschrijving van alle opleidingstaken en bijbehorende rolverdeling binnen de opleidingsgroep;
- b. garanderen dat in het patiëntendossier is aangetekend dat belangrijke beleidsbeslissingen zijn overlegd met een bij naam te noemen lid van de opleidingsgroep.

## 2. Kwaliteitszorg

### KADERBESLUIT

Leden van de opleidingsgroep:

1. nemen deel aan de kwaliteitscyclus (F.13).
2. voorzien in een eigen verbetercyclus ten aanzien van de kwaliteit van de opleiding (F.13).
3. houden in het kader van onderlinge toetsing besprekingen over complicaties of kwaliteit van de opleiding en van de zorg, waarin in beginsel alle leden van de opleidingsgroep deelnemen (F. 13).

### KWALITEITSKADER

Leden van de opleidingsgroep:

- a. leveren een actieve bijdrage aan de opleidingsvergaderingen en committeren zich aan gemaakte afspraken;
- b. dragen actief bij aan de ontwikkeling en verbetering van het lokale en/of regionale opleidingsplan;
- c. stellen zich toetsbaar op, blijkend uit deelname aan kwaliteitsmetingen als D-RECT, EFFECT, SETQ, MCTQ, exitgesprekken/enquête, interne audits, externe visitaties, etc. en verwerking van de resultaten van deze metingen in de kwaliteitscyclus.

## 3. Praktische organisatie van de opleiding

### KADERBESLUIT

Leden van de opleidingsgroep:

1. hebben gezamenlijk een dusdanig takenpakket dat de in het lokale of regionale opleidingsplan beschreven leerdoelen kunnen worden behaald (F.13).

### KWALITEITSKADER

Leden van de opleidingsgroep:

- a. dragen bij aan het benutten of creëren van situaties die geschikt zijn voor het ontwikkelen van competenties, passend bij de leerdoelen (conform het individuele- en het landelijke opleidingsplan) en het bekwaamheidsniveau van de aios;
- b. participeren actief in het volgen en verzorgen van opleidings- en onderwijsactiviteiten, en ook het evalueren en verbeteren van deze activiteiten;
- c. dragen bij aan het bereiken van de leerdoelen van de algemene en specialisme-gebonden competenties en/of EPA's door de aios.

## 4. Begeleiding aios

### KADERBESLUIT

Leden van de opleidingsgroep:

1. waarborgen dat op elk moment dat een aios in de opleidingsinstelling aanwezig is, ten minste een lid van de opleidingsgroep beschikbaar is voor de aios (F.13).

### KWALITEITSKADER

Leden van de opleidingsgroep:

- a. zorgen voor een goede begeleiding op de werkvloer met aandacht voor voldoende feedbackmomenten;
- b. zijn laagdrempelig beschikbaar voor supervisie en verlenen directe supervisie op de werkvloer als de aios daarom verzoekt;
- c. passen hun superviserende rol aan het bekwaamheidsniveau van de aios aan;
- d. geven de aios gevraagd en ongevraagd feedback;
- e. leveren onderbouwde informatie aan (bijvoorbeeld via KPB of OSATS) ten behoeve van beoordeling van de bekwaamheid van de aios;
- f. zorgen door eigen handelen, leiderschap en gedrag voor een veilig en gunstig opleidingsklimaat, en zijn daarin een rolmodel;
- g. dragen zorg voor constructieve samenwerking tussen aiossen en andere zorgprofessionals ten behoeve van de opleiding.

## 5. (Onderwijskundige) professionalisering

### KADERBESLUIT

Leden van de opleidingsgroep:

1. beschikken over didactische vaardigheden door ten minste elk vijf jaar daarop gerichte scholing te volgen overeenkomstig de daarvoor door of namens de wetenschappelijke vereniging ontwikkelde programma's (F.13).
2. zijn wetenschappelijk actief (F13).

### KWALITEITSKADER

Leden van de opleidingsgroep:

- a. streven actief na om te voldoen aan de competenties voor supervisors, zoals beschreven in de Competentieset supervisors en opleiders in de MSVO ([Bijlage 1](#)), en onderhouden deze competenties actief;
- b. scholen zich bij op nieuwe onderwerpen en thema's in de opleiding en op de begeleiding van aiossen daarin.

## 3.4 DE CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE (COC)

Rol: Commissie van alle erkende opleiders binnen een instelling ter bewaking, bevordering en handhaving van het opleidingsklimaat, de kwaliteit en innovatie van de in de opleidingsinstelling erkende medisch-specialistische vervolgopleidingen.

### 1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden

#### KADERBESLUIT

De COC:

1. bestaat uit de opleider of een ander lid van elke afzonderlijke opleidingsgroep in de opleidingsinstelling, een lid van de RvB of directie van de opleidingsinstelling als adviserend lid en ten minste twee vertegenwoordigers van de aios (F.12).
2. bevordert de samenwerking tussen de verschillende medisch specialistische opleidingen in de opleidingsinstelling (F.12).
3. stelt een jaarverslag op over de opleidingsactiviteiten gedurende het voorgaande kalenderjaar (F.12).
4. beoordeelt de voordracht tot erkenning van een specialist als (plaatsvervangend) opleider (F.12).

