

REGIONAAL OPLEIDEN

in het

OOR ON

opleidingsnetwerk



Inleiding

Dit document omschrijft de visie op regionaal opleiden in het OOR ON opleidingsnetwerk, inclusief de organisatie en structuur hiervan en hoe de kwaliteit van de regionale medische vervolgopleiding geborgd wordt. Tot slot worden de voorwaarden voor regionale visitatie door de RGS beschreven.

Wij nodigen jullie uit om de dialoog aan te gaan met allen die betrokken zijn bij het regionaal opleiden van aiossen.

Namens R-COC leden

Inhoudsopgave

Ambitie	4
Kernwaarden voor regionaal opleiden	4
Doel	4
Doelgroepen	5
0. Begrippenlijst	6
• Uit RGS document 'Regionaal Visiteren'	6
• Binnen lokale instelling	6
• Binnen de OOR ON	6
1. OOR ON Visie op regionaal opleiden	8
• Missie	8
• Visie	8
• Uitgangspunten	8
• Wat is hiervoor nodig?	9
2. De organisatie en structuur in het OOR ON opleidingsnetwerk	10
• Nieuw in regionaal opleiden	10
• Kaderbesluit CGS 2021	10
• RSO: het Regionale Specialisme specifieke Opleidingsnetwerk	10
• RDO: het Regionale Discipline overstijgende Opleidingsnetwerk	11
3. Borging kwaliteitszorg regionaal opleiden in het OOR ON opleidingsnetwerk	12
• Kwaliteitskader Regionaal Opleiden OOR ON	12
• Handreiking OOR ON met praktische uitwerking van thema's in regionaal opleiden	12
• QuickScan regionaal opleiden OOR ON	12
• Governance specialisme specifiek opleidingsnetwerk in OOR ON	12
• Convenant tussen regiobestuur OOR ON en R-COC aug 2021 (in ontwikkeling)	12
• Landelijke visie regionaal opleiden en handreiking regionaal opleiden	12
4. Regionale visitatie RGS	13
• Samenwerkingsovereenkomst	13
• Governancecode	13
• Regionale structuur en regionaal opleidingsplan	13
• Kwaliteitscyclus opleidingen (PDCA-cyclus)	13
• Kwaliteitscyclus regio	13

Ambitie

Onze ambitie is om in ons hecht regionaal OOR-ON opleidingsnetwerk veelzijdige medisch specialisten op te leiden die klaar zijn voor de zorg van de toekomst en de voortdurende veranderingen hierin, zodat zij optimale zorg voor en samen met de patiënt kunnen waarborgen. Juist in een regionaal opleidingsnetwerk kan de aios leren van alle beschikbare en diverse kennis en expertise van opleiders en opleidingsgroepen in de verschillende settingen die onze opleidingsinstellingen kenmerken.

Binnen ons OOR-ON opleidingsnetwerk worden aiossen binnen elk specialisme opgeleid in een regionaal samenwerkingsverband, waarin (vaak) meerdere (opleidings-)instellingen participeren. Dit regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerk (RSO) draagt zorg voor kwalitatief goede, vakinhoudelijke, doelmatige opleidingen met rijke exposure aan verplichte leerdoelen en differentiatiemogelijkheden, rekening houdend met de professionele ontwikkeling van de individuele aios.

Kernwaarden voor regionaal opleiden

In alle regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken en in het regionale OOR-ON opleidingsnetwerk vindt regionaal opleiden plaats in een gelijkwaardige, open en transparante samenwerking tussen alle actoren in het Radboudumc en de regionale instellingen. Daarbij wordt gebruikgemaakt van ieders expertise en de diversiteit van mogelijkheden die de opleidingsinstellingen samen bieden. Alle actoren werken vanuit een gemeenschappelijke visie en doelstelling samen en vertrouwen op elkaars bekwaamheid en opleidingskwaliteit. Het uitgangspunt is dat er gezamenlijk afspraken worden gemaakt over enerzijds de inhoud en kwaliteitszorg van de betreffende opleidingen en anderzijds ook over de organisatie, taakverdeling en verantwoordelijkheden in het specialisme-specifieke opleidingsnetwerk als ook in het OOR-ON opleidingsnetwerk.

Bovenstaand vereist van het regionale OOR-ON opleidingsnetwerk dat wij een visie hebben op regionaal opleiden en tevens een goede organisatie en structuur die de kwaliteitszorg van de regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken stimuleert, faciliteert, monitort en bewaakt.

