

# Handreiking Interne Opleidingsaudit

## 1. Handreiking: Inspiratie voor auditoren

Binnen de kwaliteitscyclus heeft de interne opleidingsaudit een centrale plaats. In de OORZON hebben alle ziekenhuizen een reglement voor een interne opleidingsaudit opgesteld. De onderwijskundigen hebben een aantal best practices uit deze procedures gedestilleerd en in deze handreiking uiteengezet. Daarnaast omvat de handreiking een OORZON format voor het auditverslag en handige tips voor auditoren in de voorbereiding, uitvoering en nazorg van een interne opleidingsaudit in een van de OORZON ziekenhuizen.

## 2. Wat is het doel van een interne audit?

De interne opleidingsaudit (IOA) heeft als voornaamste doel de kwaliteit van medische vervolgopleidingen te bewaken en te verbeteren. Dit omvat het evalueren van het opleidingsklimaat, zoals de werksfeer, veiligheid en transparantie, en het identificeren van gebieden waar verbeteringen mogelijk zijn. Door deze punten actief te monitoren en aan te pakken, wordt gestreefd naar een cultuur van voortdurende verbetering. Met een IOA kunnen verbeterpunten tijdig worden geïdentificeerd. Dit is o.a. behulpzaam in voorbereiding op externe visitaties/evaluaties door de RGS.

## 3. Wat zijn aandachtspunten in de voorbereiding van een audit?

### Timing en Frequentie:

- Minimaal eens per 5 jaar, vaker indien nodig.
- Idealiter 12 maanden voor externe visitatie om verbeterpunten te kunnen implementeren.

### Voorbereiding AIOS:

- Zorg dat de AIOS zich voldoende hebben voorbereid op de audit en dat zij met alle AIOS gesproken hebben over welke punten de focus moet liggen tijdens de audit.
- Voorbereiding van de AIOS kan bijvoorbeeld middels; het opsturen van een vragenlijst (zie bijlage 1); middels een voorbereidend gesprek met de opleidingsadviseur (zie bijlage 1); of middels het opnemen van contact AIOS lid IOA met AIOS vertegenwoordiger.

### Voorbereiding documentatie

- Zie checklist documenten (bijlage 2)

## 4. Wat zijn aandachtspunten in de uitvoering van een audit?

### Samenstelling van de commissie

- Leden: Onafhankelijk en niet direct betrokken bij de opleiding.
- Collega opleider regio: voordeel; vakinhoudelijke expertise. Nadeel: afhankelijkheid AIOS.
- Voor de verslaglegging: MUMC huurt geneeskunde student in.

### Programma

- Duur: Tenminste 2-4 uur. Voldoende spreektijd voor AIOS (tenminste 45 minuten).
- Vertrouwelijk gedeelte: AIOS met AIOS lid IOA geeft ruimte om in vertrouwen met een peer te sparren. Punten worden niet genotuleerd.
- Volgorde: Van waarde is om eerst de AIOS te spreken en dan de stafleden om adequaat door te vragen.
- Conclusie: Een korte terugkoppeling met slechts een korte uiteenzetting van een aantal tips en tops.

### Verslaglegging:

- Het is aan te bevelen het gesprek op te hangen aan de kopjes van het 'Format Gespreksverslag Interne Opleidingsaudit'.
- Zorg voor een balans in de verslaglegging: vermijd een te strak format met een overvloed aan kopjes, maar wees ook alert op het risico van een te algemeen gespreksverslag, waarbij onderwerpen mogelijk onbesproken blijven. Het gebruik van het OORZON-format wordt aanbevolen voor een heldere structuur.
- Stuur na afloop een gesplitst verslag: het AIOS-gedeelte naar de AIOS en het stafgedeelte naar de staf ter revisie om feitelijke onjuistheden te corrigeren of formuleringen waar nodig te nuanceren. Pas dit proces toe voordat de verslagen worden samengevoegd. Overweeg kleurcodering door het DB COC.

### Vorbereiding auditteam

- Besteed voldoende aandacht aan de eisen, samenstelling en professionalisering van het auditteam. Het borgen van voldoende exposure (bv ten minste 2 audits per jaar), professionaliseren van auditoren (bv in de vorm van jaarlijkse intervisie, van tevoren tips sturen voor vragen, zie bijlage 3), en samenstelling (bv aanvullen met externe auditoren met andere functie/kennis) is waardevol.

