



HANDREIKING EN IMPLEMENTATIETOOLS

REGIONAAL OPLEIDEN



Geachte collega,

Met veel plezier bieden wij u hierbij de reader 'Handreiking & implementatietools voor regionaal opleiden' aan, behorende bij het visiedocument Regionaal opleiden.

In de reader vindt u nadere informatie en meer praktische toelichting hoe regionaal opleiden te organiseren en de kwaliteitszorg vorm te geven. Ook leest u een praktische uitwerking van de kernwaarden voor regionaal opleiden, met als doel dat u gezamenlijk regionaal opleiden met succes gaat implementeren.

Deze reader biedt houvast aan:

1. De aiossen, opleiders en opleidingsgroepen binnen een specialismespecifieke opleiding voor directe ontwikkeling en implementatie van regionaal opleiden door het uitwerken en vormen van een *regionaal specialismespecifiek opleidingsnetwerk (RSO)*.
2. De R-COC en het regiobestuur binnen een regionaal opleidingsnetwerk dat overkoepelend verantwoordelijkheid neemt voor alle specialismespecifieke opleidingsnetwerken door het uitwerken en vormen van een *regionaal disciplineoverstijgend opleidingsnetwerk (RDO)*.

Hieronder wordt u in het kort rondgeleid langs en door de documenten en implementatietools. Wij nodigen u uit om de dialoog aan te gaan met allen die betrokken zijn bij het opleiden van aiossen in uw regionale opleidingsnetwerk.

Graag horen wij uw feedback, best practices en brilliant failures om van en met elkaar te blijven leren.

Wij wensen u veel plezier en inspiratie bij de implementatie van regionaal opleiden!

Hartelijke groet,

Landelijke werkgroep Regionaal opleiden

Jacqueline de Graaf, voorzitter, jacqueline.degraaf@radboudumc.nl

Erna Barendregt, barendregtp@maasstadziekenhuis.nl

Henk Berendse, h.berendse@amsterdamumc.nl

Hein Brackel, h.brackel@demedischspecialist.nl

Marijke Eurelings, meurlings@spaanegasthuis.nl

José Geerdink, j.geerdink@dz.nl

Judith Gregoor-Geerling, j.gregoor@franciscus.nl

Anu ter Haar, aios, a.terhaar@dejongespecialist.nl

Saskia Imhof, s.m.imhof@umcutrecht.nl

Kim van de Kant, kim.vande.kant@mumc.nl

Charles Kirchhof, cjhkirchhof@alrijne.nl

Jan van Lith, j.m.m.van_lith@lumc.nl

Doreen Schutte, aios, doreen.schutte@radboudumc.nl

Peter Wahab, pwahab@rijnstate.nl





INHOUD

I	Praktische uitwerking van thema's in regionaal opleiden	7
II	Overzicht voorbeelden regionale opleidingsplannen	9
III	Kwaliteitskader regionaal opleiden	10
IV	Begrippenlijst	13
V	Voorbeeldconvenant over actoren binnen een regionaal specialismespecifiek opleidingsnetwerk	14
VI	Voorbeeldconvenant actoren binnen een regionaal discipline overstijgend opleidingsnetwerk	22

WAT BETEKENT REGIONAAL OPLEIDEN VOOR DE INDIVIDUELE AIOS, DE OPLEIDERS EN DE OPLEIDINGSGROEPEN BINNEN ÉÉN SPECIALISME?

De individuele aios in het regionale specialismespecifieke opleidingsnetwerk

De individuele aios wordt opgeleid in een regionaal specialismespecifiek opleidingsnetwerk (RSO).

Dat levert een grotere diversiteit in opleidingsinhoud en -cultuur dan een volledige opleiding binnen één instelling. Ook biedt het aiossen de kans om de opleiding optimaal vorm te geven en stages te volgen die passen bij het individuele opleidingsplan.

Dat kan leiden tot meer bevlogen aiossen en medisch specialisten. Door mee te doen aan kwaliteitsmetingen, door gevraagde en ongevraagde suggesties te geven, door te participeren in verbetertrajecten en door innovaties te ontwikkelen en te implementeren dragen aiossen gelijkwaardig en proactief bij aan een optimale opleiding. De aiossen binnen één specialisme in een regionaal opleidingsnetwerk verenigen zich. Ze geven vorm en inhoud aan de kwaliteit van de opleiding en optimaliseren die, en ze zijn zo belangrijke partners van de regionale opleidingsgroep.

De regionale opleidingsgroep binnen een RSO

De regionale opleidingsgroep bestaat uit specialisten van opleidingsinstellingen die betrokken zijn bij de opleiding, inclusief de opleiders en plaatsvervangend opleiders (één RSO). Samen zijn die verantwoordelijk voor het vormgeven, ontwikkelen en evalueren van hun regionale opleiding in de dagelijkse praktijk en voor de onderlinge afstemming van taken en verantwoordelijkheden.

De opleiders en leden van de opleidingsgroep stimuleren de deelname van aiossen en faciliteren hen om zelf verantwoordelijkheid te nemen binnen de opleiding.

De regionale opleidingsgroep zorgt binnen een specialisme voor afstemming tussen de opleidingsonderdelen bij de verschillende instellingen, en borgt en bewaakt de kwaliteit van de opleiding in het betreffende regionale samenwerkingsverband (onder andere op basis van het [Kaderbesluit](#), [Specifiek Besluit](#), [Kwaliteitskader](#), [governance](#)). Ze zorgt voor kwalitatief goede, vakinhoudelijke, doelmatige opleidingen met veel mogelijkheden om de verplichte leerdoelen te behalen en met differentiatiemogelijkheden, rekening houdend met de professionele ontwikkeling van de individuele aios. De leden van de regionale opleidingsgroep werken samen als gelijkwaardige partners om de opleiding van de aiossen te realiseren. Ze houden bijvoorbeeld vier keer per jaar genotuleerde regionale opleidingsvergaderingen. De leden van de regionale opleidingsgroep tonen gezamenlijke verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld in ontwikkeling en implementatie van het regionaal opleidingsplan, beschrijving van de kwaliteitscyclus, regionaal onderwijs en docentprofessionalisering, etc. In hoofdstuk I treft u als implementatietool voorbeelden aan van de praktische uitwerkingen van deze thema's. In hoofdstuk II staan links naar voorbeelden van formats voor regionale opleidingsplannen.

Kwaliteitszorg van regionale specialismespecifieke opleiding binnen een RSO

Monitoring, borging en facilitering (bewaken, evalueren en verbeteren) van kwaliteit van alle regionale opleidingen in één instelling gebeurt door de *lokale COC*. Als individuele opleidingen niet voldoen aan gestelde regionale kwaliteitseisen, kan er zo nodig worden opgeschaald naar de Raad van Bestuur van de betreffende instelling. Als interventie door de lokale COC of de Raad van Bestuur niet tot verbetering van de situatie leidt, kan besloten worden tot een melding bij de regionale centrale opleidingscommissie (R-COC).

WAT BETEKENT REGIONAAL OPLEIDEN VOOR DE OPLEIDINGSINSTELLINGEN IN HET REGIONALE OPLEIDINGSNETWERK?

Regionaal disciplineoverstijgend opleidingsnetwerk en kwaliteitszorg van alle RSO's

Binnen een regionaal opleidingsnetwerk zijn er vaak meerdere medische vervolgopleidingen en dus meerdere RSO's. De kans en uitdaging in regionaal opleiden is het gezamenlijk beleggen van de kwaliteitszorg van alle RSO's in het regionale disciplineoverstijgende opleidingsnetwerk (RDO). De twee nieuwe actoren binnen het RDO zijn de regionale centrale opleidingscommissie (R-COC) en het regiobestuur. Uiteraard spelen de aiossen ook een belangrijke rol, georganiseerd in een regionale arts-assistentenvereniging (R-AAV) met vertegenwoordiging van aiossen vanuit de specialismespecifieke opleidingen in de regio.

