REGISTRATIECOMMISSIE
GENEESKUNDIG
SPECIALISTEN

knmg

Visitatie van de opleiding

Informatie voor aios

Inhoudsopgave

3 Introductie
4 Procedure
5 Voorbereiding
7 Vraag & antwoord
8 Informatie
9 Vragenlijst ter voorbereiding op de visitatie

Introductie

Visitatie van de opleiding: informatie voor aios
Kwaliteit staat bij de medische vervolgopleidingen hoog in het vaandel. Om de kwaliteit te bewaken wordt elke opleiding gevisiteerd. In principe gebeurt dat eens in de vijf jaar, zo nodig vaker.

Bij de beoordeling van de kwaliteit van de opleiding ben jij als aios de belangrijkste informatiebron. Logisch natuurlijk: als consument van de opleiding kun jij als geen ander aangeven of de opleiding voldoet aan de kwaliteit die je ervan verwacht.

Zowel in de voorbereiding op de visitatie als tijdens de visitatie zelf is een grote rol voor aios weggelegd. In deze folder lees je wat die rol inhoudt en hoe je je daarop kunt voorbereiden, zowel individueel als samen met je collega-aios.

Doel van een opleidingsvisitatie
Doel van de visitatie is om te beoordelen of de opleiding (opleider, plaatsvervangend opleider, opleidingsgroep en opleidingsinrichting) voldoet aan de eisen en verplichtingen zoals die door het College Geneeskundige Specialismen (CGS) zijn vastgelegd in het Kaderbesluit CCMS. Zaken die in het bijzonder voor jouw specialisme of profiel gelden, zijn daarnaast vastgelegd in het Specifieke Besluit van jouw specialisme of profiel. De visitatiecommissie beoordeelt dus of de opleiding en alle actoren voldoen aan de wettelijke eisen. Daarnaast is de visitatie erop gericht om opleidingsgroepen te stimuleren tot continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding.

Wie treden op als visitatoren?
De visitatiecommissie bestaat uit minimaal twee medisch specialisten en bij voorkeur een aios, allen afkomstig uit het medische specialisme of profiel dat wordt gevisiteerd. De visitatoren treden op als adviseur van de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). De RGS beoordeelt of een opleiding (opleider, plaatsvervangend opleider, opleidingsgroep en opleidingsinrichting) wettelijk erkend wordt of blijft als medische vervolgopleiding.

De opleidingsvisitatie is het ultieme moment om zaken die minder goed of zelfs slecht geregeld zijn ter sprake te brengen.

Procedure

Hoe ziet zo'n visitatie eruit?
Aan de hand van documenten en gesprekken proberen de visitatoren zich een beeld te vormen van de kwaliteit van de opleiding. De visitatie verloopt volgens een vaste procedure. Die bestaat uit drie fasen:

1 Voorbereiding op de visitatie
De opleidingsgroep moet een aantal weken voor de visitatie documenten aanleveren, zoals de erkenningsaanvraag en het lokale opleidingsplan. Ook kwaliteitsrapportages worden in toenemende mate beschikbaar gesteld aan de visitatiecommissie; mede door de modernisering van de medische vervolgopleidingen krijgt continue kwaliteitszorg steeds meer aandacht.

Aan de hand van de documenten die de opleidingsgroep instuurt bepalen de visitatoren welke onderwerpen tijdens de visitatie nader aan bod dienen te komen en welke gesprekspartners daar vanuit de opleidingsgroep, de opleidingsinrichting en de aios voor nodig zijn.

2 Visitatie: de dag zelf
De visitatiecommissie voert gesprekken met de aios, de opleider, leden van de opleidingsgroep, een afgevaardigde van de Raad van Bestuur en de voorzitter van de Centrale Opleidingscommissie (COC). Gesprekken met de aios worden gevoerd in afwezigheid van de opleider of opleidingsgroep, zodat je vrijuit kunt praten.

Tijdens de gesprekken komen onderwerpen aan bod als het opleidingsklimaat, de inhoud van de opleiding, de supervisie, et cetera. Het is van belang om als aios onderling goed door te spreken welke zaken jullie aan bod willen laten komen, om een zo goed en waarheidsgetrouw mogelijk beeld van de opleiding te geven. Verderop vind je tips om je voor te bereiden op de visitatie.

3 Vastlegging in het visitatierapport
Na afloop van de visitatie leggen de visitatoren hun bevindingen vast in het visitatierapport. Daarin komen zowel positieve punten als noodzakelijke verbeterpunten van de opleiding naar voren. Het visitatierapport wordt vervolgens naar de RGS gestuurd, die beoordeelt of de wettelijke erkenning van de opleiding (opleider, plaatsvervangend opleider en opleidingsinrichting) wordt verleend.