Doel

In dit document hebben wij drie thema's nader uitgewerkt:

1. de visie van het regionale OOR-ON opleidingsnetwerk op regionaal opleiden.
2. Voor de praktische uitwerking en implementatie een handreiking regionaal opleiden.
3. De organisatiestructuur van ons regionale OOR-ON opleidingsnetwerk waarin de rollen, taken en verantwoordelijkheden in de kwaliteitszorg van alle stakeholders worden benoemd, inclusief de samenwerking en escalatieprocedure in de governance. Met dit (visie)document bieden we allen die betrokken zijn bij de medische vervolgoopleidingen een handreiking om regionaal opleiden in een opleidingsnetwerk mogelijk te maken, goed vorm te geven en te borgen.

Doelgroepen

1. De actoren binnen ons regionale (discipline overstijgende) OOR-ON opleidingsnetwerk (regiobestuur, R-COC, Regionale AAV, onderwijskundigennetwerk).
2. De actoren binnen het regionale specialisme-specifiek opleidingsnetwerk (opleiders, opleidingsgroepen en aiossen).

0. Begrippenlijst

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

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."

Wij hebben gekozen om onderstaande begrippen te hanteren afgeleid van de voorstellen van de landelijke werkgroep 'Regionaal Opleiden'. Ter verheldering staat - indien voorhanden - de terminologie van de RGS benoemd. Voor vele specialismen geldt dat de betrokken instellingen waar aiossen worden opgeleid niet allemaal vallen binnen de geografische Onderwijs- en OpleidingsRegio (OOR). In dit document omvat 'een regio' alle instellingen die op specialisme niveau met elkaar samenwerken.

Binnen lokale instelling

Lokale opleidingsgroepen

De opleiders en supervisors vormen samen de opleidingsgroep die binnen een instelling betrokken is bij de opleiding van aiossen binnen één specialisme (bijv. 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 de OOR ON

Verantwoordelijk voor organisatie en kwaliteit van de opleiding van aiossen binnen één specialisme.

RSO: Regionale specialisme specifieke opleidingsnetwerken

RGS: samenwerkingsverbanden (die netwerken vormen)

De RSO wordt gevormd door de instellingen die betrokken zijn bij de opleiding van aiossen binnen één specialisme, bijvoorbeeld interne geneeskunde.

Regionale specialisme specifieke 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.

De RSO, inclusief de Regionale Opleidingsgroep is gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit en organisatie van de betreffende opleiding o.b.v. kaderbesluit, specifiek besluit en kwaliteitskader en convenant.

Regionale specialisme specifieke AAV

Vertegenwoordiging van aiossen uit alle betrokken instellingen in de regio binnen één specialisme.

RDO: Regionale discipline-overstijgende opleidingsnetwerk

De instellingen die betrokken zijn bij - en verantwoordelijk voor de monitoring van organisatie en kwaliteit van de opleiding van aiossen van alle medisch specialistische vervolgoopleidingen (RSO's) in alle instellingen.

R-COC: Regionale COC

De voorzitters van de lokale COC's van de instellingen in de OOR ON regio en vertegenwoordiging vanuit de specialisme-specifieke AAV's in de OOR ON regio.

Regiobestuur

Het bestuur van RDO bestaat uit leden van de raden van bestuur van de instellingen in de OOR ON regio.

1. OOR ON Visie op regionaal opleiden

Missie

In de OOR ON willen we goede toekomstbestendige medisch specialisten opleiden en hiermee de zorg voor de patiënt van morgen te borgen en te blijven voldoen aan diens veranderende zorgvraag.

Visie

Leveren van een kwalitatief goede, vakinhoudelijke, doelmatige opleiding, in clusterverband aangeboden en, waar mogelijk en nodig, rekening houdend met de professionele ontwikkeling van de individuele aios, onder verantwoordelijkheid van de opleidingen in samenwerking met de clusters.

