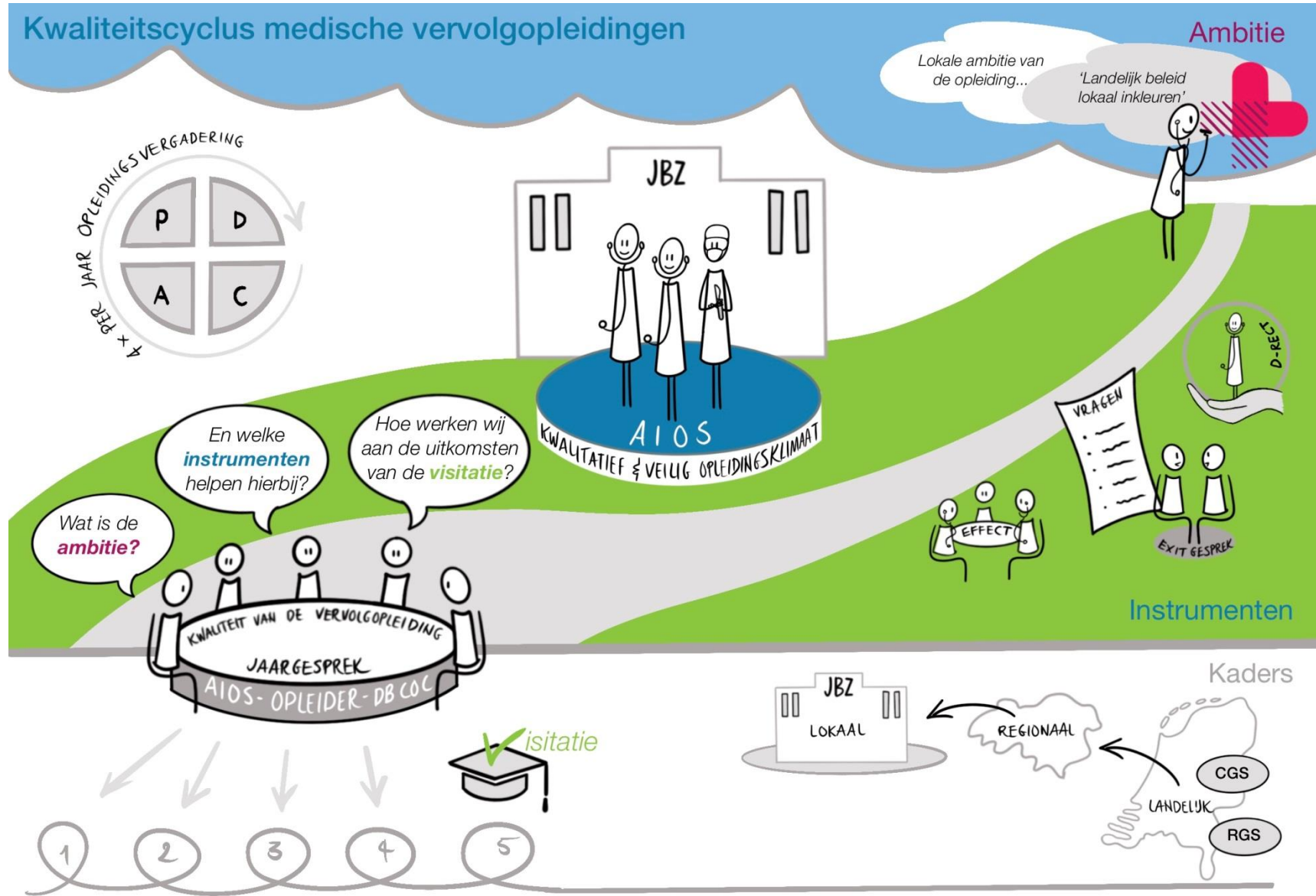


# Kwaliteitscyclus medische vervolgopleidingen





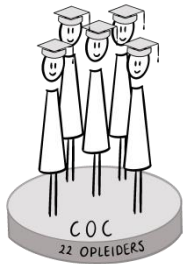
### Waarom een kwaliteitscyclus?

