

INTERNE KWALITEITSTOETSING KWALITEITSSYSTEEM OOR BETROUWBARE INFORMATIE BORGEN
 OPLEIDER **SYSTEMATISCHE KWALITEITSZORG** STIMULEREN PDCA-CYCLUS
 AIOS ZES ACTOREN VERBETERACTIES COC CLUSTER PROFESSIONALISERING FEEDBACK
 KWALITEITSCYCLUS RAAD VAN BESTUUR **KWALITEITSDOMEINEN** EFFECT
VERBETERKANSEN LEERCURVE OPLEIDINGSKLIMAAT ORGANISATIE&ONTWIKKELING
 COMPETENTIEONTWIKKELING WAY OF LIFE KWALITEITSINSTRUMENTEN VAN ELKAAR LEREN
 VOORUITGANG SETQ CYCLISCHE AANPAK FACILITEREN KWALITEITSMONITORING
 EXITGESPREKKEN **GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID**
 EXTERNE VERANTWOORDING OPLEIDINGSGROEP PERIODIEKE INTERNE KWALITEITSBEOORDELING
 D-RECT METEN IS WETEN

CONTINU VERBETEREN

Interne kwaliteitstoetsing en verbetering van de medische vervolgopleidingen

Werken aan kwaliteitsverbetering is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van meerdere actoren. Hoe breng je nou samen een kwaliteitscyclus op gang? Wie is waarvoor verantwoordelijk, als het gaat om de kwaliteitszorg van de opleiding? En wat betekent dat in de praktijk? Graag helpen wij u op weg, met een beschrijving van belangrijke uitgangspunten voor kwaliteitszorg en zes kaarten met een overzicht van verantwoordelijkheden per actor en voorbeelden van kwaliteitstaken per actor.

Scherpbier 2.0

De adviezen zijn gebaseerd op het rapport 'Stimulans voor interne kwaliteitszorg van de geneeskundige vervolgopleidingen' (november 2015), ook wel 'Scherpbier 2.0' genoemd. Hierin zijn de uitgangspunten van continue kwaliteitsverbetering verder uitgewerkt, die in 2008 op hoofdlijnen zijn beschreven in het rapport 'Kwaliteitsindicatoren voor de vervolgopleidingen' (ook wel genoemd 'Rapport Scherpbier').



Wie dragen bij aan de kwaliteit van de opleiding?

Het rapport Scherpbier 2.0 onderscheidt zes actoren die vanuit hun eigenstandige verantwoordelijkheid een bijdrage leveren aan de zorg voor de kwaliteit van de vervolgopleiding:

- **Aios:** zijn mede verantwoordelijk voor een goede opleiding en dragen daar, door een proactieve houding, aan bij. Onder andere door deel te nemen aan kwaliteitsmetingen, suggesties te geven voor en participatie aan verbetertrajecten en bij te dragen aan het ontwikkelen en implementeren van innovaties in de opleiding
- **Opleider en opleidingsgroep:** zijn verantwoordelijk voor het vormgeven en evalueren van de opleiding in de dagelijkse praktijk
- **COC:** geeft vorm aan het kwaliteitsbeleid binnen de instelling, faciliteert de opleidingen m.b.t. professionalisering, onderwijs, etc.
- **Raad van Bestuur:** is uiteindelijk verantwoordelijk voor een goede kwaliteit van opleiden binnen de instelling en voert een actief beleid om de kwaliteit van de opleidingen te optimaliseren
- **Cluster (of regionale opleiding):** zorgt voor afstemming tussen de opleidingsonderdelen van de verschillende instellingen, borgt en bewaakt de kwaliteit van het gehele opleidingstraject
- **OOR:** zorgt als instellings-overstijgend orgaan voor eventuele afstemming over opzet, uitvoering en instrumentarium van kwaliteitszorg, afstemming van DOO-cursussen en eventuele horizontale visitaties (in overleg met clusters).

De kwaliteitsdomeinen

De verantwoordelijkheden en taken van de verschillende actoren zijn onder te verdelen in vier kwaliteitsdomeinen:

- **Organisatie & ontwikkeling**
Interne kwaliteitszorg richt zich op het monitoren én verbeteren

van de kwaliteit van de opleiding. Daarbinnen zijn per actor verschillende taken te onderscheiden. In dit domein ligt de nadruk op de manier waarop de instelling, groep, et cetera is georganiseerd en welke ontwikkelingen om welke reden worden doorgemaakt

- **Opleidingsklimaat**
Wil een aios zich kunnen ontwikkelen, dan moet hij of zij kunnen werken in een omgeving met een cultuur die daarvoor voldoende ruimte en veiligheid biedt. Leren en ontwikkelen floreert in een klimaat dat is gericht op opleiden
- **Competentieontwikkeling**
De kern van opleiden bestaat uit competentieontwikkeling van de aios. Daarin zijn voor elke actor taken te onderscheiden op het gebied van inhoud, structuur en proces
- **Professionalisering**
Van belang is dat scholing en ontwikkeling van alle betrokkenen wordt gestimuleerd. Professionalisering van (plaatsvervangend) opleiders, leden van de opleidingsgroep en aios is een randvoorwaarde voor het opleiden van aios.