Uitgangspunten

De geformuleerde uitgangspunten zijn:

1. Opleiden van aios vindt plaats in een netwerk van instellingen/opleidingen. Alle (opleidings-) partners uit dit netwerk dragen in gelijkwaardigheid bij aan de opleiding van aios.
2. Alle partners in het cluster hebben de wil en zijn gemotiveerd om samen te werken vanuit een gemeenschappelijke visie en doelstelling en vertrouwen in elkaars bekwaamheid en opleidingskwaliteit.
3. Werkplekleren staat centraal: de werkplek is de plek waar vaardigheden worden verworven, toegepast en beoordeeld.
 - a. Betrokkenheid van aios bij de instelling is daarin uitgangspunt, dit betekent dat de aios medeverantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit en continuïteit van de geleverde zorg.
 - b. Aios leveren in het kader van hun leerproces een bijdrage aan de patiëntenzorg. Op basis van een reële planning wordt deze bijdrage aan patiëntenzorg afgestemd op de voor de aios benodigde exposure in het kader van individuele leerdoelen en bekwaamheidsniveau.
4. De aios is een belangrijke partner in het opleidingsproces:
 - a. Aiossen dragen actief bij aan het ontwikkelen en verbeteren van hun opleiding.
5. De opleidingsgroepen en instellingen dragen zorg voor kwalitatief hoogwaardige opleidingen dat voldoet aan de landelijke en regionale kaders:
 - a. De inhoud van de opleiding is bepalend voor de opleiding van de aios (dus plaats en tijd wordt bepaald door exposure/rijkheid van het leren).
 - b. Leer- en werkklimaat dragen bij aan een opleiding waarin een gezonde balans is tussen opleiden/werk en privé. Werk (opleidings-)plezier is hierin een belangrijk uitgangspunt.
6. Binnen de mogelijkheden/kaders van regelgeving/landelijke opleidingsplannen kunnen aios individualiseren en profileren/verdiepen:
 - a. Iedere aios maakt op basis van het regionale en lokale opleidingsplan een individueel opleidingsplan, waarin ambities en talenten van aios worden opgenomen, waarmee individualisering en flexibilisering vorm en inhoud krijgen

- b. Innovatie en onderzoek binnen de medische vervolgoopleidingen maakt deel uit van de gezamenlijke taakstelling van de opleidingsinstellingen binnen OOR ON. Qualitate qua wordt hier een voortrekkersrol voorzien voor de Radboud Health Academy. Samenwerking met in OOR ON participerende leerhuizen ligt voor de hand.
- 7. Om als regio up to date op te leiden en aantrekkelijk te zijn ontwikkelen en innoveren we in opleiden, met inachtneming van de volgende punten:
 - a. De zorg is voortdurend in beweging en daarmee ook het 'beroepsprofiel' van de medisch specialist. De opleiding volgt de ontwikkelingen in de zorg.
 - b. (Maatschappelijke) thema's worden in de opleiding geïntegreerd. Waar het niet mogelijk is om voldoende exposure te krijgen met deze thema's binnen de individuele opleiding van aios kan er ook discipline overstijgend onderwijs ontwikkeld worden om aios hierin op te leiden.
 - c. Verdere implementatie en bestending in de regionale opleidingsplannen van de afgesproken vier profielen.

Wat is hiervoor nodig?

Niveau van specialisme-specifieke samenwerkingsverbanden

1. Regionale opleidingsplannen die invulling geven aan bovenstaande uitgangspunten, waarbij duidelijk moet zijn waar met name specifieke competenties te verkrijgen zijn.
2. Per regionale opleiding geformuleerde punten voor monitoren en bewaken van de regionale kwaliteitszorg. Hiervoor is een PDCA-cyclus regionaal ontwikkeld, waarbij er een algemeen normenkader vastgesteld is (in concept).

Niveau van regionaal OOR-ON opleidingsnetwerk

1. Het is de taak van de R-COC om de samenhang tussen de verschillende specialisme-specifieke opleidingsnetwerken te bewaken en borgen.
2. Kaders met handvatten voor vormgeving van bovenstaande: cave overbodige bureaucratiesering.
3. Governance t.a.v. samenwerking en borging.

Ons principe is tot slot dat we de verantwoordelijkheid voor opleiden daar neerleggen waar die hoort. Autonomie en eigenaarschap liggen daarom bij de individuele opleidingen die in samenwerking als opleidingsnetwerk/samenwerkingsverband laten zien hoe ze hier vorm en inhoud aan geven. Op basis van vertrouwen monitort de R-COC dit proces, stimuleert en innoveert waar mogelijk en grijpt in waar moet. Tevens kunnen we op deze manier een bijdrage leveren aan verdere regionale vormgeving van de vier profielen, zoals die OOR ON verband zijn vastgesteld.