Om de kwaliteit van de medische vervolopleidingen in het JBZ continu te verbeteren en te bewaken is er een interne kwaliteitscyclus. Deze bestaat uit een cyclus van vijf jaar, gebaseerd op een opleidingserkenning van vijf jaar, en staat in nauwe relatie met de externe kwaliteitscyclus (RGS). Een van de uitgangspunten van de interne kwaliteitscyclus is het cyclische karakter waarin de geconstateerde verbeterpunten met daarbij genomen acties zichtbaar zijn in de zogeheten plan-do-check-act-cyclus (PDCA).

In een cyclus van vijf jaar zijn er diverse momenten waarop de opleidingsgroepen kwaliteitsinstrumenten kunnen inzetten om daar de verbeter- en actiepunten uit te halen.

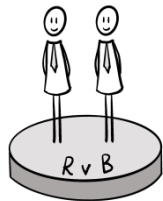
### Wie zijn er betrokken bij de kwaliteitscyclus en welke rol en verantwoordelijkheden hebben zij?

	<p>De <i>aios</i> is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding door het mede vormgeven van de opleiding en geven van feedback en reflectie. De <i>aios</i> heeft een actieve en lerende houding en neemt regie over zijn eigen opleiding. Het vormgeven van de opleiding vindt in samenspraak met de opleider plaats om zich te kunnen profileren en in te spelen op zijn toekomstige functie op de arbeidsmarkt.</p>
	<p>De verantwoordelijkheid voor de opleiding ligt bij alle leden van de <i>opleidingsgroep</i>. Alle leden van de opleidingsgroep zijn in de rol van supervisor betrokken bij de begeleiding van <i>aios</i>. Daarmee is de opleidingsgroep ook verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding.</p> <p>De <i>opleider</i> (en <i>plaatsvervangend opleider</i>) is verantwoordelijk voor het organiseren van de opleiding en neemt initiatief om samen met de opleidingsgroep aan de kwaliteit van de opleiding te werken.</p>



COC (Centrale OpleidingsCommissie: bestaande uit alle opleiders) bewaakt en bevordert continu de kwaliteit, vernieuwt en verbindt de medische vervolgopleidingen in het JBZ. Zij deelt de gedeelde visie op opleidingen binnen de organisatie, stelt dit bij en vertaalt dit in beleid en uitvoering.

Het Dagelijks Bestuur (DB) COC borgt door de monitorende rol de kwaliteit van de opleiding en biedt waar gewenst gerichte ondersteuning, bijvoorbeeld wanneer zij knelpunten signaleert bij de opleidingen. Dit betekent dat de COC inzicht heeft in de uitkomsten van de verschillende kwaliteitsinstrumenten, deze kritisch bekijkt en actief bespreekt, bijvoorbeeld in het jaargesprek.



De raad van bestuur draagt bij aan de organisatie en facilitering van de opleiding. Blijft op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de opleidingsgroepen en is betrokken bij opleidingen waar de kwaliteit onder druk staat.

# Opleiden is een samenspel

Lokale ambitie van de opleiding...

'Landelijk beleid lokaal inkleuren'



KWALITATIEF &  
VEILIG  
OPLEIDINGSKUMAAT



## Jaargesprek



*Wat is het jaargesprek?*

Het doel van het jaargesprek is om multidisciplinair de ontwikkeling van de opleiding te monitoren aan de hand van de PDCA cyclus, onder andere opgenomen in het verbeterplan, waarbij de focus ligt op in 'wat' te realiseren en 'hoe' dit vorm te geven. In het jaargesprek wordt de huidige situatie en ambitie van de opleidingsgroep en AIOS besproken.