Hoe kunt u hiermee aan de slag?

Op de bijgevoegde kaartjes is per actor aangegeven welke rol deze actor heeft en welke taken deze actor in het kader van kwaliteitszorg op zich kan nemen, met voorbeelden voor de invulling van deze taken. Het overzicht van taken en voorbeelden is niet uitputtend: uiteraard is er ruimte voor een eigen invulling van systematische kwaliteitszorg.

TIP: Vergelijk uw eigen kwaliteitssysteem met de taken die op de bijgevoegde kaarten worden benoemd. Mogelijk brengt dit u op ideeën om uw systeem van kwaliteitszorg te optimaliseren.

ACTOR AIOS		
Rol: Draagt individueel en in groepsverband bij aan een goede opleiding en aan optimalisering van het opleidingsklimaat.		
Domein	Taken van de aios. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Organisatie en ontwikkeling	■ zijn zo georganiseerd dat zij individueel en in onderling overleg positief bijdragen aan de ontwikkeling en verbetering van de opleiding; ■ nemen deel aan verbeterprojecten ten gunste van de opleiding in het algemeen.	■ vertegenwoordigd en actief betrokken zijn bij alle relevante commissies die een verantwoordelijkheid hebben in het opleidingsproces, zowel op lokaal, instellings- als op regionaal of landelijk niveau. Te denken valt aan: OOR-bestuur, COC, interne audit commissie, aiosvereniging, etc. ■ een actieve inbreng hebben in opleidingsvergaderingen (die ook wordt vastgelegd in de notulen van deze vergaderingen); ■ bijdragen aan projecten om de opleiding op de afdeling of in de instelling te verbeteren; ■ meeschrijven aan het lokaal en regionaal opleidingsplan
Opleidingsklimaat	■ dragen individueel en als groep bij aan optimalisering van het opleidingsklimaat (goede samenwerkingsrelaties onderhouden, invulling diensten, tijdig supervisie vragen, etc.); ■ geven informatie over het opleidingsklimaat, o.a. door participatie aan diverse enquêtes en deelname aan diverse overlegorganen, zoals de COC; ■ tonen verantwoordelijkheid voor het functioneren van collega's en weten met wie zij eventuele zorgen hierover kunnen bespreken.	■ deelnemen aan en bijdragen aan de evaluatie van kwaliteitsinstrumenten zoals D-RECT, EFFECT, SET Q, MCTQ, exitgesprekken/enquête, interne audits, externe visitaties, etc.; ■ meewerken aan een 'Buddy-systeem' en/of mentorschap; ■ beschikbaar zijn voor inwerken van nieuwe aios; ■ een protocol opstellen voor het inwerken van nieuwe collega's, met specifieke aandacht voor de rol van de ouderejaars aios hierin.

ACTOR AIOS (VERVOLG)		
Domein	Taken van de aios. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Professionalisering	■ dragen bij (individueel of als groep) aan de professionaliseringsactiviteiten van supervisors/ opleiders, met als doel om de opleiding op een hoger plan te brengen; ■ nemen deel aan diverse bijeenkomsten, symposia en congressen gericht op het verbeteren van de opleiding.	■ publicaties, workshops of voordrachten verzorgen of inbreng hebben bij agendapunten voor de opleidingsvergadering over knelpunten die aios signaleren in de opleiding, inclusief suggesties voor verbetering.
Competentieontwikkeling	■ stellen zich op als 'active learner' / en maken zich de eigenschappen van een levenslang lerende professional eigen; ■ dragen als individu of als groep bij aan het benutten of creëren van situaties die geschikt zijn voor het ontwikkelen van competenties; ■ dragen bij aan verbeteringen m.b.t. competentiegericht opleiden van het lokale en regionale opleidingsplan; ■ participeren in het lokale, regionale en DOO ter verbetering van deze opleidingsactiviteiten.	■ uw rol op het gebied van kwaliteitszorg voor de opleiding concreet weergeven in het lokale opleidingsplan.

