

Slotsymposium

31 mei 2017

- Ronald Duzijn (KAMG)
- Marjolein Bastiaanssen (NVAB)
- Jacqueline Gerritsen (NVAB)
- Cecile de Rooter (Opleidingsinstituten)
- Tineke Woldberg (NVVG, GAV)

Disclosure:

Geen commerciële belangen

Achtergrond project Kwaliteitsborging

- **Aanleiding**
 - Zorgen over borging van kwaliteit in sociaal-geneeskundige opleidingen
 - Vijfjaarlijkse erkenningscyclus zonder tussentijdse verbeteringen te lang
 - Verouderd Handboek sociale geneeskunde
 - Van extern toezicht naar intern toezicht
- **Opdracht van KAMG, NVAB en NVVG:**
 - Ontwikkel visie op toezicht op kwaliteit opleidingen
 - Ontwikkel normenkaders (kwaliteitskaders) voor de opleidingen en opleiders
 - Test werkwijze uit in een aantal pilots



2015



Resultaten

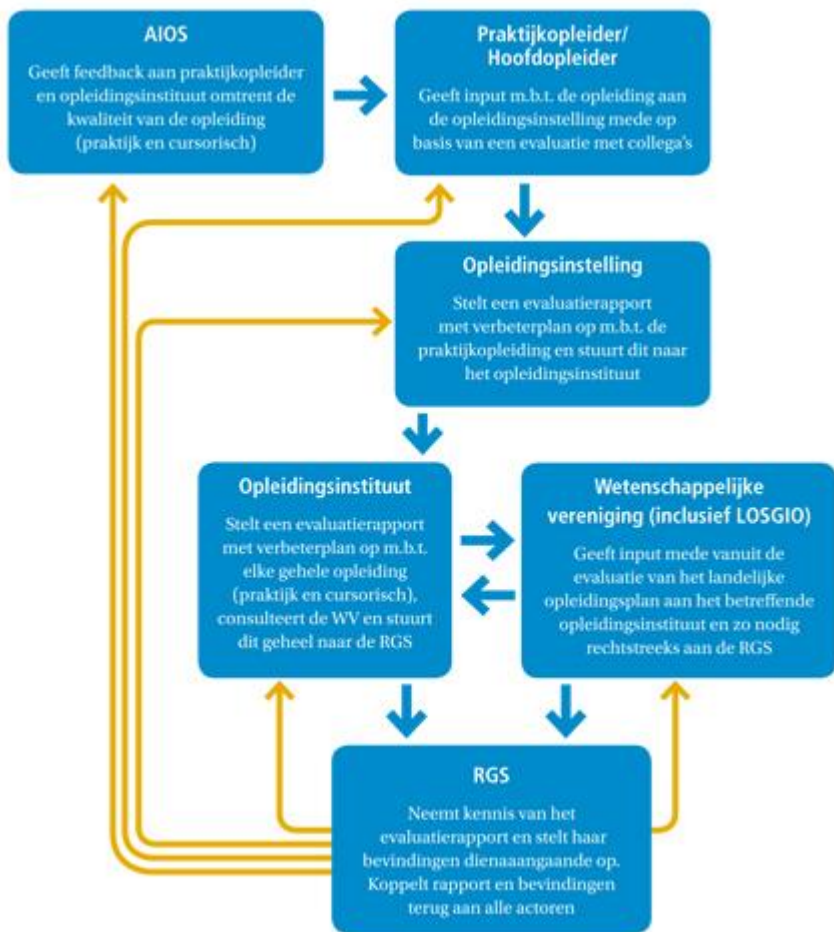


KOERS (visie) en kwaliteitskader

- Schets van de sociale geneeskunde
- Uitgangspunten voor goed opleiden
- Toetsing en beoordeling
- Cyclisch systeem van intern toezicht
- Voorbeelden en formats in bijlagen



KOERS en kwaliteitskader: cyclische evaluatie van de kwaliteit van de opleiding



- Veld doet het zelf
- 1x per 2 jaar
- Cyclisch
- Feedback als basis
- Aan de hand van kwaliteitskader
- Verbeterpunten
- Geen dikke rapporten
- Alle actoren betrokken
- RGS op afstand