#### KWALITEITSKADER

De COC:

- a. stelt een meerjarenbeleidsplan op met visie, strategie en concretisering van de rol van de COC in de kwaliteit van opleiden en een gunstig en veilig opleidingsklimaat;
- b. stelt jaarlijks speerpunten vast voor de ontwikkeling van opleiden, inclusief een plan van aanpak om opleidingsgroepen hierin te faciliteren;
- c. voert regelmatig overleg met de raad van bestuur en indien relevant het medisch-specialistisch bedrijf (msb)/stafbestuur over opleidingszaken en de organisatorische en financiële aspecten daarvan;
- d. vaardigt iemand af om deel te nemen aan de regionale COC, die overlegt over de samenhang en innovatie van de opleidingen in de regio.

## 2. Kwaliteitszorg

### KADERBESLUIT

De COC:

1. bereidt de opleidingsinstelling op evaluatiebezoeken en visitaties voor (F.12).
2. stelt de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS op en ondertekent deze mede (F.12 en F14).
3. neemt desgewenst kennis van de notulen van de opleidingsvergaderingen tussen de betreffende opleiders en aios (F.12).
4. bespreekt kritiekpunten van de zijde van opleiders en aios (F.12).
5. bewaakt, handhaaft en bevordert een gunstig en veilig opleidingsklimaat en de kwaliteit van de in de opleidingsinstelling aanwezige opleidingen (F.12).
6. overlegt over opleidingsaangelegenheden, met inbegrip van de inhoud van het lokale of regionale opleidingsplan (F.12).
7. spreekt de RvB of directie van de opleidingsinstelling aan bij impasses of stagnaties in besluitvormings- of werkprocessen met betrekking tot de voortgang en de kwaliteit van de opleiding en het opleidingsklimaat voor de aios (F.12).

### KWALITEITSKADER

De COC:

- a. heeft samen met de andere actoren een governancecode vastgelegd, waarin de verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van deze actoren zijn beschreven, evenals de procedure voor escalatie bij de aanpak van knelpunten bij opleidingen in de instelling;
- b. heeft een adviserende rol richting de raad van bestuur bij diens voordracht tot erkenning van een (plaatsvervangend) opleider in de instelling bij de RGS, betreft daarbij de mening van de betreffende aiosgroep en borgt dat deze zich daarover veilig kunnen uitspreken;
- c. maakt binnen een vastgestelde kwaliteitscyclus gebruik van systematische evaluaties van het opleidingsklimaat van de diverse opleidingsgroepen ten behoeve van verbetering van de opleidingen in de instelling;
- d. adviseert gevraagd en ongevraagd op grond van onder andere interne visitaties en/of auditrapportages en intervenueert indien nodig;
- e. gaat na of de bij evaluatiebezoeken gegeven adviezen worden opgevolgd;
- f. ondersteunt bij het maken van een plan van aanpak voor opleidingen waarvan de opleidingskwaliteit, het opleidingsklimaat, en/of de werkomstandigheden van aios verbeterd kunnen of moeten worden;
- g. deelt de uitkomsten van kwaliteitszorg en resultaten van de visitaties en/of evaluatiebezoeken met als doel verbeteren van de kwaliteit van opleiden door van elkaar te leren.

## 3. Praktische organisatie van de opleiding

### KADERBESLUIT

De COC:

1. bemiddelt bij geschillen als bedoeld in de Regeling (F.12).

### KWALITEITSKADER

De COC:

- a. bewaakt de belangen van de aiossen, opleiders en leden van de opleidingsgroep (als groep en individueel) en onderhoudt een systeem voor melding, behandeling en opvolging van incidenten, klachten en geschillen in relatie tot de vervolgopleidingen;
- b. geeft in regionaal verband opdracht voor ontwikkeling, aanbieding en evaluatie van discipline-overstijgend onderwijs.

#### 4. Begeleiding aios

##### KADERBESLUIT

De COC:

1. bespreekt de belangen van de aios (F.12).

##### KWALITEITSKADER

De COC:

- a. ziet erop toe dat voor begeleiding van aiossen, opleiders en leden van de opleidingsgroep (als groep en individueel) bij zowel opleidingszaken als opleidingsoverstijgende onderwerpen professionals beschikbaar zijn, zoals bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, onderwijsdeskundige, coach/psycholoog, arbeidsdeskundige, loopbaanbegeleider, intervisiebegeleider, etc.;
- b. zorgt ervoor dat aiossen problemen binnen hun opleiding altijd veilig kunnen melden en heeft hiervoor een duidelijk en goed vindbaar protocol;
- c. monitort uitval en doorlopen van geïntensiveerde begeleidings trajecten (GBT) van aiossen binnen de instelling.