De taken en voorbeelden in deze tabel zijn niet uitputtend; ze kunnen richtinggevend zijn bij het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem voor de opleiding. Een volledig overzicht van verantwoordelijkheden vindt u in het CCMS-Kaderbesluit, de landelijke opleidingsplannen en de regionale uitwerking van deze landelijke opleidingsplannen. Meer voorbeelden van de invulling van taken per actor vindt u op www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

ACTOR OPLEIDER EN OPLEIDINGSGROEP		
Rol: zorgt voor een gedeelde visie op opleiden, waarbij aios worden opgeleid tot bevlogen professionals die het beoefenen van de state of art geneeskunde combineren met het zijn van een goede professional, life long learner en goede communicator.		
Domein	Taken van de opleider en opleidingsgroep. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Organisatie en ontwikkeling	■ vertalen de gedeelde visie op opleiden in beleid en uitvoering van de vakgroep binnen de instelling; ■ zorgen voor een goede organisatie van de diverse opleidingsactiviteiten (supervisie, organiseren van feedbackmomenten, DOO, werkoverleggen, introductie aios, voortgangsgesprekken) en de reflectie daarop; ■ maken een duidelijke verdeling van ■ (opleidings)rollen binnen de opleidingsgroep; ■ faciliteren aios in hun bijdrage aan de kwaliteitszorg van de opleiding.	■ een lokaal opleidingsplan opstellen met een duidelijke weergave van de structuur en inhoud van de opleiding; ■ jaarlijks verbeterplannen formuleren met plan van aanpak en realisatie voor opleiden op afdelingsniveau; ■ resultaten van kwaliteitsmetingen delen met de leden van opleidingsteam (en aios); ■ een aantoonbare PDCA-cyclus opstellen op alle niveaus van kwaliteitszorg.
Opleidingsklimaat	■ zorgen dat elke aios de eindtermen van de opleiding kan bereiken in een veilig opleidingsklimaat; ■ maken afspraken over supervisie, werktijden en diensten; ■ bewaken de evenwichtige verhouding tussen werkzaamheden in het kader van de opleiding en 'productie'; ■ zorgen dat opleiders en supervisors altijd bereikbaar, beschikbaar en laagdrempelig benaderbaar zijn wanneer nodig.	■ informatie beschikbaar stellen om valide uitspraken te doen over diverse aspecten van het opleidingsklimaat; ■ deelnemen aan kwaliteitsinstrumenten zoals D-RECT, EFFECT, SETQ, MCTQ, exitgesprekken/enquête, interne audits, externe visitaties, etc.

ACTOR OPLEIDER EN OPLEIDINGSGROEP (VERVOLG)		
Domein	Taken van de opleider en opleidingsgroep. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Professionalisering	■ borgen dat elk lid van de opleidingsgroep zich aantoonbaar voldoende professionaliseert in opleidingstaken; ■ hebben met elkaar een systeem van bijscholing afgesproken.	■ een overzicht bieden van activiteiten voor de professionalisering van opleiders / leden opleidingsgroep opstellen (workshops en trainingen); ■ een overzicht opstellen van de ontwikkeling van de leden van de opleidingsgroep t.a.v. individueel functioneren binnen de opleiding.
Competentieontwikkeling	■ stellen de aios in staat om de competenties van de opleiding tot minimaal het gewenste niveau te ontwikkelen. Dit betreft die onderdelen van het landelijk opleidingsplan waarvoor de opleiding erkenning heeft gekregen; ■ stemmen de inhoud en het niveau van de opleidingsactiviteiten op de aios en zijn/haar groei af; ■ bieden de aios mogelijkheden om richting te geven aan zijn/haar eigen IOP; ■ geven gevraagd en ongevraagd feedback op het functioneren van de aios.	■ het lokale opleidingsplan onderdeel laten zijn van het (regionaal) opleidingsplan van het cluster; ■ in het lokale opleidingsplan mogelijkheden voor profilering binnen de opleiding opnemen; ■ in het lokale opleidingsplan aangegeven hoe bekwaamverklaringen worden afgegeven; ■ binnen de afdeling de leercurve van aios bewaken zoals blijkt uit voortgangsgesprekken, het gebruik van het portfolio en een goed lopend systeem van bekwaamverklaringen.