Kwaliteitskader

De domeinen:	Wat is de bedoeling	Wat wil je bij elke actor in de kern zien of weten?
<p>Visie en kwaliteitsbeleid</p>	<p>Continuïteit en kwaliteit van de opleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welke visie is uitgewerkt in het kwaliteitsbeleid en waaruit bestaat dit kwaliteitsbeleid? • Hoe is afstemming van de visie en het kwaliteitsbeleid tussen het cursorisch onderwijs en praktijkleren geconcretiseerd? • Hoe meet de actor de te realiseren doelen? • Hoe werkt de actor aan continue verbetering van de kwaliteit? • In hoeverre zijn het beleid, de doelen en continue verbetering bekend?
<p>Academisch niveau</p>	<p>Wetenschappelijk niveau van de opleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe bevordert de actor het wetenschappelijke klimaat? • Welke ondersteunende faciliteiten biedt de actor hiervoor aan? • Hoe wordt het handelen van de actor gestimuleerd tot verbreding en verdieping van het academische werk- en denkniveau?
<p>Opleidingsprogramma</p>	<p>Gestructureerd, transparant en adequaat onderwijs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe is het landelijk opleidingsplan vertaald in een eigen (individueel) opleidingsplan? • Hoe zorgt dit concrete (individuele) opleidingsplan dat de aios zich de vereiste competenties eigen kan maken? • Hoe is de afstemming tussen het cursorisch onderwijs en praktijkleren? • Welke ruimte is er voor maatwerk voor de individuele aios?

De domeinen:	Wat is de bedoeling	Wat wil je bij elke actor in de kern zien of weten?
Leeromgeving en begeleiding	Een professionele en veilige leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe biedt de actor een professionele en veilige leeromgeving? • Wat doet de actor om de professionaliteit en veiligheid continu te verbeteren? • Hoe worden de actoren getraind en begeleid? • Hoe stemmen de actoren de begeleiding van de aios binnen het cursorisch onderwijs en het praktijkleren op elkaar af? • Hoe gaat de actor om met eventuele belemmeringen in de opleiding?
Toetsing, beoordeling en resultaten	Toetsing en beoordeling gericht op ontwikkeling van de (competenties van de) aios.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe wordt getoetst/bepaald of aios het vereiste niveau halen? • Waar ligt het accent van de toetsen en is dit conform het landelijk opleidingsplan? • Hoe worden de KBA's getoetst? • Hoe en hoe vaak worden de instrumenten voor toetsing en beoordeling geëvalueerd? • Hoe zijn actoren bij toetsing en beoordeling betrokken?
Management, staf en organisatie	Opleiding zonder obstakels en met een positief eindresultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe faciliteren management, staf en de organisatie de opleiding? • Hoe zijn management, staf en organisatie betrokken bij en reflecteren zij op de kwaliteit en de uitvoering van de opleiding? • Welke belemmeringen in de opleidingen doen zich voor en hoe gaat de actor daarmee om? • Welke feedback krijgen management, staf en organisatie van de actoren en hoe gaan ze daarmee om?

DE AIOS

DE PRAKTIJKOPLEIDER

DE INSTITUUTSOPLEIDER

DE OPLEIDINGSINRICHTING

HET OPLEIDINGSINSTITUUT

DE (REGIONALE) OPLEIDINGSGROEP

ALLE KWALITEITSDOMEINEN

VISIE EN KWALITEITSBELEID
ACADEMISCH NIVEAU
OPLEIDINGSPROGRAMMA
LEEROMGEVING EN BEGELEIDING
TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN
MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

VISIE EN KWALITEITSBELEID
ACADEMISCH NIVEAU
OPLEIDINGSPROGRAMMA
LEEROMGEVING EN BEGELEIDING
TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN
MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

VISIE EN KWALITEITSBELEID
ACADEMISCH NIVEAU
OPLEIDINGSPROGRAMMA
LEEROMGEVING EN BEGELEIDING
TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN
MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

