**FORMAT**

Governancecode Opleidingen GGZ

Naam instelling: Klik of tik om tekst in te voeren.

Ingaande: Klik of tik om tekst in te voeren.

**Inhoudsopgave**

1. **Inleiding**
2. **Governance van de medische en niet-medische (vervolg)opleidingen; verantwoordelijkheden en bevoegdheden**
	1. **Algemeen** 2
	2. **Opleidelingen** 2
	3. **Opleider en opleidingsgroep** 3
	4. **Centrale Opleidings Commissie (COC)**  3
	5. **Raad van Bestuur** 4
3. **Overlegstructuur en besluitvorming** 5
4. **Werking** 5

Vastgesteld bij RvB-besluit d.d. Klik of tik om tekst in te voeren.

1. **lnleiding**

# Wat is "governance"?

Governance is het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van bestuur en intern toezicht op - in dit geval - de specialistische (vervolg)opleidingen van de instelling Klik of tik om tekst in te voeren..

# Wat betekent "code"?

De code is de wijze waarop governance in deze opleidingen is ingericht en wordt uitgevoerd. Daarbij gaat het om voldoende waarborg voor een goede opleiding, voor het realiseren van de doelstellingen van de opleidingsorganisatie en voor een goed en veilig opleidingsklimaat voor opleidelingen en opleiders.

Door voortschrijdend inzicht en een veranderende context zal de code (en daarmee dit document) regulier bijstelling behoeven, zodanig dat het een levend document blijft.

# Voor wie?

De code is door de Centrale Opleidings Commissie (COC) opgesteld, vastgesteld door de Raad van Bestuur (RvB), en bestemd voor aios en overige GGZ-professionals in opleiding (hierna gezamenlijk te noemen: opleidelingen), de erkende opleider en erkende plaatsvervangend opleiders (hierna te noemen: opleiders), opleidingsgroepen, de RvB van de instelling en alle medewerkers die een functionele relatie hebben met de betrokken opleidingen.

*Doelstelling*

De Governancecode Opleidingen (hierna: de code) beschrijft de verantwoordelijkheden en bevoegdheden vastgelegd van alle bij de opleidingen betrokken partijen. Tevens geeft de code in bepaalde gevallen richtlijnen voor het handelen.

1. **Governance van de medische en niet-medische (vervolg)opleidingen; verantwoordelijkheden en bevoegdheden**
	1. . Algemeen
		1. De opleiders zijn primair verantwoordelijk voor de kwaliteit en organisatie van hun eigen opleiding.
		2. De COC behartigt de belangen van personen die bij de opleidingen zijn betrokken, te weten opleiders, opleidingsgroep en opleidelingen in relatie tot de opleidingseisen.
			1. De COC signaleert en monitort de uitvoering van het kwaliteitsbeleid van de opleidingen in de instelling.
			2. De COC adviseert (gevraagd en ongevraagd) aan opleidelingen, opleiders, bij de opleiding betrokken managers, directeuren en bestuurders en aan de RvB.
			3. De COC draagt op transparante wijze zorg voor een goede samenwerking ten aanzien van opleiden. Dat gebeurt locatie- en opleidingsoverstijgend. Daarbij is er specifieke aandacht voor behoud van kwaliteit, bevorderen van leren, verbetering, vernieuwen en ontwikkelen (lerende organisatie) met een actieve inbreng van de opleidelingen.
			4. Zie het reglement COC van Klik of tik om tekst in te voeren.voor de taakverdeling van de COC t.b.v. de medische en niet-medische (vervolg)opleidingen
			5. Waar de COC de aandacht vooral richt op de inhoudelijke kwaliteit door onder meer het onderhouden van de kwaliteitscyclus, richt de RvB zich primair op het creëren van de juiste randvoorwaarden. De COC heeft het primaat van inhoudelijke kennis, inclusief onderwijskundige overwegingen terwijl de doorzettingsmacht is voorbehouden aan de RvB.
			6. Klik of tik om tekst in te voeren.