De taken en voorbeelden in deze tabel zijn niet uitputtend; ze kunnen richtinggevend zijn bij het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem voor de opleiding. Een volledig overzicht van verantwoordelijkheden vindt u in het CCMS-Kaderbesluit, de landelijke opleidingsplannen en de regionale uitwerking van deze landelijke opleidingsplannen. Meer voorbeelden van de invulling van taken per actor vindt u op www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

ACTOR CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE		
Rol: Bewaakt en bevordert continu de kwaliteit en innovatie van de medisch-specialistische vervolgopleidingen binnen de instelling.		
Domein	Taken van de COC. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Organisatie en ontwikkeling	■ verspreidt de gedeelde visie op opleiden binnen de instelling, stelt dit bij en vertaalt dit in beleid en uitvoering en borgt dit vervolgens; ■ bewaakt de belangen van de aios en opleiders (als groep en individueel) en onderhoudt een systeem voor melding en behandeling van incidenten, klachten en geschillen over de vervolgopleidingen.	■ jaarlijks speerpunten vaststellen voor de ontwikkeling van opleiden, inclusief een plan van aanpak om opleidingsgroepen hierin te faciliteren; ■ een meerjarenbeleidsplan opstellen met visie, strategie en concretisering van de rol van de COC in de kwaliteit van opleiden; ■ een heldere taakverdeling tussen RvB, COC en leerhuis maken voor de kwaliteit van opleiden; ■ afdeling-overkoepelende informatie uit kwaliteitszorgsystemen genereren; ■ de uitkomsten van kwaliteitszorg in de COC delen met als doel: leren van elkaar.
Opleidingsklimaat	■ bevordert een gunstig en veilig opleidingsklimaat in de instelling; ■ bewaakt en bevordert de kwaliteit van de afzonderlijke opleidingen; ■ zorgt voor een afdeling-overstijgend vangnet voor aios met problemen die niet op opleidingsniveau kunnen worden opgelost; ■ bevordert de samenwerking tussen de verschillende vervolgopleidingen binnen de instelling.	■ gebruik maken van systematische evaluaties van het opleidingsklimaat van de diverse opleidingsgroepen en deze gebruiken voor systematische (PDCA) verbetering van de opleidingen in de instelling; ■ ervoor zorgen dat opleidingsgroepen worden ondersteund als kwaliteit, veiligheid en effectiviteit van het opleidingsklimaat te wensen overlaat; u kunt het daaruit voortkomende verbeterplan mede bewaken; ■ met de RvB afspreken wie de 'doorzettingsmacht' heeft als problemen niet worden opgelost; ■ professionals beschikbaar stellen voor opleiding-overstijgende begeleiding van aios en opleiders, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon voor aios voor opleidingsgerelateerde en overige zaken (zoals seksuele intimidatie).

ACTOR CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE (VERVOLG)		
Domein	Taken van de COC. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Professionalisering	- borgt dat alle opleiders en leden van de opleidingsgroepen een professionaliseringsplan hebben gevolgd zoals vastgelegd in het meerjarenbeleidsplan; - voert een actief beleid voor de professionalisering van leden van de opleidingsgroep.	- een gedeelde visie hebben op opleidingskundige professionalisering van opleidingsgroepen, met daaruit voortkomend een aantal uitgangspunten voor professionalisering; - op basis van de gedeelde visie een vastgesteld professionaliseringsprogramma beschikbaar hebben voor de leden van opleidingsgroepen; - op instellingsniveau informatie beschikbaar stellen over de participatie van stafleden aan (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten.
Competentieontwikkeling	- borgt dat alle competenties (zoals vastgelegd in de diverse IOP's) binnen de instelling of het cluster te verwerven zijn in cursorisch onderwijs (DOO) of aantoonbaar door (opleidings)activiteiten op de werkplek; - inventariseert regelmatig bij welke opleidingen binnen de instelling niet wordt voldaan aan de inhoudelijke eisen aan de opleiding tot specialist; - evalueert jaarlijks de resultaten van het DOO-programma en het leren van algemene competenties in andere settings.	- continu monitoren welke opleidingen binnen de instelling niet voldoen aan de inhoudelijke eisen die worden gesteld aan de opleiding tot specialist; - DOO organiseren voor het aanleren van algemene competenties en dit op basis van evaluaties continu bijstellen.