VISIE EN KWALITEITSBELEID
ACADEMISCH NIVEAU
OPLEIDINGSPROGRAMMA
LEEROMGEVING EN BEGELEIDING
TOETSING, BEOORDELING EN RESULTATEN
MANAGEMENT, STAF EN ORGANISATIE

Doel pilots

- In de praktijk (op kleine schaal) testen interne kwaliteitscyclus (KOERS)

De volgende opleidingen hebben meegedaan:

- M&G:
 - Profiel Beleid en Advies
 - Profiel Indicatie en Advies
 - Profiel Jeugdgezondheidszorg
 - Profiel Infectieziektebestrijding
 - Profiel Medische Milieukunde
 - Maatschappij & Gezondheid
- Verzekeringsgeneeskunde
- Bedrijfsgeneeskunde



Pilots: Kwaliteitscyclus in de praktijk

Startbijeenkomst

- September 2016

Uitvoering

- September 2016 – februari 2017

Evaluatiebijeenkomst

- Maart 2017

M&G

GGD Hollands Noorden, GGD Groningen, GGD Amsterdam, GGD Rotterdam Rijnmond, VGZ, CIZ en NSPOH

Verzekeringsgeneeskunde

UWV, Ergatis, SGB0

Bedrijfsgeneeskunde

Arboned, SGB0

Pilots: Kwaliteitscyclus in de praktijk

Stappen

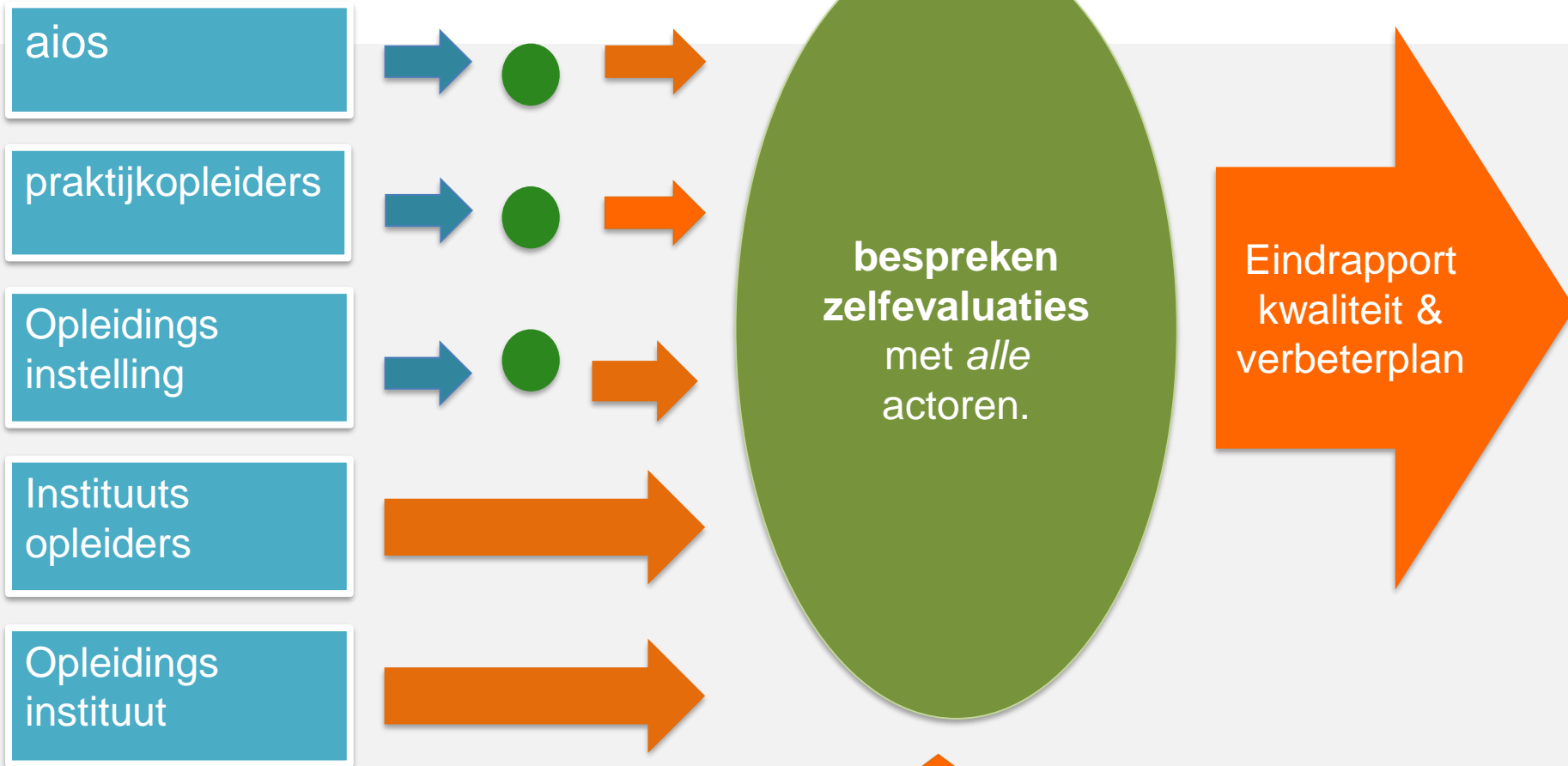
1. Startbijeenkomst

2. Zelfevaluaties

3. Zelfevaluaties bespreken in
bijeenkomst met alle actoren

4. Verslag bijeenkomst en
opstellen verbeterplan

Pilot: Kwaliteitscyclus in de praktijk



Bevindingen vanuit de pilots

Bevindingen zijn onderverdeeld naar:

- Beleving
- Instrumenten
- Stappenplan kwaliteitscyclus
- Organisatie en ondersteuning
- Resultaten





Positief

- Pilot als positief en goed werkbaar ervaren
- Dialoog over goed opleiden werkt
