

## BIJLAGE 1

# KWALITEITSKADER CLUSTER 2

Hieronder volgt per actor de uitwerking van de rol van elke actor, in relatie tot elk van de vier kwaliteitsdomeinen. De volgorde van de kwaliteitskaders is als volgt:

- aios
- opleider en opleidingsgroep
- COC
- Raad van Bestuur
- cluster
- OOR

De taken en voorbeelden in de tabellen 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](http://www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning).

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>zijn zo georganiseerd dat zij individueel en in onderling overleg positief bijdragen aan de ontwikkeling en verbetering van de opleiding;</li> <li>nemen deel aan verbeterprojecten ten gunste van de opleiding in het algemeen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>een actieve inbreng hebben in opleidingsvergaderingen (die ook wordt vastgelegd in de notulen van deze vergaderingen);</li> <li>bijdragen aan projecten om de opleiding op de afdeling of in de instelling te verbeteren;</li> <li>meeschrijven aan het lokaal en regionaal opleidingsplan</li> </ul>
Opleidingsklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>dragen individueel en als groep bij aan optimalisering van het opleidingsklimaat (goede samenwerkingsrelaties onderhouden, invulling diensten, tijdig supervisie vragen, etc.);</li> <li>geven informatie over het opleidingsklimaat, o.a. door participatie aan diverse enquêtes en deelname aan diverse overlegorganen, zoals de COC;</li> <li>tonen verantwoordelijkheid voor het functioneren van collega's en weten met wie zij eventuele zorgen hierover kunnen bespreken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>deelnemen aan en bijdragen aan de evaluatie van kwaliteitsinstrumenten zoals D-RECT, EFFECT, SET Q, MCTQ, exitgesprekken/enquête, interne audits, externe visitaties, etc.;</li> <li>meewerken aan een 'Buddy-systeem' en/of mentorschap;</li> <li>beschikbaar zijn voor inwerken van nieuwe aios;</li> <li>een protocol opstellen voor het inwerken van nieuwe collega's, met specifieke aandacht voor de rol van de ouderejaars aios hierin.</li> </ul>
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>dragen bij (individueel of als groep) aan de professionaliseringsactiviteiten van supervisors/ opleiders, met als doel om de opleiding op een hoger plan te brengen;</li> <li>nemen deel aan diverse bijeenkomsten, symposia en congressen gericht op het verbeteren van de opleiding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
Competentieontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>stellen zich op als 'active learner' / en maken zich de eigenschappen van een levenslang lerende professional eigen;</li> <li>dragen als individu of als groep bij aan het benutten of creëren van situaties die geschikt zijn voor het ontwikkelen van competenties;</li> <li>dragen bij aan verbeteringen m.b.t. competentiegericht opleiden van het lokale en regionale opleidingsplan;</li> <li>participeren in het lokale, regionale en DOO ter verbetering van deze opleidingsactiviteiten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>uw rol op het gebied van kwaliteitszorg voor de opleiding concreet weergeven in het lokale opleidingsplan.</li> </ul>

