



REGISTRATIECOMMISSIE
GENEESKUNDIG
SPECIALISTEN



knmg

Evaluatie van de opleiding

Informatie voor aiossen

Inhoudsopgave

3 Introductie

4 Procedure

6 Voorbereiding

8 Vraag & antwoord

9 Informatie

10 Vragenlijst ter voorbereiding op het evaluatiebezoek



De opleidingsevaluatie is het ultieme moment om zaken die minder goed of zelfs slecht geregeld zijn ter sprake te brengen.

Introductie

Evaluatie van de opleiding: informatie voor aiossen

Kwaliteit staat bij de medische vervolgopleidingen hoog in het vaandel. Om de kwaliteit te behouden en te verbeteren wordt elke opleiding geëvalueerd door een externe evaluatiecommissie vanuit de plenaire visitatiecommissie (PVC) van het betreffende vakgebied. Dit gebeurt namens de RGS, in principe eens in de vijf jaar, zo nodig vaker.

Bij de beoordeling van de kwaliteit van de opleiding ben jij als aios de belangrijkste informatiebron en een onmisbare gesprekspartner. Logisch natuurlijk: door middel van jouw ervaringen in je opleiding kun jij als geen ander aangeven of de opleiding voldoet aan de kwaliteit die je ervan mag verwachten.

Zowel in de voorbereiding als tijdens het evaluatiebezoek zelf is een grote rol voor jou als aios weggelegd. In deze folder lees je wat die rol inhoudt en hoe je je daarop kunt voorbereiden, zowel individueel als samen met je collega-aiossen.

Doel van een opleidingsevaluatie

Een evaluatiebezoek gaat uit van andere principes dan een visitatie. Het evaluatiebezoek is monitorend en adviserend van aard. Het is bedoeld om een spiegel voor te houden. De focus ligt op de werking van het kwaliteitssysteem en de cultuur van verbeteren binnen de opleiding en/of de opleidingsorganisatie. Bij een evaluatiebezoek wordt uitgegaan van het vertrouwen dat de opleiding en/of de opleidingsorganisatie voldoet aan de eisen uit het Kaderbesluit CGS, het specifiek besluit en het landelijk opleidingsplan en dat men zich conformeert aan het kwaliteitskader. Op dit vertrouwen is de erkenning voor onbepaalde tijd gebaseerd. Het evaluatiegesprek is gericht op het ondersteunen van de opleider en opleidingsgroep bij het verder verbeteren van de opleiding (zowel opleidingsinhoudelijk als opleidingsoverstijgend) en heeft een explorerend en coachend karakter.

Het evaluatiebezoek richt zich in de kern op de kwaliteitscycli van de individuele opleiding en de instelling. Op welke wijze heeft de opleider de kwaliteit van de eigen opleiding geborgd en hoe worden eventuele problemen gedetecteerd? Hoe wordt omgegaan met veranderingen?

Uit welke personen bestaat een evaluatiecommissie?

De evaluatiecommissie bestaat uit minimaal twee medisch specialisten en een aios, allen afkomstig uit het medische specialisme of profiel van de opleiding die wordt geëvalueerd. De evaluatiecommissie wordt samengesteld uit PVC-leden, die een visitatietraining hebben gevolgd en zijn bijgepraat over de principes van evaluatiebezoeken. De evaluatiecommissie adviseert de RGS over de wijze van continueren van het toezicht. De erkenning van de opleiding blijft na een evaluatiebezoek in principe in stand.

Procedure

Hoe ziet zo'n evaluatiebezoek eruit?

Aan de hand van documenten en gesprekken proberen de evaluatoren zich een beeld te vormen van de kwaliteit van de opleiding. Het evaluatiebezoek verloopt volgens een vaste procedure. Die bestaat uit drie fasen:

1 Voorbereiding op het evaluatiebezoek

De opleidingsgroep moet een aantal weken voor het evaluatiebezoek documenten aanleveren, zoals het lokale opleidingsplan, de PDCA-cyclus en de notulen van opleidingsvergaderingen. Door de modernisering van de medische vervolgoopleidingen krijgt continue kwaliteitszorg steeds meer aandacht.

Nieuw is de z.g. SWOT-analyse, waarin de opleidingsgroep sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen voor zichzelf expliciet benoemt. Aan de hand van de documenten die de opleidingsgroep instuurt bepalen de evaluatoren welke onderwerpen tijdens het evaluatiebezoek nader aan bod zullen komen.

2 Evaluatiebezoek: de dag zelf

De evaluatiecommissie spreekt in ieder geval met alle aiossen, met uitzondering van zeer dringende redenen voor afwezigheid, en de opleidingsgroep. In een kleine instelling wordt daarnaast ook met vertegenwoordigers van COC/Leerhuis en Raad van Bestuur gesproken. Gesprekken met de aiossen worden gevoerd in afwezigheid van de opleider of opleidingsgroep, zodat je vrijuit kunt praten.

