

OPLEIDEN IS VERANDEREN



Federatie
**Medisch
Specialisten**

REGISTRATIECOMMISSIE GENEESKUNDIG SPECIALISTEN KNMG

**MMV
CONGRES**
2 0 2 5

Evaluatie in de instelling en de SWOT analyse

Trang Dinh, cardioloog MUMC+ en RGS-lid

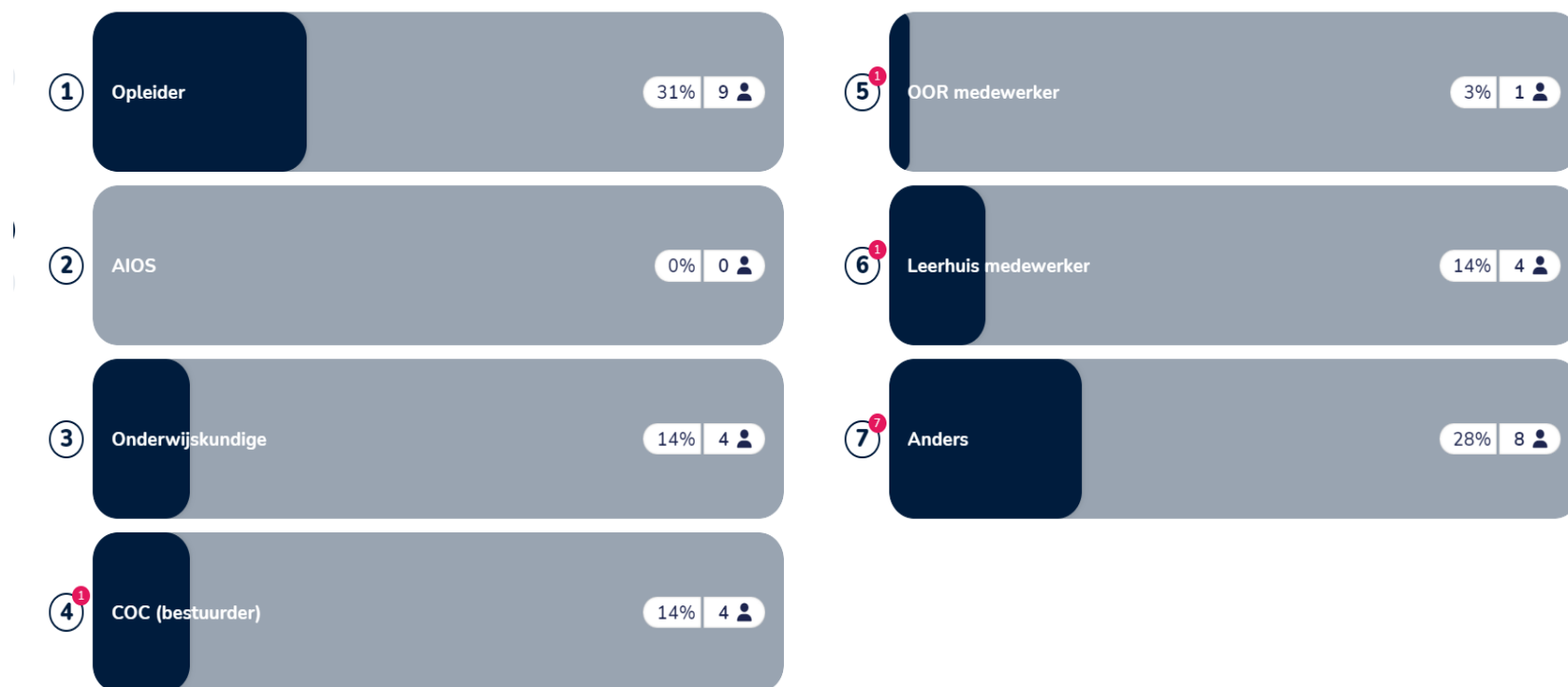
Chantal van Wijngaarden, adviseur leren en
ontwikkelen, Maasstad Ziekenhuis

Barbara van Bommel, RGS secretaris cluster 2
en patholoog Treant

**OPLEIDEN IS
VERANDEREN**

Even voorstellen deelnemers, ik ben hier als...