## 5. Wat zijn belangrijke aandachtspunten in de nazorg van een audit?

### PDCA cyclus:

- Aandachtspunten dienen opgenomen te worden in PDCA. De terugkoppeling op de aandachtspunten dient te worden afgesproken. Opvolging van verbeterpunten gebeurt bijvoorbeeld via jaarlijkse PDCA-checks, jaargesprekken/doorkijkgesprekken, meetinstrumenten en gesprekken met A(N)IOS of terugkoppeling in COC.

## Format Gespreksverslag Interne Opleidingsaudit

|                      |  |
|----------------------|--|
| Vakgroep / afdeling: |  |
| Datum interne audit: |  |
| Audit commissie:     |  |
| Aanwezige A(N)IOS:   |  |
| Aanwezige stafleden: |  |

|                                                                         |  |
|-------------------------------------------------------------------------|--|
| Beschikbare documenten (zie checklist in de bijlage):                   |  |
| Voldoen aan vereiste DOO:                                               |  |
| Voldoen aan vereiste DOC-prof:                                          |  |
| Aanbevelingen/adviezen/voorwaarden RGS n.a.v. laatste externe visitatie |  |

### Wat gaat goed?

Troospunten. Best practices.

AIOS

|  |
|--|
|  |
|--|

STAF

|  |
|--|
|  |
|--|

### Wat kan beter?

Aandachtspunten voorbesproken.

AIOS

|  |
|--|
|  |
|--|

STAF

|  |
|--|
|  |
|--|

## Cijfer opleiding?

Onderbouwing

AIOS

STAF

## Opleidingsklimaat

Sfeer, omgangsvormen, bejegening, transparantie, meningsverschillen, hiërarchie, psychologische veiligheid, staf rolmodel, veilig leerklimaat etc.

AIOS

STAF

## PDCA/ Kwaliteitscyclus opleiding: evaluatie

Bekend met resultaten vorige visitatie/ evaluatiebezoek? Komen verbeterpunten op PDCA.

Rol AIOS bij PDCA. Kwaliteitscontrole van stages bij instellingen

samenwerkingsovereenkomst/ regionale partners. Nabespreken kwaliteitsinstrumenten

AIOS

STAF

## Supervisie en feedback

Toegankelijkheid supervisors; bereikbaarheid, laagdrempeligheid. Duidelijk wie superviseert. Sluit aan bij ervaringsniveau. Wederzijdse (spontane) feedback.

AIOS

STAF

### Begeleiden / toetsen / opleidingsplan

Structurele feedback. KKB's, OSATS, 360% beoordeling. Feedback uit zichzelf. Moeilijke situaties nabespreken. Observeren patiëntencontact. Omgang EPA's. Toetsen medische expertise en algemene competenties. Omgang lokaal, individueel opleidingsplan, portfolio. AIOS. Voldaan Specifiek Besluit?

STAF

### Rol formele opleider en andere leden opleidingsgroep

Bereikbaarheid. Voorbeeldfunctie. Zet zich actief in voor de kwaliteit van de opleiding. Zinnige voortgangsgesprekken, bespreking toekomstplannen (IOP), inbreng meerdere supervisors. Stimuleert om leerdoelen te formuleren en tot uitvoering te brengen. Geeft ruimte (tijd) voor verdieping. Aansluiting werk op ervaring assistenten. Voldoende gelegenheid tot observeren, demonstratie vaardigheden, vraag om handelen te onderbouwen; stelt vragen om begrip te vergroten. Iedereen opleidingsminded? Voldoen aan docentprofessionaliseringseisen?

AIOS

STAF

### Gepland onderwijs en overdracht

Toegevoegde waarde. Geplande momenten gaan door. Deelname is mogelijk. Supervisors hebben actieve bijdrage en sporen aan tot discussies. Overdracht wordt gebruikt als opleidingsmoment. AIOS voldoen aan eisen voor discipline overstijgend onderwijs?

AIOS

STAF

### Samenwerking in een team

Teamgevoel. Samenwerking supervisors onderling. Samenwerking peers. Samenwerking met andere specialismen en disciplines. Interprofessioneel opleiden. Samenwerking in de OOR.

