

# Evaluatiebezoeken opleidingen (cluster 2)

Wat verandert er voor u?



- Erna Barendregt, Caro Brummen  
Secretarissen RGS cluster 2
- Stephanie Willems, jurist RGS

1  
Introductie

2  
Voorbereiding  
bezoek  
VOORBEREIDING

3  
Documentatie

4  
Kwaliteitscyclus

5  
Zelfevaluatie/  
SWOT

6  
Ondersteuning

7  
Indeling  
dagdeel

8  
Wijze van  
gespreksvoering

9  
Evaluatie-  
rapport

10  
Consequenties  
voor erkenning



# 1. Introductie: Regulier toezicht (basis)



1-1-2020

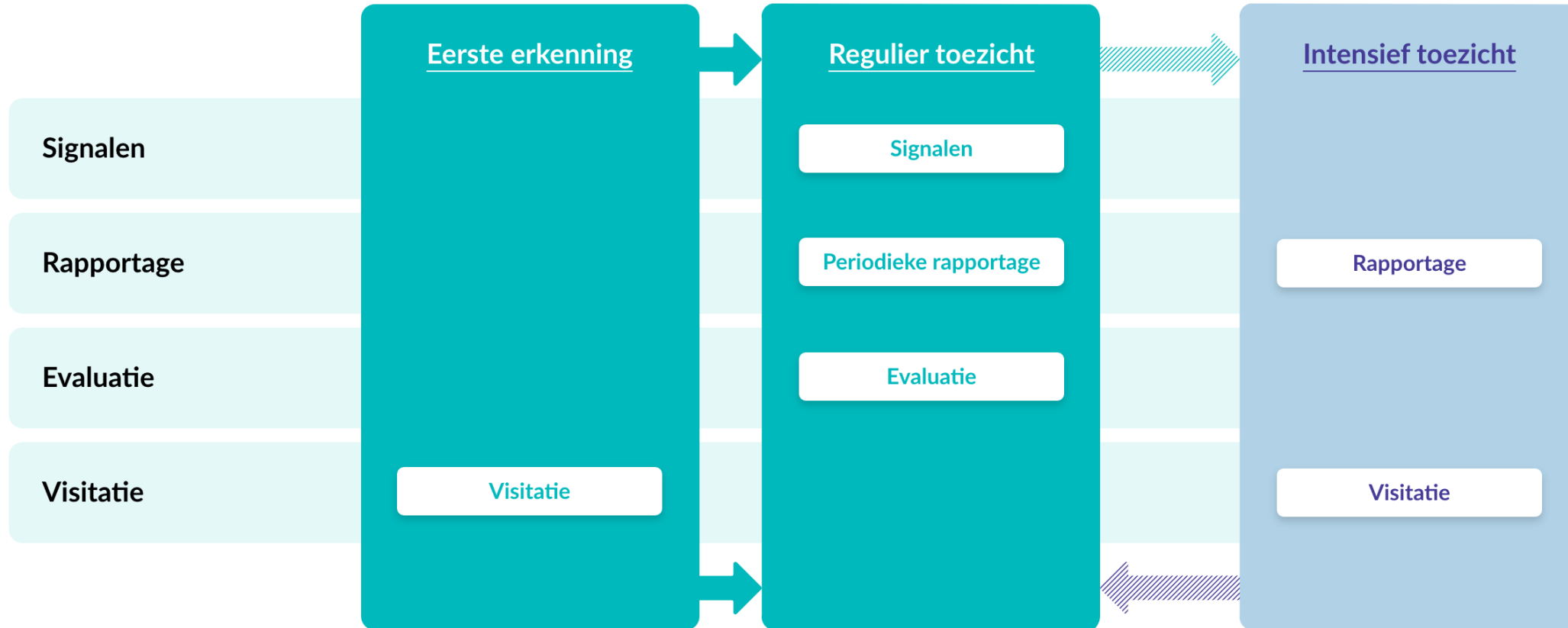
# Hoofddoel toezicht RGS: borgen van kwalitatief goede, veilige opleiding



## Subdoelen

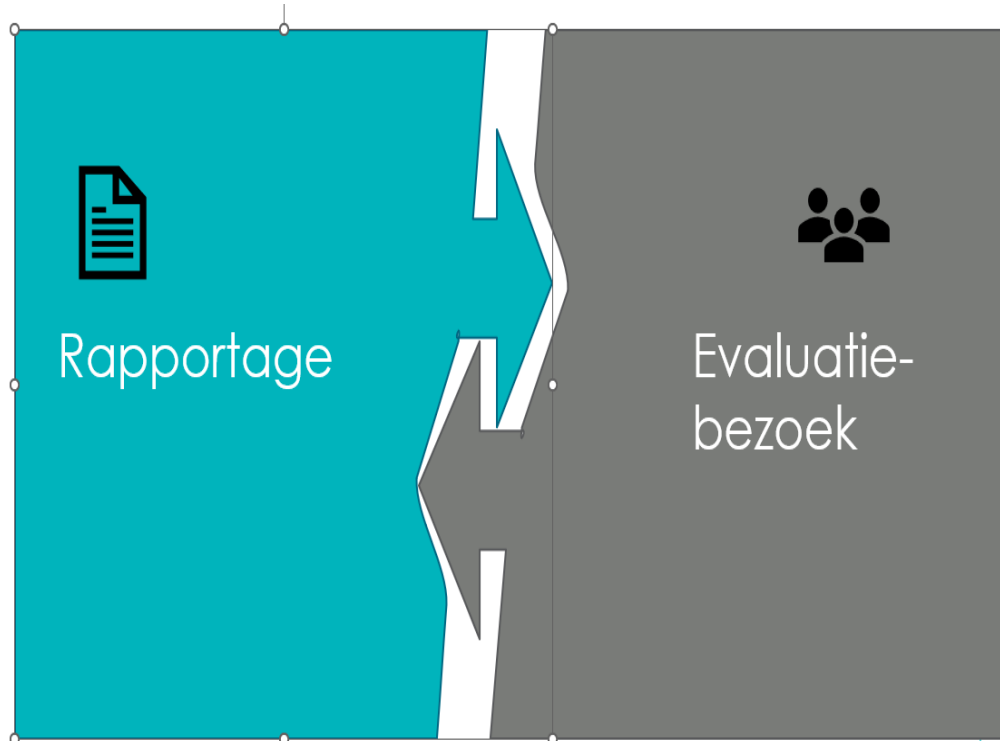
1. Gericht op **kwaliteitsborging en -bevordering**
2. **continue** verbetering
3. Bevorderen van **zelftoezicht**
4. Basis is **goed werkend kwaliteitssysteem**
5. Beperken van **organisatorische, administratieve en financiële** lasten

# Organisatie van toezicht: de basis



De RGS houdt toezicht op de kwaliteit van de geneeskundige vervolgoopleidingen vanuit het vertrouwen dat opleidingsorganisaties en -professionals zelf de kwaliteit van de opleidingen continu en actief bewaken en bevorderen.

# Regulier toezicht, de basis (KB CGS C.13)



- Erkenning instelling en/of opleiding voor **onbepaalde tijd**
- Instelling: tweejaarlijkse **rapportages** (of eerder op indicatie), elke vijf jaar **evaluatiebezoek**.
- Opleiding: (**rapportage** op indicatie), elke vijf jaar **evaluatiebezoek**.