Even voorstellen, ik ben hier als ...



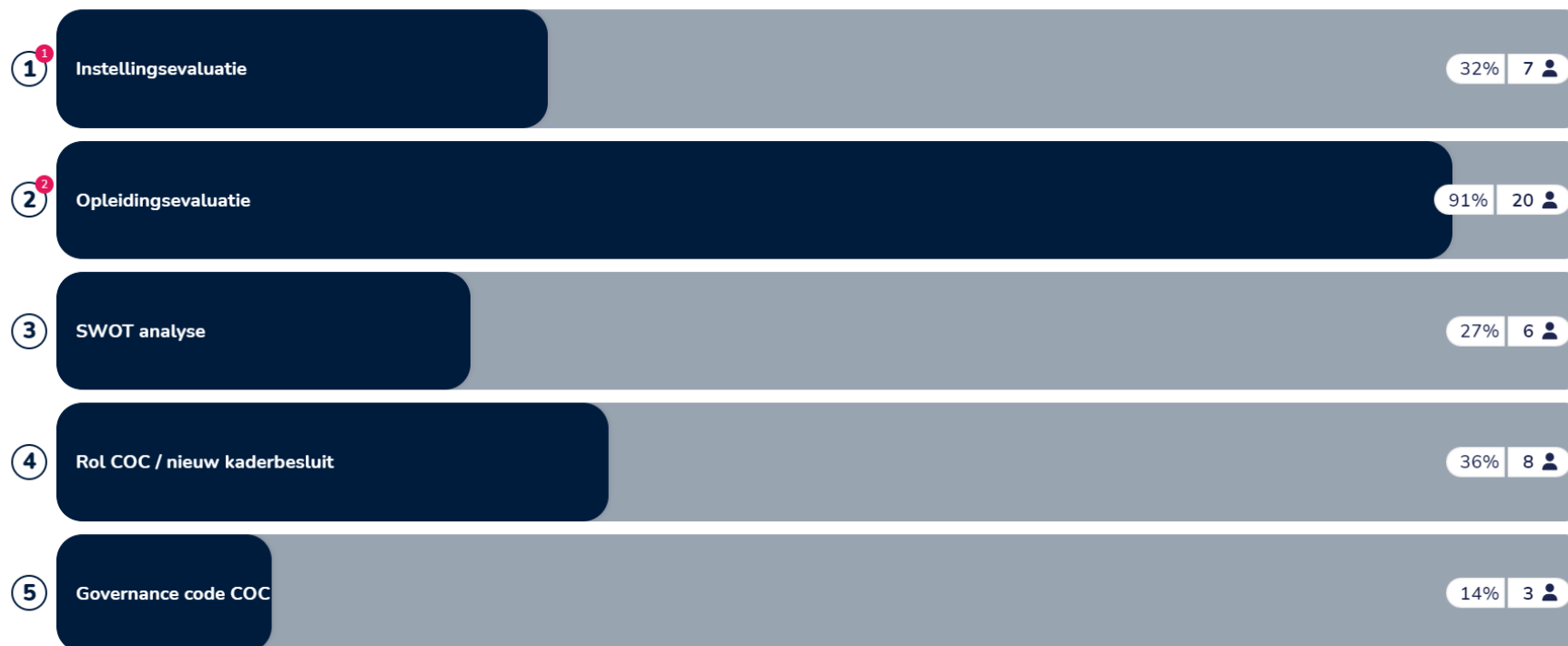
Deze workshop

1. Voorbereiding instelling, Leerhuis en COC op een instellingsevaluatie
2. Voorbereiding door de instelling op een opleidingsevaluatie
3. Wat is precies een SWOT-analyse
4. Wat is de rol van de COC onder het nieuwe kaderbesluit



Leerdoelen

Leerdoelen



De Workshop

- **Deel 1: het kaderbesluit 2020**
 - De veranderingen t.o.v. het oude kaderbesluit
 - Evalueren versus visiteren
 - Rol van de COC/ het Leerhuis
- **Deel 2: SWOT**