Kwaliteitszorg van alle regionale opleidingen binnen het regionale opleidingsnetwerk

De regionale centrale opleidingscommissie

De kwaliteitszorg van de regionale opleiding van een aios in een RSO kan niet alleen door de lokale COC's worden uitgevoerd, maar zal ook overstijgend (op regionaal niveau) moeten worden gemonitord en bewaakt. Daartoe is het wenselijk en belangrijk dat een *regionale centrale opleidingscommissie (R-COC)* wordt ingesteld, die onder anderen bestaat uit de voorzitters van de COC's van de betrokken opleidingsinstellingen. De R-COC zorgt voor een goed werkende regionale kwaliteitscyclus. De R-COC kan bijvoorbeeld één keer per twee jaar de kwaliteit van de RSO's monitoren via een schriftelijke PDCA – zo nodig aangevuld met gesprekken met leden uit de regionale opleidingsgroep (opleiders en aiossen uit betrokken instellingen). De R-COC zorgt ook voor uitwisseling van best practices en ervaringen tussen de verschillende RSO's en ondersteunt ze op organisatorisch en financieel niveau. Ook stelt de R-COC een meerjarenbeleidsplan op met een visie op regionaal opleiden, strategie en concretisering. Tot slot behandelt de R-COC de meldingen vanuit de lokale COC's.

Het regiobestuur

Als interventie door de R-COC niet tot verbetering leidt of als er andere impasses zijn, kan worden opgeschaald naar *het regiobestuur*, bestaande uit de Raden van Bestuur van de betrokken instellingen in het regionale opleidingsnetwerk. Het regiobestuur neemt de verantwoordelijkheid voor de regionale medische vervolgopleidingen, waarbij elke Raad van Bestuur eindverantwoordelijk blijft voor de eigen instelling.

Het verdient aanbeveling dat ook andere actoren, zoals onderwijskundigen en leerhuismanagers, zich verenigen in het regionaal opleidingsnetwerk om van elkaar te leren.

Kwaliteitskader regionaal opleiden

Om verdere betekenis te geven aan de kernwaarden en kernvoorwaarden en kwaliteitszorg van regionaal opleiden voor de aiossen en de opleidingsgroepen (opleiders en supervisors) is er een kwaliteitskader ontwikkeld, met een overzicht en nadere specificering van hun nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden in het RSO. Ook zijn in [het kwaliteitskader](#) de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de R-COC en het regiobestuur als nieuwe actoren benoemd. Daarmee is dit een verdere uitwerking van de actor Samenwerkingsverband van [het Kwaliteitskader CGS](#) (2021).

In alle RSO's werken alle actoren in alle opleidingsinstellingen op een gelijkwaardige, open en transparante manier samen om regionaal op te leiden. Daarbij wordt gebruikgemaakt van ieders expertise en de diversiteit van mogelijkheden die de opleidingsinstellingen samen bieden.

In het RDO zijn nieuwe actoren en voor de actoren in het RSO zijn er nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden ([hoofdstuk III: Kwaliteitskader Regionaal opleiden](#)). Het bereiken van consensus over de regionale samenwerking in het RDO en in de RSO's is een belangrijk proces.



De actoren van alle regionale opleidingsnetwerken worden uitgenodigd dit samen nader uit te werken, op een manier die past bij het eigen opleidingsnetwerk. Ieder regionaal opleidingsnetwerk moet de samenwerking tussen de verschillende actoren in de RSO en RDO helder vastleggen in een convenant of governance. Van belang is hierbij dat taken en verantwoordelijkheden helder zijn, inclusief het opschalingsproces.

Ter inspiratie treft u in hoofdstuk V een [voorbeeld van een governance voor RSO](#) en in hoofdstuk VI [een voorbeeld van een governance voor RDO](#).

Begrippenlijst in regionaal opleiden **Regionaal opleidingsnetwerk en OOR**

Voor veel specialismen geldt dat de betrokken instellingen waar aiossen worden opgeleid, niet allemaal binnen de traditionele onderwijs- en opleidingsregio (OOR) vallen. In dit document omvat 'een regio' *alle* instellingen die op specialismeniveau met elkaar samenwerken. Het regionale opleidingsnetwerk omvat dus de feitelijke instellingen waar de aiossen van de specialisme(n) binnen een regio worden opgeleid. Het RDO wordt gevormd door de OOR-gebonden instellingen. Er kunnen instellingen zijn die deel uitmaken van een RSO, maar geen onderdeel zijn van het RDO.

Nadere toelichting op de gehanteerde begrippen van de gremia en actoren die betrokken zijn bij regionaal opleiden, staat in hoofdstuk IV, [de begrippenlijst](#).

I PRAKTISCHE UITWERKING VAN THEMA'S IN REGIONAAL OPLEIDEN

Inspiratiebron en handreiking voor de actoren binnen het regionale specialismespecifiek opleidingsnetwerk (opleiders, opleidingsgroepen en aiossen)

1. Regionaal opleidingsplan

- De opleiders uit het opleidingsnetwerk van een specialisme zorgen samen voor een regionaal opleidingsplan. Dit opleidingsplan is een afgeleide van het specifieke besluit en het landelijke opleidingsplan van het specialisme.
- In het opleidingsplan worden de gezamenlijke visie, de doelstellingen, de verantwoordelijkheden en rolverdelingen, de structuur en het kwaliteitsbeleid van het specialismespecifiek opleidingsnetwerk beschreven. Het regionale opleidingsplan beschrijft de opleidingsinhoud inclusief de onderlinge samenhang tussen de opleidingsonderdelen die de verschillende instellingen aanbieden. Andere onderwerpen die in het regionale opleidingsplan aan de orde moeten komen, zijn het kwaliteitsbeleid van het specialismespecifiek opleidingsnetwerk, het lokale of regionale onderwijs en de differentiatie- en profielstages.
- Goed vastgelegde regionale opleidingsplannen geven aiossen inzicht in de kansen en mogelijkheden in de regio en zorgen ervoor dat die volop benut kunnen worden in hun leertraject. De regionale opleidingsplannen omschrijven de consensus over onder andere visie, doelstellingen, stages/opleidingsschema's, inhoud van regionale opleidingsvergaderingen, werving en selectie van aiossen, afspraken over individueel monitoren van aiossen, bekwaamheidsverklaringen, kwaliteitszorg en onderwijs.
- *Ter inspiratie:* om clusters te ondersteunen bij het opstellen van een regionaal opleidingsplan verwijzen we naar het regionaal opleidingsplan van Regionaal Opleidingsnetwerk Neurologie Amsterdam (RONA) en een format voor een regionaal opleidingsplan gemaakt voor een regionaal opleidingsplan gemaakt door onderwijskundigen uit de OOR Zuid-Oost Nederland (ZON) (zie [hoofdstuk II](#)).

2. Regionale (specialismespecifieke) opleidingsvergaderingen

De opleiders uit het RSO vergaderen regelmatig, bijvoorbeeld vier keer per jaar, waarbij ook een afvaardiging van de aiossen uit de betrokken opleidingsinstellingen deelneemt. In deze vergaderingen kunnen bijvoorbeeld de volgende punten aan de orde komen:

- afstemming opleidingsschema's aiossen;
- afstemming over diensten buiten kantooruren;
- differentiatie- en profielstages aiossen;
- evaluatie en afstemming regionale opleidingszaken;
- nieuwe ontwikkelingen over opleiden, landelijk of vanuit de OOR;
- toewijzing en in- en doorstroom aiossen;
- voortgang individuele aios:
bekwaamheidsverklaringen, eventueel met EPA-niveau (zonder aios);
- regionale PDCA + evaluatie-uitkomsten kwaliteitsinstrumenten;
- structurele evaluatie en update regionaal opleidingsplan;
- werving en selectie;
- regionaal onderwijs;
- exitgesprekken (het delen van uitkomsten uit exitgesprekken over de kwaliteit van de hele opleiding).

3. Regionale organisatie van werving en selectie van aiossen

De opleiders van het RSO maken samen afspraken over criteria voor werving en selectie en over de uitvoering van de sollicitatieprocedure. Alle opleiders uit het netwerk zijn hierbij betrokken. Het aannamebeleid wordt beschreven in het regionale opleidingsplan. Uiteraard is dit niet van toepassing als een specialisme werving en selectie centraal landelijk heeft georganiseerd.