De taken en voorbeelden in deze tabel zijn niet uitputtend; ze kunnen richtinggevend zijn bij het inrichten van een kwaliteitssysteem voor de opleiding. Een volledig overzicht van verantwoordelijkheden vindt u in het CCMS-Kaderbesluit, de landelijke opleidingsplannen en de regionale uitwerking van deze landelijke opleidingsplannen. Meer voorbeelden van de invulling van taken per actor vindt u op www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

ACTOR RAAD VAN BESTUUR		
Rol: Ontwikkelt en draagt de instellingsbrede visie op opleiden uit, creëert hiervoor de randvoorwaarden en voert deze in concreet beleid uit.		
Domein	Taken van de RvB. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Organisatie en ontwikkeling	- faciliteert de opleider en de opleidingsgroep in hun taken, zodat ze voldoende tijd en middelen hebben voor uitvoering en vormgeving van hun opleiding; - maakt duidelijke afspraken over de verdeling van verantwoordelijkheden tussen RvB en COC/Leerhuis; - geeft COC/Leerhuis de middelen en mogelijkheden om adequaat aan haar verantwoordelijkheden te kunnen voldoen, zoals doorzettingsmacht; - zorgt er mede voor dat opleidingen voldoen aan de minimumvoorwaarden van een opleiding, zoals geformuleerd door het CGS (Kader- en Specifiek besluit).	- de rol van de RvB specifiek beschrijven in een notitie kwaliteitszorg; (een samenvatting van) de rapportages ontvangen over de uitkomsten van de interne kwaliteitsvisities van opleidingen en waar nodig concreet acties uitzetten; - de samenwerking c.q. taakverdeling met de COC (en Leerhuis) hierin verwerken; - leden van opleidingsgroepen faciliteren bij verplichtingen voor de opleiding waarbij de instelling wordt vertegenwoordigd.
Opleidingsklimaat	bewaakt en stimuleert een goed opleidingsklimaat binnen de instelling	- een intern kwaliteitssysteem voor opleiden ondersteunen dat mede is gericht op het stimuleren en bewaken van een veilig opleidingsklimaat; - vastleggen in een procedure hoe wordt omgegaan met vakgroepen die er onvoldoende in slagen een veilig opleidingsklimaat te realiseren. U kunt hierin tevens de rol van de verschillende actoren beschrijven.

ACTOR RAAD VAN BESTUUR (VERVOLG)		
Domein	Taken van de RvB. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Professionalisering	- voert het strategisch beleid uit t.a.v. opleidingsprofessionalisering (minimumnorm= CGS-regelgeving); - stelt voldoende middelen beschikbaar aan alle leden van de opleidingsgroep voor de uitvoering van het strategisch beleid.	- het scholen van de medische staf in opleiden regelen in het aanstellingsdocument; - een overzicht bieden van activiteiten op het gebied van professionalisering; - totaaloverzichten aanleggen van deelname aan (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten van vakgroep leden c.q. staf.
Competentie-ontwikkeling	- faciliteert opleiders en aios in afstemming met andere actoren bij het opleiden, m.b.t. het ontwikkelen van de competenties; - organiseert voldoende leeraanbod voor aios; - faciliteert en stimuleert aios in afdelingoverstijgende activiteiten t.b.v. hun competentieontwikkeling.	- zorgen voor de aanwezigheid van een Leerhuis, skillslab, beschikbaarheid van een digitaal portfoliosysteem en/of cursorisch onderwijs; - stimuleren dat aios participeren in instellingsbrede commissies; - zorgen voor toegang tot bibliotheekfaciliteiten voor aios en leden van opleidingsgroepen.

De taken en voorbeelden in deze tabel zijn niet uitputtend; ze kunnen richtinggevend zijn bij het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem voor de opleiding. Een volledig overzicht van verantwoordelijkheden vindt u in het CCMS-Kaderbesluit, de landelijke opleidingsplannen en de regionale uitwerking van deze landelijke opleidingsplannen. Meer voorbeelden van de invulling van taken per actor vindt u op www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

ACTOR CLUSTER		
Rol: Faciliteert, borgt en vormt een inhoudelijk samenhangende opleiding voor het betreffende specialisme.		
Domein	Taken van het cluster. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Organisatie en ontwikkeling	- heeft een gedeelde visie op opleiden; - zorgt voor een cluster-breed opleidingscontinuüm met afstemming tussen de opleidingsonderdelen van het specialisme; - stemt regionaal af met opleiders (opleidersoverleg); - deelt de resultaten van de kwaliteitsmonitoring.	- een regionaal opleidingsplan ontwikkelen met gezamenlijke visie, strategie en organisatie dat periodiek wordt getoetst en bijgesteld naar aanleiding van de actualiteit; - vaststellen wat u t.a.v. kwaliteitszorg samen wilt doen; - vaststellen welke consequenties u verbindt aan kwaliteitsmonitoring; - vaststellen wat dit voor opleidingsprofessionalisering betekent.
Opleidingsklimaat	borgt een opleidingsklimaat dat ondersteunend is aan de professionele ontwikkeling van de aios en het patiëntveilig werken.	- afspraken maken over het begeleiden van aios; - informatie bijhouden over: - dienstenstructuur - supervisie - inwerken van nieuwe aios - de uitkomsten van exit-interview/enquête over de kwaliteit van de gehele opleiding, waaronder opleidingsklimaat, op de agenda zetten van het clusteroverleg.