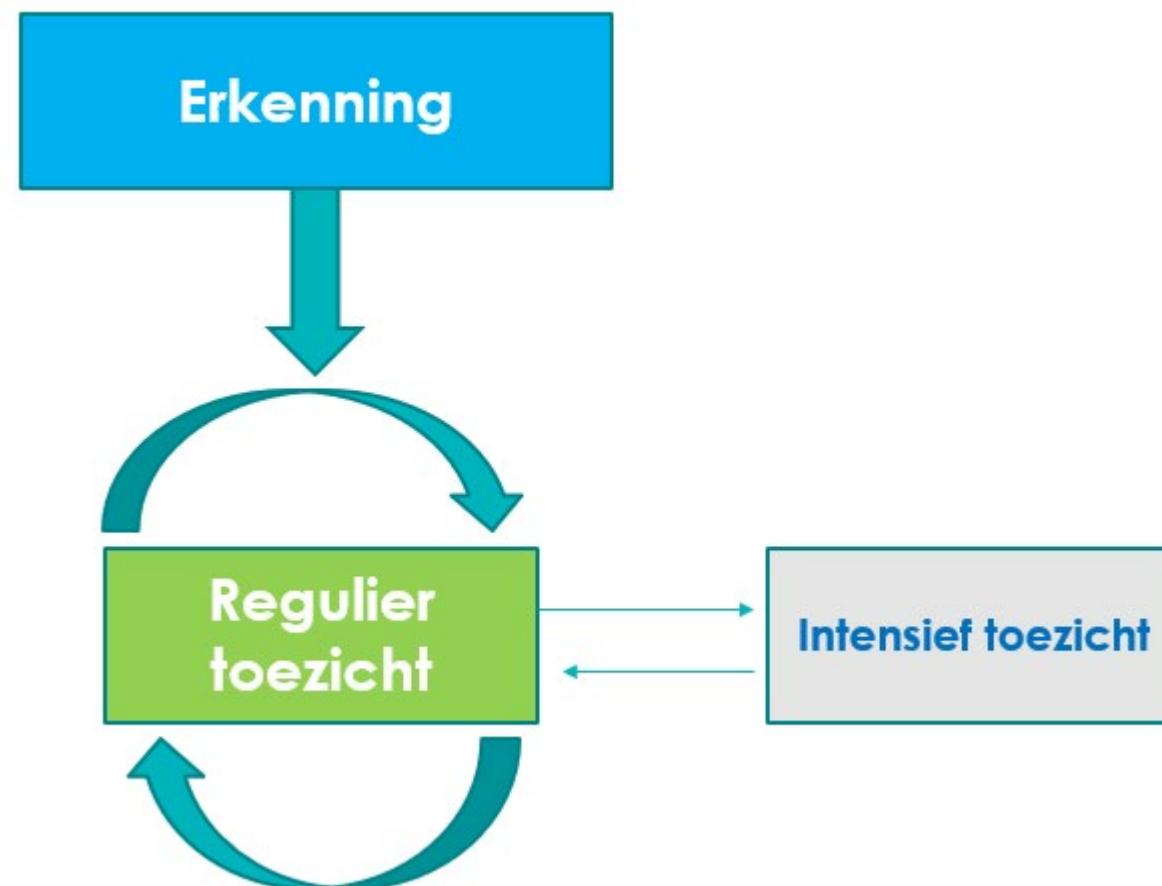
De veranderingen kaderbesluit 2020

- Grotere verantwoordelijkheid opleidingsorganisaties, (instituuts)opleiders en hoofden
- Wetenschappelijke verenigingen en aiossen een bredere rol bij monitoring van de opleidingen
- Een van de eisen: een sluitende kwaliteitscyclus
- Erkenning voor onbepaalde tijd met 2-jaarlijkse rapportages