Wat wordt er van jou verwacht?
Tijdens de visitatie wordt van aios verwacht dat ze aanwezig zijn en een waarheidsgetrouw beeld van de opleiding schetsen (wat gaat goed en wat kan beter?). De visitatiecommissie zal vragen stellen en soms tot in detail willen weten hoe bijvoorbeeld een beoordelingsgesprek verloopt.

Voorbereiding

Hoe kun je je voorbereiden op de visitatie?
Zowel voor jezelf en voor de opleidingsgroep als voor de visitatiecommissie is het prettig als je als aios goed bent voorbereid. Hieronder vind je een aantal tips die je bij de voorbereiding kunnen helpen.

TIP Lees de documenten door die je opleidingsgroep heeft verzameld voor de visitatiecommissie (erkenningsaanvraag, inclusief de bijlagen als lokaal opleidingsplan, kwaliteitsrapportage opleiding, et cetera)

TIP Plan een bijeenkomst met alle aios van de opleidingsgroep om de succes- en verbeterpunten door te nemen. Dit kun je doen aan de hand van onder andere deze thema's:

Opleidingsklimaat
Hoe is het opleidingsklimaat? (Kan de aios in een veilige omgeving het vak leren?) Denk ook aan de sfeer tijdens overdracht en opleidingsvergaderingen (Is er aandacht voor de inbreng van aios?). Tip: kom met voorbeelden!

Supervisie
Is de supervisor op alle momenten van de dag en nacht laagdrempelig benaderbaar en adequaat?

Het nieuwe opleiden
Hoe is het nieuwe opleiden gestructureerd in de opleiding? Is er een opleidingsplan aanwezig? Is dit plan vertaald naar de werkvloer? Wordt er adequaat feedback gegeven door de opleidingsgroep? Is er aandacht voor het individualiseren van de opleiding? Heeft iedere aios een individueel opleidingsplan? Worden de portfolio's goed bijgehouden en bevatten zij documentatie van de verplichte toetsingen van de competenties, verslagen van de voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken, een registratie van de door de aios uitgevoerde verplichte opleidingsactiviteiten en een of meerdere overdrachtsdocumenten.

Arbeidsomstandigheden
Hoe is het met de werkdruk? Hoe is de verhouding in belasting tussen opleiding en werken en waar blijkt dit uit? Is er voldoende compensatie voor gewerkte diensturen? Denk ook aan de (on)mogelijkheid tot parttime werken en zwangerschapsverlof.

Sterkten en zwakten
Noem drie sterke en zwakke punten van de opleiding.

TIP Houd een voorbespreking met de aios uit de visitatiecommissie. Sommige verenigingen laten de aios uit de visitatiecommissie voorafgaand aan de visitatie contact opnemen met de aios uit de te visiteren opleiding, maar als aios kun je de voorbespreking ook zelf initiëren. De aios wordt gevraagd (met of zonder vragenlijst) naar goede punten en verbeterpunten uit de opleiding. Op basis hiervan kan aan het begin van de dag een gesprek plaatsvinden met de aios uit de visitatiecommissie en de aios-groep. De punten die hieruit naar voren komen worden in het gesprek met de voltallige visitatiecommissie verder besproken.

TIP Het is gebruikelijk dat voorafgaand aan de visitatie een zogeheten proefvisitatie plaatsvindt. Meestal gaat het om een andere opleider of voorzitter van de COC die met de aios de verschillende onderdelen van de visitatie doorloopt. Een proefvisitatie kan je helpen in de voorbereiding op de visitatie.

Vraag & antwoord

De visitatiecommissie wil mijn portfolio inzien, moet ik dat toestaan?
De visitatiecommissie kan de portfolio's inzien voor wat betreft de structuur en procedurele aspecten: voldoet de inhoud aan de vereisten in het Kaderbesluit en het opleidingsplan? Denk daarbij aan het aantal KPB's, CAT's, kennistoetsen, individuele opleidingsplan, et cetera. De visitatiecommissie mag het portfolio niet inhoudelijk beoordelen (bijvoorbeeld hoe en tot welk oordeel men is gekomen bij bijvoorbeeld een of meerdere KPB's). Dergelijke inhoudelijke, persoonlijke aspecten vallen onder de WBP, de privacybescherming, en zijn daarom niet toegestaan.

Kan ik negatieve geluiden over de opleiding niet beter voor me houden?
Sommige aios schetsen liever geen oprecht beeld van de opleiding, omdat ze vrezen voor het verlies van hun opleidingsplaats. Toch is een opleidingsvisitatie het ultieme moment om opleidingsgerelateerde zaken die minder goed of zelfs slecht geregeld zijn ter sprake te brengen.

