

Achtergrond voor model Evaluatie Individueel Functioneren (EIF) en evaluatie groep specialisten voor KAMG, NVVG en GAV

Aanleiding

Het "[Besluit herregistratie specialisten](#)" en het "[Kaderbesluit profielartsen](#)" van het College Geneeskundig Specialismen traden op 1 januari 2016 in werking. Deze besluiten formuleren scherpere voorwaarden voor herregistratie. Aanleiding voor de vernieuwing van de herregistratiebepalingen is de breed gedeelde wens om individueel functioneren van de specialist of profielarts en het functioneren in groepsverband te betrekken bij herregistratie. De herregistratie-eisen komen in grote lijnen neer op de volgende uitgangspunten:

- Herregistratie wordt verleend op voorwaarde dat er sprake is van verantwoord functioneren en toereikende deskundigheid;
- Hart van het vernieuwde herregistratiesysteem is deelname aan regelmatige evaluatie van individueel functioneren en van het functioneren van de groep waarbinnen de desbetreffende specialist of profielarts werkzaam is;
- Het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) fungeert als vliegwiel; met het POP kan de specialist gericht werken aan verbeteracties die uit de evaluatie voortkomen.

De nieuwe regelgeving geeft geen inhoudelijke criteria waaraan de periodieke evaluatie van het functioneren (individueel en als groep) behoort te voldoen. Het bepaalt dat deze volgens de (geaccrediteerde) systematiek van de eigen wetenschappelijke vereniging gevolgd dient te worden.

Periodieke evaluatie van het professioneel functioneren is niet alleen bedoeld als een evaluatie instrument, maar geeft vooral ook sturing en inhoud aan het principe 'een leven lang leren'. Werken aan professioneel handelen, vakinhoudelijke ontwikkeling en je toetsbaar opstellen horen hierbij. Artsen moeten zich in deze tijd immers ook na hun registratie als specialist of profielarts voortdurend blijven ontwikkelen in alle CanMEDS-competenties.

Sociale geneeskunde

Binnen het werkveld van de Sociale Geneeskunde, werkt een deel van de artsen in dienstverband en een deel van artsen als ZZP-er. Vaak werkt men in een multidisciplinair team, maar er zijn ook sociaal geneeskundigen die solistisch werken. Deze variëteit binnen het Sociaal Geneeskundig werkveld maakt dat de KAMG, NVVG en GAV de herkenbare, bestaande en gedragen structuur van de intercollegiale toetsing (ICT) als uitgangspunt hebben gekozen voor het uitwerken van de evaluatie van het individueel functioneren en het functioneren van de groep.

Vanaf 01-01-2020 moeten artsen bij hun herregistratie voldoen aan de nieuwe eisen uit de besluiten.

1. Hoe werkt de evaluatie van het individueel functioneren?

Je moet eenmaal hebben deelgenomen aan een geaccrediteerd systeem van evaluatie van je individueel functioneren in de vijf jaar voorafgaande aan de verloopdatum van je registratie. Dat houdt in: gegevensverzameling met behulp van multi-source feedback, het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan (POP), naar aanleiding daarvan een evaluatiegesprek met een daarvoor gecertificeerd persoon en verwerking van deze evaluatie in je persoonlijk ontwikkelplan. Vervolgens stel je jaarlijks je POP bij door een zelfevaluatie, dit *kan* met behulp van beschikbare evaluatie-instrumenten. Je noteert wat wel of niet is gelukt wat betreft je ontwikkeldoelen en welke aanpassingen je nodig vindt.

POP en portfolio

Het POP is onderdeel van je portfolio. Hierin bewaar je ook bewijsstukken van je verbeteracties. Je portfolio is van jou. Jij bepaalt zelf met wie je het wel of niet deelt. Het is niet de bedoeling dat dit portfolio en de instrumenten gebruikt worden voor het beoordelen van je functioneren in het kader van een HRM cyclus.

Vanaf 1 januari 2020 moet je jaarlijks een zelfevaluatie hebben uitgevoerd en in je persoonlijk ontwikkelplan (POP) hebben verwerkt. Eindigt je registratie in 2020, dan is een POP en één evaluatiegesprek met een visitorator genoeg; eindigt je inschrijving in 2021 dan gaat het om een POP, een evaluatiegesprek en nadien één jaarlijkse zelfevaluatie; in 2022 een POP, een evaluatiegesprek en twee maal een jaarlijkse zelfevaluatie enz. Ongeacht het jaar waarin je vanaf 1 januari 2020 moet herregistreren, betekent dit dat je in 2019 moet starten met het opstellen van een POP.

Iedere sociaal geneeskundige en profielarts maakt een POP op basis van feedback verkregen via instrumenten zoals een zelfevaluatie, multi source feedback (MSF) en/ of andere instrumenten die ter beschikking zullen worden gesteld. Voor de MSF doe je een beroep op bijvoorbeeld collega's, patiënten of cliënten. Zo krijg je (meer) inzicht in je eigen functioneren. Voor de verschillende CanMEDS-competenties ga je vervolgens verbeterpunten opstellen. Je kunt je ICT-groep vragen om hierin mee te denken.

In het najaar van 2018 wordt voor artsen M&G en verzekeringsartsen een digitaal portfolio met instrumenten voor evaluatie van individueel functioneren en evaluatie van groepsfunctioneren beschikbaar gesteld. Er zal dan ook een e-learning beschikbaar zijn om iedereen wegwijs te maken in het gebruik van het digitale portfolio en de evaluatie-instrumenten. Ook zal in de e-learning uitleg te vinden zijn over het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan (POP).

In het digitaal portfolio systeem komt een overzicht van door de WV-en erkende visitoratoren. Via dit systeem kunnen visitoratoren worden geselecteerd en benaderd voor een evaluatiegesprek.