Kaderbesluit 2020

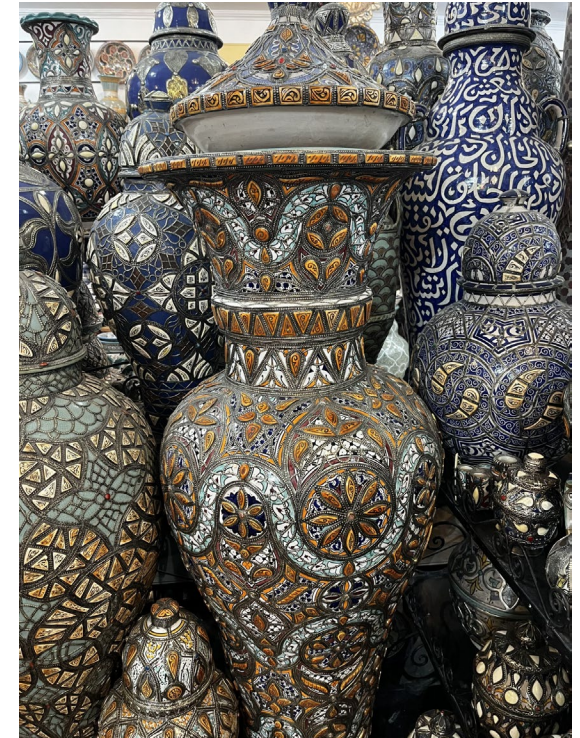
- **Regulier toezicht**
 - Monitorend en adviserend
 - Iedere 5 jaar evaluatiebezoek
 - Gericht op functioneren kwaliteitscyclus
- **Intensief toezicht**
 - Controlerend en sanctionerend
 - Bij nieuwe erkenning en intensief toezicht



Doel visitatie en evaluatie en relevante regelgeving

- Stimulans tot continue verbetering van de kwaliteit van de opleiding
- Beoordelen of de opleiding (opleider, opleidingsgroep) kan voldoen aan:
 1. Kaderbesluit
 2. Specifieke besluit
 3. Landelijk opleidingsplan (LOP)
 4. Lokaal en eventueel regionaal opleidingsplan
 5. Kwaliteitskader
 6. Beleidsregels RGS

Bij onbepaalde tijd erkenning is dit in principe akkoord bevonden!
Rapportage en evaluatie als thermometer in de kalkoen.



Visiteren versus evalueren

- **Visitatie:** wordt wel of niet aan vereisten voldaan?
 - Bij eerste erkenning
 - Bij bepaalde tijd erkenning
 - Als onderdeel van intensief toezicht
 - (Klopt de thermometer?)
- **Evaluatie:** wat komt er uit de zelfanalyse?
 - Onderdeel van regulier toezicht
 - Iedere 5 jaar op instellingsniveau en
 - Iedere 5 jaar op opleidingsniveau
 - (Thermometer in de kalkoen)

Rol van de COC

- **Definitie**

Centrale opleidingscommissie (COC): commissie ter bewaking, bevordering en handhaving van de kwaliteit van de in de opleidingsinstelling aanwezige opleidingen en van een optimaal opleidingsklimaat.