ACTOR CLUSTER (VERVOLG)		
Domein	Taken van het cluster. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Professionalisering	- heeft op clusterniveau een visie op (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten t.b.v. staf en/of aios; - benut en stemt de verschillende professionaliseringsactiviteiten binnen het cluster goed op elkaar af.	- op basis van uitkomsten van kwaliteitsmeting een passend scholingsprogramma beschikbaar stellen; - de selectie van opleiders, aan de hand van criteria, met elkaar vaststellen. Dit kan als advies voor een Raad van Bestuur dienen; - opleidersprofessionalisering organiseren n.a.v. uitkomsten van kwaliteitsinstrumenten; - andere professionaliseringsvormen beschikbaar stellen.
Competentie-ontwikkeling	- geeft optimale invulling aan de opleiding – afgeleid van het landelijk opleidingsplan - waarbij gebruik wordt gemaakt van de expertise/ kwaliteiten/het aanbod van de diverse locaties; - zorgt binnen het cluster voor de voortgangsbewaking van de leercurve van aios.	- invulling geven aan individualisering/korting van de opleiding; - afspraken maken over hoe aios bekwaam worden verklaard; - onderdelen van het IOP van de aios in zijn algemeenheid op regionaal niveau uitvoeren; - tijdens opleidingsvergaderingen expliciet aandacht besteden aan het opleiden in overkoepelende profielen/ rolspecialisaties / thema's / etalage-stages.

De taken en voorbeelden in deze tabel zijn niet uitputtend; ze kunnen richtinggevend zijn bij het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem voor de opleiding. Een volledig overzicht van verantwoordelijkheden vindt u in het CCMS-Kaderbesluit, de landelijke opleidingsplannen en de regionale uitwerking van deze landelijke opleidingsplannen. Meer voorbeelden van de invulling van taken per actor vindt u op www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

ACTOR OOR		
Rol: Faciliteert de instelling- en opleiding-overstijgende aspecten van opleiden.		
Domein	(Mogelijke) taken van de OOR. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Organisatie en ontwikkeling	- zet zich in voor een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het opleiden; - zorgt voor een gedeelde visie op opleiden binnen de OOR; - bevordert en bewaakt de samenhang tussen de vervolgopleidingen onderling; - bevordert en bewaakt de samenhang tussen de opleiding tot basisarts en de vervolgopleidingen (opleidingscontinuüm); - ondersteunt bij de uitvoering van de gedeelde opleidingsvisie door faciliteiten en middelen te bieden.	- afspraken maken over: wat doen wij als OOR en wat is onze positie t.o.v. andere actoren? Wat is hierover vastgelegd? Wat doen we regionaal, wat lokaal, wat is passend bij het beleid? - informatie beschikbaar stellen over de invulling van regionaal opleiden (bijvoorbeeld in visie of afspraakdocument); - een heldere omschrijving geven van de taken van de regionale opleidingscommissie t.o.v. bestuurlijke OOR en lokale COC's; - een structuur inrichten in de vorm van bijv. een OOR-bureau dat de organisatie en ontwikkeling ondersteunt (bijv. OOR-coördinator, secretariaat, 'Leerhuis op OOR-niveau').
Opleidingsklimaat	- zorgt voor een gezamenlijk normenkader voor het opleidingsklimaat; - denkt na over: wat vinden we belangrijk in het leerwerkklimaat, wat verstaan we eronder, hoe toetsen we het en hoe interveniëren we op OOR-niveau? - stelt richtinggevende kaders vast voor clusters t.a.v. opleidingsklimaat.	- ervoor zorgen dat er afspraken zijn over de onderlinge informatie-uitwisseling m.b.t. het opleidingsklimaat van de partners binnen de clusters; - signaleren en interveniëren m.b.t. opleidingsklimaat; - bepalen welke geaggregeerde informatie uit proefvisitaties / audits / kwaliteitszorgsystemen u nodig heeft op OOR-niveau om mee te kunnen waken over de opleidingskwaliteit binnen de clusteropleidingen.