4. Regionaal plannen van opleidingsschema's

Optimaal gebruik maken van de expertise, faciliteiten en patiëntenpopulaties die binnen het RSO beschikbaar zijn, vraagt om een gezamenlijke planning van opleidingsschema's. De aios mag zijn/haar voorkeur opgeven voor stages en/of opleidingsklinieken, bij voorkeur op basis van inhoud. Bij de planning van opleidingsonderdelen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de individuele opleidingsplannen en de wensen van alle betrokken aiossen. Er worden binnen het RSO duidelijke afspraken gemaakt over de aanstellingsvorm van de aios bij wisseling van opleidingsinstelling (dienstverband of detachering).

5. Monitoring van de individuele ontwikkeling van aiossen

Frequente wisselingen van opleidingsinstelling maken het moeilijker om de ontwikkeling van de individuele aios in de tijd te volgen. Binnen het RSO worden hierover afspraken gemaakt. Hierbij kan gedacht worden aan voortgangsgesprekken door de oordelend opleider, de inzet van (staflid)monitors die de ontwikkeling van bekwaamheden voor de verschillende EPA's volgen, de manier van documenteren in het e-portfolio, een goede overdracht tussen opleiders bij wisseling van locatie. Onderdeel van een goede overdracht is een uniform overdrachtsdocument, al dan niet als structureel onderdeel van het e-portfolio, waarin het bekwaamheidsniveau voor iedere EPA en de persoonlijke profilering van de aios zijn gedocumenteerd. Daarnaast wordt een warme overdracht tussen de opleiders van de beide locaties sterk aanbevolen.

Bij twijfels over het functioneren van de aios kan dit in regionaal verband worden besproken. Het is belangrijk dat er rekening gehouden wordt met de kwetsbare positie van de aios en eventuele geschillen in een open en veilige omgeving worden behandeld. De aios kan de mogelijkheid geboden worden om te wisselen van opleidingsinstelling, binnen of buiten het RSO. Een eventueel besluit tot een geïntensiveerd begeleidingstraject of tot beëindigen van de opleiding nemen alle opleiders uit het RSO gezamenlijk.

6. Bekwaam verklaren aiossen in regionaal verband

Binnen het RSO worden afspraken gemaakt over een uniforme procedure van bekwaam verklaren voor een EPA en over overname van

behaalde bekwaamverklaringen bij wisseling van opleidingsinstelling.

7. Regionaal onderwijs

De R-COC zorgt voor een structureel (vakinhoudelijk) gezamenlijk disciplineoverstijgend onderwijsprogramma met gebruikmaking van moderne online communicatie- en onderwijsmiddelen, zoals video-conferencing en webinars. De R-AAV wordt actief betrokken bij de samenstelling van het programma. Het onderwijs vindt bij toerbeurt plaats in of vanuit de verschillende opleidingsklinieken. De RSO's faciliteren het volgen van disciplineoverstijgend onderwijs. Binnen het RDO worden afspraken gemaakt over de gewenste jaarlijkse docentprofessionalisering. Een RSO kan eigen docentprofessionaliseringsbijeenkomsten organiseren voor de leden van de opleidingsgroepen van het eigen opleidingsnetwerk, waardoor de ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie op opleiden en bekwaam verklaren wordt gestimuleerd.

8. Parels uit invitational conference 1 december 2021

Suggesties voor het (verder) vormgeven van regionaal opleiden:

- Inzet van regionaal meetinstrument: clustercompas (OOR Utrecht, Jacqueline Mooij)
- Clusterbreed bespreken van de setQ - D'RECT
- Bespreken hoe de MCTQ is te delen en na te bespreken (MUMC+, Heleen Staal)
- Opstellen van menukaart met stagemogelijkheden (Marijke Eurelings)
- Houden van een clustersymposium
- Houden van een jaarlijkse opleidingsmiddag (OOR ON)/ jaarlijks OOR-symposium (OOR ZWN, Eric Koenes)
- Organiseren van een jaarlijkse minivisatie
- Vormgeven van een gezamenlijke onderwijscyclus die de gehele opleiding beslaat
- Opstellen van een regionale visie (OOR-NO, OOR-ON)
- Regionale selectie van aios
- Regionale aanstelling onderwijskundigen
- Regionale assistentenvereniging R-AAV (OOR-ZON)
- Regionaal kwaliteitsprogramma dOORKijk: samenwerken aan verbeteren van de kwaliteit van de medische vervolgoopleidingen (Reinoud Gemke).
- Gebruikmaken van computerassisted planningssoftware voor regionaal plannen opleidingsschema's (Henk Berendse)

II OVERZICHT VOORBEEDEN REGIONALE OPLEIDINGSPLANNEN

Een aantal voorbeelden van regionale opleidingsplannen is via de volgende organisaties/links te vinden:

Organisatie en link	Voorbeelden
OOR ZON	Format voor regionaal opleidingsplan (met addendum met voorbeeldteksten)
Opleidingsplan Cardiologie (2018) Uitgave van de Nederlandse Vereniging voor Cardiologie (NVVC). Instemming CGS.	Landelijk opleidingsplan cardiologie waarin regionaal opleiden een prominente rol heeft
Regionaal Opleidingsnetwerk Neurologie Amsterdam (RONA)	Regionaal opleidingsplan Regionaal gevisiteerd in juli 2021, ervaringen te delen (Henk Berendse)
OOR Leiden	Regionale visitaties gepland, ervaringen te delen (Jan van Lith).
OOR ON	Regionale visitatie orthopedie november 2021, ervaringen te delen (Wim Rijnen en Jacqueline de Graaf)

III KWALITEITSKADER REGIONAAL OPLEIDEN

Hieronder ziet u een overzicht van de nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren in het RSO en het RDO, voor zover ze relevant zijn voor regionaal opleiden en toelichting nodig hebben.

Binnen het Kwaliteitskader CGS zijn de volgende kwaliteitsdomeinen opgenomen:

- Visie en beleid met betrekking tot opleiden.
- Kwaliteitszorg.
- Praktische organisatie van de opleiding.
- Begeleiding aiossen.
- (Onderwijskundige) Professionalisering.

Dit document geeft door bespreking van de kwaliteitsdomeinen inclusief de betrokken actoren een handreiking om de kwaliteit van de opleidingen te borgen in het RDO én binnen een RSO. Daarmee is dit een verdere uitwerking van de actor Samenwerkingsverband van het Kwaliteitskader CGS.

REGIONAAL SPECIALISMESPECIFIEK OPLEIDINGSNETWERK (RSO)

Primaire actoren: opleiders en opleidingsgroepen, en aiossen

Kwaliteitsdomeinen

I Visie en beleid met betrekking tot opleiden

De opleiders en/of opleidingsgroepen:

1. zorgen gezamenlijk voor en werken met een gedeelde regionale visie en beleid met betrekking tot opleiden;
2. dragen gezamenlijk zorg voor een regionaal opleidingsplan waarbij een opleidingscontinuüm is vastgesteld met afstemming tussen de opleidingsonderdelen van het specialisme, en beschrijven de onderlinge samenhang tussen de lokale opleidingsplannen;

3. stellen een formele samenwerkingsovereenkomst op en/of een reglement of governancecode, in afstemming met het regiobestuur (als dat een formele rol in regelgeving heeft), waarin de besluiten voor de organisatie, de plaats van de opleiding en de kwaliteitszorg zijn vastgelegd;
4. hebben afstemmingsoverleg over opleidingsinhoud, over het volgen en beoordelen van aiossen en over facilitering in het RSO. Dit zorgt voor eenheid van beleid;
5. dragen gezamenlijk zorg voor een gezond en veilig regionaal opleidingsklimaat;
6. zorgen voor een optimale benutting van opleidingscapaciteit en opleidingsmogelijkheden binnen de regio of binnen het opleidingsnetwerk voor het betrokken specialisme.