AIOS

STAF

### Ondersteuning: vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Balans werk privé. Werkdruk. Mogelijkheden om verlof op te nemen of parttime te werken. Bekendheid vertrouwenspersonen. Coaching, intervisie, mentoren, buddy.

AIOS

STAF

### Wat verder ter tafel komt

AIOS

STAF

## Conclusie

TIPS

TOPS

## BIJLAGE 1: Voorbereiding AIOS

### Vragenlijst A(N)IOS

| Vraag                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Antwoord                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Leden van de opleidingsgroep zijn bereikbaar en beschikbaar voor supervisie als dat nodig is                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |
| Leden van de opleidingsgroep zijn aanwezig bij opleidingsmomenten/onderwijs en besprekingen en hebben hierin een actieve rol                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |
| Startgesprek, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken worden tijdig ingepland en geven voldoende houvast voor vervolg                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> N.v.t. |
| Er zijn voor het specialisme relevante besprekingen en refereerbijeenkomsten                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |
| Er is een Generaal Dagelijks Rapport/overdracht; hierin is expliciet aandacht voor onderwijs/opleidingsmomenten                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> N.v.t. |
| Er zijn minimaal 4 genotuleerde opleidingsvergaderingen per jaar en verbeterpunten worden bijgehouden in een PDCA-cyclus voor de opleiding                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |
| De werkzaamheden van de A(N)IOS voldoen aan de leerdoelen (eindtermen). Er worden geen oneigenlijke taken uitgevoerd                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> N.v.t. |
| Er is sprake van een zodanige balans tussen werk en opleiding dat de A(N)IOS met in achtneming van de ATW en de toepasselijke CAO kunnen voldoen aan de eisen en verplichtingen uit het Kaderbesluit, Specifieke Besluit en Landelijk Opleidingsplan en geen opleidingsmomenten verloren gaan. | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> N.v.t. |
| Er is voldoende aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van A(N)IOS? (bekend met coachingstrajecten, intervisie, vertrouwenspersonen?)                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |
| De ontwikkeling van alle competenties wordt adequaat en actief bewaakt door de leden van de opleidingsgroep waarbij er in de                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| dagelijkse praktijk adequaat rekening gehouden wordt met de vorderingen in de vakbekwaamheid van de A(N)IOS. Dit o.a.<br>- De toepassing van EPA's.<br>- Bekwaamverklaringen.<br>- Het bekwaamen in vaardigheden en technieken.                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> N.v.t.                                                                                                                                     |
| Het cursorisch onderwijs, lokaal / regionaal voldoet, qua opzet, inhoud, uitvoering, kwaliteit en participatie van de leden van de opleidingsgroep en de A(N)IOS, aan de vereisten. AIOS voldoen aan de instellingseisen m.b.t. het voldoen aan discipline overstijgend onderwijs?                                                                                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> N.v.t. |
| Benodigde literatuur en studie-informatie is 24/7 beschikbaar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                                                                       |
| De faciliteiten qua instrumentarium, ruimten en andere, benodigd voor een adequate opzet en uitvoering van de opleiding in het medisch specialisme/ profiel zijn voldoende.<br>Er is een adequate ruimte voor al dan niet patiëntgebonden werkzaamheden, administratie en (sociaal) verblijf bijvoorbeeld tijdens de diensten. Naast een piketkamer t.b.v. de dienstdoende A(N)IOS is er een kamer ter beschikking van de A(N)IOS, waar zij overdag en tijdens de diensten kunnen verblijven. | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Soms; toelichting:....<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                    |
| Zijn jullie op de hoogte van het kwaliteitskader, opgesteld door de FMS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                                                                       |
| Zijn jullie op de hoogte van de governance code / escalatieladder? Oftewel; informatie over de te nemen stappen bij een conflict binnen de opleidingsgroep, met een supervisor of anderszins een onprettige situatie?                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> Ja<br><input type="checkbox"/> Nee; toelichting:....                                                                                       |
| Welk rapportcijfer geef je de opleiding?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                     |

## Vragenlijst voor aanpalende vakgroepen

Op (datum) vindt de interne opleidingsaudit voor de vakgroep (naam) plaats.