ACTOR OOR (VERVOLG)		
Domein	(Mogelijke) taken van de OOR. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
Professionalisering	- heeft een visie op loopbaanbeleid voor (plv.) opleiders en leden van de opleidingsgroep; - bepaalt in gezamenlijkheid de kaders van een passend aanbod.	voorzien in een passend professionaliseringstraject en dit zichtbaar maken in een programma voor opleidersprofessionalisering of in de samenhang tussen diverse programma's uit de instellingen. Mogelijke vragen hierbij zijn: wat doen we samen en wat doen we niet? Wat vinden we hiervan, hoe geven we hier vorm aan, hoe bieden we dat aan, etc.
Competentieontwikkeling	- faciliteert de instelling- en opleiding-overstijgende aspecten m.b.t. competentieontwikkeling en maakt deze zichtbaar; - schept mogelijkheden voor aios om te leren wat ze moeten leren, biedt manieren om dit te monitoren en faciliteert clusters hierin; - bedenkt en stelt kaders vast voor de inhoud en het proces van regionaal opleiden: wat leer je waar, hoe wordt geleerd en hoe wordt de kwaliteitszorg op elkaar afgestemd? - biedt de ondersteunende middelen die nodig zijn om de regionale opleidingen te realiseren binnen de bovengenoemde kaders.	- aangeven welke regionale en lokale opleidingsfaciliteiten aanwezig dienen te zijn (bijv. Skillslab, bibliotheek, ICT, etc.) - eraan bijdragen dat clusters de competentieontwikkeling van aios kunnen monitoren; - een visie vormen op het aanbod van discipline-overstijgend onderwijs (DOO): willen we iets gemeenschappelijks aanbieden, wat dan en hoe geven we dit vorm?

De taken en voorbeelden in deze tabel zijn niet uitputtend; ze kunnen richtinggevend zijn bij het inrichten van een kwaliteitszorgsysteem voor de opleiding. Een volledig overzicht van verantwoordelijkheden vindt u in het CCMS-Kaderbesluit, de landelijke opleidingsplannen en de regionale uitwerking van deze landelijke opleidingsplannen. Meer voorbeelden van de invulling van taken per actor vindt u op www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

Uitgangspunten

Anno 2016 geldt als uitgangspunt voor de kwaliteit van de vervolgoopleidingen: vertrouwen in de eigen verantwoordelijkheid van de professional, die streeft naar optimale kwaliteit van zorg en opleiden. Daarbij zet de professional een systeem van periodieke interne kwaliteitsbeoordeling op, dat leidt tot daadwerkelijke verbeteracties. Betrokkenen verzamelen betrouwbare informatie, onder meer door feedback te vragen van personen of actoren die direct betrokken zijn bij de opleiding. De stappen worden cyclisch herhaald in de vorm van een plan-do-check-act-cyclus (PDCA-cyclus). Veel opleidingen en instellingen zijn al bekend met deze vorm van kwaliteitszorg.

Waarom is kwaliteitszorg belangrijk?

- Door continue kwaliteitsverbetering van de opleiding krijgen patiënten in de toekomst optimaal geschoolde zorgprofessionals aan hun bed;
- Periodiek inzicht in het feitelijk functioneren van de opleiding biedt input voor sturing op verbeterprocessen en externe verantwoording;
- Met een goed functionerende kwaliteitscyclus kan iedereen binnen en buiten de instelling zien dat er voortdurend wordt gewerkt aan de kwaliteit van de opleiding. Veel betrokkenen zien het als een plezierige uitdaging om, vanuit de eigen professionaliteit, de opleiding op een steeds hoger niveau te brengen;
- Een goed werkend systeem van kwaliteitszorg scheelt werk in de voorbereiding op visitaties en audits.

Dit is een samenvatting van het rapport 'Stimulans voor interne kwaliteitszorg van de geneeskundige vervolgoopleidingen' van de commissie Scherpbier 2.0. Het rapport is opgesteld in opdracht van het College Geneeskundige Specialismen (CGS) en de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). De commissie heeft het rapport in december 2015 aangeboden aan CGS en RGS.