#### 5. (Onderwijskundige) professionalisering

##### KWALITEITSKADER

De COC:

- a. geeft in regionaal verband opdracht voor ontwikkeling en aanbod van professionaliseringsactiviteiten ten behoeve van opleiders en (leden van) opleidingsgroepen;
- b. voert actief beleid en borgt dat alle opleiders en leden van de opleidingsgroepen een professionaliseringsplan volgen, zoals vastgelegd in het meerjarenbeleidsplan.

### 3.5 DE OPLEIDINGSINSTELLING (raad van bestuur)

Rol: De raad van bestuur van de opleidingsinstelling ontwikkelt een instellingsbrede visie op opleiden, creëert hiervoor de randvoorwaarden en voert deze in concreet beleid uit.

#### 1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden

##### KADERBESLUIT

De opleidingsinstelling:

1. vraagt de RGS om erkenning van een of meer specialisten als opleider respectievelijk als plaatsvervangend opleider en om erkenning als opleidingsinstelling (C.3), eventueel in samenwerking met andere instellingen (C.4, C.5, C.6); bij 3 fte specialisten of minder is een plv. opleider niet verplicht (C.3).
2. borgt dat het de erkenningseisen uit de collegebesluiten naleeft, zich conformeert aan dit kwaliteitskader en over de naleving ervan kan rapporteren (C.3).
3. ziet erop toe dat de opleider en plaatsvervangend opleider te allen tijde voldoen aan de voor hun geldende erkenningseisen (C.3).
4. informeert de RGS onverwijld over essentiële veranderingen in de organisatie of structuur van de opleidingsinstelling, in de samenwerking met andere opleidingsinstellingen, alsmede bij essentiële veranderingen met betrekking tot de opleider of aios, alsmede bij het ontbreken van aios langer dan twee jaar, en bij waarneming van de opleiding langer dan een maand (C.3).
5. borgt, als de opleider diens werkzaamheden gedurende ten minste een week aaneengesloten niet kan verrichten en een plaatsvervangend opleider niet in de functie kan voorzien, dat een specialist uit het betreffende specialisme tijdelijk als waarnemend opleider in de rechten en plichten treedt van de opleider voor wie deze waarneemt. De periode van waarneming bedraagt ten hoogste drie maanden, gerekend vanaf de dag waarop de functie van opleider feitelijk niet wordt vervuld (C.8).
6. voldoet te allen tijde aantoonbaar aan de betreffende erkenningseisen uit de collegebesluiten (C.12).
7. beschikt over een opleidingsgroep. (F.10).
8. stelt de opleiders in staat de specialisten die betrokken zijn bij de opleiding te verplichten tot samenwerking in een opleidingsgroep (F.10).

9. borgt dat elke opleiding deel uitmaakt van een regionaal netwerk van opleidingen (F.10).
10. borgt dat de opleider of diens plaatsvervanger en de aios kunnen voldoen aan het Kaderbesluit CGS, het betreffende specifieke besluit, het LOP en andere hierop gebaseerde opleidingsplannen (C.3).
11. is bekend met het betreffende LOP (F.10).

### KWALITEITSKADER

De opleidingsinstelling:

- a. is eindverantwoordelijk voor het financiële beleid met betrekking tot alle medisch-specialistische vervolgoopleidingen binnen de instelling;
- b. betreft het bestuur van de COC en (een afvaardiging van) de aios actief door een gezamenlijk inzicht te creëren bij organisatorische en financiële keuzes met betrekking tot de opleidingen in de instelling;
- c. maakt samen met de andere opleidingsinstellingen in de opleidingsregio afspraken over het faciliteren en financieren van instellingsoverstijgende regionale activiteiten op het gebied van (de kwaliteit van) de opleidingen.

## 2. Kwaliteitszorg

### KADERBESLUIT

De opleidingsinstelling:

1. beschikt over een COC en faciliteert deze in de uitoefening van diens taken (F.10).
2. legt afspraken met de COC schriftelijk vast (F.10).
3. beschikt over een kwaliteitscyclus voor de opleiding zowel op organisatieniveau als op het niveau van elke opleiding (C.3).
4. draagt zorg voor deelname van de bij de opleiding betrokken personen aan de kwaliteitscyclus (C.3).
5. doorloopt de kwaliteitscyclus ten minste elke twee jaar (C.3).
6. werkt mee aan evaluatiebezoeken van of namens de RGS op organisatieniveau en op vakinhoudelijk opleidingsniveau (C.3).
7. rapporteert, ten minste elke twee jaar, aan de RGS over de kwaliteit van de opleiding of opleidingen, voor welke opleidingsinstelling is erkend. De betreffende aios en de betreffende wetenschappelijke vereniging worden daarbij in de gelegenheid gesteld zich vrijelijk uit te spreken over de kwaliteit van de opleiding of opleidingen (C.12).
8. ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.14).
9. waarborgt dat aios zich vrijelijk kunnen uiten over de kwaliteit en de mate van veiligheid van het opleidingsklimaat, zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor hun individuele opleiding (C.3).
10. draagt zorg voor deelname van de leden van de opleidingsgroep aan de kwaliteitsvisitatie (F.10).