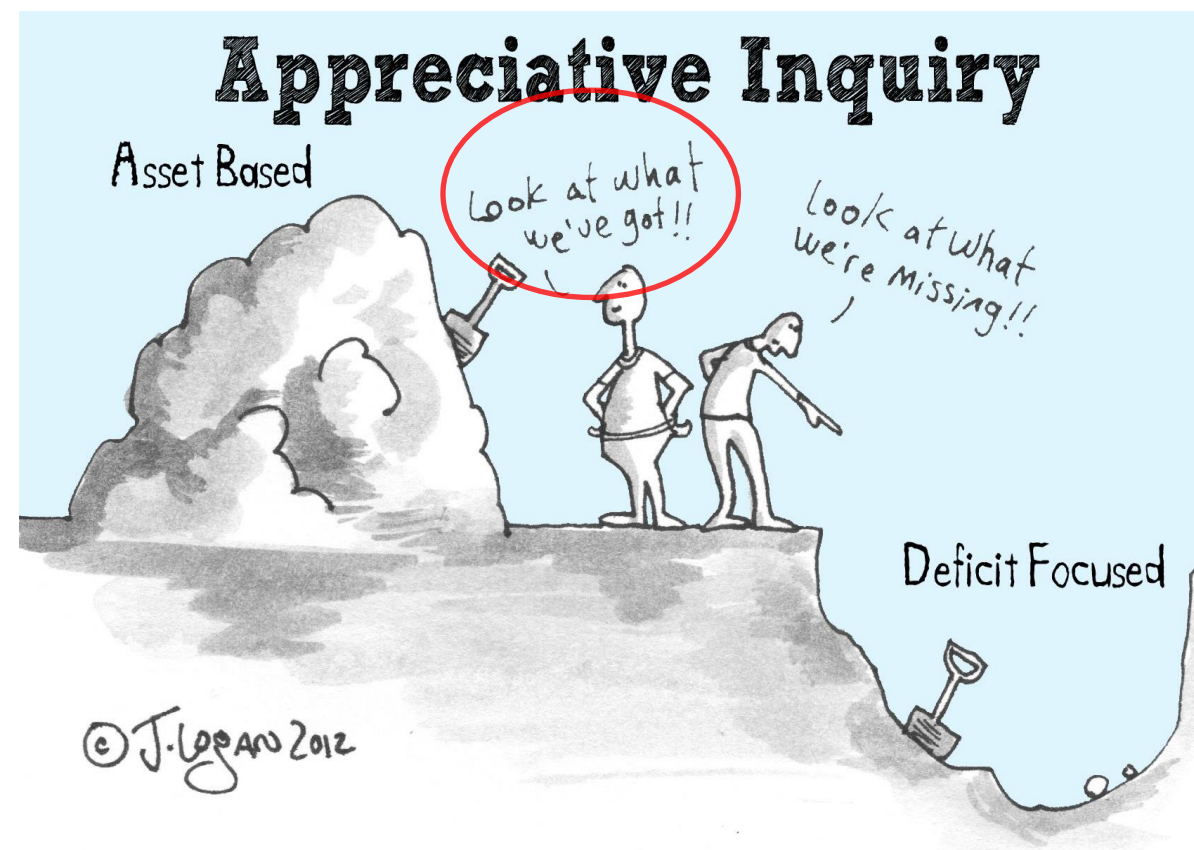
Daarnaast kan de RGS

- altijd om informatie vragen
- verzoeken om nadere rapportage
- één of meer nadere evaluatiebezoeken (laten) afleggen

## Vertrouwen **DOOR** de RGS:

### Uitgangspunt:

vertrouwen dat wordt voldaan aan de eisen uit het Kaderbesluit en Kwaliteitskader



# Vertrouwen **IN** de RGS

- Vanaf januari 2022 negen maal een voorgenomen besluit tot intrekken van een opleiding
- Na een mondelinge zienswijze bij alle negen alsnog erkenning verleend op grond van de ingezette verbeteringen
- Citaat van een instelling: 'na voornemen tot intrekken van de opleiding XXXX is niet alleen de kwaliteit van die betreffende opleiding, maar van de hele instelling verbeterd. Het was echt een stimulans tot verbetering, waar we achteraf blij mee zijn'
- **Dus: de RGS is er niet op uit om te straffen, maar om te verbeteren**
- **Uitnodiging: een open gesprek over de verbeterpunten en het verbeterplan**

# In het kort: Van visiteren naar evalueren

## Visitatie: wordt wel of niet aan vereisten voldaan?

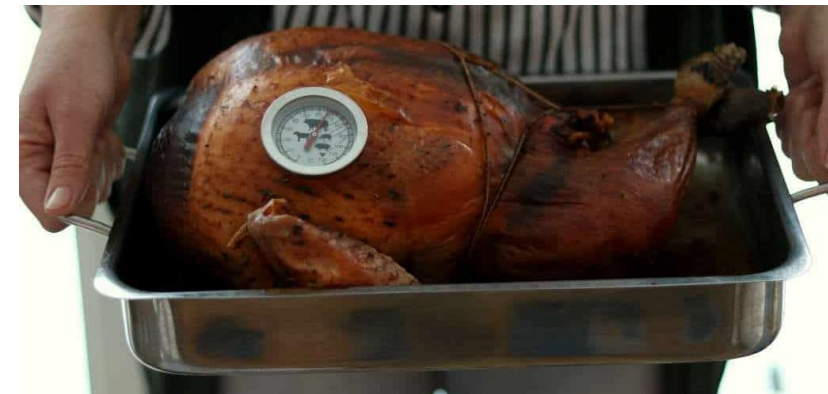
- Bij eerste erkenning
- Bij bepaalde tijd erkenning
- Als onderdeel van intensief toezicht

(QUALITY ASSURANCE: is er een goede thermometer?)

## Evaluatie: wat komt er uit de zelfanalyse?

- Onderdeel van regulier toezicht
- Iedere 5 jaar op instellingsniveau en
- Iedere 5 jaar op opleidingsniveau

(QUALITY IMPROVEMENT: is de kalkoen nog op de juiste temperatuur, and what if not)



## 2. Voorbereiding evaluatiebezoek per actor



## 2.1 Aiossen

- (1 of 2-jaarlijks) deelnemen aan kwaliteitsmetingen
- deelnemen aan jaargesprek met COC/Leerhuis
- feedback geven in opleidingsvergadering
- invullen aios-enquête
- samen met opleider: kritisch bekijken Lokaal Opleidingsplan
- (eventueel) voorbespreken enquête en EWD met aioslid evaluatiecommissie



## 2.2 Opleiders

- (jaarlijks) deelnemen aan jaargesprek met COC/Leerhuis
- 3-maandelijks deelnemen aan COC-vergadering
- (3-maandelijks) feedback ontvangen in opleidingsvergadering
- (continu) verbeterpunten opnemen in de Kwaliteitscyclus en deze bijhouden op voor alle betrokkenen inzichtelijke wijze
- samen met aiossen: kritisch bekijken en actueel houden Lokaal Opleidingsplan
- gezamenlijk bespreken van de leerpunten uit voorgaande visitatie / evaluatie
- kennis hebben van Kaderbesluit en Kwaliteitskader
- documentatie uploaden in mijnRGS