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](http://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	<ul style="list-style-type: none"> <li>vertalen de gedeelde visie op opleiden in beleid en uitvoering van de vakgroep binnen de instelling;</li> <li>zorgen voor een goede organisatie van de diverse opleidingsactiviteiten (supervisie, organiseren van feedbackmomenten, DOO, werkoverleggen, introductie aios, voortgangsgesprekken) en de reflectie daarop;</li> <li>maken een duidelijke verdeling van (opleidings)rollen binnen de opleidingsgroep;</li> <li>beschikken over een procedure voor het omgaan met disfunctionerende collegae;</li> <li>zorgen voor een transparant overzicht van de beschikbare financiën voor ontwikkeling uit het opleidingsgeld van de aios;</li> <li>faciliteren aios in hun bijdrage aan de kwaliteitszorg van de opleiding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>een lokaal opleidingsplan opstellen met een duidelijke weergave van de structuur en inhoud van de opleiding;</li> <li>jaarlijks verbeterplannen formuleren met plan van aanpak en realisatie voor opleiden op afdelingsniveau;</li> <li>resultaten van kwaliteitsmetingen delen met de leden van opleidingsteam (en aios);</li> <li>notulen van de opleidingsvergadering opstellen;</li> <li>een aantoonbare PDCA-cyclus opstellen op alle niveaus van kwaliteitszorg.</li> </ul>
Opleidingsklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>zorgen dat elke aios de eindtermen van de opleiding kan bereiken in een veilig opleidingsklimaat;</li> <li>maken afspraken over supervisie, werktijden en diensten;</li> <li>bewaken de evenwichtige verhouding tussen werkzaamheden in het kader van de opleiding en 'productie';</li> <li>zorgen dat opleiders en supervisors altijd bereikbaar, beschikbaar en laagdrempelig benaderbaar zijn wanneer nodig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>informatie beschikbaar stellen om valide uitspraken te doen over diverse aspecten van het opleidingsklimaat;</li> <li>deelnemen aan kwaliteitsinstrumenten zoals D-RECT, EFFECT, SETQ, MCTQ, exitgesprekken/enquête, interne audits, externe visitaties, etc.</li> </ul>
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>borgen dat elk lid van de opleidingsgroep zich aantoonbaar voldoende professionaliseert in opleidingstaken;</li> <li>hebben met elkaar een systeem van bijscholing afgesproken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>een overzicht bieden van activiteiten voor de professionalisering van opleiders / leden opleidingsgroep opstellen (workshops en trainingen);</li> <li>een overzicht opstellen van de ontwikkeling van de leden van de opleidingsgroep t.a.v. individueel functioneren binnen de opleiding.</li> </ul>
Competentieontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>stemmen de inhoud en het niveau van de opleidingsactiviteiten op de aios en zijn/haar groei af;</li> <li>bieden de aios mogelijkheden om richting te geven aan zijn/haar eigen IOP;</li> <li>geven gevraagd en ongevraagd feedback op het functioneren van de aios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>een lokaal opleidingsplan opstellen dat voldoet aan de eisen van het betreffende specialisme;</li> <li>het lokale opleidingsplan onderdeel laten zijn van het (regionaal) opleidingsplan van het cluster;</li> <li>in het lokale opleidingsplan mogelijkheden voor profilering binnen de opleiding opnemen;</li> <li>in het lokale opleidingsplan aangegeven hoe bekwaamverklaringen worden afgegeven;</li> <li>een protocol beschikbaar stellen voor het omgaan met disfunctionerende aios;</li> <li>binnen de afdeling de leercurve van aios bewaken zoals blijkt uit voortgangsgesprekken, het gebruik van het portfolio en een goed lopend systeem van bekwaamverklaringen.</li> <li>specifieke aandacht besteden aan de rol van de leden van de opleidingsgroep m.b.t. het inwerken van een collega bij het opleiden van aios.</li> </ul>

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](http://www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning).

## ACTOR CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE

Rol: Bewaakt en bevordert continu de kwaliteit en innovatie van de medisch-specialistische vervolopleidingen binnen de instelling.

Domein	Taken van de COC. Zij:	Voorbeelden waaruit dit kan blijken. U kunt:
<b>Organisatie en ontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ verspreidt de gedeelde visie op opleiden binnen de instelling, stelt dit bij en vertaalt dit in beleid en uitvoering en borgt dit vervolgens;</li> <li>■ 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 vervolopleidingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ afdelingsoverkoepelende informatie genereren uit kwaliteitszorgsystemen;</li> <li>■ de uitkomsten van kwaliteitszorg in de COC delen met als doel: leren van elkaar;</li> <li>■ jaarlijks speerpunten vaststellen voor de ontwikkeling van opleiden, inclusief een plan van aanpak om opleidingsgroepen hierin te faciliteren;</li> <li>■ een plan van aanpak maken met opleidingen waarvan de opleidingskwaliteit niet voldoende is</li> <li>■ een meerjarenbeleidsplan opstellen met visie, strategie en concretisering van de rol van de COC in de kwaliteit van opleiden;</li> <li>■ een heldere taakverdeling tussen RvB, COC en leerhuis maken voor de kwaliteit van opleiden;</li> <li>■ voor afhandeling van de dagelijkse gang van zaken een Dagelijks Bestuur COC instellen</li> <li>■ direct beschikbaar zijn als COC voor overleg en ondersteuning om geschillen te voorkomen;</li> <li>■ een vastgestelde procedure opstellen over het omgaan met niet goed functionerende aios;</li> <li>■ bemiddelen bij geschillen met RvB, cluster en/of aios als het opleidingszaken betreft;</li> <li>■ participeren in de OOR-besprekingen, in het bestuurlijk overleg over bijvoorbeeld instroom van aios op OOR-niveau, DOO, regionaal opleidingsklimaat, afspraken over vergoedingsregelingen, WO, gezamenlijk portfolio, etc;</li> <li>■ regelmatig overleg voeren met RvB over opleiding-gerelateerde zaken.</li> </ul>
<b>Opleidingsklimaat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ bevordert een gunstig en veilig opleidingsklimaat in de instelling;</li> <li>■ bewaakt en bevordert de kwaliteit van de afzonderlijke opleidingen;</li> <li>■ zorgt voor een afdeling-overstijgend vangnet voor aios met problemen die niet op opleidingsniveau kunnen worden opgelost;</li> <li>■ bevordert de samenwerking tussen de verschillende vervolopleidingen binnen de instelling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ met regelmaat casuïstiek bespreken van groepen met een zeer goed opleidingsklimaat en een minder goed door aios ervaren opleidingsklimaat met als doel om een beeld te krijgen wat bedoeld wordt met goed opleidingsklimaat</li> <li>■ 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;</li> <li>■ 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;</li> <li>■ met de RvB afspreken wie de ‘doorzettingsmacht’ heeft als problemen niet worden opgelost;</li> <li>■ professionals beschikbaar stellen voor opleiding-overstijgende begeleiding van aios en opleiders, bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon voor aios voor opleiding gerelateerde en overige zaken (zoals seksuele intimidatie).</li> </ul>