Tijdens de gesprekken kunnen onderwerpen aan bod komen als het opleidingsklimaat, de inhoud van de opleiding, de supervisie, et cetera. Omdat in principe aan de vereisten is voldaan hoeven niet standaard alle onderwerpen te worden "afgevinkt". Het is van belang om als aiossen onderling goed door te spreken welke zaken jullie aan bod willen laten komen. Onderwerpen die altijd aan bod komen zijn de kwaliteitscyclus en de werk-privé balans. Een goed uitgangspunt voor het gesprek is de ingevulde aiossen-vragenlijst. Verderop vind je nog meer tips om je voor te bereiden. Het aios lid uit de commissie neemt vaak van tevoren contact op met (een vertegenwoordiger van) de aiossen.

3 Het evaluatierapport

Na afloop van het evaluatiebezoek legt de evaluatiecommissie haar bevindingen vast in het evaluatierapport. Het opstellen hiervan neemt 2 tot 3 maanden in beslag. Allereerst worden de gespreksverslagen ter goedkeuring voorgelegd aan de verschillende gesprekspartners. De gespreksverslagen vormen de basis van het rapport. In het rapport worden de conclusies verwoord. Op basis daarvan doet de commissie een onderbouwd voorstel voor adviezen mét (dat wil zeggen noodzakelijke verbeterpunten, omdat geconstateerd is dat niet aan Kaderbesluit of Landelijk Opleidingsplan wordt voldaan) of zonder rapportageverplichting (lees aanbevelingen). Deze zijn over het algemeen tijdens het eindgesprek van het evaluatiebezoek al benoemd, naast uiteraard de positieve punten. Het evaluatierapport met adviezen wordt naar de RGS gestuurd, die beslist of het reguliere toezicht wordt gecontinueerd. Opleider en instelling ontvangen daarvan bericht.

Wat wordt er van jou verwacht?

Tijdens het evaluatiebezoek wordt van aiossen verwacht dat ze aanwezig zijn en een waarheidsgetrouw beeld van de opleiding schetsen (wat gaat goed en wat kan beter?). De evaluatiecommissie zal vragen stellen en soms tot in detail willen weten hoe bijvoorbeeld een beoordelingsgesprek verloopt.

In uitzonderlijke gevallen kan de commissie op basis van (onder andere) de informatie van de aiossen de RGS adviseren over te gaan op intensief toezicht. De opleiding blijft dan wel erkend, maar het toezicht door de RGS is dan minder op afstand en er zal een visitatie moeten volgen om te controleren of op alle punten aan de vereisten wordt voldaan.

Vorbereiding

Hoe kun je je voorbereiden op een evaluatiebezoek?

Zowel voor jezelf en voor de opleidingsgroep als voor de evaluatiecommissie is het prettig als je als aios goed bent voorbereid. Hieronder vind je een aantal tips die je bij de voorbereiding kunnen helpen.

TIP Lees de documenten door die je opleidingsgroep heeft verzameld voor de evaluatiecommissie (PDCA-cyclus, lokaal opleidingsplan, verslagen van opleidingsvergaderingen, de SWOT-analyse).

TIP Plan een bijeenkomst met alle aiossen van de opleidingsgroep om de succes- en verbeterpunten door te nemen. Dit kun je doen aan de hand van de thema's op de volgende bladzijde.

Opleidingsklimaat

Hoe is het opleidingsklimaat? (Kan de aios in een veilige omgeving het vak leren?) Denk ook aan de sfeer tijdens overdracht en opleidingsvergaderingen (Is er aandacht voor de inbreng van aiossen?). Tip: kom met voorbeelden!

Supervisie

Is de supervisor op alle momenten van de dag en nacht laagdrempelig benaderbaar en adequaat?

Het nieuwe opleiden

Hoe is het nieuwe opleiden gestructureerd in de opleiding? Is er een opleidingsplan aanwezig en bekend bij de aiossen? Is dit plan vertaald naar de werkvloer? Wordt er adequaat feedback gegeven door de opleidingsgroep? Is er aandacht voor het individualiseren van de opleiding? Heeft iedere aios een individueel opleidingsplan? Worden de portfolio's goed bijgehouden?

Arbeidsomstandigheden

Hoe is het met de werkdruk? Hoe is de verhouding in belasting tussen opleiding en werken en waar blijkt dit uit? Kunnen alle onderwijsmomenten worden bijgewoond? Is er voldoende compensatie voor gewerkte diensturen? Denk ook aan de (on)mogelijkheid tot parttime werken en zwangerschapsverlof.

Sterkten en zwakten

Noem drie sterke en zwakke punten van de opleiding.

TIP Houd een voorbespreking met de aios uit de commissie. Sommige verenigingen laten de aios uit de evaluatiecommissie voorafgaand aan het evaluatiebezoek contact opnemen met de aiossen uit de te evalueren opleiding, maar als aios kun je de voorbespreking ook zelf initiëren. De aiossen worden gevraagd (met of zonder vragenlijst) naar goede punten en verbeterpunten uit de opleiding. Op basis hiervan kan aan het begin van de dag een gesprek plaatsvinden met de aios uit de evaluatiecommissie en de aios-groep. De punten die hieruit naar voren komen worden in het gesprek met de voltallige evaluatiecommissie verder besproken.