*Wanneer vindt het jaargesprek plaats?*

Het jaargesprek vindt jaarlijks plaats en wordt gepland door secretaresse van de JBA in overleg met de opleider. Daarnaast vindt er halfjaarlijks gesprek plaats met een onderwijskundige van de JBA om de voortgang en benodigde afspraken en acties te bespreken.

*Wie zijn er betrokken bij het jaargesprek?*

Opleider en plaatsvervangend opleider, medisch manager vakgroep, een of twee aios, DB COC lid en onderwijskundige van de JBA.

*Hoe gaat het in zijn werk?*

Ter voorbereiding zorgt de opleider dat de actuele documenten ten behoeve van kwaliteit van opleiding, zoals verbeterplan en notulen van de opleidingsvergadering, die bij DB COC/JBA zijn aangeleverd. Daarnaast wordt de opleider gevraagd om één á twee aios uit te nodigen als afvaardiging van de aiosgroep, de aiosgroep te vragen de [vragenlijst](#) in te vullen en deze uiterlijk tien dagen voor het jaargesprek retour te sturen aan de [secretaresse JBA](#).

Uiterlijk één week voorafgaand aan het jaargesprek ontvangen de deelnemers aan het jaargesprek een [voorbereiding](#) van DB COC/JBA. Deze voorbereiding komt voort uit de monitor kwaliteit opleidingen waarin onder andere de volgende elementen per opleiding zijn opgenomen: uitkomsten visitatie, verbeterplan en notulen opleidingsvergadering, acties vorige jaargesprek, positieve en verbeterpunten uit kwaliteitsinstrumenten, professionalisering opleidingsgroep etc. Deze monitor is een instrument waarmee het DB COC de kwaliteit van alle opleidingen in het JBZ bewaakt.

Na het jaargesprek wordt door DB COC/JBA een uitwerking gemaakt en deze ter goedkeuring verstuurd naar deelnemers aan het jaargesprek.

In het DB COC wordt de kwaliteit van de opleiding minimaal één keer per jaar besproken zodat zij inzicht hebben en kunnen ondersteunen en/of sturen op verbeteringen.

Tot slot geeft de opleider in de COC vergadering een terugkoppeling van het jaargesprek en de kwaliteit van de opleiding om uitwisseling tussen opleiders te stimuleren.

## Opleidingsvergaderingen



### *Wat is een opleidingsvergadering?*

Het doel van een opleidingsvergadering is om op structurele basis door opleidingsgroep en AIOS de kwaliteit van de opleiding en uitvoering van beleid binnen de opleidingsgroep te bewaken en bevorderen. Door het bespreken en vastleggen in notulen en actielijst wordt zicht gehouden op de acties en afspraken, hiermee wordt de PDCA-cyclus binnen de opleiding vormgegeven.

### *Wanneer en hoe vaak vinden opleidingsvergaderingen plaats?*

Minimaal vier keer per jaar vindt een opleidingsvergadering met alle leden van de opleidingsgroep en alle aios plaats.

### *Wie zijn er betrokken bij de opleidingsvergaderingen?*

Alle aios en leden van de opleidingsgroep/vakgroep zijn aanwezig bij de opleidingsvergadering.

De opleider is verantwoordelijk voor het plannen en organiseren van de opleidingsvergaderingen.

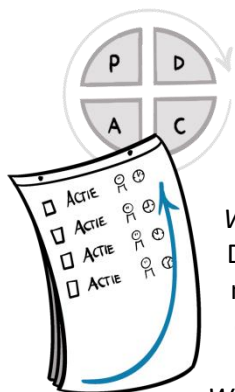
### *Hoe gaat het in zijn werk?*

De opleider bepaalt in afstemming met de aios en opleidingsgroep wanneer de opleidingsvergadering plaatsvindt, wie de agenda opstelt en de notulen maakt. De opleidingsvergaderingen vinden plaats aan de hand van een [agenda](#). Vaste agendapunten zijn kwaliteit van de opleiding, PDCA-cyclus met bijhorende actiepunten (op basis van uitkomsten visitatie, jaargesprek etc.), onderwijs (lokaal, regionaal en landelijk).