### KWALITEITSKADER

De opleidingsinstelling:

- a. is ervoor verantwoordelijk dat een governancecode is vastgelegd, waarin de verantwoordelijkheden en onderlinge relaties van alle actoren is beschreven, evenals een procedure voor escalatie bij de aanpak van knelpunten bij opleidingen in de instelling;
- b. is eindverantwoordelijk voor het handhaven van de kwaliteit van de opleidingen;
- c. is eindverantwoordelijk voor het hebben van een goed werkend en veilig meldsysteem en verbeterprotocol dat bij misstanden kan worden ingeschakeld.

### 3. Praktische organisatie van de opleiding

#### KADERBESLUIT

De opleidingsinstelling:

1. legt per opleiding de relatie en de samenwerking tussen de opleider, aios, medisch specialisten en andere bij de opleiding betrokkenen vast (F.10).
2. heeft afspraken gemaakt met ondersteunende laboratoria om gebruik te kunnen maken van hun dienstverlening of faciliteiten. De hoofden van deze diensten zijn bereid de aios voor te lichten over de onderzoeksmethodieken, die voor de patiënten worden toegepast (F.10).
3. beschikt over voldoende instrumentarium, ruimten en andere faciliteiten om een goede opleiding te waarborgen (C.3).
4. voorziet voor de aios en de betreffende opleidingsgroep in permanente toegang tot voor de opleiding verplichte en overige relevante literatuur (C.3).
5. beschikt over een bijgehouden en toegankelijke registratie van patiëntgegevens waaruit een aios zonder hulp van een opleider voldoende relevante informatie kan verkrijgen (C.3).
6. borgt dat de opleider en de plaatsvervangend opleider in staat zijn hun verantwoordelijkheid als opleider daadwerkelijk en naar behoren te dragen (C.3).

#### KWALITEITSKADER

De opleidingsinstelling:

- a. ontwikkelt en faciliteert, in afstemming met andere opleidingsinstellingen in de regio, de instelling- en opleidingsoverstijgende faciliteiten en middelen;
- b. faciliteert de opleider en de opleidingsgroep in hun taken, zodat ze voldoende tijd en (financiële) middelen hebben voor uitvoering en vormgeving van hun opleiding conform de CGS-regelgeving;
- c. draagt er zorg voor dat aan de aiossen de (financiële) middelen ter beschikking worden gesteld die nodig zijn om alle verplichte opleidingsonderdelen te volgen en biedt ruimte voor het realiseren van individuele leerdoelen van de aios;
- d. verstrekt de aios vóór aanvang van de opleiding alle essentiële informatie, zoals een modelinstructie a(n)ios en in de instelling geldende relevante protocollen.

### 4. Begeleiding aios

#### KADERBESLUIT

De opleidingsinstelling:

1. is bereid aios toe te laten, een en ander in overeenstemming met de opleider (F.10).
2. laat in bepaalde gevallen op aanwijzing van de RGS de aios die als gevolg van een schorsing of intrekking van de erkenning van diens opleidingsinstelling een nieuwe opleidingsplaats zoekt, tot de opleiding toe (C.3).
3. waarborgt dat in geval van schorsing van de erkenning als opleidingsinstelling de betreffende aios binnen zes maanden de opleiding voort kan zetten in een andere erkende opleidingsinstelling (C.3).

#### KWALITEITSKADER

De opleidingsinstelling:

- a. draagt er zorg voor dat voor begeleiding van aiossen en opleiders bij zowel opleidingszaken als opleidingsoverstijgende onderwerpen professionals beschikbaar zijn, zoals bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, onderwijsdeskundige, coach/psycholoog, arbeidsdeskundige, loopbaanbegeleider, intervisiebegeleider, etc.;
- b. borgt dat werkomstandigheden, werktijden en dienstbelasting in overeenstemming zijn met toepasselijke wet- en regelgeving (onder andere cao, ATW, rechtspositieregeling en dienstbelasting conform specifiek besluit) en draagt zorg voor een goede balans tussen belasting en belastbaarheid van de aios.

## 5. (Onderwijskundige) professionalisering

### KWALITEITSKADER

De opleidingsinstelling:

- a. ontwikkelt en faciliteert, eventueel in afstemming met andere opleidingsinstellingen in de regio, het professionaliseringsaanbod met betrekking tot competentieontwikkeling van opleiders/leden van de opleidingsgroep en maakt deze zichtbaar.

## 3.6 SPECIALISME-SPECIFIEK REGIONAAL OPLEIDINGSNETWERK

Rol: Vormt, faciliteert en borgt binnen een (regionaal) samenwerkingsverband een inhoudelijk samenhangende opleiding voor de aiossen van een specialisme. Het specialisme- specifiek regionaal opleidingsnetwerk is niet als actor opgenomen in het Kaderbesluit.