## ACTOR CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE (VERVOLG)

Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ borgt dat alle opleiders en leden van de opleidingsgroepen een professionaliseringsplan hebben gevolgd zoals vastgelegd in het meerjarenbeleidsplan;</li> <li>▪ voert een actief beleid voor de professionalisering van leden van de opleidingsgroep.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ een gedeelde visie hebben op opleidingskundige professionalisering van opleidingsgroepen, met daaruit voortkomend een aantal uitgangspunten voor professionalisering;</li> <li>▪ op basis van de gedeelde visie een vastgesteld professionaliseringsprogramma beschikbaar hebben voor de leden van opleidingsgroepen;</li> <li>▪ op instellingsniveau informatie beschikbaar stellen over de participatie van stafleden aan (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten.</li> </ul>
Competentieontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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;</li> <li>▪ inventariseert regelmatig bij welke opleidingen binnen de instelling niet wordt voldaan aan de inhoudelijke eisen aan de opleiding tot specialist;</li> <li>▪ evalueert jaarlijks de resultaten van het DOO-programma en het leren van algemene competenties in andere setting.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ continu monitoren welke opleidingen binnen de instelling niet voldoen aan de inhoudelijke eisen die worden gesteld aan de opleiding tot specialist;</li> <li>▪ DOO organiseren voor het aanleren van algemene competenties en dit op basis van evaluaties continu bijstellen.</li> </ul>