De aiossen:

- a. hebben een belangrijke stem in de ontwikkeling, vormgeving en evaluatie van de regionale opleiding;
- b. dragen bij aan optimalisering van een gezond en veilig regionaal opleidingsklimaat;
- c. dragen actief bij aan de ontwikkeling en verbetering van het regionale opleidingsplan.

II Kwaliteitszorg

De opleiders en opleidingsgroepen:

7. dragen zorg voor de toetsing van de gezamenlijke visie. Het beleid en de organisatie van de opleiding worden getoetst en bijgesteld waar nodig;
8. dragen zorg voor een periodieke toetsing of monitoring van de kwaliteit van de diverse opleidingsonderdelen;
9. delen de resultaten van de kwaliteitsmonitoring en verbinden daar acties aan;
10. borgen de kwaliteit van alle opleidingsonderdelen.

De aiossen:

- d. dragen bij aan de evaluatie van de regionale opleiding, de betrokken opleiders en opleidingsgroepen, via deelname aan regionale opleidersvergaderingen en kwaliteitsmetingen;
- e. geven gevraagd en ongevraagd feedback op de inhoud, vorm en organisatie van de betreffende regionale opleiding.

III Praktische organisatie van de opleiding

De opleiders en/of opleidingsgroepen:

11. zorgen voor een ondersteunende infrastructuur van de opleiding binnen het RSO;
12. verdelen de beschikbare opleidingsplaatsen (in- en doorstroom) in onderling overleg, met een zo goed mogelijke balans. Hierbij wordt onder andere gekeken naar het (toekomstige) werkveld van de aiossen en de optimale benutting van opleidingsmogelijkheden binnen het RSO;
13. dragen bij aan de organisatie, de inhoud en het verzorgen van het specialismespecifieke en disciplineoverstijgende regionale onderwijs.

De aiossen:

- f. participeren actief in het volgen en verzorgen van specialismespecifieke regionale opleidings- en onderwijsactiviteiten en het evalueren en verbeteren van deze activiteiten.

IV Begeleiding aiossen

De opleiders en/of opleidingsgroepen:

14. borgen een regionaal opleidingsklimaat dat de professionele ontwikkeling van aiossen en patiëntveilig werken binnen het RSO ondersteunt;
15. bevorderen de continuïteit van de opleiding over de instellingen heen en zorgen voor een goed systeem van overdracht tussen de instellingen;
16. zorgen voor en maken gemeenschappelijke afspraken over een eenduidige manier van begeleiden, beoordelen en bekwaam verklaren (zoals bij EPA's) van aios, zodanig dat de continuïteit van opleiden zoveel mogelijk wordt gewaarborgd.

De aiossen:

- g. dragen actief bij aan de continuïteit van hun opleiding over de verschillende instellingen bij die opleiding betrokken zijn, onder andere door het actief bijhouden van het portfolio;
- h. signaleren eventuele verbeterpunten of problemen in de continuïteit van de regionale opleiding en melden deze actief bij het RSO.

V (Onderwijskundige) Professionalisering

De opleiders en/of opleidingsgroepen:

17. hebben een visie op (onderwijskundige) deskundigheidsbevorderende activiteiten voor staf en aiossen binnen het RSO;
18. benutten de beschikbare professionaliseringsactiviteiten binnen het RSO en stemmen die op elkaar af;

19. organiseren deskundigheidsbevorderende activiteiten;
20. bevorderen de groei van de aios als professional en bewaken duurzame inzetbaarheid van aiossen.

De aiossen:

- j. bewaken binnen hun regionale opleiding de eigen groei als professional, het sociale welzijn en een passende balans tussen belasting en belastbaarheid en maken knelpunten bespreekbaar in het RSO.

REGIONAAL DISCIPLINEOVERSTIJ- GEND OPLEIDINGSNETWERK (RDO)

Actoren: R-COC en regiobestuur

Kwaliteitsdomeinen

I Visie en beleid met betrekking tot opleiden

De R-COC:

1. stelt een meerjarenbeleidsplan op met visie, strategie en concretisering van de rol van het RDO in de kwaliteit van opleiden en het borgen van een gunstig en veilig opleidingsklimaat;
2. formuleert een visie op toekomstbestendig regionaal opleiden en zorgt voor aansluiting bij landelijke ontwikkelingen;
3. stelt jaarlijks speerpunten vast voor de ontwikkeling van regionaal opleiden, inclusief een plan van aanpak om specialismespecifieke opleidingsgroepen hierin te faciliteren;
4. voert met regelmaat overleg met het regiobestuur over opleidingszaken;
5. heeft een bemiddelende rol bij problemen binnen en/of tussen specialismespecifieke opleidingsnetwerken binnen de regio;
6. heeft een actieve rol in het overleg met alle andere betrokken spelers, inclusief onderwijskundigen, decanen, leerhuismanagers, afhankelijk van de lokale samenstelling van de R-COC.

Het regiobestuur:

- a. is eindverantwoordelijk voor het financiële beleid en de daarmee voor samenhangende facilitering (inclusief personeel) van alle medisch-specialistische vervolgoopleidingen binnen de regio;
- b. heeft de doorzettingsmacht om te beslissen bij problemen in het regionaal opleiden en bij problemen binnen of tussen RSO's.

II Kwaliteitszorg

De R-COC:

7. stelt samen met het regiobestuur een heldere governancecode en taakverdeling vast tussen de diverse actoren binnen het RDO, waarbij de besluiten over de kwaliteit van opleiden en doorzettingsmacht worden vastgesteld;
8. stelt een kwaliteitscyclus op, waarbij wordt gebruikgemaakt van systematische evaluaties van de specialismespecifieke regionale opleidingen in de diverse opleidingsinstellingen binnen de regio;
9. stelt een verbeterplan op voor de kwaliteit van regionaal opleiden en de borging van deze kwaliteit bij de diverse instellingen binnen de regio;
10. adviseert gevraagd en ongevraagd het regiobestuur en/of de RSO's op grond van de uitkomsten van de kwaliteitsevaluaties in de regio;
11. gaat na of bij regionale visitaties van de specialismespecifieke opleidingen opgelegde regionale voorwaarden en adviezen worden opgevolgd (lokale aspecten vallen onder verantwoordelijkheid van lokale COC en raad van bestuur).
12. ondersteunt bij het maken van een plan van aanpak voor instellingen en specialismespecifieke opleidingsnetwerken waarvan de opleidingskwaliteit, de veiligheid of het opleidingsklimaat verbeterd kan of moet worden;
13. deelt de uitkomsten van de kwaliteitsmonitoring van specialismespecifieke regionale opleidingen of netwerken met als doel verbeteren van kwaliteit van opleiden door van elkaar te leren.

Het regiobestuur:

- c. stelt een heldere taakverdeling, governancecode en overlegstructuur tussen het regiobestuur, de R-COC en andere bij de medische vervolgoedingen betrokken organen binnen de regio vast voor de organisatie, het bewaken van de kwaliteit en de innovatie van het regionaal opleiden.
- d. is eindverantwoordelijk voor het handhaven van de kwaliteit van het regionaal opleiden in het gehele regionale opleidingsnetwerk.

III Praktische organisatie van de opleiding

De R-COC:

14. ziet erop toe dat in de diverse instellingen een systeem voor meldingen en behandelingen van incidenten, klachten en geschillen voor aiossen in relatie tot de vervolgoeding beschikbaar is;
15. zorgt voor ontwikkeling, aanbieder en evaluatie van regionaal disciplineoverstijgend onderwijs.

Het regiobestuur:

- e. zorgt voor de facilitering en ontwikkeling van een ondersteunende regionale infrastructuur voor de opleiding binnen de verschillende specialismespecifieke opleidingsnetwerken.
- f. zorgt er samen met het regiobestuur voor dat de specialismespecifieke opleidingsnetwerken en de aiossen voldoende financiële middelen hebben om de verplichte regionale opleidingsactiviteiten te organiseren en te volgen.

IV Begeleiding aiossen

De R-COC:

16. is bereikbaar voor instellingsoverstijgende vertrouwenszaken.