### Vragen voor vakgroepen waarvan je AIOS ontvangt.

| Vraag                                                                                              | Antwoord |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Is de vakgroep onderwijs-/opleidings minded? Voorbeelden hiervan:                                  |          |
| Loopt de supervisie van aios naar tevredenheid? Licht toe                                          |          |
| Is de hoofdopleider aanwezig bij voortgangsgesprekken (bv in geval van deelstages /vooropleiding)? |          |
| Zijn de opleiders laagdrempelig benaderbaar bij vragen/problemen?                                  |          |
| Zijn werkafspraken/ leerdoelen in deelstages helder? Op de hoogte van (lokaal)opleidingsplan?      |          |



Welke tip(s) heb je voor de vakgroep?

Welke top(s) heb je voor de vakgroep?

**Vragen voor vakgroepen waar je veel mee samenwerkt**

| Vraag                                                                              | Antwoord |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Is er voldoende gelegenheid om feedback te geven over het functioneren van de AIOS |          |

Welke tip(s) heb je voor de vakgroep?

Welke top(s) heb je voor de vakgroep?

## Aankondiging voorbereidingsbijeenkomst AIOS

Onderstaand is een voorbeeld van het MUMC+, zodanig aan te passen aan de context en specifieke werkwijze van de eigen opleidingskliniek

# Check je opleidingsaudit

### Wat is het doel?

De interne opleidingsaudit (IOA) is een centraal onderdeel van de interne kwaliteitscyclus MUMC+. De IOA vindt om het jaar plaats (zie Figuur). Het doel is samen te reflecteren op de opleiding. Wat gaat er goed? Zijn er zaken die beter kunnen? Zijn er opleiding gerelateerde zaken waar de Centrale Opleidings Commissie (COC-M) en de Academie Medische Vervolg Opleidingen (AMVO) bij kunnen ondersteunen?

### Wie zijn aanwezig?

- De gehele AIOS groep
- De gehele stafgroep, inclusief de opleiders
- De IOA commissie die bestaat uit:
  - Voorzitter, medisch specialist uit een andere vakgroep
  - Lid, medisch specialist uit een andere vakgroep
  - Lid, een AIOS uit een andere vakgroep
  - Opleidingsadviseur AMVO
  - Stafadviseur AMVO
  - Evt. nog een externe medisch specialist

### Welke documenten en onderwerpen dienen als basis voor het gesprek?

- PDCA cyclus (volledig bijgewerkt)
- RGS correspondentie
- Recente uitslagen kwaliteitsinstrumenten (bv. D-RECT, MCTQ, interne audit)
- Actuele thema's (bv. doelmatigheid, individualisering, regionalisering, Academisering (waarom kies je voor je opleiding in het MUMC+))
- Overige opleidingszaken die AIOS en opleiders willen bespreken

### Hoe ziet het gesprek eruit?

De uitgebreide procedure staat beschreven in 'Procedure en Reglement Interne Opleidingsaudit MUMC+'. In het kort; het eerste uur zal de IOA commissie spreken met de gehele AIOS groep over de opleiding. Vervolgens vindt er een vertrouwelijk overleg tussen de AIOS groep en het AIOS lid van de commissie en de opleidingsadviseur AMVO plaats. Daarna spreekt de commissie met de stafgroep en wordt er een terugkoppeling gegeven.

### Wat kunnen de AIOS voorbereiden?

De AIOS spelen een belangrijke rol tijdens de IOA. Zij hebben de leiding om opleidingszaken aan te kaarten. Wat gaat naar wens? Wat zijn punten in de opleiding die om verbetering vragen? Wat is er tot nu toe aan gedaan en wat moet er nog gebeuren? Om het beste uit een IOA te halen, is het raadzaam de IOA goed voor te bereiden.