- Goed/prettig om als aios gehoord te worden en directe terugkoppeling te kunnen geven
- Persoonlijk gesprek is belangrijk
- Boeiend en leuk proces; op basis van goede gesprekken kritisch kijken naar kwaliteit opleiding
- Invullen en met elkaar bespreken zelfevaluatieformulieren is zinvol
- Eenmaal aan de slag werd aanvankelijke weerstand overwonnen en vonden deelnemers het nuttig en leuk om met kwaliteit opleiding aan de slag te zijn
- Evaluatie grootschaliger opzetten met alle aios en opleiders is haalbaar en zinvol



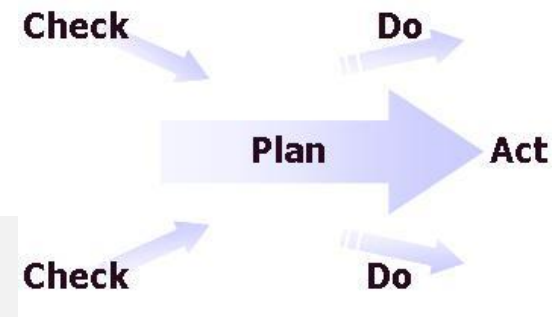
Positief

- Kwaliteitskader en gesprek daarover is goed hulpmiddel en opstap voor eigen verbetercyclus binnen organisatie
- Kwaliteitsdomeinen zinvol en relevant
- Zeer positief over kwaliteitskader, doorlopen proces en instrumentarium
- $\frac{3}{4}$ van alle opleiders en aios hebben zelfevaluatieformulieren ingevuld, alsmede gehele management.
- Zelfevaluatie goed uitgangspunt; actoren kijken vanuit verschillende perspectieven kwaliteit opleiding

Aandachtspunten

- In kwaliteitskader actor aios meer uitwerken
- Actor wetenschappelijke vereniging is onduidelijk en behoeft verdere uitwerking
- Ook dingen die goed gaan benoemen en etaleren (best practices); niet uitsluitend gericht zijn op verbeteringen
- Het is onduidelijk welke rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden de bepaalde actoren als de WV en de RGS naar elkaar hebben