## 2.3 Opleidingsgroep

- gezamenlijk met de opleiders vorm en inhoud geven aan de opleiding
- (3-maandelijks) feedback ontvangen in opleidingsvergadering en bijdragen aan verbeterplannen
- deelnemen aan didactische scholing
- gezamenlijk bespreken van de leerpunten uit voorgaande visitatie / evaluatie
- gezamenlijk (ook met de aiossen!) maken van een SWOT-analyse

## 2.4 COC en Leerhuis

- uitdragen missie en visie
- 3-maandelijks plenaire COC-vergadering
- jaargesprekken voeren
- toezien op rapportages
- (eventueel) proefevaluatie
- ondersteuning bieden waar nodig
- kennis en gebruik van Kaderbesluit en Kwaliteitskader bevorderen

## 2.5 Raad van Bestuur

- zich op de hoogte houden via COC
- “de kippen rustig houden” bij externe bedreigingen
- COC en opleider faciliteren
- indien (via audit of uit andere kwaliteitsmeting) blijkt dat niet aan opleidingsoverstijgende vereisten wordt voldaan eventueel gebruik maken van doorzetmacht

## 2.6 RGS

- (1 jaar voor uiterste evaluatiedatum) schrijft de opleiding aan
- verzoekt de PVC een EC samen te stellen
- stelt evaluatiewerkdocument en een deels (voor)ingevuld evaluatierapport ter beschikking aan de EC en de opleiding
- controleert of de geuploadede documentatie compleet is
- bewaakt de voortgang na het evaluatiebezoek
- vraagbaakfunctie

## 2.7 Wetenschappelijke vereniging / PVC

- stelt evaluatiecommissie (EC) ad hoc samen
- stelt landelijke vakinhoudelijke en –specifieke thema's vast
- EC bereidt het evaluatiebezoek voor aan de hand van de documentatie en stelt de gespreksonderwerpen vast
- (voorzitter) EC maakt in samenspraak met contactpersoon c.q. opleider het dagprogramma

=====

- maakt evaluatieverslag met adviezen a.d.h.v. evaluatiewerkdocument



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**

## Kwaliteitskader medisch-specialistische vervolgopleidingen (cluster 2)



**Dat is toch dat Kwaliteitskader**

04-12-2024

MMV-congres

REGISTRATIECOMMISSIE  
GENEESKUNDIG  
SPECIALISTEN

*knmg*

# 3. Documentatie



# Evaluatiebezoek: documentatie

De RGS vraagt de volgende documenten op:

- Kwaliteitscyclus opleiding
- Lokaal en regionaal opleidingsplan
- Notulen laatste 4 opleidingsvergaderingen
- Zelfevaluatie (SWOT)

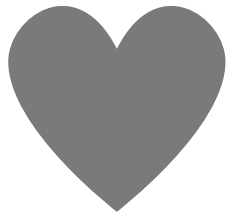
RGS levert aan: evaluatiewerkdocument met bijlagen  
(aios-enquete)

Zelf beschikt u over:

- visitatierapport voorgaande visitatie
- rapportage over adviezen



## Screen de informatie



Vertrouwen dat wordt  
voldaan



Doel administratielast  
te reduceren



Focus evaluatiebezoek

**Mis je iets? Vraag het gewoon tijdens het bezoek**

# Vorbereiding evaluatiebezoek aan de hand van de documentatie

## Screenen van de informatie: missen we iets?

Hoe kunnen de actoren de kwaliteitszorg van de opleiding optimaliseren overeenkomstig het KK?  
*(Hebben wij onze rol zoals beschreven in het KK optimaal ingevuld?)*

Wat weet ik daarover op basis van de geleverde documentatie?  
*(Is onze schriftelijke documentatie voldoende inzichtelijk?)*

Wat wil ik nog meer weten om een goed beeld te krijgen?  
*(Op welke wijze kunnen we een zo reëel mogelijk beeld geven?)*

Op welke wijze/ middels welke vragen is dit te verkrijgen? vooraf, tijdens, zelfevaluatie  
*(Beter aanvullende info te sturen of een goede toelichting geven op de dag zelf?)*

Hoe ziet de opleiding zelf de toekomst?  
*(Blijkt onze visie duidelijk uit de SWOT?)*

Zwart: evaluatiecommissie

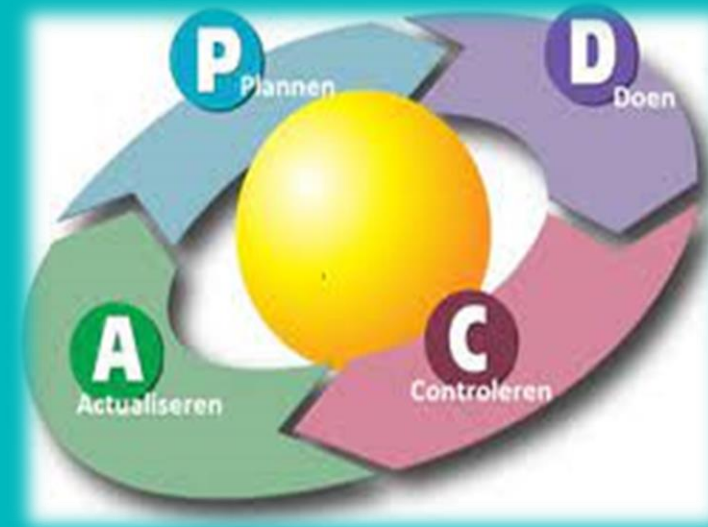
Paars: geëvalueerden

# Valkuil: “compleet zijn”

**FOKKE & SUKKE**  
PAKKEN DE PROBLEMEN IN DE medische vervolgopleidingen  
KEIHARD AAN



# 4. Kwaliteitscyclus



# Evaluatiebezoek: de basis

## Doel:

- Identificeren van randvoorwaardelijke elementen
- Toetsen of de opleiding een lerende en ontwikkelende cultuur heeft

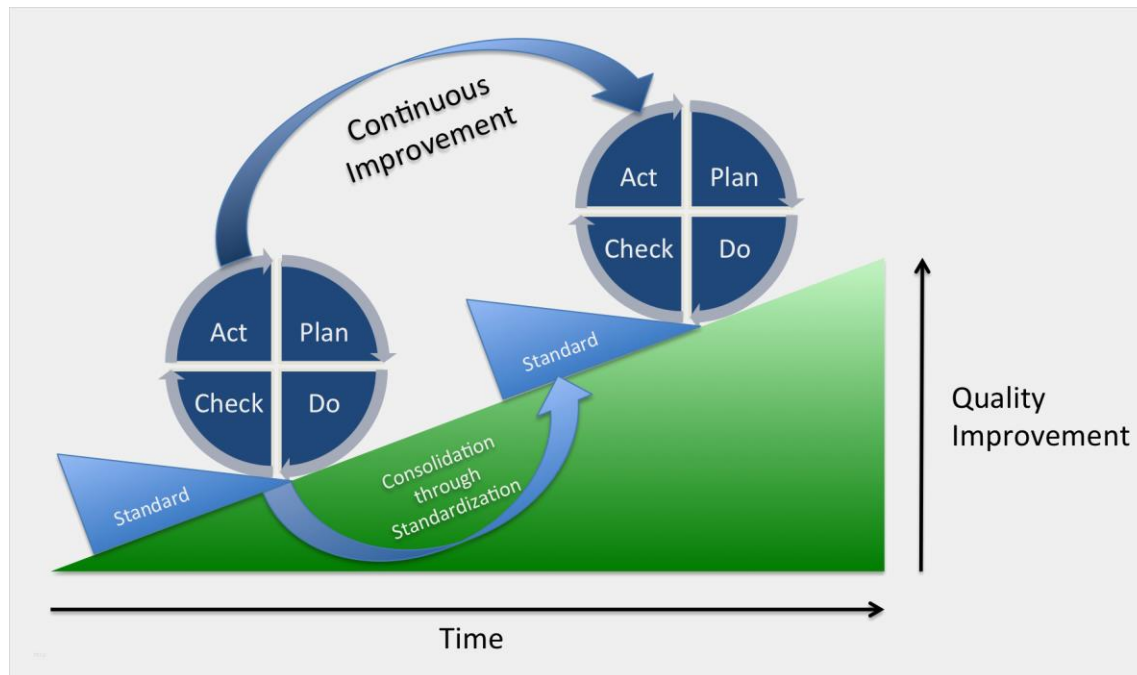
Met name gericht op de kwaliteitscyclus van de individuele opleiding