Het regiobestuur:

- g. ziet erop toe dat in de diverse instellingen adequaat opgeleide professionals aanwezig zijn voor de begeleiding van aiossen, op het gebied van opleiding en opleidingsoverstijgende zaken en voor vertrouwenskwesaties.

V (Onderwijskundige) Professionalisering

De R-COC:

17. stelt een meerjarenbeleidsplan op voor de professionalisering van de opleidingsgroepen binnen de specialismespecifieke opleidingsnetwerken en borgt de uitvoering ervan;
18. geeft opdracht voor ontwikkeling en het aanbod van professionaliseringsactiviteiten voor opleiders en leden van de opleidingsgroepen binnen de specialismespecifieke opleidingsnetwerken in de regio.

Het regiobestuur:

- h. faciliteert de ontwikkeling van het professionaliseringsaanbod van opleiders en leden van opleidingsgroepen in het gehele regionale opleidingsnetwerk en maakt deze zichtbaar.

IV BEGRIPPENLIJST

Deze begrippenlijst is beperkt tot nieuwe terminologie voor regionaal opleiden of termen die direct daaraan raken.

Tekst uit RGS-document Regionaal Visiteren: "De terminologie in het nieuwe Kaderbesluit kan aanleiding geven tot verwarring. Samenwerkingsverbanden zijn variabel en overschrijden soms de grenzen van OOR's, clusters en regio's. Het verdient daarom de voorkeur om uit te gaan van de term samenwerkingsverbanden (die netwerken vormen) in plaats van OOR's, clusters en regio's. Dit sluit tevens goed aan bij de terminologie die gebruikt wordt in het kaderbesluit van het CGS."

Regionaal opleidingsnetwerk en OOR

Voor vele specialismen geldt dat de betrokken instellingen waar aiossen worden opgeleid niet allemaal vallen binnen de traditionale onderwijs- en opleidingsregio (OOR). In dit document omvat 'een regio' alle instellingen die op specialismeniveau met elkaar samenwerken. Het regionale opleidingsnetwerk omvat dus de feitelijke instellingen waar de aiossen van de specialisme(n) binnen een regio worden opgeleid. De landelijke werkgroep Regionaal opleiden heeft gekozen voor de onderstaande begrippen. Ter verheldering staat - tussen haakjes - de terminologie van de RGS benoemd.

Binnen een lokale instelling

- **Lokale opleidingsgroep**
De opleiders en supervisors vormen samen de opleidingsgroep die binnen een instelling betrokken is bij de opleiding van aiossen binnen één specialisme, bijvoorbeeld interne geneeskunde.
- **Lokale AAV**
Arts-assistentenvereniging met vertegenwoordiging van aiossen uit alle specialismen binnen één instelling.
- **Lokale COC**
Centrale opleidingscommissie die gezamenlijk met de raad van bestuur verantwoordelijk is voor de monitoring van de organisatie en kwaliteit van alle opleidingen van alle specialismen in één instelling.

Binnen een regio - verantwoordelijk voor organisatie en kwaliteit van de opleiding van aiossen binnen één specialisme in de regio

- **Regionale specialismespecifieke opleidingsnetwerken (RSO's) (RGS: samenwerkingsverbanden (die netwerken vormen))**
De instellingen die betrokken zijn bij de opleiding van aiossen binnen één specialisme, bijvoorbeeld interne geneeskunde.
- **Regionale specialismespecifieke opleidingsgroep (RGS: regionale opleidingsgroep en regionale opleidingscommissie)**
De opleiders en supervisors uit de betrokken instellingen die betrokken zijn bij de opleiding van aiossen binnen één specialisme, bijvoorbeeld interne geneeskunde.
- **Regionale specialismespecifieke AAV**
Vertegenwoordiging van aiossen uit alle betrokken instellingen in de regio binnen één specialisme.

Binnen een regio - verantwoordelijk voor de monitoring van organisatie en kwaliteit van alle medisch-specialistische vervolgoedingen (RSO's) in alle instellingen in de regio

- **Regionale COC (R-COC)**
De voorzitters van de lokale COC's van de instellingen in de regio.
- **Regionale AAV (R-AAV)**
Vertegenwoordiging vanuit de specialismespecifieke AAV's in de regio.
- **Regionaal disciplineoverstijgend opleidingsnetwerk (RDO)**
De raden van bestuur van de instellingen in de regio.

V VOORBEELDCONVENANT OVER ACTOREN BINNEN EEN REGIONAAL SPECIALISMESPECIFIEK OPLEIDINGSNETWERK

Bij regionaal visiteren vraagt de RGS om twee documenten: 'verplichte samenwerkingsovereenkomst' en 'governance'. In dit hoofdstuk zijn ze samengevoegd in één document. Iedere RSO bepaalt zelf in overleg met betrokken stakeholders de relevantie en/of uitwerking van onderstaande benoemde artikelen.

Dit document is een vrijblijvend voorbeeld en is alleen bedoeld als inspiratiebron.

Samenwerkingsovereenkomst & Governance

Regionaal OOR-xx Opleidingsnetwerk

..... specialisme

Tussen

[Naam instelling]

[Naam instelling]

[Naam instelling]

[Naam instelling]

Etc.

[datum]

Samenwerkingsovereenkomst

.... naam regionaal specialisme-specifieke opleidingsnetwerk

De ondergetekenden

1. **[naam instelling]**, een publiekrechtelijke rechtspersoon, gevestigd te [plaats], in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door (hierna: "**[afkorting]**").
2. **[naam instelling]**, een privaatrechtelijke stichting, gevestigd te [plaats], in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door (hierna: "**[afkorting]**").
3. **[naam instelling]**, een privaatrechtelijke stichting, gevestigd te [plaats], in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door (hierna: "**[afkorting]**").
4. **[naam instelling]**, een privaatrechtelijke stichting, gevestigd te [plaats] in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door (hierna: "**[afkorting]**").
5. Etc.

Ondergetekenden hierna gezamenlijk te noemen: "**Partijen**" en ieder afzonderlijk een "**Partij**";

Nemen het volgende in overweging

- A. Inhoudelijke veranderingen binnen de opleiding tot - *specialisme* - en veranderingen in de zorgvraag en het zorglandschap hebben ertoe geleid dat - *instellingen benoemen* - op - *datum invullen* - de ontwikkeling van het regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - *specialisme* - hebben geïnitieerd;
- B. Inmiddels participeren alle Partijen in het regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk binnen het regionale OOR-xx opleidingsnetwerk.
- C. Binnen - *naam regionale opleiding* - wordt gewerkt aan meerwaarde voor de opleiding - *specialisme* - door samenwerking en optimaal gebruikmaken van specifieke expertise en faciliteiten van de participerende klinieken;
- D. Er is een gezamenlijk regionaal opleidingsplan tot stand gekomen, waarin niet alleen de verschillende onderdelen van de opleiding uniform voor alle locaties binnen het netwerk zijn beschreven, maar ook de manier waarop de individualisering van opleidingstrajecten en het competentiegericht opleiden gestalte krijgt binnen - *naam regionale opleiding* -;
- E. Om - *naam regionale opleiding* - goed te laten functioneren is een centrale infrastructuur noodzakelijk voor zaken als roostering (planning van opleidingsschema's), coördinatie van het regionaal cursorisch onderwijs, kwaliteitszorg, docentprofessionalisering en informatievoorziening;
- F. Partijen wensen in aanvulling op het regionaal opleidingsplan en de standaard samenwerkingsovereenkomst model RGS in deze overeenkomst (de "**Overeenkomst**") nadere afspraken vast te leggen ten aanzien van de samenwerking in - *naam regionale opleiding* -.
- G. Met betrekking tot detacheringen van de aios zullen de afspraken gevolgd worden zoals die in het OOR-verband zijn vastgelegd.
- H. Partijen conformeren zich aan de regionale opleidingsvisie en het kwaliteitskader voor regionaal opleiden zoals die voor en door het regionale OOR-xx opleidingsnetwerk zijn vastgelegd.