Doorlopen kwaliteitscyclus



Positief

- 1e stap in proces (los van het kader) eerst vanuit je zelf denken is belangrijk en nuttig
- Bewust en expliciet beginnen met zelfevaluatie ('wat kan je zelf bijdragen aan kwaliteit opleiding')
- Plukken laag hangend fruit (wat kunnen we snel en eenvoudig verbeteren) stimulerend
- Proces in de praktijk eenvoudiger dan vooraf gedacht
- Uitwisseling tijdens bijeenkomst met alle actoren geeft veel informatie en is belangrijkste onderdeel

Aandachtspunten

- Op voorhand niet duidelijk wie eindrapportage zou maken
- Voor de instelling is onduidelijkheid over het vervolgtraject/toekomst na de pilot



Positief

- Belangrijk om netwerk binnen en buiten organisatie te betrekken
- Praktijkopleiders waren vooraf goed op de hoogte van KOERS en Kwaliteitskader (o.a. door het MMV-congres)
- Zelf intern een kick-of georganiseerd via de mail: was effectief en efficiënt (goed werkbaar)

Goede resultaten

Door

Goede processen

Positief

- Nieuwe inzichten/bewustwording
- Uitkomsten zelfevaluaties door instelling gebruikt in visitatie van RGS; heeft positieve bijdrage geleverd aan de visitatie.

Aandachtspunten

- Lastig om open te zijn vanwege verhouding opdrachtgever (opleidingsinstelling) en opdrachtnemer (opleidingsinstituut); opdrachtgever is namelijk ook financier. Ook openheid naar RGS (die tevens moet toetsen) kan lastig zijn

Samenvatting bevindingen



Positief

- Aanpak (zelfevaluatie als eerste stap), stappenplan, instrumenten en gesprekken
- Kwaliteitsdomeinen: relevant en zinvol
- Werkwijze/aanpak ook geschikt om grootschaliger op te zetten
- Proces eenvoudiger dan van te voren gedacht
- Nieuwe inzichten/bewustwording



Aandachtspunten

- In kwaliteitskader de actoren aios en wetenschappelijke vereniging meer uitwerken
- Ook de dingen die goed gaan benoemen en etaleren (best practices)
- Kwaliteitskader nog beter gebruiken (kwaliteitsaspecten structureren de leeraspecten)
- Rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de wetenschappelijke verenigingen en de RGS verduidelijken
- Openheid en transparantie in krachtenveld opdrachtgever (opleidingsinstelling), opdrachtnemer (opleidingsinstituut) en toetsende organisatie (RGS)

Implementatie cyclus KOERS



Afspraken met RGS

- Elke instelling (bij grote organisaties iedere afdeling/vestiging) doorloopt twee jaarlijks intern de eigen kwaliteitscyclus
 - gestandaardiseerde korte rapportage; gaat naar RGS en WV
 - cyclus op microniveau
- Ieder opleidingsinstituut doorloopt twee jaarlijks intern de eigen kwaliteitscyclus
 - gestandaardiseerde korte rapportage; gaat naar RGS en WV
- Op initiatief WV-en eenmaal per twee jaar bijeenkomst op basis van bovengenoemde rapportages
 - deelnemers: opleidingsinstituten, - instellingen en WV-en
 - bespreken van grote gezamenlijke leer- en verbeterpunten
 - RGS wordt geïnformeerd en betrokken

Implementatie LOP en LPP



LOP

- Implementatiewerkgroepen per WV (met opleidingsinstituten en –instellingen)
- Opleidingsprogramma/-plan gereed eind 2017 (BA en VG)
- Start opleiding aios volgens nieuwe LOP vanaf 2018 (BA en VG)

LPP

- Huidige praktijkopleiders blijven erkenning houden
- Vanaf 2018:
 - basisopleiding praktijkopleiders volgens nieuw LPP
 - erkende praktijkopleiders volgen nascholing en intervisie volgens nieuw LPP