2. De organisatie en structuur in het OOR ON opleidingsnetwerk

Nieuw in regionaal opleiden

1. Het definiëren en vormgeven per specialisme van het regionale opleidingsnetwerk, dan wel het formaliseren en verder professionaliseren van reeds bestaande samenwerkingen binnen een specialismen (regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken RSO);
2. Het monitoren en bewaken van de kwaliteitszorg van de regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken en daarmee het verder formaliseren en professionaliseren van de samenwerking binnen ons regionale OOR ON opleidingsnetwerk.

Kaderbesluit CGS 2021

In de huidige situatie is de verantwoordelijkheid voor de organisatie en kwaliteitszorg van de opleiding van een aios door de RGS belegd bij een individuele opleidingsinstelling: ieder specialisme heeft een opleider en lokale opleidingsgroep die zorgdraagt voor het opstellen van het individuele en lokale opleidingsplan, doorvoeren van innovaties, onderwijs etc. etc. De lokale COC in een instelling zorgt voor het monitoren en bewaken van de kwaliteitszorg van alle betrokken, individuele opleidingen binnen de instelling via een PDCA op basis van instellingsvisitaties. Daarmee wordt bijvoorbeeld de kwaliteit van de opleiding van de aios in een UMC bewaakt door de COC van het UMC. Als de aios naar het regionale ziekenhuis gaat, dan valt de kwaliteit en borging onder de verantwoordelijkheid van de COC van het regionale ziekenhuis.

RSO: het Regionale Specialisme specifieke Opleidingsnetwerk

1. Als aios binnen één regionaal specialisme-specifiek opleidingsnetwerk (RSO) worden opgeleid komt de verantwoordelijkheid van de organisatie en het vormgeven van de opleiding van deze aios primair te liggen bij de regionale (specialisme-specifieke) opleidingsgroep bestaande uit opleiders en supervisors - en aiossen - uit alle betrokken instellingen. De leden van de regionale opleidingsgroep tonen gezamenlijke verantwoordelijkheid, bijv. in ontwikkeling en implementatie van het regionaal opleidingsplan, beschrijving van de kwaliteitscyclus, regionale onderwijs en docentprofessionalisering etc. Zij werken samen als gelijkwaardige partners om de opleiding van de aiossen te realiseren. Zij houden 4x per jaar genotuleerde regionale opleidingsvergaderingen.
2. Monitoring, borging en facilitering van kwaliteit van alle regionale opleidingen in een instelling vindt plaats door de lokale COC. Indien individuele opleidingen niet voldoen aan gestelde regionale kwaliteitseisen kan er zondig escalatie zijn naar de raad van bestuur van betrokken 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) (zie hieronder).

RDO: het Regionale Discipline overstijgende Opleidingsnetwerk

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. Hiervoor is de Regionale Centrale Opleidings Commissie (R-COC) verantwoordelijk, bestaande o.a. uit de voorzitters van de COC's van onze betrokken opleidingsinstellingen.

De R-COC onderscheidt twee belangrijke taken:

1. Het neerzetten van een regionale visie op opleiden met praktische handreiking op basis waarvan de specialisme-specifieke opleidingsgroepen hun regionale opleiding vorm kunnen geven; en
2. Het ondersteunen, faciliteren, monitoren en borgen van de kwaliteit van regionaal specialisme-specifieke opleidingsnetwerken.

De R-COC kan bijvoorbeeld 1x per twee jaar de kwaliteit van de RSO's monitoren via het jaarverslag met activiteiten en de schriftelijke PDCA - zonodig aangevuld met gesprekken met leden uit de regionale specialismespecifieke opleidingsgroep (opleiders en aios uit betrokken instellingen). De R-COC zorgt ook voor uitwisseling van best-practices en ervaringen tussen de verschillende regionale specialisme-specifieke opleidingsnetwerken (RSO) en ondersteunt op organisatorisch en financieel niveau de RSO's. Tot slot zal de R-COC zonodig de meldingen vanuit de lokale COC behandelen.