TIP Het is gebruikelijk dat voorafgaand aan het evaluatiebezoek intern een zogeheten proefevaluatie of interne audit plaatsvindt. Meestal gaat het om een andere opleider of voorzitter van de COC die met de aiossen de verschillende onderdelen van de evaluatie doorloopt. Een proefevaluatie kan je helpen in de voorbereiding op het evaluatiebezoek.



Vraag & antwoord

De evaluatiecommissie wil mijn portfolio inzien, moet ik dat toestaan?

Omdat een evaluatiebezoek geen toetsend maar meer een coachend en monitorend karakter heeft zal het inzien van portfolio's minder vaak voorkomen, maar als er vragen over zijn kan om inzage worden verzocht. De evaluatiecommissie kan desgewenst de portfolio's inzien voor wat betreft de structuur en procedurele aspecten. Denk daarbij aan het aantal KPB's, CAT's, kennistoetsen, individuele opleidingsplan, et cetera. De evaluatiecommissie mag het portfolio niet inhoudelijk beoordelen (bijvoorbeeld hoe en tot welk oordeel men is gekomen bij bijvoorbeeld een of meerdere KPB's). Dergelijke inhoudelijke, persoonlijke aspecten vallen onder de WBP, de privacybescherming, en zijn daarom niet toegestaan.

Kan ik negatieve geluiden over de opleiding niet beter voor me houden?

Sommige aiossen schetsen liever geen oprecht beeld van de opleiding, omdat ze vrezen voor het verlies van hun opleidingsplaats. Toch is een opleidingsevaluatie het ultieme moment om opleidingsgerelateerde zaken die minder goed of zelfs slecht geregeld zijn ter sprake te brengen. Het is goed om je te realiseren dat (ernstige) tekortkomingen bij een evaluatiebezoek niet direct consequenties hebben voor de erkenning van de opleiding, maar dat wel kan worden besloten de opleiding onder intensief toezicht te plaatsen.

Als verbeterpunten in het evaluatierapport worden opgenomen bestaat er ook een externe druk om deze zaken daadwerkelijk te verbeteren. Als er intensief toezicht wordt ingesteld vindt er meestal na een bepaalde tijd een visitatie (dus geen evaluatiebezoek) plaats om te controleren of de verbeterpunten (grotendeels) zijn verbeterd. Alleen als bij deze visitatie blijkt dat er minimaal of geen aandacht is besteed aan de verbeterpunten, kan het in bijzondere gevallen voorkomen dat de opleiding niet mag doorgaan. Besef dat dit ook voor de opleider en opleidingsgroep niet gewenst is en dat zij er alles aan willen doen om de opleiding te behouden.

Het is raadzaam om als aios-groep samen op te trekken in de evaluatie en gezamenlijk te bepalen welke verbeterpunten je tijdens het evaluatiebezoek aan de orde wilt laten komen.

Wat gebeurt er met de aiossen als een opleiding negatief wordt beoordeeld door de evaluatiecommissie?

Het komt dus niet voor dat een opleiding na een evaluatiebezoek direct zijn erkenning kwijtraakt. Als er zorgen zijn over de kwaliteit of het klimaat van de opleiding volgt intensief toezicht en een visitatie binnen bepaalde termijn. In deze periode kunnen de opleider en instelling de verbeterpunten oplossen. Mocht het na een visitatie toch zover komen dat de erkenning wordt ingetrokken, dan heeft de opleider de plicht om, in samenspraak met de RGS, voor de aiossen een andere opleidingsplaats te zoeken.

Informatie

Informatie

Meer informatie over evaluatiebezoeken van opleidingen vind je [hier](#).
Heb je een vraag over het evaluatiebezoek naar aanleiding van deze folder?
Stuur dan een e-mail naar erkenning@fed.knmg.nl.

©2025, KNMG. Aan deze folder kun je geen rechten ontleen.



Vragenlijst aios ter voorbereiding op het evaluatiebezoek

Gebruik de onderstaande vragen om samen met je collega-aiossen te reflecteren:

1. Waar ben je trots op binnen je opleiding?
2. Welke verbeteringen zou je als eerste willen realiseren?
3. Hoe worden verbeterpunten opgepakt binnen de kwaliteitscyclus?
4. Krijg je voldoende supervisie en begeleiding?
5. Hoe wordt feedback gegeven en benut?
6. Wordt er aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling en welzijn?
7. Hoe ervaar je de werkdruk en de balans tussen opleidingsmomenten en werken?
8. Hoe zou je het opleidingsklimaat omschrijven?

REGISTRATIECOMMISSIE
GENEESKUNDIG
SPECIALISTEN



knmg