**Wat zijn voorbeelden van voorbereidingsvragen?**

- Wat zijn punten die jullie ter tafel willen brengen?
- Zijn jullie op de hoogte van de (RGS) communicatie en opleidingsplannen?
- Hoe worden de uitkomsten van de kwaliteitsinstrumenten (D-RECT, MCTQ) besproken?
- Hoe is de kwaliteit en kwantiteit van supervisie en feedback?
- Heerst er op de afdeling een veilige sfeer?
- Hoe is de communicatie en sfeer onderling en met de staf?
- Hoe worden individuele opleidingsplannen geformuleerd en gemonitord?
- Hoe is het onderwijsprogramma georganiseerd?
- Hoe is de werk-privé balans?
- Hoe vinden de opleidingsvergaderingen plaatst?
- Welke opleidingsfaciliteiten zijn er?

**Wat gebeurt er na het gesprek?**

Er wordt een verslag gemaakt en goedgekeurd door alle aanwezigen. Het verslag wordt vanuit de AMVO in de eerstvolgende bestuursvergadering van de COC-M (DB-COC-M) besproken. Deze kent een kleurcode toe aan de opleiding (groen, oranje, rood). Afhankelijk van de kleurcode wordt een vervolgtraject ingezet. In het geval van een groene code worden vanuit de AIOS en opleidingsgroep, de actie- c.q. verbeterpunten uit het verslag in de eerstvolgende opleidingsvergadering besproken. De PDCA-cyclus wordt door de opleidingsgroep aangepast o.v.v. naam en eindverantwoordelijke. De PDCA-cyclus kan door de AMVO en het COC-M bestuur worden opgevraagd. Ingeval van een oranje en rode kleurcode zal er een intensiever vervolgtraject worden ingezet dat begeleid wordt door de COC-M en de AMVO.

**Vragen of hulp nodig?**

Indien de AIOS of staf dat wenst, kan de AMVO helpen bij het adequaat voorbereiden van de IOA.

## BIJLAGE 2: Checklist documenten

Voorafgaand aan de audit/visitatie ontvangt de commissie relevante documentatie om een goed beeld te kunnen krijgen van de opleiding, waaronder:

- De PDCA-cyclus van de opleidingsgroep
- Lokale/regionale opleidingsplannen
- Specifiek kader besluit (optioneel)
- Notulen van opleidingsvergaderingen (minimaal 4)
- Resultaten van meetinstrumenten zoals D-RECT en MCTQ
- Verslagen van klimaat- en exitgesprekken met AIOS
- Notulen van het laatste jaargespreksverslag/doorkijkgesprek
- Een overzicht van didactische scholingen van opleidingsgroepsleden
- Een overzicht van deelname aan DOO-onderwijs door AIOS
- Aanbevelingen van de laatste externe visitatie door de RGS en de bijbehorende voortgangsrapportage naar de RGS
- Vragenlijst van assistentengroep (zie bijlage 1)
- Vragenlijst voor aanpalende vakgroepen (indien van toepassing; zie bijlage 1).

## BIJLAGE 3: Voorbeeldvragen

### Wat gaat goed?

- Wat zijn volgens jullie de belangrijkste successen/ best practices van de afgelopen periode?
- Waar zijn jullie het meest trots op in jullie werk of in het team?
- Welke samenwerking of processen binnen jullie team hebben bijzonder goed gewerkt?

### Wat kan beter?

- Welke obstakels hebben jullie ervaren in jullie werk/opleiding?
- Welke processen kosten volgens jullie onnodig veel tijd of moeite?
- Welke ondersteuning hebben jullie nodig om jullie werk beter te doen?

### Cijfer opleiding

- Welk cijfer zouden jullie de opleiding in zijn algemeenheid geven en waarom? (Onderbouwing)