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1. Doel

- 1.1 Deze Overeenkomst heeft tot doel:
 - a. Creëren van een raamwerk voor de verdere ontwikkeling van - naam regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk -;
 - b. Faciliteren van gezamenlijke infrastructuur voor - naam regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk -.
 - c. Partijen conformeren zich bij de uitvoering van deze Overeenkomst aan het vigerende regionale opleidingsplan - specialisme - van - naam regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - waarvan de meest recente versie beschikbaar is op de website:.....

Artikel 2. Inrichting en governance - naam regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk -

- 2.1 Er is een kerngroep bestaand uit de opleiders van - instellingen -. De kerngroep vergadert bijv. tweemaandelijks. Bijv.: De onderwijskundig adviseur zoals bedoeld in artikel 5 neemt deel aan de vergaderingen.
- 2.2 Er is een regionale opleidingscommissie waarin de opleiders van - instellingen - alsmede bijv. één vertegenwoordiger van ieder van de aios-groepen van - instellingen - deelnemen. De regionale opleidingscommissie vergadert bv drie keer per jaar. bv. De onderwijskundig adviseur zoals bedoeld in artikel 5 neemt deel aan de vergaderingen.
- 2.3 - Instelling - treedt op als penvoerder van - naam specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - en als contactpersoon richting derden en contracteert in dat verband ook met derden. Alvorens belangrijke contracten worden aangegaan is goedkeuring van alle Partijen noodzakelijk. Indien (één van de) overige Partijen de rol van penvoerder op zich zou nemen, worden daar eerst door alle Partijen aanvullende afspraken over gemaakt.
- 2.4 Bijv.: De eventuele toetreding van andere partners wordt vooraf besproken en voorbereid in de kerngroep. Alleen RGS-erkende opleidingsinstellingen kunnen toetreden tot de Overeenkomst. Partners kunnen alleen toetreden indien de Partijen daarover overeenstemming bereiken. Toetredende partners dienen Partij te worden en zich te conformeren aan deze Overeenkomst.
- 2.5 Iedere Partij voldoet aan (i) de kwaliteitseisen voor een individuele opleiding geformuleerd in het Kaderbesluit CGS en het Specifiek Besluit - specialisme -, en (ii) de verplichtingen in het kader van de regionale samenwerking uit deze Overeenkomst en (iii) de verplichtingen in de visie regionaal opleiden en kwaliteitskader OOR-xx regionaal opleiden. Indien gedurende de looptijd van deze Overeenkomst blijkt dat dit niet langer het geval is, vindt binnen - naam specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - overleg plaats om binnen een termijn van 30 dagen te zorgen dat de betreffende Partij aan deze kwaliteitseisen dan wel verplichtingen voldoet.
- 2.6 Indien het in artikel 2.5 bepaalde niet leidt tot het voldoen van de betreffende Partij aan de gestelde kwaliteitseisen voor de individuele opleiding, wordt de situatie gemeld aan de Centrale Opleidings Commissie van de betreffende instelling (de "lokale COC"), zo nodig met escalatie naar de raad van bestuur van de Partij in kwestie. Wanneer interventie door de lokale COC of de raad van bestuur niet tot verbetering van de situatie leidt, kan door de overige Partijen besloten worden tot een melding bij de Regionale Centrale OpleidingsCommissie (R-COC). Wanneer interventie door de R-COC zo nodig met escalatie naar het Regio-Bestuur OOR-xx niet tot verbetering van de situatie leidt kan besloten worden tot een melding bij melding bij de RGS. Bij het intrekken van de individuele opleidingserkenning door de RGS, geldt het bepaalde in artikel 8.5.

- 2.7 Indien het in artikel 2.5 bepaalde niet leidt tot het nakomen van de verplichtingen in het kader van de regionale samenwerking uit deze Overeenkomst, wordt de situatie gemeld aan de lokale COC van de betreffende instelling. Wanneer interventie door de lokale COC niet tot verbetering van de situatie leidt, volgt een schriftelijke melding aan de raad van bestuur van de Partij in kwestie, met afschrift aan het R-COC-bestuur. Wanneer ook dit niet tot een verbetering van de situatie leidt, zal interventie door het R-COC-bestuur volgen, met zo nodig escalatie naar het Regio-Bestuur OOR-xx. Wanneer deze interventie niet tot verbetering van de situatie leidt, kan besloten worden tot een melding bij de RGS. Bij het intrekken van de opleidingserkenning in een samenwerkingsverband door de RGS, geldt het bepaalde in artikel 8.5.

Bijv. Artikel 3. Ontwikkeling en onderhoud roosterprogramma en website

- 3.1 Partijen dragen zorg voor het ontwikkelen en in stand houden van een roosterprogramma ten behoeve van de planning van de opleidingsschema's van de aios. Hiertoe zal de kerngroep van opleiders de randvoorwaarden vaststellen die in het roosterprogramma moeten worden ingebouwd.
- 3.2 Het uiteindelijke roosterprogramma zal worden bewerkt en beheerd door - naam instelling - en - naam instelling -. Alle Partijen hebben toegang tot het roosterprogramma vanaf de eigen locatie. Alleen - naam instelling - en - naam instelling - kunnen wijzigingen in de planning aanbrengen.
- 3.3 Partijen dragen zorg voor het ontwikkelen en het in stand houden van een gezamenlijke website. De website wordt bewerkt en beheerd door opleidingsondersteuners vanuit - naam instelling - en - naam instelling -.

Bijv Artikel 4. Personele ondersteuning vanuit - naam instelling en naam instelling -

- 4.1 - naam instelling - en - naam instelling - zetten personeel in dat zorgdraagt voor de roostering (planning) voor de opleiding van de aios.
- 4.2 - naam instelling - en - naam instelling - zetten personeel in dat zorgdraagt voor ondersteuning op het gebied van datamanagement bestaande uit:
- Ondersteuning van aios bij registratie van (wijzigingen in) opleidingsgegevens bij de RGS;
 - Centrale administratie van gegevens van aios ten behoeve van de planning van de opleidingsschema's.
- 4.3 - naam instelling - en - naam instelling - zetten personeel in dat zorgdraagt voor de organisatie en accreditatie van docentprofessionaliseringsbijeenkomsten voor de leden van de opleidingsgroepen in de participerende klinieken, en de coördinatie van het regionaal vakinhoudelijk cursorisch onderwijs aan de aios.
- 4.4 - naam instelling - en - naam instelling - zetten personeel in dat zorgdraagt voor het beheer van het centraal informatiepunt van het - naam specialisme-specifiek opleidingsnetwerk -. Vanuit het centraal informatiepunt wordt de website onderhouden en worden vergaderingen georganiseerd.
- 4.5 - naam instelling - en - naam instelling - zetten personeel in dat zorgdraagt voor de coördinatie van het opleidingsnetwerk.

Bijv. Artikel 5. Onderwijskundige ondersteuning

Structurele onderwijskundige ondersteuning wordt waar mogelijk geleverd vanuit (een van) de opleidingsinstellingen dan wel door - *naam instelling* - extern ingehuurd voor het uitvoeren van onderstaande taken ten behoeve van *naam regionale specialisme-specifiek opleidingsnetwerk*:

- a. De implementatie van een regionale kwaliteitscyclus
- b. Voorbereiding op regionale visitaties en evaluatiebezoeken
- c. Gezamenlijke scholing van opleidingsgroepen
- d. Organisatie van regionaal onderwijs van aios

Bijv. Artikel 6. Financiën en rapportage

Xxx.

Bijv. Artikel 7. Privacy en informatiebeveiliging

Ten aanzien van informatiebeveiliging en privacybescherming committeren Partijen zich aan het beleid van - *naam instelling* - en - *naam instelling* - (zie Bijlage X).