## Hoe:

- Worden tekortkomingen gesignaleerd?
- Is geborgd dat het wordt opgelost?
- Wordt kwaliteitscyclus gesloten en bewaakt?
- Kan deze verder worden verbeterd?
- Waarbij is ondersteuning nodig?



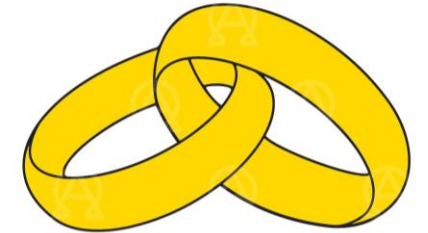
# Focus: verbetercultuur



- Worden verbeterpunten voldoende opgehaald
- (hoe) wordt de afhandeling bewaakt
- Gebruik van een digitale tool maakt de kwaliteitscyclus niet automatisch goed



# Kenmerken van een goede kwaliteitscyclus



Kwaliteitscyclus komt neer op

- Signaleren: is het een probleem?
- Analyse: hoe groot?
- Plan: wat wil ik bereiken? Wie heb ik nodig
- Implementeren verbeterplan (Do)
- Evaluatie (Check): Heb ik het beoogde effect bereikt?
- Analyse en bijstellen (Act)

Et cetera

- 2 vormen van cycliciteit :
  - De metingen vinden cyclisch plaats
  - De verbeterplannen doorlopen een aantal stappen
- Input vanuit diverse bronnen\*
- Alle actoren zijn actief betrokken
- Goed en voor iedereen inzichtelijk vastgelegd
- De cyclus wordt geheel doorlopen en afhandeling binnen redelijk tijdsbestek wordt bewaakt

# MEET- EN EVALUATIE-INSTRUMENTEN als input voor de kwaliteitscyclus

- Algemene (zelf)evaluatie bv tijdens (opleidings)vergaderingen
- Evaluatie functioneren individuele supervisoren/opleiders: SETQ, EFFECT, MCTQ, .....
- Evaluatie opleidingsklimaat: D-RECT, exit-gesprekken
- Evaluatie samenwerking binnen de opleidersgroep: TeamQ
- Interne audit
- proefvisitatie
- RGS-visitatie of evaluatie

# Actoren en domeinen

1. aiossen
2. opleider en
3. opleidingsgroep
  
4. centrale opleidingscommissie (COC)
5. Raad van Bestuur (RvB)
  
6. onderwijs- en opleidingsregio (OOR)
7. Wetenschappelijke vereniging

**Wiens probleem is het?**

## Wat voor soort probleem ?

- leer- en werkklimaat
- professionalisering
- organisatie en ontwikkeling
- competentieontwikkeling



# Aandachtspunten bij de beoordeling

- Welke meetinstrumenten zijn gehanteerd? Zijn deze passend voor de grootte van de opleiding, d.w.z. aantal aiossen. Worden de metingen cyclisch gedaan?
- Welke actoren zijn betrokken?
- Is er een (jaarlijks) verbeterverslag?
- Zijn de verbeterpunten SMART geformuleerd?



- Analyse van de lang op de lijst staande punten: haalbaarheid, scope, barrières
- Zijn er na de vorige visitatie nog verbeterpunten gesignaleerd? Hoe?
- Is er een lijst van de bereikte (“afgehandelde”) verbeterpunten?



# 5. Zelfevaluatie / SWOT-analyse

|          | Helpful                   | Harmful                |
|----------|---------------------------|------------------------|
| Internal | <b>S</b><br>Strengths     | <b>W</b><br>Weaknesses |
| External | <b>O</b><br>Opportunities | <b>T</b><br>Threats    |

# Hoe maak ik een SWOT-analyse (1)

## Stap 1: de situatie

Wat houdt mijn opleiding in

Missie en visie ziekenhuis

Omstandigheden die van invloed (kunnen) zijn op de opleiding, zowel binnen als buiten het ziekenhuis

### DESTEP:

demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politiek-juridische factoren

## Stap 2: de analyse

Intern:

- wat gaat goed, ben ik trots op (sterkte)
- wat moet beter (zwakte)

Extern:

- welke invloed kan ik aangrijpen (kans)
- welke externe factor is nadelig (bedreiging)

**Kwaliteitsmetingen en evaluaties**

# Hoe maak ik een SWOT analyse (2)

**1****Gebruik een sjabloon of maak een matrix van vier kwadranten**

<https://www.lucidchart.com/pages/nl/voorbeelden/swot-analyse-maken>

**2****Geef elk van de vier kwadranten een categorielabel**

Voorzie elk kwadrant van een categorielabel. Sterke punten komen in het kwadrant linksboven, zwakke punten rechtsboven. Vermeld kansen in het kwadrant linksonder en bedreigingen rechtsonder.

**3****Vul elke categorie in willekeurige volgorde in**

Maak een lijst van externe factoren (kansen en bedreigingen waarover je geen invloed op hebt) en interne factoren (sterke en zwakke punten waar je wel controle over hebt) die van invloed zijn op de doelstelling in elk kwadrant.

**Brainstorm****4****Voltooi het diagram en rangschik prioriteiten**

Maak na afloop van je brainstormsessie een definitieve, geprioriteerde versie van je SWOT analyse, waarbij de factoren in elke categorie zijn gerangschikt van hoogste naar laagste prioriteit.

# Aanpak

<https://www.youtube.com/watch?v=9V6Zoj8De0U>

## Product



## Acties



# Tips

1. Bepaal je doel
2. 3-5 items per onderdeel
3. Maak het concreet

## SMART-methode

# S

### Specifiek

Het doel is duidelijk en concreet en beschrijft een waarneembare actie of gedraging of een waarneembaar resultaat.

# M

### Meetbaar

Je kunt meten wanneer het doel is bereikt met behulp van een systeem, methode of procedure.

# A

### Acceptabel

Het doel wordt geaccepteerd door alle betrokkenen.

# R

### Realistisch

Het doel is uitvoerbaar en de benodigde middelen zijn beschikbaar.

# T

### Tijdgebonden

Het doel heeft een duidelijke start- en einddatum.