### 1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden

#### KWALITEITSKADER

Het regionale opleidingsnetwerk:

- a. wordt gevormd door alle (plaatsvervangend) opleiders die samenwerken in de regionale vormgeving van de medische vervolgopleiding in het eigen specialisme;
- b. zorgt voor een opleidingscontinuüm met afstemming tussen de opleidingsonderdelen van het specialisme en beschrijft de onderlinge samenhang tussen de lokale opleidingsplannen, bijvoorbeeld in een regionaal opleidingsplan;
- c. stelt een governancecode voor de samenwerking binnen het regionale netwerk vast ten aanzien van besluiten over organisatie en plaats van de opleiding, alsook over de uitvoering van individuele opleidingsplannen, die aansluit op bovenliggende regionale afspraken op COC- en bestuurlijk niveau;
- d. heeft afstemmingsoverleg over opleidingsinhoud, het volgen en beoordelen van aiossen en de facilitering (inclusief bekostiging) in regionaal verband, resulterend in eenheid van beleid binnen het samenwerkingsverband;
- e. bepaalt in onderling overleg welke opleidingsmogelijkheden in de regio wel en niet benut worden, zodat er een optimaal aantal aiossen op één opleidingslocatie wordt opgeleid om de opleidingskwaliteit te borgen.

### 2. Kwaliteitszorg

#### KWALITEITSKADER

Het regionale opleidingsnetwerk:

- a. draagt er zorg voor dat de gezamenlijke visie, strategie en organisatie, zoals beschreven in bijvoorbeeld een regionaal opleidingsplan, periodiek worden geëvalueerd en bijgesteld naar aanleiding van de actualiteit;
- b. deelt de resultaten van de kwaliteitsmonitoring van de diverse regionale onderdelen van de opleiding en verbindt daar zo nodig gezamenlijke acties aan voor onder andere organisatie en professionalisering.

### 3. Praktische organisatie van de opleiding

#### KWALITEITSKADER

Het regionale opleidingsnetwerk:

- a. verdeelt de beschikbare instroomplaatsen in onderling overleg over de erkende opleidingsinstellingen, met een optimale kwaliteit van opleiden binnen de regio als uitgangspunt;
- b. draagt bij aan de organisatie en/of inhoud van het regionaal en discipline-overstijgend onderwijs.

## 4. Begeleiding aios

### KWALITEITSKADER

Het regionale opleidingsnetwerk:

- a. bevordert de continuïteit van de opleiding van de aios door bij wisseling van opleidingsinstelling te zorgen voor een goed systeem van overdracht aan de opleider waarbij de aios de opleiding vervolgt.

## 5. (Onderwijskundige) Professionalisering

### KWALITEITSKADER

Het regionale opleidingsnetwerk:

- a. heeft een visie op (onderwijskundige) deskundigheidsbevorderende activiteiten ten behoeve van staf en/of aiossen binnen het samenwerkingsverband;
- b. benut de beschikbare professionaliseringsactiviteiten binnen het samenwerkingsverband en stemt deze goed op elkaar af;
- c. organiseert (regionaal) deskundigheidsbevorderende activiteiten gericht op het implementeren van bijvoorbeeld een nieuw landelijk opleidingsplan, afspraken over bekwaam verklaren en nieuwe thema's.

## 3.7 DE WETENSCHAPPELIJKE VERENIGING

Rol: Nederlandse vereniging van specialisten of profielartsen die het opleidingsplan voor het betreffende erkende specialisme of profiel beheert en uitvoering geeft aan erkenning en toezicht (onder verantwoordelijkheid van RGS), landelijk onderwijs, examinering, beschikbaar maken van een opleiding-specifiek portfolio en opleidersprofessionalisering. De wetenschappelijke vereniging is niet als actor opgenomen in het Kaderbesluit.

### 1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden

#### KWALITEITSKADER

De wetenschappelijke vereniging:

- a. stelt het landelijke opleidingsplan op conform de eisen van het Kaderbesluit CGS en het toetsingskader van het CGS en neemt daarin onder andere op:
  - de wijze waarop een valide, betrouwbare en acceptabele bekwaamverklaring tot stand dient te komen, als uitkomst van een oordeel van de opleidingsgroep;
  - de relevante EPA's en het te behalen bekwaamheidsniveau met het corresponderende superviseniveau. Het CGS stemt met het landelijk opleidingsplan in;
- b. initieert opleidingsinnovaties in inhoud (leerdoelen, vakoverstijgende thema's) en vorm (opleidingsproces) van de opleiding;
- c. is vertegenwoordigd in de raad Opleiding van de Federatie ten behoeve van de structurele doorontwikkeling van de medisch-specialistische vervolgopleidingen in landelijk verband;
- d. monitort de behoefte aan specialisten en specialisaties in de toekomst.

### 2. Kwaliteitszorg

#### KWALITEITSKADER

De wetenschappelijke vereniging:

- a. evalueert de inhoud en uitvoerbaarheid van het landelijk opleidingsplan regelmatig (minimaal vijfjaarlijks) en betreft daar de aiossen en opleiders bij;
- b. ontwikkelt evaluatiebeleid op basis van de RGS-regelgeving, zodat evaluatiecommissies lokale (en regionale) opleidingskwaliteit eenduidig beoordelen en advies en aanbevelingen ter verbetering in lijn van dat beleid kunnen geven.