Bijv. Artikel 8. Duur en beëindiging van de Overeenkomst

- 8.1 Deze Overeenkomst gaat in op *[datum]* en heeft een initiële duur van (bijv.) 5 jaar. Na afloop van deze termijn wordt de overeenkomst telkens met één jaar stilzwijgend verlengd, tenzij een van de Partijen drie maanden voor het einde van een termijn aangeeft de Overeenkomst te willen beëindigen. Ten aanzien van die Partij eindigt de Overeenkomst dan aan het eind van de eerstvolgende termijn, waarbij afspraken worden gemaakt over de financiële afrekening en de afronding van de werkzaamheden ten behoeve van de voortzetting van de Overeenkomst tussen de andere Partijen.
- 8.2 In geval van opzegging door een Partij blijft de Overeenkomst met de overige Partijen in stand.
- 8.3 *[Totaal aantal – 1]* van de *[totaal aantal]* Partijen hebben tezamen het recht deze Overeenkomst namens alle Partijen met onmiddellijke ingang jegens een Partij te beëindigen indien:
 - a. die Partij toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van enige verplichting ingevolge de Overeenkomst en de tekortkoming zodanig ernstig is dat van de beëindigende Partij in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de Overeenkomst laat voortduren en de andere Partij na met betrekking hiertoe schriftelijk in gebreke te zijn gesteld, gedurende 30 dagen nalatig blijft deze verplichting na te komen;
 - b. die Partij in staat van faillissement wordt verklaard, (voorlopige) surséance van betaling wordt verleend, of die Partij aan haar crediteuren een buitengerechtelijk akkoord aanbiedt;
 - c. die Partij al dan niet vrijwillig tot ontbinding mocht overgaan of anderszins haar onderneming staakt; of
 - d. de andere Partij fraude pleegt of fraude doet plegen, of pogingen daartoe onderneemt.
- 8.4 Partijen behouden zich het recht voor onderhavige overeenkomst te ontbinden indien het op basis van wet- en regelgeving niet mogelijk blijkt deze overeenkomst na te komen.
- 8.5 Indien een Partij zijn RGS opleidingserkenning (individueel of in samenwerkingsverband) verliest, eindigt deze Overeenkomst van rechtswege ten aanzien van die Partij op het moment van het vervallen van de opleidingserkenning.

Bijv. Artikel 9. Communicatie en geheimhouding

- 9.1 Partijen zullen hun communicatie over de samenwerking te allen tijde zo veel mogelijk afstemmen op, en in lijn brengen met de gezamenlijke belangen en doelstellingen als genoemd in de Overeenkomst.
- 9.2 Partijen zullen redelijkerwijs te nemen maatregelen treffen om de geheimhouding van vertrouwelijk verkregen informatie te waarborgen. Partijen zullen direct, noch indirect, mondeling of schriftelijk, of anderszins, vertrouwelijke informatie aander- den bekend maken, tenzij de bekendmaking geschiedt op grond van een wettelijke verplichting tot informatieverstrekking dan wel indien de bekendmaking geschiedt met voorafgaande schriftelijke toestemming van Partijen.

Bijv. Artikel 10. Overdracht rechtsverhouding

- 10.1 Een Partij kan haar rechten of verplichtingen uit hoofde van, of haar rechtsverhouding onder, de Overeenkomst niet overdragen of anderszins vervreemden zonder de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de andere Partij(en). Hetzelfde geldt voor het bezwaren van rechten uit hoofde van de Overeenkomst.
- 10.1 Indien sprake is van fusie geven Partijen door ondertekening van deze Overeenkomst bij voorbaat toestemming voor de overdracht van rechten en plichten uit deze Overeenkomst aan de nieuwe stichting.

Bijv. Artikel 11. Gedeeltelijke onverbindendheid

- 11.1 Indien enige bepaling van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk ongeldig, nietig of anderszins onverbindend is, of indien enige bepaling van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk wordt vernietigd, dan zullen de overige bepalingen van de Overeenkomst onverkort en ongewijzigd van kracht blijven voor zover, gegeven de strekking en het doel van de Overeenkomst, die overige bepalingen niet onlosmakelijk verbonden zijn met de ongeldige, nietige, onverbindende of vernietigde bepaling.
- 11.2 Ingeval van een ongeldigheid, nietigheid, onverbindendheid of vernietiging van een bepaling van de Overeenkomst zullen Partijen onverwijld in overleg treden om overeenstemming te bereiken over een nieuwe bepaling om die ongeldige, nietige, on- verbindende of vernietigde bepaling zal vervangen. Een dergelijke nieuwe bepaling zal, gegeven de strekking en het doel van de Overeenkomst, zo min mogelijk afwijken van de oorspronkelijke bepaling.

Bijv. Artikel 12. Rechtskeuze en geschillenregeling

- 12.1 De Overeenkomst wordt uitsluitend beheerst door, en dient te worden uitgelegd in overeenstemming met Nederlands recht.
- 12.2 Alvorens geschillen tussen Partijen voor te leggen aan de rechter, zullen de Partijen die het geschil aangaat zich maximaal inspannen om hun geschil eerst op bestuurlijk niveau op te lossen. Het voorgaande doet geen afbreuk aan het recht van Partijen om een kort geding aanhangig te maken, zonder voorgaande stappen te doorlopen.
- 12.3 Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald in de Overeenkomst wordt ieder geschilvoorgelegd aan de ter zake bevoegde rechter te [plaats].

Bijv. Artikel 13. Bijlagen

13.1 Alle Bijlagen maken integraal en onlosmakelijk onderdeel uit van de Overeenkomst.

13.2 Ingeval van tegenstrijdigheden tussen de Overeenkomst en de Bijlagen prevaleert het bepaalde in de Overeenkomst.

Deze Overeenkomst is ondertekend in x (aantal) identieke (scan)exemplaren:

(Handtekeningenpagina's volgen)

VI VOORBEELDCONVENANT ACTOREN BINNEN EEN REGIONAAL DISCIPLINEOVERSTIJGEND OPLEIDINGSNETWERK

Dit document is een vrijblijvend voorbeeld en is alleen bedoeld als inspiratiebron.

Convenant tussen Regio-Bestuur en R-COC

partijen

Regio-Bestuur (RB)

en

Regionale Centrale Opleidings Commissie (R-COC)

Overwegende dat

- partijen de richtlijnen inzake de interne kwaliteitstoetsing en verbetering van de medische vervolgopleidingen van de RGS onderschrijven.
- partijen afspraken wensen te maken over de rollen die ieder der partijen dient te vervullen ter bevordering van de kwaliteit en innovatie van de medische vervolgopleidingen binnen het regionale OOR-xx opleidingsnetwerk.
- partijen hiertoe de behoefte hebben uitgesproken om deze afspraken vast te leggen in een convenant.

Artikel 1 Taakverdeling - Taken Regio-Bestuur (RB)

1. De RB is verantwoordelijk voor het totale beleid van de regionale instellingen, inclusief het opleidings- en innovatiebeleid van de instellingen. Hij neemt als eindverantwoordelijke, waar nodig de definitieve beslissing over opleidingsaangelegenheden.
2. De RB draagt de visie van het regionaal opleiden uit en stelt daartoe de randvoorwaarden.
3. De RB stelt de budgettaire kaders vast.
4. De RB faciliteert de R-COC en de specialisme-specifieke opleidingsnetwerken, zodat zij voldoende tijd en middelen hebben om hun taken uit te voeren. Zij geeft zowel de R-COC als de specialisme-specifieke opleidingsnetwerken de mogelijkheden en middelen om hun taken naar behoren uit te oefenen.
5. De RB stimuleert een goed opleidingsklimaat binnen het regionale OOR-xx opleidingsnetwerk door zich op de hoogte te stellen van de ontwikkelingen binnen specialisme-specifieke opleidingsnetwerken, de terugkoppeling van de R-COC te volgen, kennis te nemen van de uitkomsten van opleidings- en kwaliteitsvisaties en ruimte te creëren, waar nodig voor verbetering binnen de regionale opleidingen.
6. De RB geeft opdracht aan de R-COC om het regionale opleidingsbeleid te ontwikkelen, welk beleid wordt vastgesteld door de RB.
7. De RB laat beleid uitvoeren ten aanzien van de opleidingsprofessionalisering door de CGS-regelgeving ter zake te volgen en uit te dragen.
8. De RB faciliteert de specialisme-specifieke opleidingsnetwerken in afstemming met andere actoren binnen de opleiding ten aanzien van het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties.
9. De RB organiseert, in samenwerking met de R-COC voldoende leeraanbod voor aios.
10. De RB faciliteert de specialisme-specifieke- en instellingsoverstijgende activiteiten ten behoeve van de competentieontwikkeling.