Als interventie door de R-COC niet tot verbetering leidt, of bij andere impasses, kan worden geëscaleerd naar het **Regiobestuur, het bestuur van het Regionaal Discipline-overstijgend OOR ON Opleidingsnetwerk (RDO)**, bestaande uit de Raden van Bestuur van de betrokken instellingen in de regio. Het regiobestuur neemt de verantwoordelijkheid voor de regionale medische vervolgopleidingen, waarbij elke RvB eindverantwoordelijk blijft voor de eigen instelling.¹

¹ In uitzonderlijke gevallen participeren bepaalde MVO wel in de R-COC maar niet in het Regiobestuur. In die gevallen is de doorzettingmacht naar het Regiobestuur niet van kracht en zal de escalatie plaats vinden richting de raad van bestuur (RvB) van de betreffende instelling.

3. Borgen kwaliteitszorg regionaal opleiden in het OOR ON opleidingsnetwerk

Voor de opleidingen binnen ons regionaal opleidingsnetwerk geldt dat de opleidingen primair voldoen aan de landelijke wettelijke kaders van het Kaderbesluit CGS (CGS, 2020) en aan het Kwaliteitskader CGS (CGS, 2021). Deze worden als bekend verondersteld.

Kwaliteitskader Regionaal Opleiden OOR ON

Zoals benoemd zijn er in het Regionaal Opleiden nieuwe actoren (R-COC en regiobestuur). De al bekende actoren (opleiders, supervisors, aiossen, COC, RvB) hebben in het regionaal opleiden nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden. Een overzicht van de nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren zijn opgenomen in het kwaliteitskader regionaal opleiden OOR ON.

Dit document geeft door bespreking van de kwaliteitsdomeinen inclusief de betrokken actoren een handreiking om de kwaliteit van de opleidingen in het regionaal opleidingsnetwerk en binnen een specialisme-specifiek samenwerkingsverband te borgen. Daarmee is dit een verdere uitwerking van de actor Samenwerkingsverband van het Kwaliteitskader (CGS, 2021).

Handreiking OOR ON

Deze praktische handreiking, inclusief praktische uitwerking van thema's in regionaal opleiden, is gemaakt door ons OOR ON onderwijskundigen netwerk. Hierin worden uitgewerkt de PDCA, regionaal onderwijs en regionaal opleidingsplan.

Quickscan regionaal opleiden OOR ON

De QuickScan is eveneens ontwikkeld door ons OOR ON onderwijskundigen netwerk.

Governance specialisme specifiek opleidingsnetwerk in OOR ON

Convenant tussen regiobestuur OOR ON en R-COC aug 2021

In ontwikkeling.

Landelijke visie regionaal opleiden en Handreiking regionaal opleiden

Deze documenten bevatten een praktische uitwerking van diverse thema's in regionaal opleiden vanuit landelijke werkgroep 'Regionaal opleiden'.

4. Regionale visitatie RGS

Bron: RGS document 'Regionaal visiteren'

In het kaderbesluit RGS is niet voorzien in een regionale erkenning. Daarom zijn ingangscriteria noodzakelijk voor deelname aan regionale visitatie.

Let wel: de RGS erkent niet het samenwerkingsverband, maar de instelling van iedere opleiding afzonderlijk. Het is echter mogelijk om formeel in separate erkenningsbrieven te vermelden dat de instelling voor de individuele opleiding voor onbepaalde tijd erkend is in een samenwerkingsverband met [o.v.v. de instellingen en opleidingen].

Nadat de regionaal gevisiteerde opleidingen een erkenning heeft ontvangen, zal ten minste 1 x per 5 jaar een evaluatiebezoek volgen. Hoewel een rapportageverplichting niet is vermeld in het nieuwe kaderbesluit, behoort deze wel tot de mogelijkheden, evenals een vervroegd evaluatie bezoek.

Ingangscriteria regionale visitatie

1. Samenwerkingsovereenkomst

De instellingen hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten voor de betreffende opleiding. Men kan gebruik maken van de bestaande RGS samenwerkingsovereenkomst.

2. Governancecode

Het samenwerkingsverband is voorzien van een governancecode. Deze code omschrijft bevoegdheden, verantwoordelijkheden en doorzettingsmacht.

3. Regionale structuur en regionaal opleidingsplan

Uit de samenwerkingsovereenkomst blijkt een regionale structuur, een regionale opleidingscommissie en een regionaal opleidingsplan, gebaseerd op het landelijk opleidingsplan en lokale opleidingsplannen.

4. Kwaliteitscyclus opleidingen (PDCA-cyclus)

De individuele opleidingen hebben goed werkende kwaliteitscycli.

5. Kwaliteitscyclus regio

De regio heeft een goed werkende regionale kwaliteitscyclus.