### 3. Praktische organisatie van de opleiding

#### KWALITEITSKADER

De wetenschappelijke vereniging:

- a. maakt afspraken met RGS over registratie van het opleidingsschema in MijnRGS op basis van het specifiek besluit;
- b. zorgt dat de uitvoering van de opleiding en het volgen van de ontwikkeling van de aios wordt ondersteund via een opleiding-specifiek portfolio;
- c. stelt landelijk verplicht onderwijs en examinering vast en biedt dit aan;
- d. beschrijft in het landelijke opleidingsplan te organiseren opleidingsactiviteiten op en naast de werkvloer (onder andere generaal dagelijks rapport, multidisciplinair overleg (MDO), complicatiebespreking, Critically Appraised Topic(CAT)-bespreking);
- e. implementeert het landelijk opleidingsplan, zodat regionale opleidingsnetwerken en opleiders er eenduidig invulling aan kunnen geven.

### 4. Begeleiding aios

#### KWALITEITSKADER

De wetenschappelijke vereniging:

- a. beschrijft indien van toepassing in het landelijk opleidingsplan de mogelijkheden tot differentiatie en (discipline-overstijgende) profilering.

### 5. (Onderwijskundige) professionalisering

#### KWALITEITSKADER

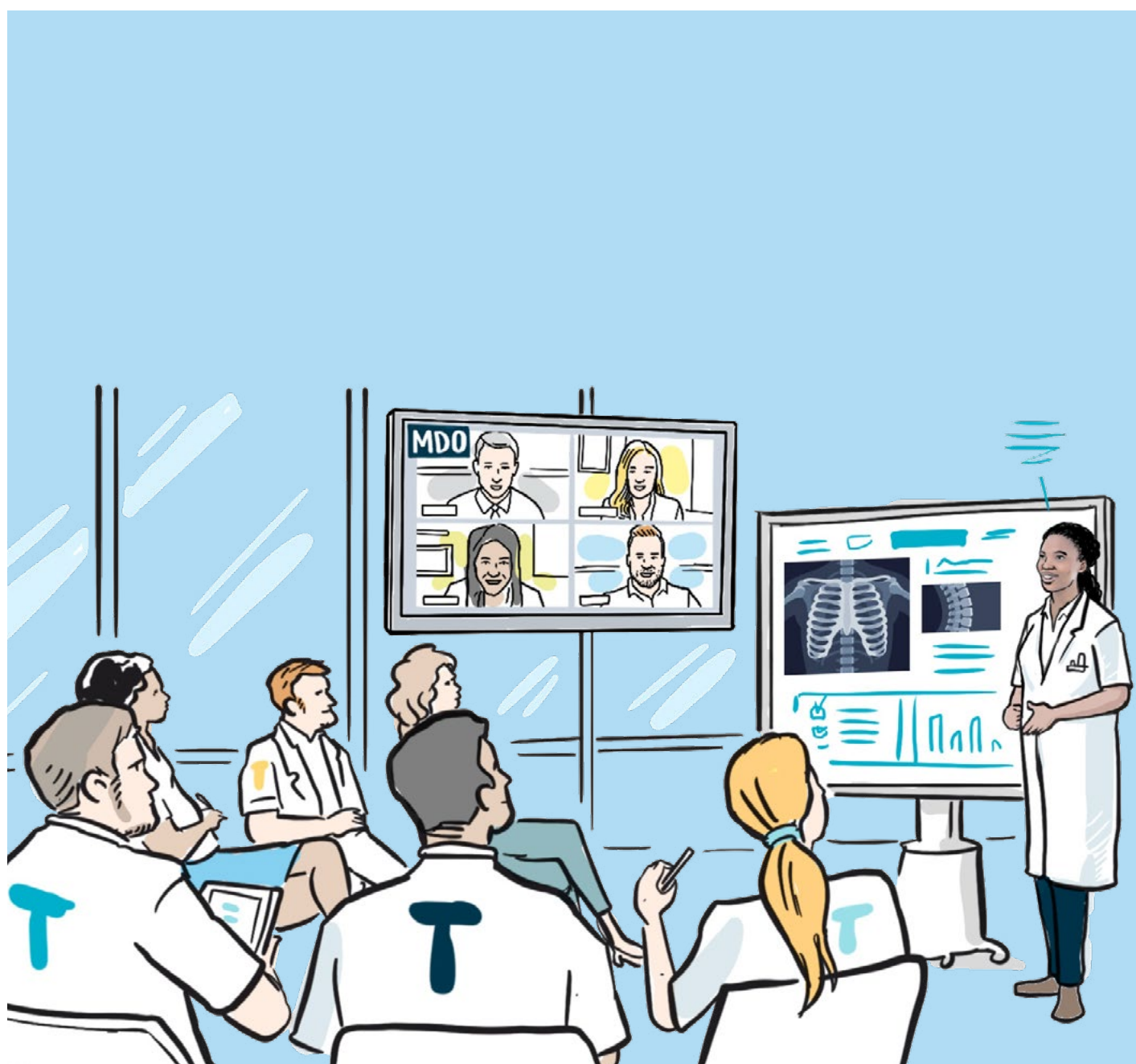
De wetenschappelijke vereniging:

- a. beschrijft beleid met betrekking tot de gewenste/vereiste onderwijskundige professionalisering van de opleiders(groep) en bijpassend scholingsprogramma.

# BIJLAGE 1

## COMPETENTIESET

# Supervisoren en opleiders in de medisch-specialistische vervolgopleiding



## COLOFON

De Competentieset voor supervisors en opleiders in de medisch-specialistische vervolgopleiding is een uitgave van de Federatie Medisch Specialisten.

Het document is te downloaden via [www.medischevervolgopleidingen.nl](http://www.medischevervolgopleidingen.nl)

### Vragen

Heb je vragen of opmerkingen over dit document?

Neem contact op via [opleiding@demedischspecialist.nl](mailto:opleiding@demedischspecialist.nl)

### Vormgeving

Distincto Design

### Beeld

Illustratie cover, Gertjan Kleijne

© Federatie Medisch Specialisten november 2025. 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.

# COMPETENTIESET

## Supervisors en opleiders in de medisch-specialistische vervolgoopleiding

### CONTEXT

Aios leren hun vak in de context van de dagelijkse patiëntenzorg onder begeleiding van supervisors en opleiders binnen de vakgroep. Aios begeleiden en beoordelen vraagt om een specifieke set aan competenties. Het begeleiden van leerprocessen, het voeren van beoordelingsgesprekken en het borgen van een veilig leerklimaat zijn onderdelen die verder gaan dan vakinhoudelijke expertise.

Een helder geformuleerde competentieset helpt om de rollen van supervisor, opleider en ook de plaatsvervangend opleider concreet te maken. Onderstaande competentieset maakt allereerst inzichtelijk wat een supervisor moet kunnen. Het biedt houvast voor reflectie op de eigen ontwikkeling binnen die rol en kan daarmee een basis vormen voor verdere professionalisering.

In de dagelijkse praktijk zijn opleiders, boven op hun superviserende rol, verantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het opleidingsproces. Dit doen zij in afstemming met collega's binnen de lokale opleidingsgroep, de instelling, het specialismespecifieke regionale opleidingsnetwerk en in lijn met het landelijk opleidingsplan. Het begeleiden van leerprocessen, het voeren van beoordelingsgesprekken, het borgen van een veilig leerklimaat en het organiseren van de opleiding en het opleidingsbeleid, zijn onderdelen van de rol van opleider die verder gaan dan vakinhoudelijke expertise.

Voor opleiders komen, naast reguliere supervisie, taken aan de orde zoals: het overzicht bewaren, collega's meenemen in opleidingsverantwoordelijkheid en de lokale, regionale en landelijke opleidingskaders implementeren in de dagelijkse praktijk. De competentieset voor opleiders omvat alle competenties van de supervisor, aangevuld met competenties die aansluiten op de specifieke taken van de opleider.

#### 1. DIDACTISCH HANDELEN:

Stimuleert doelgericht leren op de werkplek en ondersteunt de ontwikkeling van de aios tot zelfstandig professional, afgestemd op diens leerbehoeften en niveau van bekwaamheid.

#### 2. BEGELEIDEN EN BEOORDELEN:

Begeleidt aios systematisch in hun ontwikkeling, biedt constructieve feedback, voert toetsing uit volgens geldende normen en adviseert onderbouwd over voortgang en bekwaamheid.

#### 3. CREËREN VAN EEN VEILIG LEERKLIMAAT:

Bevordert een open en inclusieve leeromgeving waarin aios zich veilig voelen om te leren, te reflecteren en fouten te bespreken.

#### 4. ORGANISEREN VAN DE OPLEIDING:

Is verantwoordelijk voor afstemming, planning en borging van opleidings- en beoordelingsprocessen en kwaliteit, en voor het vertalen van beleid naar praktijk binnen de instelling, op regionaal en eventueel landelijk niveau.

#### 5. AANSTUREN VAN DE OPLEIDINGSGROEP:

Geeft richting aan en motiveert het team van supervisors en collega-opleiders om samen verantwoordelijkheid te dragen voor een goede opleiding en blijvende ontwikkeling.

Overzicht competenties supervisor en opleider. Supervisor competentie 1 t/m 3, opleider competentie 1 t/m 5.

# Roldefinitie:

## De supervisor in de medisch-specialistische vervolgoopleiding

De supervisor is didactisch goed onderlegd en als begeleider van het leerproces vaak een eerste aanspreekpunt voor aios (competentiegebied Didactisch handelen). De supervisor creëert een veilig en stimulerend leerklimaat op de werkvloer (competentiegebied Creëren van een veilig leerklimaat) en draagt zorg voor doelgericht, toetsbaar leren (competentiegebied Begeleiden en beoordelen).