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](http://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	<ul style="list-style-type: none"> <li>faciliteert de opleider en de opleidingsgroep in hun taken, zodat ze voldoende tijd en middelen hebben voor uitvoering en vormgeving van hun opleiding;</li> <li>maakt duidelijke afspraken over de verdeling van verantwoordelijkheden tussen RvB en COC/Leerhuis;</li> <li>geeft COC/Leerhuis de middelen en mogelijkheden om adequaat aan haar verantwoordelijkheden te kunnen voldoen, zoals doorzettingsmacht;</li> <li>houdt toezicht op de interne kwaliteitszorg voor opleiden;</li> <li>stimuleert en faciliteert innovatie op het gebied van opleiden;</li> <li>zorgt er mede voor dat opleidingen voldoen aan de minimumvoorwaarden van een opleiding, zoals geformuleerd door het CGS (Kader- en Specifiek besluit).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zorgen voor een visie op opleiden, de te volgen strategie en de concretisering daarvan (inrichten leerhuis, middelen en ondersteuning COC, communicatie met andere actoren t.a.v. visie en strategie, afbakening en afstemming RvB met andere actoren, faciliteren vereniging van aios). Dit is verankerd in het strategisch beleid en de kaderbrief RvB, eventueel in een parate beleidsnotitie;</li> <li>de rol van de RvB specifiek beschrijven in een notitie kwaliteitszorg;</li> <li>(een samenvatting van) de rapportages ontvangen over de uitkomsten van de interne kwaliteitsvisities van opleidingen en waar nodig concreet acties uitzetten;</li> <li>de uitkomsten van interne kwaliteitszorg meenemen in de kwartaal-/jaargesprekken met de vakgroep;</li> <li>de rol van de RvB bij het niet functioneren van opleidingen helder vastleggen;</li> <li>de samenwerking c.q. taakverdeling met de COC (en leerhuis) hierin verwerken;</li> <li>leden van opleidingsgroepen faciliteren bij verplichtingen voor de opleiding waarbij de instelling wordt vertegenwoordigd;</li> <li>zo transparant mogelijk de besteding van de financiële middelen uit het Opleidingsfonds verantwoorden;</li> <li>regelmatig met de COC overleggen over opleiden en over de ondersteuning van het functioneren van de COC zelf</li> </ul>
Opleidingsklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>bewaakt en stimuleert een goed opleidingsklimaat binnen de instelling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>een intern kwaliteitszorgsysteem voor opleiden ondersteunen dat mede is gericht op het stimuleren en bewaken van een veilig opleidingsklimaat;</li> <li>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.</li> </ul>
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>voert het strategisch beleid uit t.a.v. opleidingsprofessionalisering (minimumnorm= CGS-regelgeving);</li> <li>stelt voldoende middelen beschikbaar aan alle leden van de opleidingsgroep voor de uitvoering van het strategisch beleid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>het scholen van de medische staf in opleiden regelen in het aanstellingsdocument;</li> <li>een overzicht bieden van activiteiten op het gebied van professionalisering;</li> <li>totaaloverzichten aanleggen van deelname aan (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten van vakgroep leden c.q. staf.</li> </ul>
Competentie-ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>faciliteert opleiders en aios in afstemming met andere actoren bij het opleiden, m.b.t. het ontwikkelen van de competenties;</li> <li>organiseert voldoende leeraanbod voor aios;</li> <li>faciliteert en stimuleert aios in afdelingoverstijgende activiteiten t.b.v. hun competentieontwikkeling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zorgen voor de aanwezigheid van een Leerhuis, skillslab, beschikbaarheid van een digitaal portfoliosysteem en/of cursorisch onderwijs;</li> <li>stimuleren dat aios participeren in instellingsbrede commissies;</li> <li>zorgen voor toegang tot bibliotheekfaciliteiten voor aios en leden van opleidingsgroepen.</li> </ul>

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](http://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	<ul style="list-style-type: none"> <li>heeft een gedeelde visie op opleiden;</li> <li>zorgt voor een cluster-breed opleidingscontinuüm met afstemming tussen de opleidingsonderdelen van het specialisme;</li> <li>stemt regionaal af met opleiders (opleidersoverleg);</li> <li>deelt de resultaten van de kwaliteitsmonitoring.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>een regionaal opleidingsplan ontwikkelen met gezamenlijke visie, strategie en organisatie dat periodiek wordt getoetst en bijgesteld naar aanleiding van de actualiteit;</li> <li>gestructureerde clusterbijeenkomsten organiseren met als agendapunten onder andere: voortgang aios en resultaten kwaliteitsmetingen;</li> <li>afspraken maken over de verdeling van aios in relatie tot de patiëntencasemix;</li> <li>een gezamenlijke opleidingsetalage organiseren;</li> <li>vaststellen wat u t.a.v. kwaliteitszorg samen wilt doen;</li> <li>vaststellen welke consequenties u verbindt aan kwaliteitsmonitoring;</li> <li>vaststellen wat dit voor opleidingsprofessionalisering betekent.</li> </ul>
Opleidingsklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>borgt een opleidingsklimaat dat ondersteunend is aan de professionele ontwikkeling van de aios en het patiëntveilig werken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>afspraken maken over het begeleiden van aios;</li> <li>informatie bijhouden over: <ul style="list-style-type: none"> <li>dienstenstructuur</li> <li>supervisie</li> <li>inwerken van nieuwe aios</li> </ul> </li> <li>de uitkomsten van exit-interview/enquête over de kwaliteit van de gehele opleiding, waaronder opleidingsklimaat, op de agenda zetten van het clusteroverleg.</li> </ul>
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>heeft op clusterniveau een visie op (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten t.b.v. staf en/of aios;</li> <li>benut en stemt de verschillende professionaliseringsactiviteiten binnen het cluster goed op elkaar af.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>op basis van uitkomsten van kwaliteitsmeting een passend scholingsprogramma beschikbaar stellen;</li> <li>de selectie van opleiders, aan de hand van criteria, met elkaar vaststellen. Dit kan als advies voor een Raad van Bestuur dienen;</li> <li>opleidersprofessionalisering organiseren n.a.v. uitkomsten van kwaliteitsinstrumenten;</li> <li>andere professionaliseringsvormen beschikbaar stellen.</li> </ul>
Competentie-ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>zorgt binnen het cluster voor de voortgangsbewaking van de leercurve van aios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>invulling geven aan individualisering/ korting van de opleiding;</li> <li>de voortgang per aios monitoren, inclusief inzicht in waar problemen zijn;</li> <li>zorgen voor een up to date regionaal opleidingsplan;</li> <li>afspraken maken over hoe aios bekwaam worden verklaard (u volgt wat er landelijk gebeurt en wat de consequenties voor u zijn);</li> <li>zorgen voor toegang tot het elektronisch portfolio voor alle betrokken opleiders; o</li> <li>onderdelen van het IOP van de aios in zijn algemeenheid op regionaal niveau uitvoeren;</li> <li>een overzicht opstellen van de onderdelen van een opleiding die wel of niet binnen het cluster kunnen worden aangeboden;</li> <li>tijdens opleidingsvergaderingen expliciet aandacht besteden aan het opleiden in overkoepelende profielen/ rolspecialisaties / thema's / etalage-stages.</li> </ul>