De acties en afspraken worden naast in de notulen ook in het totale verbeterplan van de opleiding verwerkt.

De notulen en het verbeterplan worden na de opleidingsvergadering naar de [secretaresse JBA](#) verstuurd.

## PDCA cyclus



*Wat is een PDCA cyclus?*

Met de PDCA cyclus wordt zicht gehouden op de stand van zaken betreffende de verbeterpunten van de opleiding . De focus in dit plan ligt op 'wat' te realiseren en 'hoe' dit samen vorm te geven.

*Wat is de werkwijze rondom PDCA cyclus?*

Deze cyclus bevat verbeterdoelen voortkomend uit de uitkomsten van de kwaliteitinstrumenten, opleidingsvergaderingen, jaargesprek met DB COC en uitkomsten van de visitatie. Ieder verbeterdoel kent een verantwoordelijke die de voortgang bewaakt voor de desbetreffende verbetering/actie.

*Wie zijn er betrokken bij de PDCA cyclus?*

Alle leden van de opleidingsgroep en alle aios, waarbij de eindverantwoordelijkheid ligt bij de opleider. DB COC heeft een monitorende rol en bekijkt minimaal één keer per jaar het verbeterplan en voorziet deze van feedback.

## Kwaliteitsinstrumenten



### *Wat zijn kwaliteitsinstrumenten?*

Om de kwaliteit van de opleiding te meten zijn diverse instrumenten in te zetten. De verschillende instrumenten meten verschillende aspecten van de kwaliteit, er is geen instrument dat dé kwaliteit van de opleiding meet. In de beschrijving per instrument staat beschreven op welke aspecten het instrument is gericht. De aspecten die aan bod komen zijn onder andere het opleidingsklimaat, de vaardigheden van de individuele supervisors en de samenwerking binnen de opleidingsgroep.

Voor kleinere opleidingsgroepen zijn enkele instrumenten qua opzet minder geschikt, omdat voor die opleidingen de anonimiteit van de deelnemers en betrouwbaarheid van de uitkomsten niet kan worden gegarandeerd. Dit wordt per instrument beschreven. In overleg met de onderwijskundige van de JBA kan worden gekeken naar alternatieven.

### *Wanneer worden kwaliteitsinstrumenten ingezet?*

Het is aan de opleider in samenspraak met de opleidingsgroep en de aiosgroep wanneer er welk instrument wordt ingezet. Het advies is om ongeveer één keer per twee jaar een instrument in te zetten. Afhankelijk van de behoeften en vraag kan worden gekozen voor één van de instrumenten.

### *Wat is de werkwijze?*

In het jaargesprek wordt besproken wat de wensen zijn voor het komende jaar voor het inzetten van kwaliteitsinstrumenten. In samenspraak met de onderwijskundige van de JBA worden afspraken gemaakt over de planning en uitvoer van het traject.

### *Wie zijn er betrokken bij de kwaliteitsinstrumenten?*

- Opleider en plaatsvervangend opleider
- Aiosgroep
- Opleidingsgroep
- Onderwijskundige JBA
- Secretaresse JBA



***D-RECT - Dutch Residential Educational Climate Test (evaluatie opleidingsklimaat)***

*Wat?* D-RECT is een online vragenlijst waarin het leer- en opleidingsklimaat van de eigen opleiding wordt beoordeeld. De volgende aspecten worden gemeten (schaal 1-5): opleidings sfeer, werken in een team, rol formele opleider, begeleiden en toetsen, gepland onderwijs, samenwerking met peers, toegankelijkheid supervisors en overdracht.

De uitkomsten van de D-RECT worden besproken in de opleidingsgroep wanneer gewenst met ondersteuning van een onderwijskundige van de JBA. Op basis van de uitkomsten worden afspraken voor verbeteringen geformuleerd en deze worden opgenomen in het verbeterplan.