Als de verbeterpunten in het visitatierapport worden opgenomen bestaat er ook een externe druk (of soms zelfs een eis) om deze zaken daadwerkelijk te verbeteren. In dit eerste stadium is de kans dat de opleiding niet mag voortbestaan overigens erg klein. Meestal vindt na een of twee jaar opnieuw een visitatie plaats om te controleren of de aandachtspunten (grotendeels) zijn verbeterd. Alleen als er minimaal of geen aandacht is besteed aan de verbeterpunten, kan het in bijzondere gevallen voorkomen dat de opleiding niet mag voortbestaan. Besef dat dit ook voor de opleider en opleidingsgroep niet gewenst is en dat zij er alles aan willen doen om de opleiding te behouden.

Het is raadzaam om als aios-groep samen op te trekken in de visitatie en gezamenlijk te bepalen welke verbeterpunten je tijdens de visitatie aan de orde wilt laten komen.

Wat gebeurt er met de aios als een opleiding negatief wordt beoordeeld door de visitatiecommissie?
Het komt niet vaak voor dat een opleiding na een visitatie zijn erkenning kwijtraakt. Mocht het toch zover komen, dan heeft de opleider de plicht om, in samenspraak met de RGS, voor de aios een andere opleidingsplaats te zoeken.

Informatie

Informatie
Meer informatie over de visitatie per 2017 vind je hier.

Heb je een vraag over de visitatie naar aanleiding van deze folder? Stuur dan een e-mail naar erkenning@fed.knmg.nl.

©2017, KNMG. Aan deze folder kun je geen rechten ontlenen.

Vragenlijst aios ter voorbereiding op de visitatie

Algemeen

1. Is er van te voren besproken wat je kan verwachten van deze visitatie?
   ja / nee

2. Ben je geïnstrueerd over wat je wel / niet mag zeggen tijdens deze visitatie?
   ja / nee

Opleidingsklimaat en opleiding

3. Hoe is het opleidingsklimaat? Waar blijkt dat uit (bijv. aan de hand van een voorbeeld)?

   .....
   .....
   .....

4. Is er minimaal 4x per jaar een (genotuleerde) opleidingsvergadering?
   ja / nee

5. Hoe is de sfeer tijdens deze opleidingsvergaderingen? (bijv. kunnen jullie agenda punten inbrengen en worden deze naar tevredenheid besproken)

   .....
   .....
   .....

6. Hoe kunnen jullie de opleidingsgroep (of opleiders) of diverse stages beoordelen? (bijv. SetQ of mondeling tijdens opleidingsgesprekken)

   .....
   .....
   .....

7. Hoe is het gebruik van b.v. portfolio, IOP, OSATS, KBP geïntegreerd in de opleiding?

   .....
   .....
   .....

8. Heeft de opleidingsgroep een eigen kwaliteitscyclus volgens het PDCA model en zo ja, op welke manier zijn de aios hierbij betrokken ?

.....
.....
.....

9. Hoe is de exposure aan verschillende patiënten / ziektebeelden / verrichtingen? Waar blijkt dat uit (of geef een voorbeeld)?

.....
.....
.....

10. Hoe is de supervisie geregeld (overdag en in diensturen)? Is de supervisor laagdrempelig benaderbaar en adequaat?

.....
.....
.....

11. Hoe is het onderwijs geregeld (denk aan frequentie, kwaliteit en door wie het gegeven wordt)?

.....
.....
.....

12. Zijn de volgende besprekingen aanwezig en van voldoende kwaliteit: gezamenlijke overdracht, PA bespreking, obductiebespreking, complicatiebespreking, refereeravond?

.....
.....
.....

13. Hoe word je begeleid in je opleiding (bijv. introductiegesprek, jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling, stagegesprekken, voortgangsgesprekken, mogelijkheden voor externe stages)?

.....
.....
.....

14. Wordt het doen van wetenschappelijk onderzoek gestimuleerd en gesteund? Waar blijkt dat uit?

.....
.....
.....

15. Is er (voldoende) ruimte voor het individualiseren van de opleiding? (denk aan Individueel Opleidingsplan, mogelijkheid tot volgen van stages in ander ziekenhuis, profilering, etc.)

.....
.....
.....

Arbeidsomstandigheden

16. Hoe zijn de arbeidsomstandigheden (bijv. is er een piketkamer, toegang tot medische literatuur / wetenschappelijke artikelen)?

.....
.....
.....

17. Hoe is de werkdruk (bijv. is er een gezond rooster, voldoende compensatie van diensturen, werkweek van 46-48 uur, mogelijkheden voor parttime werken)?

.....
.....
.....

18. Hoe is de verhouding tussen werkbelasting en opleiding? Waar blijkt dat uit?

.....
.....
.....

REGISTRATIECOMMISSIE GENEESKUNDIG SPECIALISTEN

knmg