III. De RvB is verantwoordelijk voor het beleid en het handelen van Klik of tik om tekst in te voeren. en heeft bevoegdheden gericht op het creëren van adequate arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden voor opleidelingen en opleiders, bevordering van onderlinge samenwerking en een goed en veilig opleidingsklimaat.

De Governancecode sluit aan:

* bij het Kwaliteitskader van het College Geneeskundige Specialismen (CGS) waarin de rol en taken van verschillende, bij de medisch-specialistische (vervolg)opleidingen betrokken partijen worden beschreven.
* Bij de relevante wet- en regelgeving in het bijzonder het Kaderbesluit CGS en de specifieke besluiten.
* Bij de landelijke opleidingsplannen van de wetenschappelijke verenigingen.
* Bij de statuten en interne regelingen/reglementen, en specifieke opleidingseisen van alle overige opleidingen van Klik of tik om tekst in te voeren.

Hierna worden de specifieke verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de diverse betrokken partijen beschreven.

* 1. . Opleidelingen

Van een opleideling wordt een proactieve en open houding verwacht. De opleideling draagt hierdoor individueel en in groepsverband bij aan een goede opleiding en aan optimalisering van het opleidingsklimaat. Dit brengt onder andere de volgende taken met zich mee:

1. Individueel en als groep leveren opleidelingen een bijdrage door goede samenwerkingsrelaties te onderhouden, tijdig supervisie te vragen, regelmatig feedback te vragen, succesvolle praktijkvoorbeelden te delen en een opleidingsportfolio bij te houden.
2. Opleidelingen geven feedback over het opleidingsklimaat, door participatie aan de kwaliteitsmetingen binnen de kwaliteitscyclus en een actieve inbreng in de opleidingsvergaderingen.
3. Opleidelingen zijn vertegenwoordigd in, en worden actief betrokken bij alle voor hen relevante opleidingsgerelateerde vergaderingen, lokaal, regionaal, in de COC en commissie(s) daarvan. Vertegenwoordigers van alle opleidingsregio's nemen deel aan de COC-vergaderingen.
4. Klik of tik om tekst in te voeren.
	1. . Opleiders en opleidingsgroep

De opleiders en opleidingsgroep zijn verantwoordelijk voor de inhoud, uitvoering en kwaliteit van de opleiding. De opleiders vallen direct onder de RvB en leggen indien nodig of gewenst rechtstreeks verantwoording af aan de RvB.