### Opleidingsklimaat

#### A(N)IOS

- Hoe zou je de sfeer binnen de opleiding beschrijven?
- Hoe ervaren jullie de omgangsvormen binnen het team?
- Hoe is de bejegening door de staf? Voelen jullie je respectvol behandeld in de opleiding?
- Is er voldoende transparantie in de communicatie?
- Hoe wordt er omgegaan met meningsverschillen?
- Hoe ervaren jullie de hiërarchie binnen de opleiding? Spreken stafleden elkaar aan? Durven A(N)IOS zelf iemand aan te spreken?
- Psychologische Veiligheid: Voelen jullie je veilig om fouten te maken en daarvan te leren? Voelen jullie je veilig om nieuwe ideeën te verkennen in het leerklimate?
- Gedragen de supervisors zich als goede rolmodellen?
- Hoe kunnen jullie de opleidingsgroep of stages beoordelen? (bijv. D-RECT, MCTQ, Opleidingsklimaatgesprek, exitgesprek)
- Is de uitkomst met de A(N)IOS besproken? Zo ja, hoe? Wat is hun tevredenheid? Welke verbeterpunten vinden zij essentieel en welke bijdrage leveren zij? Welke problemen verwachten zij?
- Op welke wijze is er aandacht voor een veilig leerklimate/grensoverschrijdend gedrag?
- Is de vertrouwenspersoon bekend bij de A(N)IOS? Voel je je op je gemak om de vertrouwenspersoon te benaderen bij problemen?
- Wat kan beter t.b.v. een gezond en veilig werk- en opleidingsklimaat? En hoe dragen jullie bij aan een positief opleidingsklimaat?
- Wat doe jij eraan om met plezier naar je werk te gaan?

### Opleidingsgroep

- Zijn er afgelopen periode zaken voorgevallen en hoe is daarmee omgegaan?
- Hoe beoordeelt de opleidingsgroep het opleidingsklimaat, en waarom?
- N.a.v. evaluatie (b.v. D-RECT, MCTQ of Opleidingsklimaatgesprek): hoe heeft de groep de uitslag ervaren? Hoe zijn zij gekomen tot welke verbeterpunten? Wat heeft dat tot nu toe opgeleverd? Welke vervolgacties denken zij te gaan doen?
- Hoe maakt de opleidingsgroep gebruik van de (nieuwe) kennis, theorieën en ontwikkelingen die arts-assistenten meebrengen (bijv. geleerd in een ander ziekenhuis?)
- Op welke wijze is er aandacht voor een veilig leerklimaat/grensoverschrijdend gedrag? Wat doen jullie eraan om het klimaat goed te houden?
- Hoe bekwaam voelen de mentoren zich in hun rol?

### PDCA/ Kwaliteitscyclus van de opleiding: evaluatie

#### A(N)IOS

##### *Mogelijke vragen:*

- Is er een voor de A(N)IOS als zodanig herkenbare kwaliteitscyclus van de opleiding in de vorm van een duidelijke PDCA? In hoeverre zijn de A(N)IOS hierbij betrokken?
- T.a.v. de resultaten uit de verbeteracties: zijn door deze verbeteracties de daarbij behorende probleem inderdaad opgelost?
- Waar worden de resultaten besproken (welke bespreking), en hoe verloopt dit?
- Met name welke resultaten zijn tot dusver geboekt: zo concreet mogelijk en wat zijn de vervolgstappen?

### Opleidingsgroep

##### *Mogelijke vragen:*

- Wordt de PDCA conform afspraken/format COC vastgelegd?
- Welke informatiebronnen worden gebruikt (b.v. D-RECT, MCTQ, notulen opleidingsvergaderingen, exitgesprekken, audits, proefvisitaties/ -evaluaties etc.)?
- Wat levert het de opleiding op? Concreet (laten) benoemen en doorvragen. Hoe is de groep hierbij betrokken? Wie schrijft het verbeterplan?
- T.a.v. de resultaten uit de verbeteracties: zijn deze blijvend?
- Wat zijn de volgende stappen en hoe worden die gezet?
- Welke resultaten heeft men voor ogen?
- Hoe is geborgd dat alle leden van de opleidingsgroep voldoende didactische scholing volgen? Waar blinken jullie als groep in uit? Waar liggen de aandachtspunten?

### Supervisie en feedback

#### A(N)IOS

- Hoe ervaren jullie de supervisie van de opleidingsgroep? O.a. beschikbaarheid/ bereikbaarheid
- Hoe wordt een nieuwe A(N)IOS geïntroduceerd/ingewerkt? Worden A(N)IOS wel eens te vroeg "in het diepe gegooit"?
- Wordt rekening gehouden met het niveau van een A(N)IOS? Zo ja hoe gaat dat in zijn werk?