# 6. Ondersteuning evaluatiebezoek

Door de RGS

Door de instelling/het leerhuis



## Wat doet de RGS?

- Het bureau RGS schrijft de opleider/opleidingsinstelling 1 jaar voor het te plannen evaluatiebezoek aan
- De RGS stelt de PVC op de hoogte, zodat deze een evaluatiecommissie ad hoc kan samenstellen en een datum kan plannen
- De RGS zorgt ervoor dat er een evaluatiewerkdocument en een deels (voor)ingevuld evaluatierapport ter beschikking komt van de EC
- De RGS vraagt de benodigde documenten op bij de opleider/opleidingsinstelling
- Een groot deel van het proces zal digitaal verlopen via mijnRGS

# Rol van COC/leerhuis bij het evaluatiebezoek

- ondersteunen van gebruik en intern toezicht op uitkomsten kwaliteitscycli
- helpen met verbeterplannen
- helpen bij het maken/actualiseren van het instellingsopleidingsplan
- voorbereiden rapportages en evaluatiebezoek
- ondersteunen bij insturen van gevraagde documenten naar RGS
- verwerken adviezen na (visitaties), evaluaties



# Rol van de opleidingsondersteuners

- Voorbereiden interne audit en evaluatiebezoeken
- Planning opleidingsvergaderingen (4x per jaar, genotuleerd)
- Plannen van gesprekken met de aiossen
- Ondersteunen opleider in bijwerken portfolio
- Ondersteunen opleider bij maken opleidingsplan(nen)
- Scholing leden opleidingsgroep bijhouden
- Faciliteren onderwijsbijeenkomsten
- Planning regionale opleidingsvergaderingen
- Voorbereiden evaluatiebezoek
- Verzorgen van rapportages

REGISTRATIECOMMISSIE  
GENEESKUNDIG  
SPECIALISTEN

*knms*

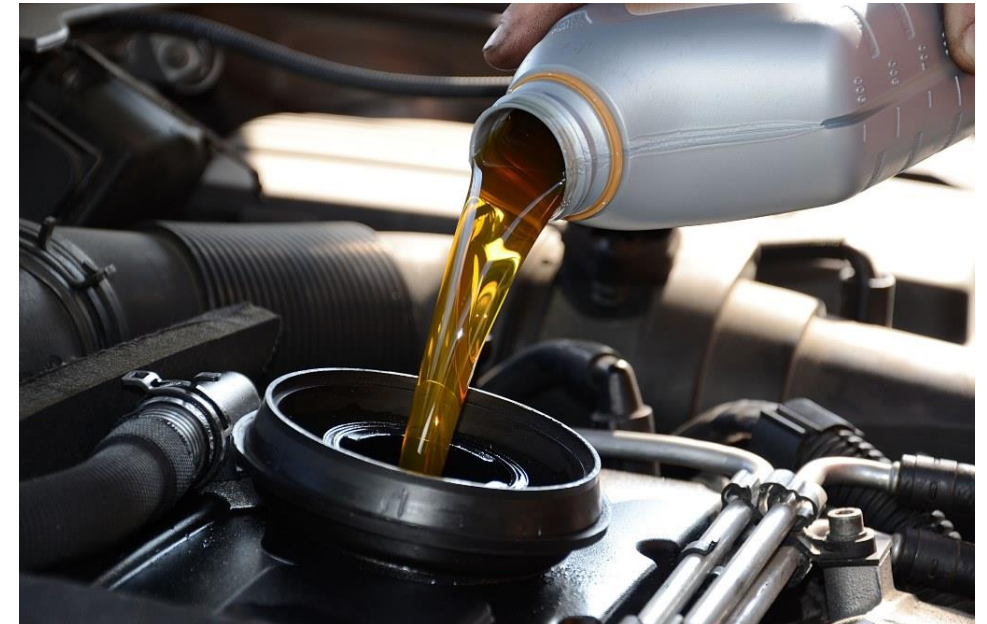


## Dus..

- Kwaliteitscyclus van prominent belang
- Taak COC hierbij in instelling
- Ook opleidingsondersteuners hebben belangrijke rol

REGISTRATIECOMMISSIE  
GENEESKUNDIG  
SPECIALISTEN

*knms*



# 7. Programma evaluatiebezoek



# Voorbeeld programma evaluatiebezoek

|   |            |
|---|------------|
| Ontvangst evaluatiecommissie (EC)                     | 15 minuten |
| Vooroverleg EC  | 30 minuten |
| <b>Gesprek met aiossen</b>                            | 60 minuten |
| Pauze   | 15 minuten |
| <b>Gesprek met opleidingsgroep</b>                    | 60 minuten |
| Gesprek met (eventuele) gesprekspartners op indicatie | 20 minuten |
| Nabespreking EC                                       | 20 minuten |
| Afsluitend gesprek EC met aiossen en opleidingsgroep  | 15 minuten |



# 8. Gespreksvoering

## Appreciative inquiry



# Evaluatiebezoek

## Focus



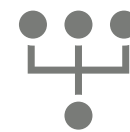
Functioneren  
van het  
kwaliteits-  
systeem



Cultuur van  
verbetering



Adaptieve  
vermogen



Kritische  
grondhouding  
ten opzichte  
van het eigen  
functioneren



Veilig  
opleidingsklimaat

# Gespreksonderwerpen (voorbereiding)

## Generiek

- Toetsing, voortgangsgesprekken
- Gebruik e-portfolio
- Werktijden

## Specifiek vakinhoudelijk

- Wijzigingen in landelijk opleidingsplan
- Nieuwe vaardigheden, bv echografie voor niet-radiologen
- Aantallen verrichtingen versus EPA's

## Thematische gespreksonderwerpen (mogelijkheden)

- Veilig melden / grensoverschrijdend gedrag
- Vitaliteit en burn-out preventie
- Ontwikkelen niet-medische vaardigheden