### 1. DIDACTISCH HANDELEN

**Stimuleert doelgericht leren op de werkplek en ondersteunt de ontwikkeling van de aios tot zelfstandig professional, afgestemd op diens leerbehoeften en niveau van bekwaamheid.**

- a. Stimuleert de aios om eigen leerdoelen te formuleren en hier systematisch aan te werken.
- b. Coacht aios bij het ontwikkelen van zelfregie in hun leerproces.
- c. Signaleert ineffectief leergedrag en bespreekt dit constructief met de aios.
- d. Vervult een voorbeeldrol in professioneel leren en intercollegiale feedback
- e. Draagt bij aan continuïteit van leren via goede overdracht en zicht op leerlijnen.

### 2. BEGELEIDEN EN BEOORDELEN

**Begeleidt aios systematisch in hun ontwikkeling, biedt constructieve feedback, voert toetsing uit volgens geldende normen en adviseert onderbouwd over voortgang en bekwaamheid.**

- a. Bespreekt structureel leerdoelen en voortgang.
- b. Daagt aios uit om grenzen te verleggen binnen veilige kaders.
- c. Vormt onderbouwde oordelen over bekwaamheid en bespreekt de consequenties.
- d. Stimuleert feedbackcultuur rondom beoordeling en benut digitale portfolio-instrumenten effectief.
- e. Stimuleert aios actief bij het opstellen en evalueren van hun individueel opleidingsplan.
- f. Stimuleert aios de eigen vakinhoudelijke en vakoverstijgende ontwikkeling bij te houden in het portfolio.

### 3. CREËREN VAN EEN VEILIG LEERKLIMAAT

**Bevordert een open en inclusieve leeromgeving waarin aios zich veilig voelen om te leren, te reflecteren en fouten te bespreken.**

- a. Is benaderbaar en stelt zich toetsbaar op.
- b. Moedigt open communicatie en feedback geven/ontvangen aan.
- c. Spreekt teamleden aan op onveilig of niet-afgesproken gedrag.
- d. Signaleert en bespreekt knelpunten in het leerklimaat actief met aios en team.
- e. Werkt proactief samen met collega's en management aan een positief leerklimaat.

## Roldefinitie:

### De opleider in de medisch-specialistische vervolgopleiding

Net als elke supervisor beschikt de opleider over didactische kwaliteiten, draagt deze zorg voor doelgericht en toetsbaar leren en creëert een veilig en stimulerend leerklimaat op de werkvloer. Aanvullend daagt de opleider bovendien aios uit om regie te nemen over hun leerproces, beoordeelt en beslist over bekwaamheid op basis van transparante criteria, en organiseert de opleiding in lijn met landelijke, regionale en lokale kaders (competentiegebied Organiseren van de opleiding). De opleider geeft richting aan de opleidingsgroep, motiveert collega's tot professionele groei en borgt de kwaliteit van de opleiding door cyclisch te evalueren en te verbeteren (competentiegebied Aansturen van de opleidingsgroep).

Op de opleider zijn alle competenties van de supervisor van toepassing, aangevuld met:

#### 4. ORGANISEREN VAN DE OPLEIDING

**Is verantwoordelijk voor afstemming, planning en borging van opleidings-, kwaliteit- en beoordelingsprocessen. Daarnaast is de opleider verantwoordelijk voor het vertalen van beleid naar praktijk binnen de instelling, op regionaal en eventueel op landelijk niveau.**

- a. Positioneert zich zichtbaar binnen de organisatie/instelling als verantwoordelijke voor de opleiding.
- b. Draagt zorg voor een up-tot-date en goed toegankelijk lokaal en/of regionaal opleidingsplan.
- c. Initieert en implementeert verbeteringen in de opleidings- en beoordelingsstructuur en opleidingsinhoud, op afdelings-, instellings- en regionaal niveau.
- d. Draagt zorg voor een transparante administratie en gegevensoverdracht binnen de opleiding.
- e. Legt verantwoording af over randvoorwaarden (tijd, middelen, ruimte) voor opleiden.
- f. Organiseert het werkplekleren en de formele opleidings- en onderwijsmomenten zodanig dat de ontwikkeling van aios optimaal gestimuleerd wordt.
- g. Onderhoudt een kwaliteitscyclus voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding, waarbij gebruikgemaakt wordt van gevalideerde kwaliteitsinstrumenten.
- h. Zet zich (ook in COC-verband) actief in voor de belangen van de aios/de opleiding richting afdelingshoofd/management en raad van bestuur.

#### 5. AANSTUREN VAN DE OPLEIDINGSGROEP

**Geeft richting aan en motiveert het team van supervisors en collega-opleiders om samen verantwoordelijkheid te dragen voor een goede opleiding en blijvende zelfontwikkeling.**

- a. Inspireert collega's om zich te ontwikkelen in hun rol van supervisor.
- b. Bespreekt knelpunten en weerstand met collega's en stuurt bij waar nodig.
- c. Stimuleert deelname aan professionaliseringsactiviteiten binnen het team.
- d. Houdt contact met andere opleiders en supervisors binnen en buiten de instelling en zorgt voor afstemming op regionaal en landelijk niveau.
- e. Bewaakt een gedeelde visie op, en continuïteit in, opleiden binnen de vakgroep en de regionale opleiding