Na maximaal vijf jaar ga je opnieuw met een visitorator in gesprek over de ontwikkeling en groei die je hebt doorgemaakt. De visitorator zal aan de hand van je POP, je portfolio en het evaluatiegesprek kijken of je actief met de individuele kwaliteitscyclus aan de slag bent geweest. Is dat zo dan geeft de visitorator een verklaring af voor de RGS.

2. Hoe werkt de evaluatie van groepsfunctioneren?

Naast evalueren van het individueel functioneren, vereist de regelgeving ook periodieke evaluatie van het functioneren van de groep waarin de geneeskundig specialist of profielarts werkzaam is. Voor sociaal geneeskundigen hebben de wetenschappelijke verenigingen KAMG, NVVG en GAV besloten dat de ICT-groep hier het meest geschikt voor is. Dit betekent dat deelname aan een ICT-groep systematischer wordt uitgewerkt, denk hierbij aan gebruikte methodieken, keuze van thema's en resultaten. Minimaal jaarlijks evalueert de ICT groep hoe het groepsproces en de ontwikkeling van de groep verloopt en stelt hiervoor verbeterpunten op. Dit wordt vastgelegd in een Groep Ontwikkelplan (de GOP). Een korte checklist voor evaluatie van groepsfunctioneren in een ICT-groep bestaat nog niet en moet dus ontwikkeld worden. Er wordt gekeken of de TOM (Team Ontwikkel Meter) aangepast kan worden voor ICT.

In het najaar van 2018 zullen formats voor de GOP en het verslag van een ICT bijeenkomst beschikbaar komen. De jaarlijkse evaluatie van het groepsfunctioneren wordt onderdeel van het jaarverslag van de ICT-groep. Een keer in de vijf jaar zal de ICT-groep worden bezocht door een visitator. Daarbij zal de groep moeten laten zien welke groei en ontwikkeling zijn doorgemaakt. Heeft de ICT-groep zich naar de mening van de visitator actief beziggehouden met de groepskwaliteitscyclus dan wordt daarover een verklaring afgegeven voor de RGS.

Evaluatie van groepsfunctioneren door een visitator van alle artsen M&G en verzekeringsartsen vóór 1 januari 2020 is qua tijdsplanning en logistiek niet te realiseren. Alle ICT-groepen starten in 2019 met het GOP en de jaarlijkse zelfevaluatie van het groepsfunctioneren. Ze krijgen vervolgens de gelegenheid om in de 5 jaar daaropvolgend in gesprek te gaan met de opgeleide visitator.

ICT is een belangrijk kwaliteitsinstrument dat sinds jaren is opgenomen als eis voor herregistratie als sociaal geneeskundige. In de praktijk blijken er echter behoorlijk wat verschillen te bestaan in de wijze waarop de ICT wordt vormgegeven. KAMG, NVVG en GAV zijn daarom bezig nieuwe kwaliteitseisen voor ICT te formuleren. Medio 2018 zal duidelijk worden wat de eisen zijn voor accreditatie van ICT-groepen. In het najaar 2018 moeten ICT-groepen zich laten registreren als groep in het kader van evaluatie groepsfunctioneren.

3. De evaluatie-instrumenten

De evaluatie-instrumenten van EIF zijn ontwikkeld op basis van instrumenten uit het Toetsboek van de sociaal geneeskundige opleidingen en het zelfbeoordelingsinstrument van de NSPOH, gebruik makend van de feedback van vele collega's. De instrumenten zijn zodanig omgevormd dat deze zowel bruikbaar zijn binnen M&G en A&G.

Het gebruik van de multi-source feedback eens in de vijf jaar is verplicht; het gebruik van de overige instrumenten voor de jaarlijkse zelfevaluatie is facultatief. Deze instrumenten kunnen desgewenst door een ieder worden aangepast, gericht op specifieke onderdelen van zijn werk. Hierbij kan je gebruik maken van kennis en kunde binnen je eigen ICT-groep (dat hoeft niet). Over enkele jaren zal een evaluatie uitgevoerd worden van deze instrumenten.

In het kader van EIF/het evalueren van het functioneren van een arts, kan het nodig zijn dat een feedbackgever kennisneemt van een dossier, casus of document dat betrekking heeft op een cliënt. Of dat de feedbackgever een consult observeert. Dit is mogelijk met toestemming van de cliënt. Een alternatief voor een schriftelijke evaluatie is de relevante stukken geanonimiseerd ter hand te stellen aan de feedbackgever. Deze geanonimiseerde stukken maken géén deel uit van het portfolio.

4. Portfolio

Jouw digitale portfolio is (net als bijvoorbeeld GAIA) van jou. Jij bepaalt wat je erin uploadt en wie je wat ter inzage geeft. Het bevat alle bewijsstukken van je evaluatie van je functioneren. Maar ook de bewijsstukken die kwaliteit en ontwikkeling van je ICT-groep vastleggen. Een visitorator zal inzage moeten hebben in deze bewijsstukken om ontwikkeling te kunnen beoordelen. Het bewijs dat de visitorator afgeeft maakt ook onderdeel uit van je portfolio.

Mogelijk dat je onderdelen, alinea's of stukken ter beschikking stelt aan je ICT-groep om van je collega's gerichte feedback te krijgen. Voor je herregistratie is de koppeling met GAIA noodzakelijk.

Het is niet de bedoeling dat instrumenten die je inzetten ten behoeve van EIF gebruikt worden voor het beoordelen van je functioneren in het kader van een HRM-cyclus. Je zou er wel voor kunnen kiezen om onderdelen of stukken in dat kader in te zetten.