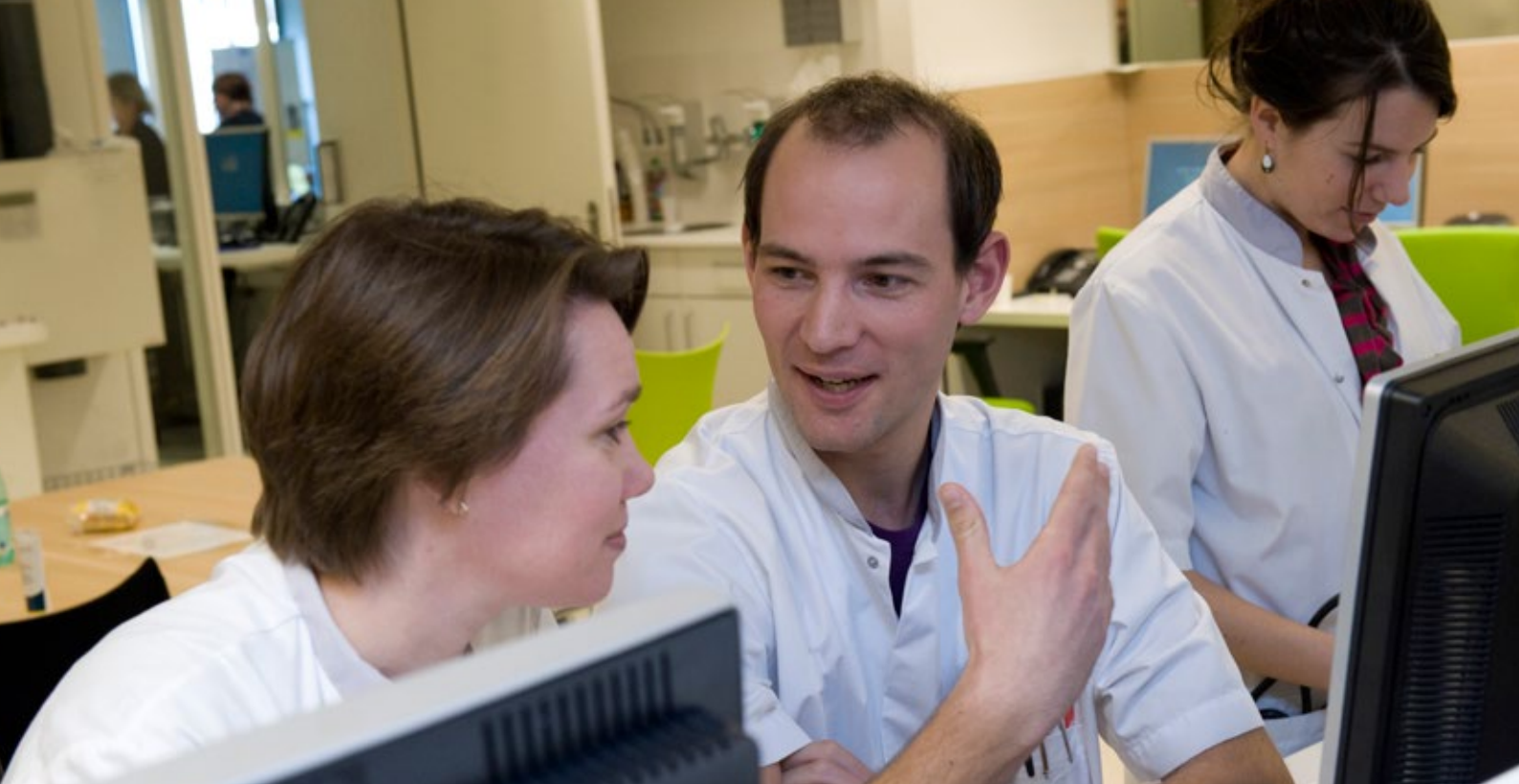


“Werken aan kwaliteit moet een ‘way of life’ worden”

Prof. dr. Albert Scherpbier, voorzitter projectgroep Scherpbier 2.0:

“Focus niet op meten, maar op verbeteren. Kwaliteit meten is in steeds meer opleidingsgroepen en instellingen gemeengoed geworden. Nu moeten we een stap verder: als je uit de metingen verbeterkansen hebt gedestilleerd, moet je die omzetten in acties. En daarna is het belangrijk om te controleren of die acties daadwerkelijk vooruitgang hebben gebracht. Een cyclische aanpak gericht op verbeteren, daar moeten we naartoe. Kwaliteitszorg moet ‘een way of life’ worden.

Het maakt niet veel uit waarmee je meet, dat kan op verschillende manieren. Het is ook geen ramp als je op onderdelen van de opleiding minder goed scoort. Dat moet je accepteren. Het gaat erom dat je blijft checken of er verbetering in zit. Als je de visitatiecommissie D-RECT-uitslagen van vijf jaar kunt laten zien, is het helemaal niet erg als er een jaar tussen zit met wat lagere scores. Je kunt immers laten zien dat je er voortdurend aan werkt. Dáár gaat het om.”



Meer informatie op:

www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning

Hier vindt u meer voorbeelden van kwaliteitstaken per actor. U kunt op deze website ook het rapport 'Stimulans voor interne kwaliteitszorg van de geneeskundige vervolgoopleidingen' ('Scherpbier 2.0') downloaden.