- Geven alle supervisors regelmatig (spontane) feedback? Hoe verloopt dit? Wat gebeurt er met de resultaten?
- Hoe gemakkelijk is het voor jou om zelf feedback te vragen of te krijgen? Heb je voldoende gelegenheid om hierover in gesprek te gaan?
- Hoe wordt er omgegaan met moeilijke of uitdagende situaties? Is er tijd en ruimte voor nabespreking en reflectie?
- Worden supervisors door de A(N)IOS geëvalueerd? Hoe vindt de terugkoppeling plaats? Welke punten verwachten zij dat eruit komen/zijn gekomen?

#### Opleidingsgroep

- Hoe zorgt de opleidingsgroep voor optimale supervisie van de A(N)IOS? Welke prioriteiten willen zij hierin stellen? Hoe denken zij dat op te pakken? Welke resultaten beogen zij/wanneer zijn zij tevreden?
- Hoe is de MCTQ/het opleidingsklimaatgesprek verlopen? Wat heeft het tot nu toe concreet opgeleverd? / resultaten? Wat zijn de vervolgstappen?
- Hoe is geborgd dat A(N)IOS adequaat ingewerkt worden? Perspectiefwissel: stel je bent een beginnend assistent, wat zou je dan vinden van het inwerkprogramma?
- Zijn er ook specifieke taken en verantwoordelijkheden van de stafleden ten aanzien van de opleiding, bijvoorbeeld ten aanzien van de verschillende stages of modules?

#### Begeleiden / toetsen / opleidingsplan

##### AIOS

##### *Mogelijke vragen:*

- Hoe word je begeleid in je opleiding (bijv. stagegesprekken, voortgangsgesprekken, mogelijkheden voor externe stages)?
- In hoeverre kennen de AIOS het lokaal opleidingsplan? Zijn zij betrokken geweest bij de ontwikkeling ervan?
- Hebben de AIOS bij aanvang van hun opleiding een gesprek met de opleider over hun IOP? Hebben AIOS invloed op het individuele opleidingsplan? Hoe wordt het gebruikt in de gesprekken die zij hebben?
- Welke goede en welke verbeterpunten zijn er t.a.v. het portfolio? Hoe wordt dit bij de gesprekken gebruikt? Welke goede en welke verbeterpunten zijn er t.a.v. portfolio?
  - Idem t.a.v. toetsing?
  - Idem t.a.v. gesprekken?
  - Idem t.a.v. leermiddelen als overleg, CAT, bespreking probleempatiënt: in hoeverre zijn deze leerzaam, wat doet men ter verbetering, zien zij resultaten en hoe worden deze weer geëvalueerd?
- Wetenschap staat beschreven in het opleidingsplan: hoe participeren AIOS hierin? Hoe worden zij hierin gestimuleerd, resp. begeleid?
- Maakt de opleidingsgroep gebruik van OOG besprekingen en formele bekwaamverklaringen? Hoe wordt bekwaamverklaren/EPA in de praktijk geregeld? Bv zelf de aanvraag doen etc?

- Wordt de opleiding en de opleidingsduur van de AIOS in de praktijk geïndividualiseerd op basis van reeds verworven competenties en/of de groei in competenties? Op welke wijze gebeurt dit?
- Wat zijn relevante (maatschappelijke of vakinhoudelijke) ontwikkelingen en hoe krijgen deze vorm in de opleiding? (denk aan: kwetsbare ouderen, kostenbewustzijn, individualisering maar ook preventie, antibioticaresistentie e-health, samen beslissen, interprofessioneel werken, zorgtransformatie)

### Opleidingsgroep

#### *Mogelijke vragen:*

- In het lokale plan staan leerdoelen-middelen-bekwaamheidsniveau en toetsen beschreven: wanneer is de laatste update gemaakt van het lokaal opleidingsplan?
- Zijn de meest recente wijzigingen in landelijk opleidingsplan en/of Specifiek Besluit al verwerkt in het lokaal opleidingsplan?
- Feedback en toetsen: is in plan vastgelegd: denkt men dat dit uitvoerbaar is? Wat wel/niet? Rol AIOS? Rol supervisor?
- Hebben de AIOS bij aanvang van hun opleiding een gesprek met de opleider over hun IOP
- Hoe wordt het IOP van een AIOS verder ontwikkeld/aangepast?
- Maakt de opleidingsgroep gebruik van formele bekwaamverklaringen en hoe wordt dit in de praktijk geregeld?
- Wordt de opleiding en de opleidingsduur van de AIOS in de praktijk geïndividualiseerd op basis van vooraf behaalde competenties of groei in competenties tijdens de opleiding? Op welke wijze gebeurt dit?
- Zijn alle opleidingsonderdelen inclusief differentiaties, aandachtsgebieden en profielen adequaat beschreven en voldoen ze aan de vereisten.
- Wat zijn relevante (maatschappelijke of vakinhoudelijke) ontwikkelingen en hoe krijgen deze vorm in de opleiding? (denk aan: kwetsbare ouderen, kostenbewustzijn, individualisering maar ook preventie, antibioticaresistentie e-health, samen beslissen, interprofessioneel werken, zorgtransformatie)
- Wordt de A(N)IOS in de gelegenheid gesteld wetenschappelijk onderzoek te doen?

