

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]



METIS Kwaliteitssysteem

voor de opleidingen tot Specialist Ouderengeneeskunde

REFLECTIE

Domein 5 Organisatie, Management & Mensen

[plaats hier het instituutslogo]

Domein 5 Organisatie, management en mensen

Thema's	Indicatoren
5.1. Ontwerp van de organisatie	5.1.1. De kaders voor de inrichting en uitvoering van de besturing en het interne toezicht op het instituut zijn vastgelegd. 5.1.2. De doelstellingen van het instituut zijn bepalend voor het ontwerp van de organisatiestructuur. 5.1.3. Het instituut heeft zicht op de verschillende processen.
5.2. Vertaling naar de praktijk	5.2.1. Om de doelstellingen van het instituut te realiseren worden passende strategieën gehanteerd. 5.2.2. Het instituut faciliteert de uitvoering van (verbeter)projecten.
5.3. Besluitvorming	5.3.1. Het instituut heeft de beslissingsbevoegdheden van de instituutsmedewerkers en teams helder.
5.4. Samenwerkingspartijen	5.4.1. Het instituut onderhoudt met de relevante samenwerkingspartijen een professionele relatie. 5.4.2. Samenwerkingspartijen worden actief betrokken bij ontwikkelingen van het instituut.
5.5. Communicatie	5.5.1. Onderlinge afstemming binnen het instituut vindt adequaat plaats. 5.5.2. Het instituut stimuleert informele interactie tussen medewerkers. 5.5.3. Het instituut heeft effectieve externe communicatie.
5.6. Management	5.6.1. Het management heeft een gedeelde visie op leidinggeven aan medewerkers van het instituut. 5.6.2. Leden van het management beschikken over de juiste randvoorwaarden – competenties, tijd, beslissingsbevoegdheid, financiën – om de functie naar behoren uit te voeren. 5.6.3. Het management evalueert periodiek zijn functioneren en onderlinge samenwerking.

<p>5.7. Voldoende en continue bezetting</p>	<p>5.7.1. De opleiding draagt op systematische wijze zorg voor de werving van medewerkers: docenten, managers en overige medewerkers.</p>
<p>5.8. Kwaliteitscriteria voor selectie</p>	<p>5.8.1. Kandidaten voor (stage)opleiders worden geselecteerd op basis van vastgelegde criteria. 5.8.2. Medewerkers zoals docenten, managers en overig personeel worden geselecteerd op basis van vastgelegde criteria.</p>
<p>5.9. Monitoring en beoordeling van functioneren</p>	<p>5.9.1. Voortgangsgesprekken met opleiders leiden tot praktische afspraken over verdere competentieontwikkeling. 5.9.2. Gesprekken met stageopleiders leiden tot praktische afspraken over verdere ontwikkeling. 5.9.3. Jaargesprekken met docenten leiden tot praktische afspraken over verdere competentieontwikkeling. 5.9.4. Jaargesprekken met leidinggevenden en overige medewerkers leiden tot praktische afspraken over verdere competentieontwikkeling. 5.9.5. Er is een heldere systematiek waarmee het functioneren van een medewerker in zijn/haar rol wordt beoordeeld in relatie tot het competentieprofiel en het takenpakket.</p>
<p>5.10. Leren door scholing en begeleiding</p>	<p>5.10.1. In onze scholing worden opleiders doelgericht getraind in het uitvoeren van hun taak als opleider. 5.10.2. Scholing voor stageopleiders ondersteunt hen in hun rol als stageopleider. 5.10.3. Het docentprofessionaliserings-programma biedt docenten scholing en begeleiding op maat, passend bij de ontwikkelingsfase waarin zij zich bevinden (beginnend, gevorderd, ervaren, specialisatie). 5.10.4. Management/leidinggevenden en overige medewerkers volgen scholing die hen ondersteunt in het uitvoeren van hun takenpakket.</p>
<p>5.11. Professionele ontwikkeling door het dagelijks werk</p>	<p>5.11.1. Medewerkers en (stage)opleiders krijgen de gelegenheid om leerzame, uitdagende activiteiten te doen. 5.11.2. Bij nieuwe ontwikkelingen in de opleiding wordt</p>

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

	<p>nagegaan welke consequenties dit heeft voor de rol en benodigde expertise van docenten.</p> <p>5.11.3. Er is een cultuur waarin medewerkers elkaar en anderen feedback vragen en geven op hun functioneren.</p>
5.12. Tevredenheid van (stage)opleiders en medewerkers	<p>5.12.1. Het opleidingsinstituut peilt periodiek de tevredenheid van alle betrokkenen.</p> <p>5.12.2. De uitkomsten van een tevredenheidsonderzoek leiden tot aanpassingen.</p>

Reflectieverslag
<i>1. Waar presteert de opleiding goed?</i>
•
<i>2. Waar presteert de opleiding minder goed?</i>
•
<i>3. Hoe is de ontwikkeling verlopen van de aandachtspunten van de opleiding t.o.v. de vorige meting van dit domein? (Verbeterplanning)</i>
•
<i>4. Welke progressie is waarneembaar?</i>
•
<i>5. Welke punten zouden we in de komende vijf jaar willen verbeteren?</i>
•
<i>6. Bij welke punten zouden we hulp willen hebben van andere instituten?</i>
•
<i>7. Met welke punten zouden we andere instituten willen ondersteunen?</i>
•

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Verbeterplanning			
<i>Wat</i>	<i>Prioriteit</i>	<i>Wie</i>	<i>Wanneer</i>

Prioriteit 1: Binnen 0,5 jaar oppakken

Prioriteit 2: Binnen 1 jaar oppakken

Prioriteit 3: Zonder datum -> planning volgt in [jaar]

Aanbevelingen SOON t.b.v. verbeteringen in dit domein van METIS

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Scoretabellen

De scores krijgen een 'stoplicht' mee om uit te drukken hoe het instituut de score interpreteert.