*Door wie?* Alle aios en eventueel anios van de opleiding vullen de vragenlijst (anoniem) in. Er zijn tenminste drie aios evaluaties nodig voor een betrouwbare D-RECT meting.

*Voorwaarden?* De D-RECT vragenlijst is in te zetten bij aiosgroepen waarbij het aantal aios groter is dan drie. Bij voldoende respondenten volgt een rapportage op opleidingsniveau.

Voor een voorbeeld vragenlijst, [klik hier](#).

***EFFECT - Evaluation and Feedback For Effective Clinical Teaching (evaluatie begeleiding supervisors)***

*Wat?* De EFFECT wordt ingezet om de individuele supervisors feedback te geven over hun rol als supervisor/begeleider op de werkvloer. De EFFECT bestaat uit de volgende domeinen: opleider/supervisor als rolmodel, zorgdragen voor leerzaam werk, planning van opleidingsactiviteiten, geven van feedback, doceervaardigheden, beoordeling en algemene kenmerken/de persoon. Daarnaast wordt per domein narratieve feedback gegeven, door het formuleren van een sterk- en verbeterpunt.

*Door wie?* De aios vullen de evaluatie anoniem in en daarnaast vult de supervisor een zelfevaluatie in. Er zijn tenminste drie ingevulde aios-evaluaties nodig voor een feedback-rapport.

*Voorwaarden?* De EFFECT is in te zetten bij aiosgroepen waarbij het aantal aios groter is dan drie. Bij voldoende respondenten volgt een rapportage en vervolgens wordt door twee aios, onder begeleiding van de onderwijskundige, een EFFECTgesprek gevoerd met de supervisor. Tot slot wordt op het niveau van de opleidingsgroep in een vakgroepvergadering de uitkomsten en verbeteringen besproken.

Voor een voorbeeld vragenlijst, [klik hier](#).

***Exitgesprekken - (gesprek opleidingsklimaat)***

*Wat?* De decaan of een onderwijskundige van de JBA bespreekt het ervaren opleidingsklimaat met de individuele aios in een gesprek. Onderwerpen in het gesprek zijn onder andere inhoud/uitvoering van de opleiding, begeleiding/supervisie, onderwijs tijdens de opleiding en sfeer binnen de afdeling.

*Door wie?* Gesprek met decaan of onderwijskundige van de JBA.

*Voor wie?* Na afloop wordt het verslag geschreven door de decaan of onderwijskundige. Voor ieder jaargesprek wordt op basis van meerdere verslagen op patroonniveau de positieve en verbeterpunten geanalyseerd.

Voor een voorbeeld van de leidraad, [klik hier](#).

## Professionalisering opleider en opleidingsgroep



*Wat is de professionalisering van opleider en opleidingsgroep?*

Alle leden van de opleidingsgroep zijn verplicht om voldoende kennis en kunde omtrent het opleiden te hebben. Dit betekent dat ieder lid van de opleidingsgroep eenmalig deelneemt aan de cursus Opleiden in de Klinische Praktijk (OKP) en 1 keer per 5 jaar deelneemt aan geaccrediteerde nascholing op het gebied van docentprofessionalisering. Dit zijn eisen die zijn gesteld door de RGS en STZ.

*Hoe gaat de professionalisering opleider en opleidingsgroep in zijn werk?*

Voor ieder lid van de opleidingsgroep is deelname aan de OKP een vereiste, deze wordt twee keer per jaar in het [JBZ](#) aangeboden en daarnaast is de mogelijkheid om deel te nemen in de [regio Nijmegen](#) en [regio Utrecht](#).

Vervolgens kan ieder lid van de opleidingsgroep deelnemen aan [workshops op maat](#) voor iedere vakgroep waarmee wordt geborgd dat ieder lid deelneemt aan geaccrediteerde nascholing. Tevens is het mogelijk om deel te nemen aan landelijke congressen zoals het MMV congres of regionale scholingen.