# Evaluatiegesprek: wat maakt het anders?

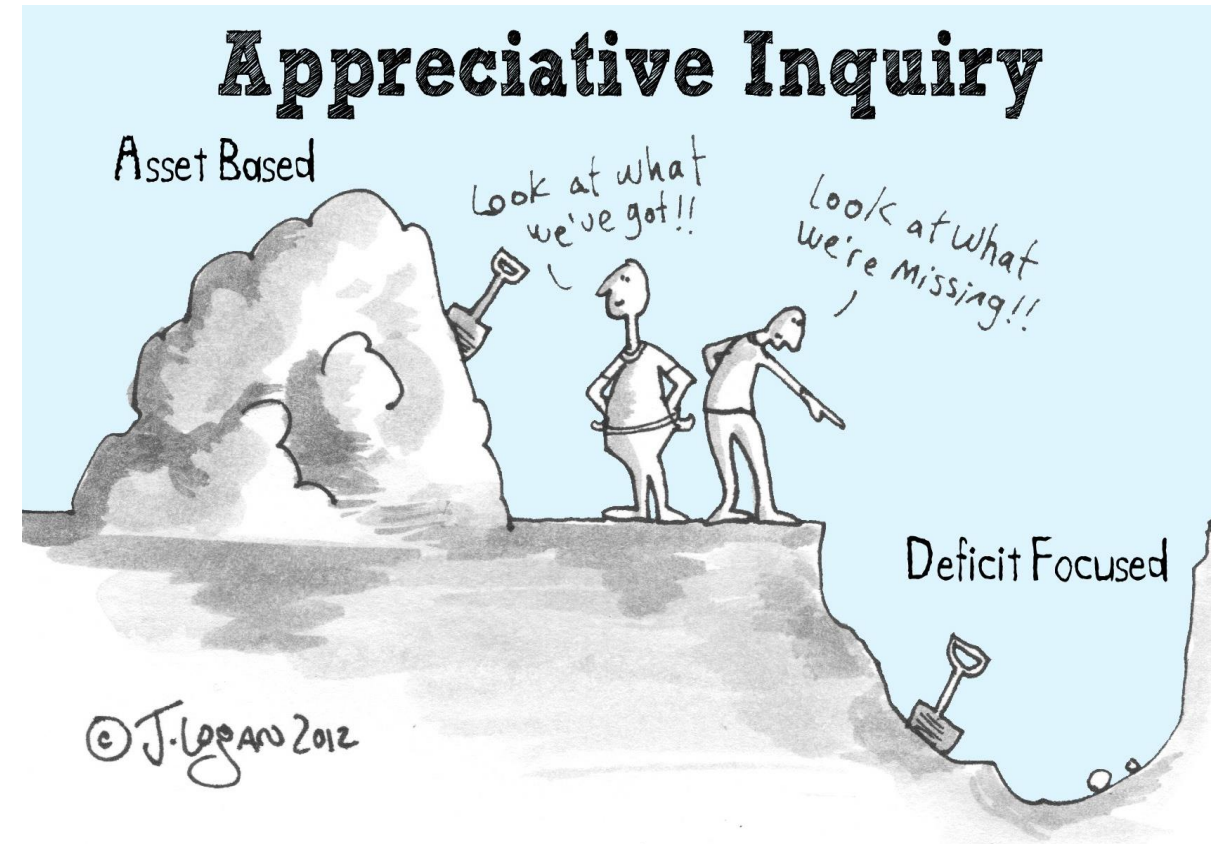
**Uitgangspunt:** Er wordt voldaan aan de eisen uit het Kaderbesluit en Kwaliteitskader

**Aard:** explorierend en coachend (niet controlerend)

**Duur:** beperkt, dagdeel

**Uitvoering:** 'appreciative inquiry'

**Valkuil:** geen (kortere) visitatie



# Wijze van gespreksvoering is anders

## Traditioneel auditen (visiteren)

Procedure- & normfocus  
De normfocus objectiveert  
Focus op wat niet goed gaat  
Kan belerend overkomen  
Meer op incidenten gericht



## Waarderend auditen (evalueren)

Focus op verbetering  
De waarderende focus inspireert  
Focus op wat goed gaat (best practice)  
Reflecterend  
Meer op samenhang gericht



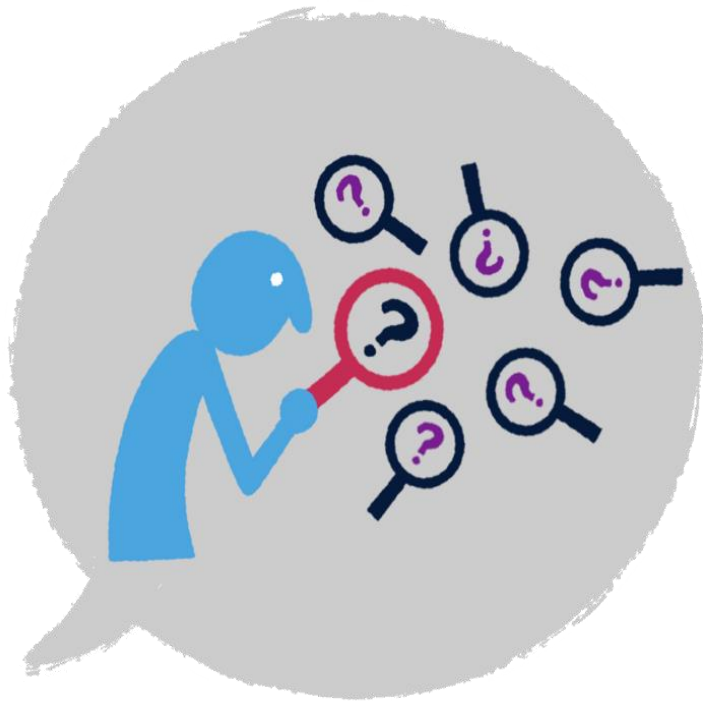
Bron: Waarderend auditen,  
Annet van de Wetering,  
Wil Swinkels en Jeannette  
Schonewille

# Van vinken naar vonken\*



- Externe eisen
- Administratieve last
- Als er een vinkje staat is het goed
- Verbeteren vanuit 'willen weten' i.p.v. 'willen voldoen'
- Bouwen aan een reflectieve cultuur
- Feedback en teamleren

# Praktische tips: gespreksvoering

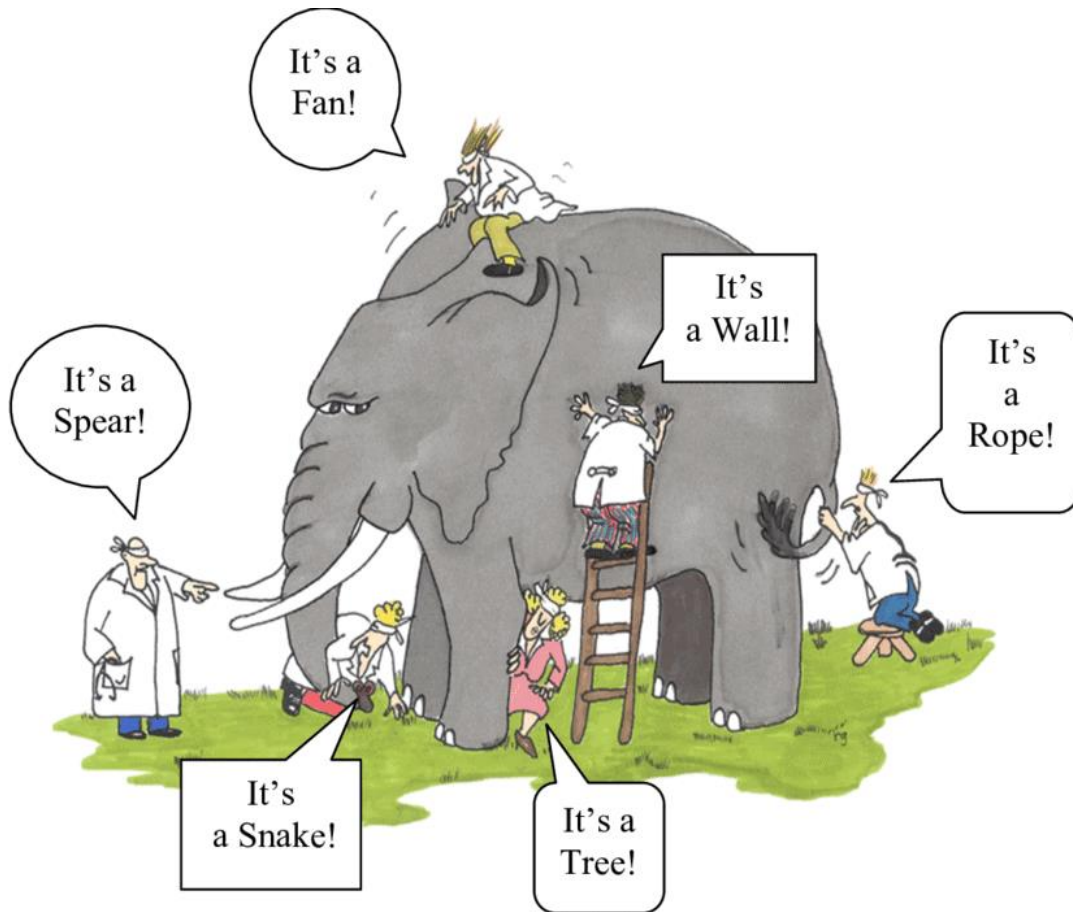


- Wees belangstellend
- Stel open, explorerende vragen
- Evalueer het antwoord (volledig, relevant, valide?)
- Vraag zo nodig door
- Gebruik eventueel stiltes
- Geef af en toe een samenvatting (LSD methode: luisteren, samenvatten, doorvragen)

Antwoord: de procedure verloopt...