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](http://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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zet zich in voor een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het opleiden;</li> <li>■ zorgt voor een gedeelde visie op opleiden binnen de OOR;</li> <li>■ bevordert en bewaakt de samenhang tussen de vervolgopleidingen onderling;</li> <li>■ bevordert en bewaakt de samenhang tussen de opleiding tot basisarts en de vervolgopleidingen (opleidingscontinuüm);</li> <li>■ ondersteunt bij de uitvoering van de gedeelde opleidingsvisie door faciliteiten en middelen te bieden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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?</li> <li>■ de verantwoordelijkheden van de OOR t.a.v. opleiden vastleggen;</li> <li>■ informatie beschikbaar stellen over de invulling van regionaal opleiden (bijvoorbeeld in visie of afspraakdocument);</li> <li>■ een overlegstructuur afspreken met COC's en leerhuizen;</li> <li>■ een OOR-coördinator aanwijzen die het bestuurlijk overleg coördineert en de contacten met de andere OOR's onderhoudt;</li> <li>■ mede zorgen voor een fonds voor gemeenschappelijke activiteiten waaruit DOO, professionalisering of opleidingsinitiatieven en onderwijskundige innovaties worden ondersteund;</li> <li>■ bibliotheekfaciliteiten beschikbaar stellen voor alle partners binnen de OOR;</li> <li>■ 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'). een heldere omschrijving geven van de taken van de regionale opleidingscommissie t.o.v. bestuurlijk OOR en lokale COC's.</li> </ul>
Opleidingsklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zorgt voor een gezamenlijk normenkader voor het opleidingsklimaat;</li> <li>■ 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?</li> <li>■ stelt richtinggevend kaders vast voor clusters t.a.v. opleidingsklimaat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ervoor zorgen dat er afspraken zijn over de onderlinge informatie-uitwisseling m.b.t. het opleidingsklimaat van de partners binnen de clusters;</li> <li>■ signaleren en interveniëren m.b.t. opleidingsklimaat;</li> <li>■ bepalen welke geaggregeerde informatie uit proefvisities / audits / kwaliteitssystemen u nodig heeft op OOR-niveau om mee te kunnen waken over de opleidingskwaliteit binnen de clusteropleidingen.</li> </ul>
Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ heeft een visie op loopbaanbeleid voor (plv.) opleiders en leden van de opleidingsgroep;</li> <li>■ bepaalt in gezamenlijkheid de kaders van een passend aanbod.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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.</li> </ul>



## ACTOR OOR (VERVOLG)

<b>Competentieontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ faciliteert de instelling- en opleiding-overstijgende aspecten m.b.t. competentieontwikkeling en maakt deze zichtbaar;</li><li>■ schept mogelijkheden voor aios om te leren wat ze moeten leren, biedt manieren om dit te monitoren en faciliteert clusters hierin;</li><li>■ 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?</li><li>■ biedt de ondersteunende middelen die nodig zijn om de regionale opleidingen te realiseren binnen de bovengenoemde kaders.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ aangeven welke regionale en lokale opleidingsfaciliteiten aanwezig dienen te zijn (bijv. Skillslab, bibliotheek, ICT, etc.)</li><li>■ eraan bijdragen dat clusters de competentieontwikkeling van aios kunnen monitoren;</li><li>■ een visie vormen op het aanbod van discipline-overstijgend onderwijs (DOO): willen we iets gemeenschappelijks aanbieden, wat dan en hoe geven we dit vorm?</li></ul>
--------------------------------	---	---

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](http://www.knmg.nl/cgs/kwaliteitenerkenning).