Gebruik hiervoor het vak met *

Score X	Goed	Voldoende	Onvoldoende
---------	------	-----------	-------------

5.1. Ontwerp van de organisatie

5.1.1. De kaders voor de inrichting en uitvoering van de besturing en het interne toezicht op het instituut zijn vastgelegd.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.1.2. De doelstellingen van het instituut zijn bepalend voor het ontwerp van de organisatiestructuur.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.1.3. Het instituut heeft zicht op de verschillende processen.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

5.2. Vertaling naar de praktijk

5.2.1. Om de doelstellingen van het instituut te realiseren worden passende strategieën gehanteerd.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.2.2. Het instituut faciliteert de uitvoering van (verbeter)projecten.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

5.3. Besluitvorming

5.3.1. Het instituut heeft de beslissingsbevoegdheden van de instituutsmedewerkers en teams helder.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.4. Samenwerkingspartijen

5.4.1. Het instituut onderhoudt met de relevante samenwerkingspartijen een professionele relatie.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.4.2. Samenwerkingspartijen worden actief betrokken bij ontwikkelingen van het instituut.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

5.5. Communicatie

5.5.1. Onderlinge afstemming binnen het instituut vindt adequaat plaats.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.5.2. Het instituut stimuleert informele interactie tussen medewerkers.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.5.3. Het instituut heeft effectieve externe communicatie.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.6. Management

5.6.1. Het management heeft een gedeelde visie op leidinggeven aan medewerkers van het instituut.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.6.2. Leden van het management beschikken over de juiste randvoorwaarden – competenties, tijd, beslissingsbevoegdheid, financiën – om de functie naar behoren uit te voeren.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.6.3. Het management evalueert periodiek zijn functioneren en onderlinge samenwerking.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.7. Voldoende en continue bezetting medewerkers

5.7.1. De opleiding draagt op systematische wijze zorg voor de werving van medewerkers: docenten, managers en overige medewerkers.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.8. Kwaliteitscriteria voor selectie

5.8.1. Kandidaten voor (stage)opleiders worden geselecteerd op basis van vastgelegde criteria.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.8.2. Medewerkers zoals docenten, managers en overig personeel worden geselecteerd op basis van vastgelegde criteria.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.9. Monitoring en beoordeling van functioneren

5.9.1. Voortgangsgesprekken met opleiders leiden tot praktische afspraken over verdere competentieontwikkeling.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.9.2. Gesprekken met stageopleiders leiden tot praktische afspraken over verdere ontwikkeling.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.9.3. Jaargesprekken met docenten leiden tot praktische afspraken over verdere competentieontwikkeling.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.9.4. Jaargesprekken met leidinggevenden en overige medewerkers leiden tot praktische afspraken over verdere competentieontwikkeling.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.9.5. Er is een heldere systematiek waarmee het functioneren van een medewerker in zijn/haar rol wordt beoordeeld in relatie tot het competentieprofiel en het takenpakket.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.10 Leren door scholing en begeleiding

5.10.1. In onze scholing worden opleiders doelgericht getraind in het uitvoeren van hun taak als opleider.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.10.2. Scholing voor stageopleiders ondersteunt hen in hun rol als stageopleider.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.10.3. Het docentprofessionaliserings-programma biedt docenten scholing en begeleiding op maat, passend bij de ontwikkelingsfase waarin zij zich bevinden (beginnend, gevorderd, ervaren, specialisatie).						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Documentatie:

5.10.4. Management/leidinggevenden en overige medewerkers volgen scholing die hen ondersteunt in het uitvoeren van hun takenpakket.

*

Prioriteit: Hoog Middel Laag Quick win: Ja Nee

Documentatie:

5.11 Professionele ontwikkeling door het dagelijks werk

5.11.1. Medewerkers en (stage)opleiders krijgen de gelegenheid om leerzame, uitdagende activiteiten te doen.

*

Prioriteit: Hoog Middel Laag Quick win: Ja Nee

Documentatie:

5.11.2. Bij nieuwe ontwikkelingen in de opleiding wordt nagegaan welke consequenties dit heeft voor de rol en benodigde expertise van docenten.

*

Prioriteit: Hoog Middel Laag Quick win: Ja Nee

Documentatie:

5.11.3. Er is een cultuur waarin medewerkers elkaar en anderen feedback vragen en geven op hun functioneren.

*

[Plaats hier het instituut/organisatie beeldmerk]

Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.12 Tevredenheid van (stage)opleiders en medewerkers

5.12.1. Het opleidingsinstituut peilt periodiek de tevredenheid van alle betrokkenen.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						

5.12.2. De uitkomsten van een tevredenheidsonderzoek leiden tot aanpassingen.						*
Prioriteit:	Hoog	Middel	Laag	Quick win:	Ja	Nee
Documentatie:						