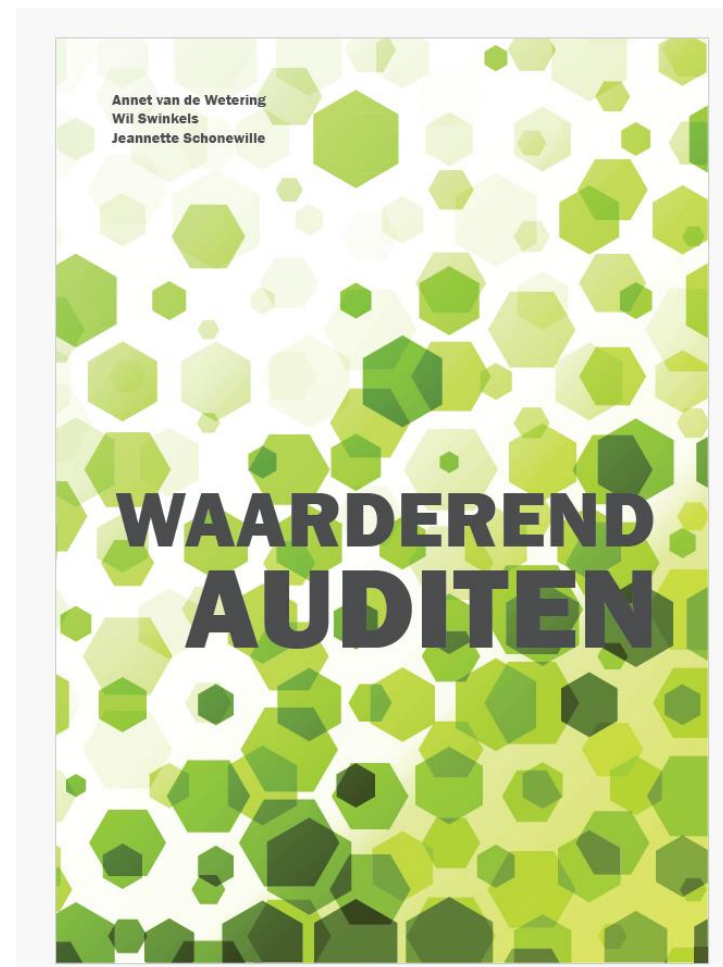
| Goed  | Niet goed  |
|---|--|
| Doorvragen op succesvolle momenten en de eigen bijdrage daarin  | Doorvragen op hoe dit te verbeteren en de eigen bijdrage daarin  |
| Vertel eens over een moment waarop de procedure goed verliep  | -jullie vertellen dat er op dit moment nog niet conform de procedure gehandeld wordt   |
| Wat verliep er goed in? (hoe is dat zichtbaar)  | -wat zou het opleveren als dat wel gebeurt?  |
| Waardoor kwam dat (succesfactoren)  | -is er een kleine/gemakkelijke stap om hierin verbetering te brengen?  |
| Hoe zorg je ervoor dat het ook in de toekomst goed blijft gaan (borgen)                                   | -wat heb je daarvoor nodig?  |
| Wat is hieruit te leren, en is dat eventueel ook toepasbaar op andere procedures die minder goed verlopen | -Stel je voor dat het werk volledig conform de procedure verloopt; hoe ziet de situatie er dan uit?<br>Wat doe je anders dan nu? |

# Wat is geen appreciative inquiry?



# Meer lezen over gespreksvoering?

## Praktijkgids waarderend auditen



# 9. Evaluatierapport



# Evaluatiewerkdocument (en rapport)

## 5 Bevindingen

In dit hoofdstuk geeft u de door u gekozen en besproken onderwerpen weer met een deelconclusie.

**Onderwerp 1**

Tijdens het evaluatiebezoek kwam hierover het volgende naar voren:

- Gesprek met aiossen
- Gesprek met opleiders, plv. opleider en opleidingsgroep
- Gesprek met Centrale Opleidingscommissie:
- Gesprek met Raad van Bestuur
- Informatie van andere gesprekspartners:
- Inzage documenten
- 

Conclusie ten aanzien van dit onderwerp:

**Onderwerp 2**

**NB: de EC stelt  
zelf de  
onderwerpen  
vast**

# Evaluatierapport

- Indeling als evaluatiewerkdocument en gelijk voor de specialismen
- Per onderwerp moet er een conclusie komen voldoet **ja/nee**
- Adviezen moeten te herleiden zijn uit het rapport
- Adviezen met rapportageplicht moeten gebaseerd zijn op regelgeving

# Evaluatieverslag: adviezen aan RGS

- Over wijze van voortzetten toezicht, gebaseerd op
  - Inhoud van de opleiding
  - Kwaliteit van de opleiding



Beslissing RGS



- Adviezen
  - Gebaseerd op de regelgeving? Met rapportageverplichting
  - Niet gebaseerd op de regelgeving? Geen rapportage
- Rapportagetermijn



Na een evaluatiebezoek zijn er bij regulier toezicht geen consequenties voor de erkenning