Voor opleiders en plaatsvervangend opleiders wordt in het JBZ jaarlijks een opleidersdag georganiseerd. Tijdens deze dag komen actuele onderwerpen op een (inter)actieve manier aan bod.

*Wie zijn er betrokken bij de professionalisering opleider en opleidingsgroep?*

Alle leden van de opleidingsgroep ofwel opleider, plaatsvervangend opleider en supervisors.

Afhankelijk van het onderwerp en de inhoud wordt bepaald door wie de workshop wordt verzorgd. Dit zal in ieder geval zijn door een ervaren onderwijskundige en wanneer gewenst een ervaren opleider met docentervaring.

## Visitatie/evaluatie



*Wat is de visitatie/evaluatie en wanneer vindt deze plaats?*

Tot 2020 werd een opleiding iedere vijf jaar geëvalueerd.

Met ingang van 2020 zijn er twee veranderingen: 1) de erkenning wordt in principe voor onbepaalde tijd verleend. Hiervoor worden alle opleidingen nog éénmaal geëvalueerd en 2) de visitatie wordt vervangen voor een globalere beoordeling bij de evaluatie. Dit wordt het reguliere toezicht genoemd. Wanneer er aanwijzingen zijn dat de kwaliteit van de opleiding in het geding is dan kan de RGS overschakelen naar intensief toezicht, waarbij o.a. een visitatie kan worden uitgevoerd.

Het doel is om te beoordelen of de opleiding voldoet aan gestelde eisen en verplichtingen uit het kaderbesluit en specifiek besluit en om de opleidingsgroep te stimuleren tot continue verbetering van de opleiding.

*Hoe gaat de visitatie in zijn werk?*

De visitatie bestaat uit drie onderdelen: voorbereiding op de visitatie, visitatie en vastlegging in het visitatierapport.

1. Voorbereiding op de visitatie: met ondersteuning van een onderwijskundige van de JBA start de opleider en plaatsvervangend opleider met het voorbereiden van de visitatie. De opleider dient samen met de opleidingsgroep te zorgen dat voor de visitatie alle benodigde documenten zoals erkenningsaanvraag, lokale opleidingsplan, notulen opleidingsvergaderingen en verbeterplan op orde zijn en worden aangeleverd. Op basis van de aangeleverde documenten bereidt de visitatiecommissie zich voor en worden onderwerpen voor de visitatie bepaald. De opleider maakt dan ook in overleg met de visitatiecommissie het programma voor de visitatie.
2. Visitatie: de visitatiecommissie voert gesprekken met de opleidingsgroep en aiosgroep. In het JBZ hebben we de instellingsvisitatie waardoor er geen gesprek plaatsvindt met de opleidingsinrichting (COC en Raad van Bestuur). In de gesprekken komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod: inhoud van de opleiding, begeleiding/supervisie, bewaking kwaliteit opleiding (PDCA-cyclus) en opleidingsklimaat.
3. Vastlegging in het visitatierapport: de bevindingen van de visitatie worden vastgelegd in het rapport. Dit zijn zowel positieve- als verbeterpunten. Het rapport wordt voorgelegd aan de RGS en deze beoordeelt of de wettelijke erkenning van de opleiding wordt verleend.

Na ongeveer 2,5 jaar dient de opleider/opleidingsgroep te rapporteren op de verkregen adviezen.

*Wie zijn er betrokken bij de visitatie?*

Vanuit de opleiding zijn de opleider en plaatsvervangend opleider, opleidingsgroep en aiosgroep en ter ondersteuning een onderwijskundige van de JBA.

De externe visitatiecommissie bestaat uit minimaal twee medisch specialisten en bij voorkeur een aios, allen afkomstig uit het medische specialisme of profiel dat wordt geëvalueerd. De visitatoren treden op als adviseur van de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS).