

## Evaluatiebezoeken in RONA

Vastgesteld door de Regionale opleidingscommissie RONA op 7 juni 2020

### Inhoud

1.1	Doel van het evaluatiebezoek .....	1
1.2	Afbakening van rol en inhoud .....	1
1.2.1	Rol van het cluster .....	1
1.2.2	Rol van de lokale opleider en opleidingsgroep .....	2
1.3	Frequentie van de evaluatiebezoeken .....	2
1.4	Samenstelling van de evaluatiecommissie .....	2
1.5	Programma .....	3
1.6	Procedure .....	3
1.7	Inhoud per gespreksronde .....	3
	BIJLAGE 1. Overzicht aan te leveren documentatie door de instelling die wordt bezocht .....	5
	BIJLAGE 2: Taken van samenwerkingsverband RONA op 5 kwaliteitsdomeinen .....	6
	BIJLAGE 3 Tijdpad organisatie en voorbereiding .....	10

*Kwaliteit betekent in RONA ook: ‘van elkaar leren door over de grenzen van de eigen instelling heen te kijken’. Opleiders, supervisors en aios maken samen deel uit van een lerend netwerk. Samen leren en verbeteren staat centraal in een toekomstgerichte opleiding. In dit kader organiseert RONA evaluatiebezoeken aan de participerende opleidingsklinieken.*

#### 1.1 Doel van het evaluatiebezoek

Bij de evaluatiebezoeken staat de uitwerking van de interne kwaliteitszorg centraal (de RONA-visie en uitgangspunten zoals beschreven in het regionaal opleidingsplan). De nadruk ligt op leren van elkaar en feedback geven met als doel gezamenlijk zowel de kwaliteit van de individuele opleidingen in het RONA-netwerk als de kwaliteit van het samenwerkingsverband te monitoren en te verbeteren. De evaluatiebezoeken hebben tegelijkertijd de functie om het belang van ‘RONA-kwaliteit’ bij opleidingsgroepen en aios in de lokale situatie op het netvlies te houden.

#### 1.2 Afbakening van rol en inhoud

##### 1.2.1 Rol van het cluster

De interne kwaliteitszorg binnen RONA is vormgegeven vanuit de opvatting dat verschillende actoren invloed hebben op en verantwoordelijkheid hebben voor de kwaliteit van de opleiding. RONA heeft haar taken op de verschillende kwaliteitsdomeinen zoals beschreven in het Kwaliteitskader medisch-specialistische vervolgoopleidingen<sup>1</sup> uitgewerkt. In het Kwaliteitskader zijn deze actoren en hun rol in de kwaliteit van de opleiding beschreven (zie tabel 1). RONA vervult in dit kwaliteitskader de rol van ‘Samenwerkingsverband’. Het samenwerkingsverband bestaat uit verschillende instellingen die gezamenlijk een opleiding verzorgen in een regio. De rol van het samenwerkingsverband in de opleidingskwaliteit is als volgt geformuleerd: ‘Vormt, faciliteert en borgt een inhoudelijk samenhangende opleiding voor de aiossen van een specialisme’. RONA heeft haar taken voor het cluster neurologie in haar regionaal opleidingsplan<sup>2</sup> beschreven in de 5 kwaliteitsdomeinen:

1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden;

<sup>1</sup> Federatie Medisch Specialisten, 2020, Kwaliteitskader medisch-specialistische vervolgoopleidingen (cluster 2)

<sup>2</sup> Opleidingsplan specialistopleiding Neurologie Regionaal Opleidingsnetwerk Neurologie Amsterdam. Versie 201901

2. Kwaliteitszorg;
3. Praktische organisatie van de opleiding;
4. Begeleiding aios;
5. (Onderwijskundige) professionalisering.

In het nieuwe systeem van kwaliteitszorg monitort en verbetert elke actor zelf de kwaliteit via een kwaliteitscyclus, bijvoorbeeld volgens PDCA-systematiek (zie NEURON2 hoofdstuk 9). De uitvoering van deze taken wordt gemonitord in de kwaliteitscyclus van RONA. Dit gebeurt door middel van een jaarlijkse evaluatie in de regionale opleidingscommissie en evaluatiebezoeken aan de participerende instellingen.

### 1.2.2 Rol van de lokale opleider en opleidingsgroep

De verschillende opleidingsgroepen (actor opleidingsgroep) in RONA-verband hebben hun lokale interne kwaliteitszorgsysteem beschreven in taken op de verschillende domeinen. Daarnaast dienen zij zich te houden aan de meest recente versies van het landelijke opleidingsplan neurologie en te voldoen aan de gestelde eisen en verplichtingen in het Kaderbesluit van het CGS en het Specifiek Besluit neurologie. Deze taken worden gemonitord door de lokale COC en opleidingsgroep.

Actor	Rol
De aios(sen)	Draagt individueel en in groepsverband bij aan een goede opleiding
De (plaatsvervangend) opleider	Draagt zorg voor een gedeelde visie en beleid op opleiden en organiseert de opleiding dienovereenkomstig
De leden van de opleidingsgroep	Superviseren en begeleiden van de aiossen
De centrale opleidingscommissie (COC)	Bewaking, bevordering en handhaving van het opleidingsklimaat, de kwaliteit en innovatie van de in de opleidingsinstelling erkende medisch-specialistische vervolgopleidingen
De opleidingsinstelling (RvB)	Ontwikkelt een instellings-brede visie op opleiden, creëert hiervoor de randvoorwaarden en voert deze in concreet beleid uit
Samenwerkingsverband	Vormt, faciliteert en borgt binnen een (regionaal) samenwerkingsverband een inhoudelijk samenhangende opleiding voor de aiossen van een specialisme
De wetenschappelijke vereniging	Beheert het opleidingsplan voor het betreffende erkende specialisme of profiel en geeft uitvoering aan erkenning en toezicht (onder verantwoordelijkheid van RGS), landelijk onderwijs, examinering, beschikbaar maken van een opleiding-specifiek portfolio en opleidersprofessionalisering

Tabel 1 Actoren en hun rol in de kwaliteit van de opleiding

### 1.3 Frequentie van de evaluatiebezoeken

Per jaar worden twee RONA-samenwerkingspartners bezocht voor een evaluatiebezoek door een RONA evaluatie commissie. Het Antoni van Leeuwenhoek (AvL) biedt in RONA een keuzestage aan. Het AvL wordt ook opgenomen in de cyclus van evaluatiebezoeken. De bezoeken worden gepland door de regionale opleidingscommissie.

### 1.4 Samenstelling van de evaluatiecommissie

- Twee opleiders:
  - één opleider uit het dagelijks bestuur van RONA (voorzitter evaluatiecommissie)
  - één opleider uit de regionale opleidingscommissie met een erkenning voor een deel van de opleiding
- Een aios uit de regionale opleidingscommissie van RONA

Geen van de leden van de evaluatiecommissie is als opleider of aios verbonden aan of werkzaam in de te bezoeken opleidingsinstelling

## 1.5 Programma

Het evaluatiebezoek duurt 4 uur. Er zijn 4 gespreksrondes :

1. een gesprek met de opleider, plaatsvervangend opleider en 1 of 2 vertegenwoordigers van de aiosgroep van de bezoeklocatie
2. een gesprek met de aios (en anios)
3. een gesprek met de opleidingsgroep
4. de terugrapportage

Het eerste en tweede gesprek vinden mede aan de hand van vooraf aangedragen onderwerpen plaats. Deze gesprekken hebben uitdrukkelijk het karakter van kennisdelen/een leergesprek. Het derde gesprek vindt plaats in informele setting tijdens een lunch. De te bezoeken organisatie kan een opleidingsondersteuner/ onderwijskundige uitnodigen als toehoorder.

duur	Wat/ wie
15 minuten	Ontvangst
1 uur	Gesprek met de opleider, plaatsvervangend opleider, 1 of 2 vertegenwoordiger(s) van de aios
1 uur	Gesprek met een representatieve afvaardiging van aios/ anios
1 uur	Gesprek met een representatieve afvaardiging van opleidingsgroep (lunchmeeting)
30 minuten	Overleg evaluatiecommissie
15 minuten	Terugrapportage Aan minimaal opleider, plaatsvervangend opleider, 1 of 2 vertegenwoordigers van de aios en 1 of 2 vertegenwoordigers van de opleidingsgroep

Tabel 2 Indeling gesprekken

## 1.6 Procedure

De evaluatiecommissie bereidt zich voor aan de hand van documentatie die door de te bezoeken locatie wordt aangeleverd (een overzicht van aan te leveren documenten is opgenomen in bijlage 1). De gesprekken vinden mede aan de hand van vooraf vanuit de opleidingsinstelling aangedragen onderwerpen plaats (zie 1.5)

De verslaglegging van de gesprekken wordt gedaan door een opleidingsondersteuner van het RONA infopunt. Na het evaluatiebezoek worden de gespreksverslagen ter correctie van feitelijke onjuistheden voorgelegd aan de gesprekspartners. De evaluatiecommissie geeft na ontvangen akkoord op de gespreksverslagen haar bevindingen weer in een verslag volgens een vast format. Conclusies worden in het verslag geformuleerd als 'tops, tips and taps'. De verslagen van de evaluatiebezoeken worden besproken in de regionale opleidingscommissie van RONA. Eventuele acties/verbeterpunten worden opgenomen in de lokale (tips) en/of, indien van toepassing, de regionale kwaliteitscyclus (taps).

## 1.7 Inhoud per gespreksronde

De gesprekken hebben een constructief en opbouwend karakter. Het samen leren en verbeteren staat centraal. De evaluatiecommissie stelt zich constructief kritisch op, geeft feedback en denkt samen met locatiegroep mee over kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering. Tabel 3 geeft een overzicht van de onderwerpen die in de verschillende gespreksrondes aan de orde kunnen worden gesteld. De agenda van het evaluatiebezoek en de accenten tijdens de gesprekken worden mede geconcretiseerd aan de hand van de door de aios en de opleidingsgroep aangedragen onderwerpen en de aangeleverde documentatie.

## Gespreksonderwerpen

<b>1</b>	<b>Inrichting lokale opleiding neurologie</b>
1.1.	Organisatie van de supervisie en het omgaan met bekwaamheidsniveaus
1.2	Kwaliteit aangeboden verplichte stages en verdiepingsstages
1.3	Inrichting generaal dagelijks rapport, lokaal onderwijs en klinische besprekingen
1.4	Omgaan met e portfolio / individueel opleidingsplan
1.5	Aandacht voor algemene competenties en vakoverstijgende thema's (incl. wetenschappelijke vorming)
1.6	Betrokkenheid opleidingsgroep bij de opleiding
1.7	Docentprofessionalisering
1.8	Werkomstandigheden
<b>2</b>	<b>Werken vanuit de RONA visie</b>
2.1	Ontwikkeling individuele aios volgen
2.2	Individualisering
2.3	Overnemen bekwaamverklaringen
2.4	Samenwerken en leren met andere aios
<b>3</b>	<b>Aanpak eerder gesignaleerde verbeterpunten</b>
<b>4</b>	<b>Gespreksonderwerpen ingebracht door de locatie</b>
<b>5</b>	<b>Succesfactoren en aandachtspunten voor kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering</b>

Tabel 3 Gespreksonderwerpen

## BIJLAGE 1. Overzicht aan te leveren documentatie door de instelling die wordt bezocht

1	Rapportage RGS betreffende de laatste opleidingsvisite
2	Rapportages naar aanleiding van door de RGS gestelde adviezen
3	Verslag jaargesprek met COC
4	Verslag opleidingsvergaderingen (laatste 4)
5	Jaarlijks verbeterplan opleiding (meest recent)
6	Informatie evaluatie stages
7	Geaggregeerde uitslagen kwaliteitsmetingen (D-rect, SET-Q, EFFECT (of anders)
8	Verslag van interne proefvisite instelling
9	Gespreksonderwerpen aangeleverd door opleider/opleidingsgroep
10	Gespreksonderwerpen aangeleverd door aios
11	Eventueel overige documenten

## BIJLAGE 2: Taken van samenwerkingsverband RONA op 5 kwaliteitsdomeinen

ACTOR SAMENWERKINGSVERBAND		
Domein	Kwaliteitsaspect	Voorbeelden waaruit dit blijkt
1. Visie en beleid met betrekking tot opleiden	In RONA bestaat en wordt gewerkt met een gedeelde visie op opleiden	De visie op opleiden is beschreven in het regionaal opleidingsplan
		Werken volgens de visie wordt geëvalueerd in de jaarevaluatie met de participerende instellingen en tijdens de interne evaluatiebezoeken binnen het samenwerkingsverband
	RONA draagt zorg voor een opleidingscontinuüm door een regionale afstemming van de inhoud van de aangeboden opleidingsonderdelen	De onderlinge samenhang tussen de verschillende opleidingsonderdelen is beschreven in het regionaal opleidingsplan
	Afspraken over de samenwerking binnen RONA, inclusief de governance, zijn in afstemming met de betrokken Raden van Bestuur vastgelegd in een formele samenwerkingsovereenkomst	Er is een standaard samenwerkingsovereenkomst (RGS - C6) voor samenwerkingsverbanden
		Nadere afspraken zijn vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst RONA
	Eenheid van beleid binnen RONA wordt geborgd door periodiek regionaal overleg over o.a. opleidingsinhoud, volgen en beoordelen van aiossen, en facilitering van de opleiding	Notulen regionale opleidingscommissie RONA
Binnen RONA wordt in onderling overleg bepaald hoe de opleidingscapaciteit in de regio optimaal benut kan worden met als doel een kwalitatief goede en brede opleiding neurologie te borgen en individualisering van opleidingstrajecten te faciliteren	Gezamenlijke regionale planning van opleidingsprogramma's van aiossen	
	Ruimte voor individualisering van opleidingstrajecten qua duur en inhoud, o.a. door middel van een ruim aanbod aan verdiepingsstages	

	Aiossen zijn de neurologen van de toekomst en hebben binnen RONA een belangrijke stem in de ontwikkeling, vormgeving en evaluatie van de opleiding	Aiossen zijn vertegenwoordigd in alle RONA commissies (regionale opleidingscommissie, onderwijscommissie, kwaliteitscommissie, evaluatiecommissies)
2. Kwaliteitszorg	RONA draagt er zorg voor dat de gezamenlijke visie, strategie en organisatie periodiek worden getoetst en bijgesteld naar aanleiding van de actualiteit	Jaarevaluatie met de participerende instellingen in de regionale opleidingscommissie
		Onderlinge evaluatiebezoeken met een frequentie van eenmaal per 3 jaar per opleidingsinstelling
		Regionale kwaliteitscyclus volgens PDCA-systematiek, aangestuurd door de commissie kwaliteit
	RONA deelt de resultaten van de kwaliteitsmonitoring en verbindt daar acties aan voor o.a. organisatie en professionalisering	De verslagen van onderlinge evaluatiebezoeken (2-3 per jaar) worden besproken in de regionale opleidingscommissie
		Informatie uit lokale kwaliteitsmetingen wordt gedeeld als onderdeel van de regionale kwaliteitscyclus
RONA borgt de kwaliteit van alle aangeboden stages	RONA-brede systematische stage-evaluaties	
3. Praktische organisatie van de opleiding	RONA draagt zorg voor een ondersteunende infrastructuur van de regionale opleiding	Gezamenlijke website met regionaal opleidingsplan, lokale informatie en contactgegevens
		Centraal informatiepunt / secretariaat
	Binnen RONA worden de beschikbare instroomplaatsen in onderling overleg verdeeld over de erkende opleidingsinstellingen	Jaarlijks overleg opleiders over instroomverdeling
		Regionaal roosterprogramma voor de planning van opleidingsschema's met ruimte voor individualisering
	RONA draagt bij aan de organisatie en/of inhoud van het regionaal- en discipline overstijgend onderwijs	RONA-brede onderwijscommissie
		Wekelijks vakinhoudelijk lokaal cursorisch onderwijs RONA-breed online aangeboden

		Driemaandelijks verdiepend regionaal cursorisch onderwijs
		Bijdragen aan de inhoud van de avonden van de Amsterdamsche Neurologenvereniging
		Faciliteren van online platform voor continue ontwikkeling en scholing
4. Begeleiding aios	RONA borgt een regionaal opleidingsklimaat dat ondersteunend is aan de professionele ontwikkeling van aiossen en het patiëntveilig werken	Elke participerende instelling heeft een inwerkprogramma voor nieuwe of van locatie wisselende aiossen
		Iedere aios heeft een aiosmentor (ouderejaars aios)
		Iedere aios heeft een monitor (neuroloog) in de instroomkliniek die samen met de aios bepaalt wanneer een bekwaamverklaring wordt aangevraagd.
		In geval van twijfels over het functioneren van een individuele aios kan de mogelijkheid geboden worden binnen RONA van opleidingsinstelling te wisselen
	RONA bevordert de continuïteit van de opleiding van de aios over de instellingen heen, o.a. door bij wisseling van opleidingsinstelling te zorgen voor een goed systeem van overdracht aan de opleider bij wie de aios de opleiding vervolgt	De opleider van de instroomkliniek is de oordelend opleider; deze volgt de overall competentie-ontwikkeling van de aios via het portfolio en voortgangsgesprekken, ook tijdens stages in andere instelling
		Tijdens een stage in een andere instelling neemt de lokale opleider tijdelijk de taak van monitor op zich
		Bij overgang naar een andere kliniek formuleert de aios in samenspraak met de opleider persoonlijke leerdoelen in het IOP
Overdracht portfolio aios aan opleider of stagecoördinator van volgende stagewerkplek, waarbij tevens een 'warme overdracht' plaatsvindt		



	RONA stimuleert en borgt de eenduidigheid en de overdraagbaarheid van bekwaamverklaringen	RONA-breed gedragen procedure voor bekwaam verklaren beschreven in het regionaal opleidingsplan
		RONA-brede afspraken over overname van behaalde superviseniveaus
		Het proces van bekwaam verklaren en de overdraagbaarheid van bekwaamverklaringen wordt geëvalueerd tijdens de interne evaluatiebezoeken
5. Onderwijskundige professionalisering	RONA heeft een visie op onderwijskundige professionalisering van leden van opleidingsgroepen	De visie op onderwijskundige professionalisering is beschreven in het regionaal opleidingsplan
	RONA stimuleert en organiseert (onderwijskundige) professionalisering gericht op de uitgangspunten van RONA voor leden van opleidingsgroepen binnen het samenwerkingsverband	Jaarlijks aangeboden professionaliseringsbijeenkomsten gericht op de uitgangspunten van RONA, de implementatie van nieuwe elementen in het landelijk opleidingsplan neurologie of andere actuele opleidingsgerelateerde onderwerpen

## BIJLAGE 3 Tijdpad organisatie en voorbereiding

	Aantal weken voorafgaand aan evaluatiebezoek	Actie	wie
1	16 weken voorafgaand	Uitnodiging + verzoek aanleveren documentatie naar opleider	RONA infopunt
2	8 weken voorafgaand	Documentatie aanleveren aan infopunt RONA/ Evaluatiecommissie	Opleider bezoeklocatie
3	6 weken voorafgaand	Vorbereiding agenda	Evaluatiecommissie
4	4 weken voorafgaand	Bezoeklocatie levert aan: eventuele gespreksonderwerpen voor ronde 1	Opleider bezoeklocatie
5	4 weken voorafgaand	Aanleveren gespreksonderwerpen voor ronde 2	Aios bezoeklocatie
6	2 weken voorafgaand	Aanleveren agenda evaluatie aan bezoeklocatie	RONA infopunt/ Evaluatiecommissie
7	1 week voorafgaand	Vorbereidend gesprek evaluatiecommissie	RONA infopunt plant