1. De opleidingsgroep zorgt voor een goede organisatie van de opleidingsactiviteiten in de dagelijkse praktijk (zoals dagelijks rapport, plenaire patiëntbesprekingen, supervisie, voortgangsgesprekken, begeleiding coassistenten/stagiaires, et cetera) en de reflectie daarop.
2. De opleidingsgroep bespreekt laagdrempelig de onderwerpen supervisie, werktijden en diensten en bewaakt de evenwichtige verhouding tussen werkzaamheden in het kader van de opleiding en werkzaamheden in het kader van zorgactiviteiten.
3. De opleiders stemmen de inhoud en het niveau van de opleidingsactiviteiten af op de opleideling en zijn/haar ontwikkeling en biedt opleidelingen de mogelijkheid richting te geven aan hun eigen individueel opleidingsplan (IOP) of werkplan.
4. De opleider zorgt voor een duidelijke verdeling van opleidingsrollen binnen de opleidingsgroep (inclusief die van de opleider en plaatsvervangend opleider). Voor alle supervisoren, achterwachten, coördinatoren of praktijkopleiders geldt dat deze de taak hebben om gevraagd en ongevraagd feedback te geven op het functioneren van de opleideling.
5. De opleider ziet erop toe dat elk lid van de opleidingsgroep zich aantoonbaar voldoende professionaliseert door het volgen van didactische bij- en nascholing.
6. De opleider zorgt voor een kwaliteitscyclus op opleidingsniveau waarbij de resultaten van kwaliteitsmetingen en inbreng van de opleidelingen en de leden van de groep worden omgezet in concrete verbeterplannen, geborgd in een kwaliteitsdossier dan wel de notulen van de opleidingsvergadering. Ook voorziet de opleider in evaluaties over deze verbeterplannen. Tevens deelt de opleider succesvol gebleken initiatieven en werkwijzen (zogenoemde *"good practices")* met de opleidingsgroep en overstijgend met de overige leden van de COC.
7. De opleider is verantwoordelijk voor het signaleren en bespreken van knelpunten, in het bijzonder en in ieder geval met betrekking tot het opleidingsklimaat, zowel binnen de eigen opleidingsgroep als in de COC.
8. De opleider heeft doorzettingsmacht binnen de eigen opleiding, bijvoorbeeld om een supervisor de supervisie van een opleideling te ontnemen indien bij herhaling geen verbetering blijkt in een verbetertraject. Ook kan de opleider aan een opleidingslocatie de opleiding ontnemen indien niet aan de voorwaarden voor goed opleiden wordt voldaan en dit niet op een zo kort mogelijke, redelijke termijn kan worden verbeterd.
9. De inhoud en kwaliteit van de opleiding wordt inhoudelijk getoetst tijdens reguliere opleidingsvisitaties/evaluatiebezoeken door de RGS en tijdens de reguliere gesprekken met de COC (zoals aan de hand van proefvisitaties, interne audits of de uitkomsten van systematische evaluaties) in het kader van de interne kwaliteitscyclus.
10. De opleider is verantwoordelijk voor het delen van het visitatierapport en het (voorgenomen) besluit van de RGS met de opleidingsgroep, opleidelingen en de COC. Dit geldt ook voor de uitkomsten van proefvisitaties of van systematische evaluaties met betrekking tot het opleidingsklimaat.
11. De opleider ziet erop toe dat de aios die afgevaardigd zijn in opleidingsoverleggen de rest van de aiosgroep hierover inhoudelijk informeren.
12. Klik of tik om tekst in te voeren.
	1. . Centrale Opleidings Commissie (COC)

De COC heeft als verantwoordelijkheid de kwaliteit van de medische en afgeleid daarvan ook niet­ medische (vervolg)opleidingen te bewaken, handhaven en bevorderen (zie Kaderbesluit F.12.1.a.vii). Zie ook het reglement van de COC.