- **Eisen COC**

Hoofdstuk F.12.a.i t/m c.iii

F.12. Eisen COC

1. De COC, bedoeld in artikel F.10, onder b, voldoet aantoonbaar aan de volgende eisen:
 - a. de COC heeft tot taak:
 - i. het bevorderen van de samenwerking tussen de verschillende medisch specialistische opleidingen in de opleidingsinstelling;
 - ii. het voorbereiden van de opleidingsinstelling op evaluatiebezoeken en visitaties;
 - iii. het bespreken van de belangen van de aios;
 - iv. het bespreken van kritiekpunten van de zijde van opleiders en aiossen;
 - v. het bemiddelen bij geschillen als bedoeld in de Regeling;
 - vi. het opstellen van een jaarverslag over de opleidingsactiviteiten gedurende het voorgaande kalenderjaar, alsmede de rapportage, bedoeld in artikel C.12, eerste lid, onder b;
 - vii. het bewaken, handhaven en bevorderen van een gunstig en veilig opleidingsklimaat en de kwaliteit van de in de opleidingsinstelling aanwezige opleidingen conform dit besluit, het betreffende specifieke besluit en het betreffende kwaliteitskader, bedoeld in artikel C.9;
 - viii. het overleggen over opleidingsaangelegenheden, met inbegrip van de inhoud van het lokale of regionale opleidingsplan, bedoeld in artikel F.11, onder f;
 - ix. het aanspreken van de raad van bestuur of directie van de opleidingsinstelling bij impasses of stagnaties in besluitvormings- of werkprocessen met betrekking tot de voortgang en de kwaliteit van de opleiding en het opleidingsklimaat voor de aiossen;
 - x. desgewenst kennis te nemen van de notulen van de opleidingsvergaderingen tussen de betreffende opleiders en aiossen;
 - xi. het beoordelen van de voordracht tot erkenning van een specialist als opleider of als plaatsvervangend opleider;
 - xii. het mede ondertekenen van de rapportage, bedoeld in artikel C.12;
 - b. de COC beschikt over een reglement van orde waarin in ieder geval is voorzien dat:
 - i. zij uit haar midden een voorzitter en een secretaris kiest;
 - ii. zij ten minste vier maal per jaar vergadert;
 - iii. de vergaderingen worden genotuleerd;
 - c. de COC is in ieder geval samengesteld uit:
 - i. de opleider of een ander lid van elke afzonderlijke opleidingsgroep in de opleidingsinstelling;
 - ii. een lid van de raad van bestuur of directie van de opleidingsinstelling als adviserend lid van de COC;
 - iii. ten minste twee vertegenwoordigers van de aiossen in de opleidingsinstelling.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op een regionale COC.
3. De regionale COC wijst binnen de OOR regio een aanspreekpunt aan voor de RGS.

Eisen COC

- F.12.a.ii: het voorbereiden van de opleidingsinstelling op evaluatiebezoeken en visitaties
- F.12.a.vii: het bewaken, handhaven en bevorderen van een gunstig en veilig opleidingsklimaat en de kwaliteit van de in de opleidingsinstelling aanwezige opleidingen conform dit besluit, het betreffende specifieke besluit en het betreffende kwaliteitskader, bedoeld in artikel C.9
- F.12.a.xii: het mede ondertekenen van de rapportage, bedoeld in artikel C.12

RoI COC in de praktijk

- **PDCA**

- ontwikkelen en ondersteunen (instelling en opleidingen)
- intern toezicht

Evaluaties en visitaties

- voorbereiden rapportages, visitaties, evaluaties
- verwerken adviezen na visitaties, evaluaties



Rol COC in de praktijk

- **Opleidingskwaliteit/ opleidingsklimaat**
 - bewaken opleidingsklimaat
 - uitzetten kwaliteitsinstrumenten

en nog veel meer (voordracht nieuwe opleiders, GBT's, DOO, regionale samenwerking, etc)



Vorbereiding instelling, Leerhuis en COC op een instellingsevaluatie

- Bij gecertificeerde/ erkende instellingen
- Het doel is: vrijwel geen voorbereiding; rijdende trein
- Documenten



Welke documenten vraagt de RGS op bij evaluatie van de instelling

- Kwaliteitscyclus COC
- Notulen laatste 4 COC-vergaderingen
- Meerjaren beleidsplan COC (indien aanwezig)
- Zelfevaluatie (SWOT):
 - - hoe ziet de opleidingsinstelling zelf de toekomst?
 - - wat moet (verder) verbeterd worden?
 - - waarop wil men excelleren?
 - - innovaties?



Vorbereiding opleidingen op een opleidingsevaluatie

- Kwaliteitscyclus opleiding
- Notulen laatste 4 opleidingsvergaderingen
- Lokaal en evt regionaal opleidingsplan
- Zelfevaluatie (SWOT):
 - - hoe ziet de opleiding zelf de toekomst?
 - - wat moet (verder) verbeterd worden?
 - - waarop wil men excelleren?
 - - innovaties?

Waarom een SWOT tijdens een evaluatiebezoek?