Artikel 2 Taakverdeling - Taken R-COC

1. De R-COC is verantwoordelijk voor het verspreiden, uitvoeren en borgen van de regionale opleidingsvisie binnen het regionale OOR-xx opleidingsnetwerk.
2. De R-COC bewaakt de belangen van de specialisme-specifieke opleidingsnetwerken (opleiders, opleidingsgroepen en aios)(als groep en individueel) en onderhoudt een systeem voor de melding en behandeling van klachten, incidenten en geschillen over de vervolgoopleidingen. De wijze waarop dit wordt geregeld wordt vastgelegd in het reglement van de R-COC en de daartoe behorende bijlagen.
3. De R-COC bevordert een gunstig en veilig opleidingsklimaat in het regionale OOR-xx opleidingsnetwerk en de betrokken instellingen.
4. De R-COC bewaakt en bevordert de kwaliteit van de regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken.
5. De R-COC bevordert de samenwerking tussen de verschillende specialisme-specifieke opleidingsnetwerken.
6. De R-COC borgt dat alle opleiders en leden van de opleidingsgroepen in de specialisme-specifieke opleidingsnetwerken een professionaliseringplan hebben gevolgd zoals is vastgesteld in het meerjarenbeleidsplan van de R-COC.
7. De R-COC voert een actief beleid voor de professionalisering van leden van de regionale specialisme-specifieke opleidingsgroepen.
8. De R-COC inventariseert regelmatig welke specialisme-specifieke opleidingsnetwerken niet of in onvoldoende mate voldoet aan de kwaliteitseisen van de opleiding tot medisch specialist.
9. De R-COC evalueert 1x per twee jaar de resultaten van de kwaliteitszorgevaluaties voor iedere specialisme-specifieke opleidingsnetwerk, vertaald in een PDCA-cyclus met sterke- en verbeterpunten.

Artikel 3 Rollen en verantwoordelijkheden

1. Het Regio-Bestuur is verantwoordelijk voor de regionale medische vervolgoopleidingen met eindverantwoordelijkheid van iedere Raad van Bestuur voor de medische vervolgoopleiding in de eigen instelling.
2. Het Regio-bestuur verleent R-COC zodanige bevoegdheden dat zij haar taken als resultaatverantwoordelijken voortvloeiende uit dit convenant en het daarmee samenhangende reglement kunnen uitvoeren.
3. Het Regio-Bestuur stelt procedures vast die worden aangedragen door de R-COC over het interne kwaliteitssysteem, het bewaken van het opleidingsklimaat, melding van incidenten en klachten door de aios, vervanging van opleiders en het effectueren van verbeteringen zoals vastgesteld tijdens regionale visitaties en dergelijke.
4. Het Regio-Bestuur stelt het reglement van de R-COC vast, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de R-COC zijn vastgesteld.
5. Het Regio-Bestuur laat zich informeren over de gang van zaken binnen de opleiding, zowel ad hoc als tijdens de reguliere PDCA-cyclus.

Artikel 4 Bevoegdheden en doorzettingsmacht met escalatieprocedure

Wanneer verschillen van inzicht bestaan bij de bewaking en borging van de kwaliteit van de regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken, dan is het DB-R-COC verantwoordelijk voor de eventuele toepassing van de zogenaamde 'escalatieprocedure' bestaande uit onderstaande stappen.

1. Signalering

Elke relevante actor (RAAV (Regionale AAV), aiossen, instellings-COC, opleidingsgroepen, Regio-Bestuur, instellings-RvB, vertrouwenspersoon) kan verontrustende signalen ontvangen over een regionale specialisme-specifieke medische vervolgopleiding, onder andere door inzet van kwaliteitsinstrumenten, externe visitaties of direct vanaf de werkvloer. Iedere actor heeft de verantwoordelijkheid iets met deze signalen te doen en tijdig het DB/bestuur van het betreffende specialisme-specifieke opleidingsnetwerk in te lichten.

2. Bespreking

Alle aangedragen verontrustende signalen worden in het bestuur van het betreffende specialisme-specifieke opleidingsnetwerk besproken en beoordeeld. Indien nodig ook met het COC-bestuur van betrokken instelling. Zo nodig wordt informatie ook gedeeld met RvB van betrokken instelling. Binnen het bestuur van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk wordt, al dan niet tezamen met betrokken instellings-COC bestuur, besloten tot passende vervolgstappen.

3. Actie

Tijdens bespreking in het bestuur van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - zonodig/desgewenst tezamen met het betrokken COC-bestuur van de instelling- wordt besloten op welke manier de opleiding in kwestie wordt benaderd. Bij beperkte of onduidelijke signalen zal de bestuursvoorzitter of een ander bestuurslid van het opleidingsnetwerk contact opnemen met de opleider, opleidingsgroep, de aios (vertegenwoordiging) en/of het COC-bestuur van de instelling. Na en in overleg met betrokkenen stelt het bestuur van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk passende acties en een daarbij horende tijdlijn vast en legt deze op schrift vast.

4. Monitoring van actie

Het bestuur van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - zonodig/desgewenst tezamen met betrokken COC-bestuur van de instelling - monitort dat betrokkenen de afgesproken acties opvolgen en ziet toe op het resultaat.

5. Escalatieprocedure

Bij blijvende zorg om een disfunctionerende opleiding, kan bestuur van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk - zonodig/desgewenst tezamen met betrokken COC-bestuur van de instelling haar doorzettingsmacht aanwenden via de lijn:

- De voorzitter van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk communiceert naar de voorzitter van de COC van de instelling.
- Bij aanhoudende zorg escaleert de voorzitter van de COC naar de RvB van de instelling.
- Indien er geen adequate (re)actie volgt, escaleert de voorzitter naar de R-COC.
- Bij fundamenteel verschil van inzicht tussen R-COC en het Regio-Bestuur, bestaat voor de voorzitter de mogelijkheid het verschil van inzicht voor te leggen aan de RGS.

Artikel 5 slotbepalingen

Indien er onderwerpen aan de orde komen waarin in dit convenant niet is voorzien, beslist het regiobestuur, gehoord de R-COC en het bestuur van het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk.

[plaats], [datum]

Namens het Regio-Bestuur

Geraadpleegde bronnen

- College Geneeskundig Specialismen. Het zorglandschap verandert, het specialismenlandschap verandert mee. CGS: Utrecht, 2019.
- College Geneeskundig Specialismen. Kaderbesluit. CGS: Utrecht, 2020.
- College Geneeskundig Specialismen. Kwaliteitskader cluster 2, CGS: Utrecht, 2021.
- Federatie Medisch Specialisten. Regionalisering van de medisch specialistische vervolgopleiding. Utrecht: FMS, 2015.
- Federatie Medisch Specialisten. Opleiden is vooruitzien. Utrecht, FMS, 2015.
- Federatie Medisch Specialisten: Visiedocument Medisch specialist 2025. Utrecht: FMS, 2018.
- Federatie Medisch Specialisten. Documenten Project Opleiden 2025. Utrecht: FMS, 2021.
- KNMG: Visie van de RGS op toekomstbestendig kwaliteitstoezicht op de geneeskundige vervolgopleidingen. Utrecht: KNMG, 2019.
- KNMG 'De rol van de arts in 2040'. Utrecht: KNMG, 2020.
- Ministerie van VWS: Brief minister Bruins aan Tweede Kamer over visie medisch zorglandschap, juli 2019. Kenmerk: 1552513-193043-CZ.
- Kwaliteitskader RONA, deel I regionaal opleidingsplan RONA, p. 36-40, april 2021 (www.rona.amsterdam).
- Scherpbier A et al. Stimulans voor interne kwaliteitsverbetering van de geneeskundige vervolgopleidingen (Scherpbier 2.0). Actualisatie van het rapport 'Kwaliteitszorg voor de specialistische vervolgopleiding' 2008. Utrecht: KNMG, 2015.