

KWALITEITSKADER CLUSTER 2

Kwaliteitskader voor medische vervolgoopleidingen (cluster 2) als bedoeld in het Kaderbesluit CGS (o.a. artikel C.9 en C.15)

Achtergrond

In de nieuwe erkenningssystematiek die is vastgelegd in het Kaderbesluit CGS is als centrale eis opgenomen dat opleidingsorganisaties een interne kwaliteitscyclus hebben om de kwaliteit van de opleidingen te monitoren en voortdurend te verbeteren. In cluster 2 zijn (de opleiders van) de opleidingsinstellingen verantwoordelijk voor de inhoud, organisatie en kwaliteit van de opleiding. Zij delen deze verantwoordelijkheid met de opleidingsgroep en COC, al dan niet in regionaal verband.

Inhoud cyclus

Achterliggende gedachte van de kwaliteitscyclus is dat samen met bij de opleiding betrokken partners periodiek wordt stilgestaan bij de kwaliteit van de opleiding en dat daarover aan de RGS wordt gerapporteerd. Het is niet nodig om voor deze cyclus een apart digitaal systeem in te richten. Als dit technisch mogelijk is, kunnen voor de cyclus bestaande systemen worden gebruikt.

De methodiek van de kwaliteitscyclus bestaat uit het verzamelen en analyseren van gegevens, gevolgd door een evaluatief gesprek tussen de opleidingsactoren, gevolgd door een ontwikkelplan en tot slot de uitvoering van dat plan, waarna de cyclus wordt herhaald. Deze cyclus dient ten minste elke twee jaar te worden doorlopen, maar het mag ook vaker. Het is bijvoorbeeld ook toegestaan dat de cyclus gelaagd wordt uitgevoerd, in die zin dat bijvoorbeeld in jaar 1 van de cyclus over het ene deel van de opleidingen wordt gerapporteerd en in het andere jaar over het andere deel. Ook is denkbaar dat in het ene jaar een rapportage wordt opgesteld en in het andere jaar uitvoering wordt gegeven aan de opvolging van de verbeterpunten. Uitgangspunt is dat wordt aangesloten bij de cyclus die binnen de betreffende beroepsgroep gangbaar is.

Nu is deze cyclus in deze opzet alleen nog maar een proces. Om de kwaliteitscyclus van zinvolle inhoud te voorzien moet een zg. kwaliteitskader onderdeel uitmaken van de cyclus.

Totstandkoming kwaliteitskader

Het Kaderbesluit CGS definieert het kwaliteitskader als de opsomming van de educatieve (of formatieve) normen voor de kwaliteit van de opleiding in het betreffende specialisme. Het wordt voor cluster 2 opgesteld door de betreffende wetenschappelijke verenigingen, eventueel in gezamenlijkheid door de Federatie Medisch Specialisten. Deze eerste versie van het Kwaliteitskader voor cluster 2 moet dan ook als een startversie worden gezien, zodat er op 1 januari 2020, wanneer het nieuwe Kaderbesluit CGS in werking treedt, in elk geval een kwaliteitskader voor cluster 2 is.

Deze startversie van het kwaliteitskader is gemakshalve opgesteld door het CGS.

Het kwaliteitskader als document is nieuw, de inhoud van deze eerste versie niet. Het is ontstaan vanuit het Rapport Scherpbier 2.0, de criteria die zijn opgesteld voor de instellingsvisitaties en de verplichtingen uit het voormalige Kaderbesluit CCMS. Het CGS moet met toekomstige aanpassingen van het kwaliteitskader instemmen.

Opzet kwaliteitskader

Het kwaliteitskader voor cluster 2 sluit aan bij Scherpbier 2.0 en geeft per opleidingsactor aan welke kwaliteitsaspecten van belang zijn voor die actor. In dit kader wordt van taken van de opleidingsactor gesproken. De taken zijn gegroepeerd rondom vier domeinen van kwaliteit:

- organisatie en ontwikkeling;
- opleidingsklimaat;
- professionalisering;
- competentieontwikkeling.

Als opleidingsactoren worden in dit kwaliteitskader onderscheiden:

- de aios(sen);
- opleider en opleidingsgroep;
- centrale opleidingscommissie;
- raad van bestuur (opleidingsinstelling);
- cluster;
- opleidings- en onderwijsregio (OOR).

Om een totaaloverzicht te geven zijn in het kwaliteitskader ook de erkenningseisen uit het Kaderbesluit CGS opgenomen. Die eisen zijn in het toezicht verplichte eisen, waaraan ten allen tijde voldaan moet zijn. Deze eisen staan telkens onder het kopje 'Eisen uit het Kaderbesluit CGS' en achter elke eis staat telkens uit welk artikel van het Kaderbesluit CGS de eis komt. De overige kwaliteitsaspecten in dit kwaliteitskader zijn de aanvullende uitwerking van die eisen en gelden op zichzelf niet als erkenningseisen.

Gebruik kwaliteitskader

De kwaliteitsaspecten in dit document zijn samen met de eisen uit het Kaderbesluit CGS en de specifieke besluiten en de daarvan afgeleide documenten (o.a. LOP), de inhoudelijke basis voor de kwaliteitscyclus. In samenhang met de erkenningseisen uit het kaderbesluit beschrijven de kwaliteitsaspecten wat er onder kwaliteit van de opleiding(en) wordt verstaan. Alhoewel opleidingsactoren geacht worden zich te conformeren aan dit kader, is het niet bedoeld als afvinklijst.

Het nieuwe toezicht van de RGS is gebaseerd op vertrouwen en bestaat uit regulier toezicht dat kan overgaan in intensief toezicht. Het reguliere toezicht bestaat uit de beoordeling van tweejaarlijkse rapportages vanuit de opleidingsactoren en evaluatiebezoeken aan die actoren die tenminste eens in de vijf jaar plaatsvinden. Het kwaliteitskader wordt als handvat gebruikt voor de rapportages aan de RGS, op het niveau van de domeinen, niet op het niveau van de afzonderlijke kwaliteitsaspecten. Tijdens de adviserende of monitorende evaluatiebezoeken kan het kwaliteitskader worden gebruikt als inspiratiebron voor de gesprekken tijdens dat bezoek of als illustratie van wat wordt verstaan onder kwaliteit. 'Afgerekend' wordt er niet tijdens het reguliere toezicht.

Pas als het reguliere toezicht overgaat in intensief toezicht zal de RGS naast de erkenningseisen uit het Kaderbesluit CGS ook nadrukkelijk het kwaliteitskader inzetten om na te gaan of, en zo ja op welke onderdelen de kwaliteit van de opleiding te kort schiet.

Bij intensief toezicht kan de RGS het kwaliteitskader inzetten als het nadere informatie opvraagt of bij een visitatie ter plaatse. De gevraagde informatie zal dan kunnen bestaan uit een zelfevaluatie van de organisatie over de kwaliteit van de opleiding(en) en een nauwkeurige toets van dat functioneren aan de erkenningseisen uit het Kaderbesluit CGS en aan het kwaliteitskader op detailniveau.

Als de RGS een duidelijk beeld heeft van het deel van de opleiding of organisatie waar het mogelijk schort, kan de RGS in het individuele geval bepalen dat de opleidingsinstelling de zelfevaluatie beperkt tot een deel van dat kwaliteitskader.

Overlap

Het is mogelijk dat er enige overlap is tussen de taken uit Scherpbier 2.0, instellingsvisitatie en het voormalige Kaderbesluit CCMS, maar er is soms ook overlap tussen deze kwaliteitsaspecten en de eisen in het nieuwe Kaderbesluit CGS. Die overlap is zoveel mogelijk verwijderd, maar is soms blijven bestaan als de redactie van CGS-eisen en aanvullende kwaliteitsaspecten niet helemaal overeenkwam. Het is de bedoeling om werkenderweg helder te krijgen wat strikt als eis in het kaderbesluit moet staan en wat als educatieve norm in het kwaliteitskader kan staan.¹

¹ Het CGS heeft op 9 oktober 2019 ingestemd met dit Kwaliteitskader cluster 2.

Actor AIOS	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.14) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Competentieontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stellen zich op als 'active learner' / en maken zich de eigenschappen van een 'leven lang 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 van competentiegericht opleiden van het lokale en regionale opleidingsplan • participeren in het lokale, regionale en discipline-overstijgende onderwijs ter verbetering van deze opleidingsactiviteiten

Actor OPLEIDER	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) • is als zodanig werkzaam in het specialisme (C.7) • conformeert zich aan de erkenningseisen uit de collegebesluiten en aan dit kwaliteitskader(C.7.) • neemt deel aan de kwaliteitscyclus (C.7) • stelt in aansluiting op het LOP een instellingsopleidingsplan op dat de koppeling beschrijft tussen leerdoel, opleidingsactiviteit, toets en bekwaamheidsniveau van de opleiding of het betreffende onderdeel daarvan (C.7) • de plaatsvervangend opleider is werkzaam in dezelfde opleidingsinstelling als de opleider (C.7) • 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) • voldoet te allen tijde aantoonbaar aan de betreffende erkenningseisen uit de collegebesluiten (C.12) • opleider en de plaatsvervangend opleider maken deel uit van een opleidingsgroep (F.11) • coördineert de werkzaamheden van de opleidingsgroep voor zover relevant voor de opleiding (F.11) • legt de specifieke taken en verplichtingen van leden van de opleidingsgroep schriftelijk vast (F.11) • ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.14) • voorziet samen met de opleidingsgroep in een eigen verbetercyclus ten aanzien van de kwaliteit van de opleiding (F.13) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vertaalt samen met de opleidingsgroep de gedeelde visie op opleiden in beleid en uitvoering van de vakgroep binnen de instelling • zorgt samen met de opleidingsgroep voor een goede organisatie van de diverse opleidingsactiviteiten (supervisie, organiseren van feedbackmomenten, DOO, werkoverleggen, introductie aios, voortgangsgesprekken) en de reflectie daarop • maakt een duidelijke verdeling van (opleidings)rollen binnen de opleidingsgroep • faciliteert samen met de opleidingsgroep aiossen in hun bijdrage aan de kwaliteitszorg van de opleiding <p>Uit voormalig Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ziet er op toe dat de leden van de opleidingsgroep hun taken adequaat uitvoeren • voert taken zelf uit, of laat deze onder diens verantwoordelijkheid uitvoeren door de plaatsvervangend opleider of door een lid van de opleidingsgroep • spant zich in om als gevolg van de uitspraak van de Geschillencommissie, een nieuwe opleidingsplaats voor de aios te vinden • verstrekt de RGS te allen tijde alle benodigde informatie over de opleiding en de aios • houdt samen met de opleidingsgroep ten minste vier maal per jaar een vergadering met aiossen, uitsluitend over opleidingszaken, om de kwaliteit van de opleiding in de opleidingsinrichting te bevorderen en te bewaken

Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is bereid aiossen op te leiden (C.7) • spant zich in om in bepaalde gevallen een nieuwe opleidingsplaats voor de betreffende aios te zoeken (C.7) • 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) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorgt samen met de opleidingsgroep dat elke aios de eindtermen van de opleiding kan bereiken in een veilig opleidingsklimaat • maakt samen met de opleidingsgroep afspraken over supervisie, werktijden en diensten • bewaakt samen met de opleidingsgroep de evenwichtige verhouding tussen werkzaamheden in het kader van de opleiding en 'productie' • zorgt samen met de opleidingsgroep dat opleiders en supervisors altijd bereikbaar, beschikbaar en laagdrempelig benaderbaar zijn wanneer nodig <p>Uit voormalig Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorgt door eigen handelen en leiderschap voor een gunstig opleidingsklimaat
Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) • beoogd opleider en plaatsvervangend opleider zijn lid van de betreffende wetenschappelijke vereniging (F.11) • houdt als lid van de opleidingsgroep in het kader van onderlinge toetsing besprekingen over complicaties of kwaliteit van de opleiding en van de zorg, waaraan in beginsel alle leden van de opleidingsgroep deelnemen (F.13) • is als lid van de opleidingsgroep wetenschappelijk actief (F.13) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • borgt dat elk lid van de opleidingsgroep zich aantoonbaar voldoende professionaliseert in opleidingstaken • heeft samen met de opleidingsgroep een systeem van bijscholing afgesproken <p>Uit Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • houdt zich aan de instructieregeling die op grond van de modelinstructie is opgesteld door de betreffende opleidingsinstelling • is samen met de opleidingsgroep een rolmodel voor de algemene en specialisme gebonden competenties • besteedt samen met de opleidingsgroep voldoende tijd aan de opleiding en neemt het daarmee samenhangende werk op zich • participeert samen met de opleidingsgroep actief in voor de opleiding verplichte onderwijsactiviteiten • creëert samen met de opleidingsgroep een gunstig en veilig opleidingsklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot medisch specialist • draagt er samen met de opleidingsgroep zorg voor dat er tussen de aios en andere medische specialisten constructief wordt samengewerkt voor de opleiding

Eisen uit het Kaderbesluit CGS:

- ziet er op toe dat de aios de betreffende bepalingen van dit besluit, het specifieke besluit, het LOP, het instellingsopleidingsplan en het individuele opleidingsplan nakomt (C.7)
- stemt het opgestelde lokale of regionale opleidingsplan af met de betreffende COC (F.11)
- heeft samen met de opleidingsgroep een dusdanig takenpakket dat de in het lokale of regionale opleidingsplan beschreven leerdoelen kunnen worden behaald (F.13)

Aanvullende kwaliteitsaspecten:

Uit Scherpbier 2.0:

- stelt samen met de opleidingsgroep 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
- stemt samen met de opleidingsgroep de inhoud en het niveau van de opleidingsactiviteiten op de aios en zijn/haar groei af
- biedt samen met de opleidingsgroep de aios mogelijkheden om richting te geven aan zijn/haar eigen IOP
- geeft samen met de opleidingsgroep gevraagd en ongevraagd feedback op het functioneren van de aios

Uit Kaderbesluit CCMS:

- ziet er op toe dat in samenspraak met de bij de opleiding van de aios betrokken opleiders een opleidingsschema wordt opgesteld, dat recht doet aan de reeds verworven competenties van de aios
- onderwijst samen met de opleidingsgroep de leerdoelen van de algemene en specialisme gebonden competenties
- bewaakt samen met de opleidingsgroep de voortgang van het leerproces van de aios ten aanzien van de algemene en specialisme gebonden competenties

Actor OPLEIDINGSGROEP (LEDEN)	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> nemen deel aan de kwaliteitscyclus (F.13) voorzien in een eigen verbetercyclus ten aanzien van de kwaliteit van de opleiding (F.13) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 faciliteren aiossen in hun bijdrage aan de kwaliteitszorg van de opleiding <p>Uit voormalig Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> houden ten minste vier maal per jaar een vergadering met aiossen, uitsluitend over opleidingszaken, om de kwaliteit van de opleiding in de opleidingsinrichting te bevorderen en te bewaken
Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>Uit voormalig Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> creëren een gunstig en veilig opleidingsklimaat waarin de aios zich kan ontwikkelen tot medisch specialist dragen er zorg voor dat er tussen de aios en andere medische specialisten constructief wordt samengewerkt voor de opleiding
Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> houden in het kader van onderlinge toetsing besprekingen over complicaties of kwaliteit van de opleiding en van de zorg, waaraan in beginsel alle leden van de opleidingsgroep deelnemen (F.13) zijn wetenschappelijk actief (F.13) beschikken over didactische vaardigheden door ten minste elke vijf jaar daarop gerichte scholing te volgen overeenkomstig de daarvoor door of namens de wetenschappelijke vereniging ontwikkelde programma's (F.13) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> hebben met elkaar een systeem van bijscholing afgesproken. <p>Uit Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> zij zijn een rolmodel voor de algemene en specialisme gebonden competenties besteden voldoende tijd aan de opleiding en nemen het daarmee samenhangende werk op zich participeren actief in voor de opleiding verplichte onderwijsactiviteiten

Competentieontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hebben gezamenlijk een dusdanig takenpakket dat de in het lokale of regionale opleidingsplan beschreven leerdoelen kunnen worden behaald (F.13) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbrief 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Uit Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zij onderwijzen de leerdoelen van de algemene en specialisme gebonden competenties • bewaken de voortgang van het leerproces van de aios ten aanzien van de algemene en specialisme gebonden competenties
-------------------------	---

Actor CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bevordert de samenwerking tussen de verschillende medisch specialistische opleidingen in de opleidingsinstelling (F.12) • bereidt de opleidingsinstelling op evaluatiebezoeken en visitaties voor (F.12) • bemiddelt bij geschillen als bedoeld in de Regeling (F.12) • stelt een jaarverslag op over de opleidingsactiviteiten gedurende het voorgaande kalenderjaar (F.12) • stelt de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS op (F.12) • neemt desgewenst kennis van de notulen van de opleidingsvergaderingen tussen de betreffende opleiders en aiossen (F.12) • beoordeelt de voordracht tot erkenning van een specialist als opleider of als plaatsvervangend opleider (F.12) • ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.12 en F.14) • beschikt over een reglement van orde (F.12) • bestaat uit de opleider of een ander lid van elke afzonderlijke opleidingsgroep in de opleidingsinstelling, een lid van de raad van bestuur of directie van de opleidingsinstelling als adviserend lid en ten minste twee vertegenwoordigers van de aiossen (F.12) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 vervolgoopleidingen <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelt een meerjarenvisie en – plan, waarvan jaarplannen en – verslagen afgeleid kunnen worden • maakt een heldere taakverdeling, inclusief duidelijke afspraken over doorzettingsmacht (governancecode), tussen de RvB, COC en Leerhuis voor de kwaliteit van opleiden • deelt de uitkomsten van kwaliteitszorg en resultaten van de visitaties met als doel verbeteren door van elkaar te leren • geeft ondersteuning bij het maken van een plan van aanpak met opleidingen waarvan de opleidingskwaliteit verbeterd kan of moet worden; in de governancecode /reglement opleidingscommissie wordt dit nader omschreven • is beschikbaar voor overleg en ondersteuning om geschillen te voorkomen • zorgt ervoor dat aiossen problemen binnen hun opleiding altijd veilig kunnen melden hetzij aan de (voorzitter van de) COC hetzij aan een door de COC aangestelde vertrouwenspersoon: voert regelmatig overleg met de RvB over deze opleidingsgerelateerde zaken; bemiddelt (op grond van de governancecode) bij geschillen met de RvB, het cluster en/of de aiossen bij opleidingszaken • adviseert op grond van interne visitaties en/of auditrapportages, gevraagd en ongevraagd • gaat na of adviezen van de RGS/visitatiecommissie worden opgevolgd

Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bespreekt de belangen van de aios (F.12) • bespreekt kritiekpunten van de zijde van opleiders en aiossen (F.12) • bewaakt, handhaaft en bevordert een gunstig en veilig opleidingsklimaat en de kwaliteit van de in de opleidingsinstelling aanwezige opleidingen (F.12) • spreekt de raad van bestuur 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 aiossen (F.12) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ziet samen met de RvB erop toe dat er professionals beschikbaar zijn voor opleidingsoverstijgende begeleiding van aiossen en opleiders; zoals onderwijsdeskundigen, specifieke externe experts en mogelijk psychologen en arbeidsdeskundigen • maakt gebruik van systematische evaluaties van het opleidingsklimaat van de diverse opleidingsgroepen en gebruikt deze voor systematische (PDCA) verbetering van de opleidingen in de instelling • zorgt ervoor dat opleidingsgroepen worden ondersteund als kwaliteit, veiligheid en effectiviteit van het opleidingsklimaat te wensen overlaat en bewaakt mede het daaruit voortkomende verbeterplan • ziet toe op de aanwezigheid en uitvoering van de kwaliteitscyclus van de individuele opleidingen • ziet toe op het toepassen van individualisering van aiossen in de verschillende opleidingen • ziet toe op uitval van aiossen en het doorlopen van Geïntensiverde Begeleidings Trajecten (GBT) van aiossen bij de verschillende opleidingen
Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <p>Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • biedt een overzicht van activiteiten op het gebied van professionalisering • legt overzichten aan van deelname aan (onderwijskundige) professionaliseringsactiviteiten van vakgroep leden c.q. staf

Eisen uit het Kaderbesluit CGS:

- overlegt over opleidingsaangelegenheden, met inbegrip van de inhoud van het lokale of regionale opleidingsplan (F.12)

Aanvullende kwaliteitsaspecten:

Uit Scherpbeier 2.0:

- 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

Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:

- laat zien dat alle competenties binnen de instelling of het cluster te verwerven zijn door opleidingsactiviteiten op de werkplek of aanvullend cursorisch onderwijs en discipline overstijgend onderwijs (DOO) of door de inzet van een skillslab
- toetst regelmatig of de opleidingen binnen de instelling voldoen aan de inhoudelijke eisen, in samenspraak met de opleiders

Actor RAAD VAN BESTUUR (OPLEIDINGSINSTELLING)	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) • beschikt over een kwaliteitscyclus voor de opleiding zowel op organisatieniveau als op het niveau van elke opleiding (C.3) • borgt dat het de erkenningseisen uit de collegebesluiten naleeft, zich conformeert aan dit kwaliteitskader en over de naleving ervan kan rapporteren (C.3) • ziet er op toe dat de opleider en de plaatsvervangend opleider te allen tijde voldoen aan de voor hun geldende erkenningseisen (C.3) • draagt zorg voor deelname van de bij de opleiding betrokken personen aan de kwaliteitscyclus (C.3) • doorloopt de kwaliteitscyclus ten minste elke twee jaar (C.3) • 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) • 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) • 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 de aios, alsmede bij het ontbreken van aiossen langer dan twee jaar, bij waarneming van de opleider langer dan een maand (C.3) • werkt mee aan evaluatiebezoeken van of namens de RGS op organisatieniveau en op vakinhoudelijk opleidingsniveau (C.3) • 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.) • rapporteert, ten minste elke twee jaar aan de RGS over de kwaliteit van de opleiding of opleidingen, voor welke de opleidingsinstelling is erkend. De betreffende aiossen 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) • voldoet te allen tijde aantoonbaar aan de betreffende erkenningseisen uit de collegebesluiten (C.12) • beschikt over een opleidingsgroep (F.10) • beschikt over een COC en faciliteert deze in de uitoefening van diens taken (F.10) • legt afspraken met de COC schriftelijk vast (F.10) • legt per opleiding de relatie en de samenwerking tussen de opleider, aiossen, medisch specialisten en andere bij de opleiding betrokkenen vast (F.10) • 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) • stelt de opleiders in staat de specialisten die betrokken zijn bij de opleiding te verplichten tot samenwerking in een opleidingsgroep (F.10) • is bereid aiossen toe te laten, een en ander in overeenstemming met de opleider (F.10) • ondertekent mede de tweejaarlijkse rapportage voor de RGS (F.14)

Organisatie en ontwikkeling	<p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliteert de opleider en de opleidingsgroep in hun taken, zodat ze voldoende tijd en middelen hebben voor uitvoering en vormgeving van hun opleiding <p>Uit Kaderbesluit CCMS</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorgt dat het aantal daadwerkelijk binnen de opleidingsinstelling werkzame aiossen voor een medisch specialisme (in fte) ten hoogste 1,5 maal het gezamenlijk aantal medisch specialisten (in fte) is van het betreffende medische specialisme dat in de opleidingsinstelling werkzaam en daadwerkelijk bij de opleiding betrokken is • houdt zich aan de betreffende modelinstructie en protocollen • extra bij meerdere locaties: zorgt dat er bij verschillende locaties een aantoonbare eenheid bestaat in de opleiding, tot uitdrukking komend in op elkaar afgestemde opleidingsdelen, gezamenlijke opleidingsmomenten en één opleider <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • houdt toezicht op de interne kwaliteitszorg voor opleiden • ziet erop toe dat de afzonderlijke opleidingsgroepen een PDCA cyclus inrichten en hieraan opvolging geven • maakt duidelijke afspraken over de verdeling van verantwoordelijkheden en de doorzettingsmacht tussen RvB en COC/Leerhuis waarbij de RvB eindverantwoordelijk blijft voor het handhaven van de kwaliteit van de opleidingen • geeft COC/Leerhuis de middelen en mogelijkheden om adequaat aan haar verantwoordelijkheden te kunnen voldoen • voert regelmatig overleg met de COC en andere belanghebbenden zoals de medische staf • faciliteert de opleider en de opleidingsgroep in hun taken • stimuleert en faciliteert innovatie op het gebied van opleiden
Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beschikt over voldoende instrumentarium, ruimten en andere faciliteiten om een goede opleiding te waarborgen (C.3) • voorziet voor de aios en de betreffende opleidingsgroep in permanente toegang tot voor de opleiding verplichte en overige relevante literatuur (C.3) • beschikt over een bijgehouden en toegankelijke registratie van de patiëntengegevens waaruit een aios zonder hulp van de opleider voldoende relevante informatie kan verkrijgen (C.3) • waarborgt dat aiossen 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) • opleiding maakt deel uit van een regionaal netwerk van opleidingen (F.10) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bewaakt en stimuleert een goed opleidingsklimaat binnen de instelling • ondersteunt een intern kwaliteitszorgsysteem voor opleiden dat mede is gericht op het stimuleren en bewaken van een veilig opleidingsklimaat • stelt een procedure vast waarin de rollen zijn beschreven van de opleidingsgroep, de opleider, de COC, het Leerhuis en de RvB. In deze procedure moet de regelgeving verankerd zijn hoe met disfunctionerende specialisten en vakgroepen wordt omgegaan die het opleidingsklimaat ongunstig beïnvloeden • ziet erop toe samen met de COC dat er professionals beschikbaar zijn voor opleidingsoverstijgende begeleiding van aiossen en opleiders

Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • borgt dat de opleider en de plaatsvervangend opleider in staat zijn hun verantwoordelijkheid als opleider daadwerkelijk en naar behoren te dragen (C.3) • draagt zorg voor deelname van de leden van de opleidingsgroep aan de kwaliteitsvisitatie (F.10) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Scherpbeier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Uit Kaderbesluit CCMS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstrekt de aios vóór aanvang van de opleiding een modelinstructie en alle relevante protocollen <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorgt voor voldoende middelen (geld en tijd) voor ontwikkeling van de didactische kwaliteiten van de opleidingsgroepen.
Competentieontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • borgt dat de opleider of diens plaatsvervanger en de aiossen kunnen voldoen aan het Kaderbesluit CGS, het betreffende specifieke besluit, het LOP en andere hierop gebaseerde opleidingsplannen (C.3) • is bekend met het betreffende LOP (F.10) <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten:</p> <p>Uit Kwaliteitskader instellingsvisitatie RGS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliteert opleiders en aiossen, in afstemming met andere betrokkenen bij het opleiden, medische en niet medische competenties te ontwikkelen • ziet toe op voldoende leeraanbod voor de aiossen en scheidt hiervoor de voorwaarden • faciliteert en stimuleert aiossen in afdelingoverstijgende activiteiten voor hun competentieontwikkeling, bijvoorbeeld door deelname aan instellingsbrede commissies • ondersteunt leeraanbod met een skillslab en/of cursorisch en discipline overstijgend onderwijs (DOO) • stimuleert dat opleidingsgroepen wetenschappelijk actief zijn, of wetenschappelijke activiteit kunnen ontplooiën

Actor CLUSTER	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • borgt een opleidingsklimaat dat ondersteunend is aan de professionele ontwikkeling van de aios en het patiëntveilig werken
Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Competentieontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

Actor OOR	
Domein	
Organisatie en ontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 vervolgoopleidingen onderling • bevordert en bewaakt de samenhang tussen de opleiding tot basisarts en de vervolgoopleidingen (opleidingscontinuüm) • ondersteunt bij de uitvoering van de gedeelde opleidingsvisie door faciliteiten en middelen te bieden
Opleidingsklimaat	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
Professionalisering	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft een visie op loopbaanbeleid voor (plv.) opleiders en leden van de opleidingsgroep • bepaalt in gezamenlijkheid de kaders van een passend aanbod
Competentieontwikkeling	<p>Eisen uit het Kaderbesluit CGS: Geen</p> <p>Aanvullende kwaliteitsaspecten: Uit Scherpbier 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliteert de instelling- en opleiding-overstijgende kenmerken m.b.t. competentieontwikkeling en maakt deze zichtbaar • scheidt 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.