04-12-2024

MMV-congres

REGISTRATIECOMMISSIE  
GENEESKUNDIG  
SPECIALISTEN

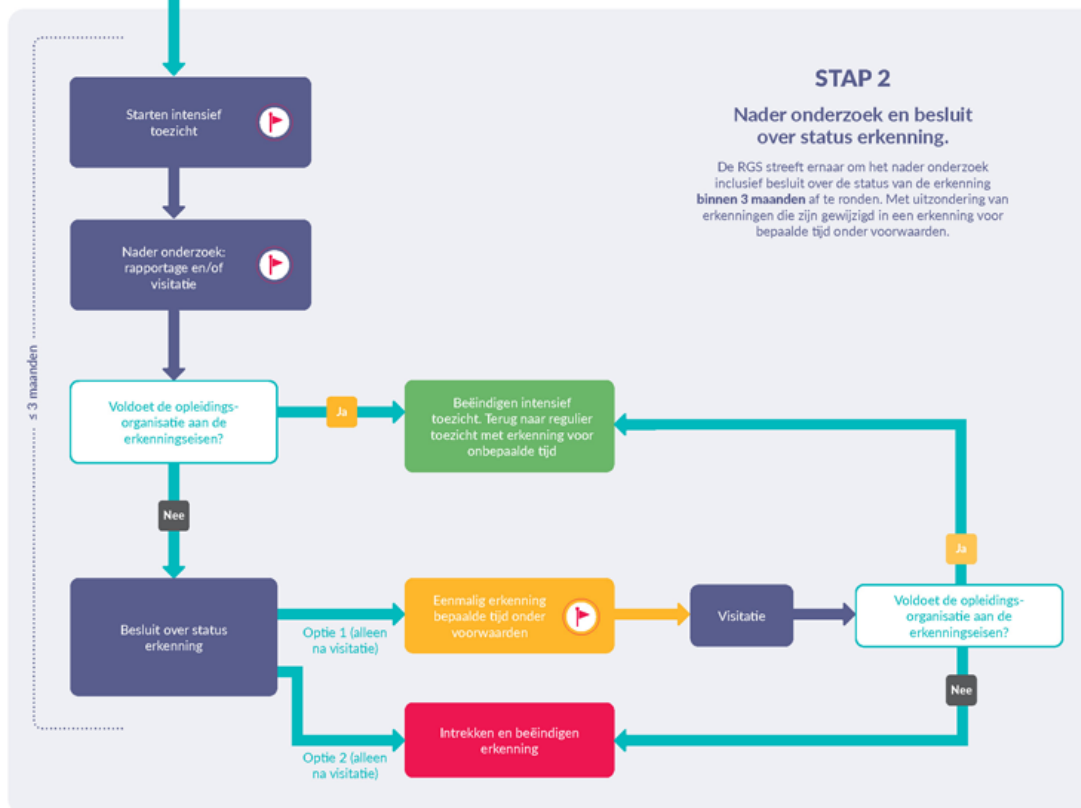
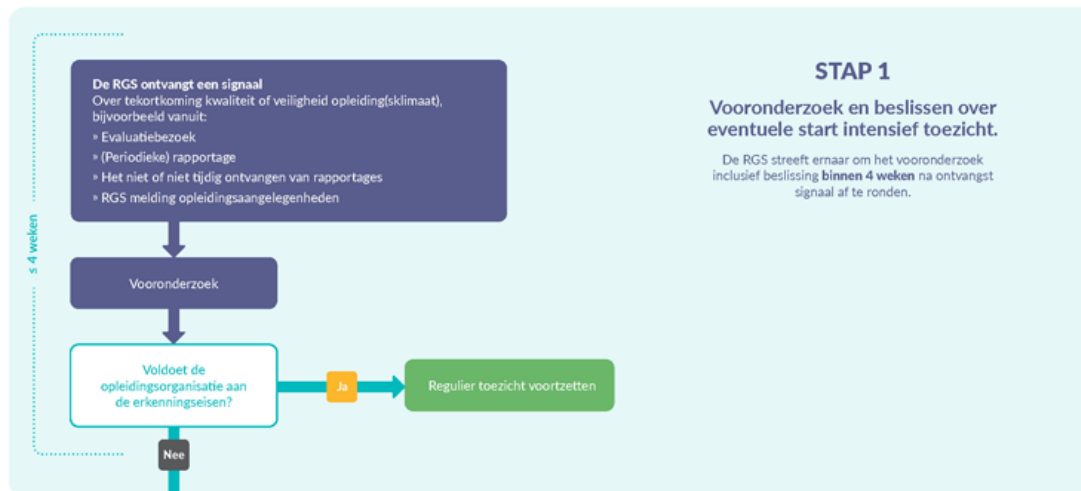
*knmg*

# 10. Consequenties voor de erkenning



# PIT

Wat als het nou toch – bij herhaling – niet goed gaat?



# 1. Wanneer intensief toezicht?

Als tijdens regulier toezicht blijkt dat:

1. er aanwijzingen zijn dat de kwaliteit van de opleiding/ veiligheid van het opleidingsklimaat in het geding is;
2. er niet of onvoldoende wordt gerapporteerd;
3. de instelling niet volledig voldoet aan alle eisen uit het Kaderbesluit CGS;
4. anderszins



Start intensief toezicht (Protocol Intensief toezicht).  
Geen besluit!

## 2. Uitkomsten intensief toezicht

Na visitatie onder intensief toezicht kan de RGS:

1. de erkenning intrekken;
2. eenmalig een erkenning voor bepaalde tijd verlenen, onder voorwaarden;
3. de erkenning voor onbepaalde tijd handhaven  overgang naar regulier toezicht

## 3. Inspraakmogelijkheden (I)

Beslismomenten RGS:

1. Start intensief toezicht
  - mededeling over wijze van toezicht
  - geen directe consequenties voor erkenning
  - geen besluit → geen zienswijze of bezwaar mogelijk
2. Erkenning intrekken
  - voorgenomen besluit → zienswijze
  - definitief besluit → bezwaar bij de Adviescommissie RGS
  - beslissing op bezwaar → beroep bij de civiele rechter



## 3. Inspraakmogelijkheden (II)

Beslismomenten RGS:

3. Eenmalig erkenning voor bepaalde tijd onder voorwaarden;
  - voorgenomen besluit → zienswijze
  - definitief besluit → bezwaar bij de Adviescommissie RGS
  - beslissing op bezwaar → beroep bij de civiele rechter
  
4. Erkenning voor onbepaalde tijd blijft in stand
  - terugkeer naar regulier toezicht

# 11. Tot slot

Dank voor jullie aandacht !



## Verschillen tussen Evalueren en Visiteren

| Aspect   | Visiteren                              | Evalueren                           |
|----------|--|-------------------------------------|
| Focus    | Normfocus: op tekortkomingen           | Waarderende focus: op sterke punten |
| Doel     | Controleren of aan eisen wordt voldaan | Verbeteren van kwaliteit            |
| Aanpak   | Formeel, vaak belerend                 | Reflecterend, explorerend           |
| Uitkomst | Constatering van gebreken              | Advies voor verbeteringen           |

## Overeenkomsten tussen Evalueren en Visiteren

| Aspect        | Overeenkomst                             |
|---------------|--|
| Proces        | Beide omvatten een gestructureerd proces |
| Betrokkenheid | Betrekken opleiders en AIOS              |
| Beoordeling   | Evalueren van kwaliteit en processen     |

## Nakomende vragen of aanmelden voor de pilot



[erkenning@fed.knmg.nl](mailto:erkenning@fed.knmg.nl)

[e.barendregt@fed.knmg.nl](mailto:e.barendregt@fed.knmg.nl)

[c.brumsen@fed.knmg.nl](mailto:c.brumsen@fed.knmg.nl)

# Nuttige adressen

<https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/cgs/regelgeving>



Kwaliteitskader medisch-specialistische  
vervolgopleidingen (cluster 2)



## Protocol Intensief Toezicht (PIT)

<https://www.knmg.nl/ik-ben-opleider-1/erkenningen-vervolgopleidingen-en-toezicht-door-rgs/toezicht/protocol-intensief-toezicht-pit>

Actueel Ik ben arts Ik ben geneeskundestudent Ik ben opleider Zoek op dossiers, publicaties e.d.

### College Geneeskundige Specialismen

Over CGS Regelgeving Procedures Contact

CGS > Regelgeving > Specialismen

### Specialismen

Huidig besluit en kwaliteitskaders

**Toekomstige regelgeving**

Fase 1: Ontwerpbesluit voor advies verstuurd naar relevante partijen

Fase 2: Definitief besluit voor instemming verstuurd naar minister van VWS

Oude besluiten

Kaderbesluit CGS - NAVIGEERBARE VERSIE MET SAMENVATTING

Klik hier voor stukken over de [nieuwe erkenningssystematiek](#)

**Kaderbesluiten**

Verzamel Wijzigingsbesluit specialismen 14 februari