### Rol formele opleider en andere leden opleidingsgroep

#### AIOS

- Hoe ervaren jullie de bereikbaarheid van de formele opleider? Is hij/zij makkelijk benaderbaar voor vragen of ondersteuning? Hoe zet de formele opleider zich in voor de kwaliteit van de opleiding?
- In hoeverre zie je de formele opleider en de leden van de opleidingsgroep als een rolmodel?
- Hoe zet de formele opleider zich in voor de kwaliteit van de opleiding? Kun je voorbeelden geven?
- Hoe waardeer je de voortgangsgesprekken? Worden jullie toekomstplannen (zoals het IOP) goed besproken en aangepast waar nodig? Hoe wordt de inbreng van verschillende supervisoren geïntegreerd?
- Word je gestimuleerd om leerdoelen te formuleren en hoe word je daarin ondersteund?
- Krijg je voldoende ruimte (tijd) van de formele opleider voor verdieping/ differentiatie?



- In hoeverre zijn alle leden van de opleidingsgroep opleidingsminded? Hoe dragen zij bij aan een positieve leeromgeving?
- Krijg je voldoende gelegenheid om vaardigheden te observeren en te demonstreren?

## Gepland onderwijs en overdracht

### AIOS en opleidingsgroep

- Hoe is de exposure aan verschillende patiënten/ ziektebeelden / verrichtingen? Waar blijkt dat uit (of geef een voorbeeld)?
- Hoe is het onderwijs geregeld (denk aan frequentie, kwaliteit en door wie het gegeven wordt)?
- Supervisoren hebben actieve bijdrage en sporen aan tot discussie?
- Zijn de volgende besprekingen aanwezig en van voldoende kwaliteit: gezamenlijke overdracht, PA bespreking, obductiebespreking, complicatiebespreking, refereeravond?
- Wordt de overdracht benut als onderwijsmoment?

## Samenwerking in een team

### AIOS en opleidingsgroep

- Hoe zou je het teamgevoel binnen je opleiding omschrijven? Voel je je onderdeel van het team?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen de supervisoren onderling? Zijn er duidelijke afspraken over rolverdeling en communicatie?
- Hoe ervaar je de samenwerking met je peers? Hebben jullie een goede onderlinge communicatie en ondersteuning?
- Hoe goed is de samenwerking met andere specialismen en disciplines?
- Hoe ervaren jullie het interprofessionele opleiden? Hebben jullie de kans om van andere zorgprofessionals te leren en samen te werken?
- Hoe is de samenwerking met de andere OORZON-ziekenhuizen m.b.t. de opleiding.

## Ondersteuning: vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

### AIOS

- Hoe ervaar je de balans tussen werk en privé? Zijn er voldoende mogelijkheden om deze balans te behouden?
- Hoe ervaar je de werkdruk binnen je opleiding? Zijn er momenten waarop de werkdruk te hoog is?
- Hoe ervaar je de dienstbelasting?
- Zijn er voldoende mogelijkheden om verlof op te nemen of parttime te werken als dat nodig is?
- Heb je toegang tot coaching en intervisie? Hoe waardeer je deze vormen van ondersteuning?
- Hoe is het mentorschap vormgegeven? Hoe vertrouwt voelt de band met de mentor? Wat bespreek je wel/niet met deze persoon?
- Hoe ervaren jullie de rol van mentoren en buddy's in je opleiding? Bieden zij voldoende ondersteuning?