- Een positief beeld te schetsen van wat al goed loopt en hoe dit als fundament dient voor verdere groei.
- Energie en betrokkenheid te creëren bij opleiders en aios, door niet alleen op problemen, maar ook op mogelijkheden en dat wat al goed gaat te focussen.
- Constructieve gesprekken met de evaluatoren te voeren over waar de opleiding staat, wat haar unieke sterktes zijn, en hoe er wordt gewerkt aan zinvolle verbeteringen.
- Deze aanpak versterkt het eigenaarschap en geeft evaluatoren inzicht in de aspiraties en positieve ontwikkelrichting van de opleiding

Een swot maken

- Deelnemers van dezelfde tafel; 4-5 per sessie
 - 4 rondes van 3 minuten
 - 1. **Sterktes** te identificeren en te versterken door te focussen op wat goed werkt binnen de opleiding. Deze sterktes vormen de basis om toekomstige verbeteringen op te bouwen.
 - 2. **Zwaktes** te beschouwen als ontwikkelkansen door ze op een waarderende manier te benaderen: wat zijn haalbare stappen om hier verbetering in te brengen?
 - 3. **Kansen** te verkennen die aansluiten bij de sterktes en het potentieel van de opleidingsinstelling of opleiding, en te zoeken naar mogelijkheden die energie geven.
 - 4. **Bedreigingen** te zien als aandachtspunten die aangepakt kunnen worden, waarbij de focus ligt op mogelijkheden voor groei en samenwerking.
- Bespreek met elkaar de uitkomsten wat valt op?

A central circular diagram with a dark blue outer ring and a light beige inner circle. The text 'SWOT Analysis' is centered in the inner circle. Four lines extend from the ring to the corners of the page, each pointing to a quadrant. The top-left quadrant is labeled 'STRENGTHS' and contains three bullet points. The top-right quadrant is labeled 'WEAKNESSES' and contains four bullet points. The bottom-left quadrant is labeled 'OPPORTUNITIES' and contains three bullet points. The bottom-right quadrant is labeled 'THREATS' and contains three bullet points. Large, faint letters 'S', 'W', 'O', and 'T' are visible in the background of each quadrant respectively.

SWOT Analysis

STRENGTHS

- Wat zijn de grootste successen van onze instelling/opleiding?
- Welke middelen en faciliteiten zijn onze grootste troeven?
- Waarin onderscheiden wij ons van andere instellingen/opleidingen?

WEAKNESSES

- Waar lopen we vaak tegenaan in onze dagelijkse werkzaamheden?
- Welke middelen of faciliteiten ontbreken of zijn verouderd?
- Waar krijgen we de meeste klachten over?

OPPORTUNITIES

- Welke externe trends kunnen we benutten om onze instelling/opleiding te verbeteren?
- Zijn er nieuwe samenwerkingsmogelijkheden die we kunnen verkennen?
- Welke technologische ontwikkelingen kunnen we implementeren?

THREATS

- Welke externe factoren kunnen onze instelling/opleiding negatief beïnvloeden?
- Welke concurrenten vormen een bedreiging voor ons?
- Zijn er beleidsveranderingen die ons kunnen benadelen?

SWOT Analyse

1 Strengths	2 Weaknesses	3 Opportunities	4 Threats
Peer support	Te weinig ruimtes	Flexibiliteit	Financiering
intervisie	syroperigheid organisatie	Regionale netwerkenverduurzaming	Toename zorgvraag
Multidisciplinair	PDCA	Samenwerking regio, AI, aansluiting ANIOS	Financiering
best practices delen	protocol grensoverschrijdend gedrag	Thema's bv AI, Anios loopbaan	Financiering
Opleidingsklimaat , scholingsaanbod	DOO, admin. last, oneigenlijke taken	Technologische ontwikkelingen	onvoldoende aios
Interessante case mix	Bedrijfsvoering vs opleiding	AI	Afstand tot OORs, tekort ANIOS
Vernieuwing DOO, samenwerking, gezamenlijke participatie in kwaliteitscyclus	tijd opleiders, HR	Regionaal samenwerken	Formatieproblematiek
Opleidingsminded	Te complexe casus voor beginners		Superspecialisatirs
RvB sterk betrokken	Geen goede HR		
Delen van verbeteringen	Te weinig tijd voor opleiden		
	Werk - prive		





Federatie
**Medisch
Specialisten**