1. De COC behartigt de belangen van personen die bij de opleidingen zijn betrokken, te weten opleiders, opleidingsgroep en opleidelingen in relatie tot de opleidingseisen.
2. De COC bevordert dat de algemene competenties van de opleidelingen ook herkenbaar worden in het organisatie- en managementbeleid van de opleidingsinrichting.
3. De COC is betrokken bij de (voorbereiding van) kwaliteitsvisitaties en opleidingsaudits en de daartoe noodzakelijke professionele ontwikkeling.
4. De COC stimuleert en initieert kwaliteitsmetingen bij opleidingsgroepen (proefvisitaties, online opleidingsevaluaties), bespreekt uitkomsten van kwaliteitsmetingen, zet verbeteracties uit en bewaakt de effecten daarvan in het kader van een kwaliteitscyclus.
5. De COC kan op grond van de uitkomsten van de visitatierapporten en kwaliteitsmetingen gevraagd en ongevraagd andere betrokkenen adviseren omtrent specialisme overstijgende zaken die de opleiding betreffen.
6. De COC bespreekt periodiek de voortgang van de opleidingsgroep. Op basis hiervan kan de COC gevraagd en ongevraagd de opleidingsgroep adviseren omtrent de specifieke opleiding; wanneer de COC daar aanleiding toe ziet kan deze tot een interne audit of proefvisitatie besluiten.
7. De COC stimuleert en evalueert het discipline overstijgend onderwijs en stelt dit zo nodig bij.
8. De COC borgt binnen de opleidingsinrichting docentprofessionalisering.
9. De COC bevordert activiteiten die aansluiten bij de zeven CanMeds competentiegebieden.
10. De COC doet gevraagd en ongevraagd voorstellen aan de RvB en management met het doel het opleidingsklimaat in het algemeen en de kwaliteit van de aanwezige opleidingen in het bijzonder te bewaken, handhaven en te bevorderen.
11. De voorzitter van de COC heeft periodiek (Klik of tik om tekst in te voeren.) overleg met de RvB over zaken omtrent opleiding en onderwijs. Eventuele actiepunten worden genotuleerd en besproken in de eerstvolgende COC-vergadering.
12. Bij geschillen tussen een opleideling en een opleider kunnen beiden een verzoek tot bemiddeling doen bij de voorzitter van de COC of de vertrouwenspersoon (Kaderbesluit F.12.1.a.v). De COC zal het verzoek beoordelen en indien nodig een ad hoc bemiddelingscommissie samenstellen bestaande uit leden (bv. uit de COC) die geen directe betrokkenheid hebben bij het geschil. Als, naar het oordeel van de ad hoc bemiddelingscommissie of een van de partijen, over een geschil geen overeenstemming wordt bereikt, kan het geschil worden voorgelegd aan een externe geschillencommissie.
13. Bij gezamenlijke vaststelling door RvB en COC dat het opleidingsklimaat bij een opleiding mogelijk in het geding is, zal de COC een (extra) interne audit laten uitvoeren bij de betreffende opleiding. Op basis van de bevindingen zal de (plaatsvervangend) opleider van betreffende opleiding worden gevraagd een plan van aanpak te maken met concrete maatregelen en doelen. De voortgang van de uitvoering van dit plan zal rechtstreeks door de (plaatsvervangend) opleider en voorzitter van de COC worden besproken met de RvB.
14. Als sprake is van disfunctioneren van een lid van de opleidingsgroep - ook na een verbetertraject - doet de COC hiervan melding bij de RvB.
15. lndien de melding het mogelijk disfunctioneren van een opleider betreft en er - ook na een verbetertraject - onvoldoende verbetering is, kan de RvB, na overleg met de RGS, in het uiterste geval met doorzettingsmacht besluiten om een opleider uit diens functie als opleider te ontheffen dan wel de opleiding te beëindigen.
16. Als de RvB in gebreke blijft en daardoor de kwaliteit en organisatie van de opleidingen in het geding komt, kan de COC besluiten tot melding bij en overleg met de RGS.
17. Klik of tik om tekst in te voeren.

	1. . Raad van Bestuur (RvB)

De RvB is eindverantwoordelijk voor het beleid van de instelling als totale organisatie. Dit beleid wordt getoetst door de Raad van Toezicht/Commissarissen.

Gelet op de uitgangspunten dat de opleiders primair verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit en de organisatie van hun eigen opleiding, en dat de COC de kwaliteit van de verschillende opleidingen in brede zin bewaakt, handhaaft en bevordert, is de RvB verantwoordelijk voor het volgende:

1. Een lid van de RvB heeft opleidingen in portefeuille, is als adviserend lid aanwezig bij plenaire COC-vergaderingen en is laagdrempelig beschikbaar voor overleg met de COC.
2. De RvB draagt er zorg voor dat opleidingen kunnen voldoen aan de minimumvoorwaarden van een opleidingsinstelling, zoals geformuleerd voor de medisch-specialistische opleidingen door het CGS (Kader- en specifiek besluit) en afgeleid daarvan vergelijkbaar voor de niet-medische (vervolg)opleidingen.
3. De RvB onderhoudt laagdrempelig contact met de opleiders en heeft regulier overleg met hen, waarbij alle relevante ontwikkelingen worden besproken.
4. De RvB faciliteert de opleiders bij het vormgeven van de opleidingen en houdt toezicht hierop.
5. De RvB faciliteert de opleiders en de opleidingsgroepen in hun taken, zodat ze voldoende tijd en middelen hebben voor uitvoering en vormgeving van hun opleiding conform de regelgeving van hun colleges.
6. De RvB zorgt voor het ter beschikking stellen van voldoende middelen voor de centrale ondersteuning van kwaliteitsbevorderende maatregelen en interventies, zoals advisering en begeleiding, uitvoering van proefvisitaties, interne audits of systematische evaluaties in het kader van de kwaliteitscyclus, en ontwikkelen van scholing.
7. De RvB heeft een faciliterende rol bij de communicatie omtrent zaken die van belang zijn voor de opleidingen.
8. De RvB stelt, in samenspraak met de opleiders, de begroting van de opleidingen op en bewaakt de financiële kaders. Hierin is de inhoudelijke opinie van de opleiders leidend. De RvB is eindverantwoordelijk voor het financiële beleid met betrekking tot alle specialistische (vervolg)opleidingen en maakt geld beschikbaar in de opleidingsbegroting ten behoeve van de specialistische (vervolg)opleidingen.
9. De RvB zorgt ervoor tijdig te informeren en advies in te winnen bij de COC zodra de RvB signalen ontvangt dat het opleidingsklimaat bij een individuele opleiding of instellings-breed mogelijk in het geding is. De portefeuillehouder van de RvB heeft een directe lijn met de voorzitter van de COC t.a.v. knelpunten met betrekking tot opleidingen, en vice versa.
10. De RvB zorgt voor het beschikbaar stellen van financiële middelen en mogelijkheden voor moderator of mediator bij bemiddeling van geschillen.
11. De RvB vertegenwoordigt de instelling in regionale en landelijke overleggen met betrekking tot de specialistische (vervolg)opleidingen.
12. De RvB draagt zorg voor de beschikbaarheid van voor de opleiding benodigde professionals, zoals een vertrouwenspersoon, onderwijsdeskundige, psycholoog en arbeidsdeskundige.
13. De RvB borgt dat werktijden en dienstbelasting in overeenstemming zijn met toepasselijke wet­ en regelgeving (o.a. CAO, ATW, rechtspositieregeling en dienstbelasting conform specifiek besluit) en draagt zorg voor een goede balans tussen belasting en belastbaarheid van de opleidelingen.
14. De RvB vertegenwoordigt de belangen van de opleiders in instellingsbrede overleggen en overleg met externe partijen, in samenspraak met de opleiders en betrekt de opleiders bij relevante ontwikkelingen inzake de opleiding binnen en buiten de instelling.
15. Indien er onoverbrugbare verschillen blijken tussen de COC, opleidelingen, leden van de opleidingsgroep en/of opleiders beslist de RvB als eindverantwoordelijke voor het totale beleid van de instelling, inclusief opleidingsaangelegenheden. In dit geval informeert de RvB altijd de RGS.
16. Klik of tik om tekst in te voeren.

## Overlegstructuur en besluitvorming

De COC spreekt de RvB aan bij impasses of stagnaties in besluitvormings­ of werkprocessen met betrekking tot de voortgang en de kwaliteit van de opleidingen en het opleidingsklimaat.

Het streven van partijen is daarbij naar consensus. Daarbij moet het besluit zorgvuldig gedocumenteerd zijn en moeten de tegenargumenten ter toelichting worden vastgelegd. Daar waar conflicten of stagnaties in (onderdelen van) de opleiding lokaal, regionaal of vanuit de COC niet opgelost kunnen worden, heeft uiteindelijk de RvB doorzettingsmacht.

## Werking

Deze code is van toepassing op alle bij de Opleiding/opleidingen betrokken partijen van Klik of tik om tekst in te voeren..

Deze code is akkoord bevonden en vastgesteld door de RvB en is met ingang van Klik of tik om tekst in te voeren.van kracht.

In het kader van de kwaliteitscyclus wordt deze code jaarlijks in de COC geëvalueerd. De uitkomsten van de evaluatie en de daaruit voortkomende wijzigingen worden vastgelegd en gedeeld met de RvB.

Voor akkoord,

Plaats: Klik of tik om tekst in te voeren.

Datum: Klik of tik om tekst in te voeren.

Voorzitter COC Raad van Bestuur