

ZKN IFMS Handreiking

Achtergrond

Het medisch professioneel handelen van specialisten en artsen is essentieel voor een hoge kwaliteit en veiligheid. Een extra waarborg hiervoor is het Individueel Functioneren Medisch Specialist (IFMS). De Orde van Medisch Specialisten heeft hiervoor twee modellen ontwikkeld, waarmee ziekenhuizen het IFMS kunnen invoeren. De modellen zijn multisource feedback en appraisal & assesment¹. Belangrijkste peilers van het IFMS zijn het leren van fouten, het gebruik van een 360 graden feedback instrument en het transparant werken aan persoonlijke doelen die worden teruggekoppeld aan collega's.

De genoemde modellen werken beide met een individuele aanpak. Bij de individuele aanpak worden specialisten begeleid door een daarvoor getrainde coach-collega. Naast deze modellen wordt ook gewerkt met een groepsaanpak. Bij de groepsaanpak wordt het groepsgebesprek begeleid door een getrainde procesbegeleider.

Van IHC de Zorgmakelaar heeft ZKN signalen ontvangen dat kleinere klinieken moeilijk aan alle eisen van een van de twee modellen van het IFMS kunnen voldoen, gezien de modellen ontwikkeld zijn voor specialisten werkzaam in een ziekenhuis setting. ZKN heeft samen met IHC overleg gevoerd met de Orde en een IFMS adviesbureau hierover. Daarnaast heeft ZKN ook met IGZ en Achmea gesproken over een IFMS voor klinieken. Daarop is de ZKN IFMS Handreiking opgesteld die is toegesneden op kleinere organisaties.

ZKN IFMS handreiking

Hoewel de term IFMS suggereert dat deze bedoeld is voor alleen specialisten, acht ZKN het van belang dat ook artsen werkzaam in zelfstandige klinieken met IFMS werken. Overal waar gesproken wordt van medisch specialisten, dient daarom 'medisch specialisten en artsen' gelezen te worden.

Bij bijvoorbeeld klinisch psychiaters en huisartsen is het gebruikelijk om buiten de eigen organisatie in regionale structuren bij elkaar te komen voor intervisie / IFMS. Dit lijkt voor medisch specialisten werkzaam in klinieken niet de meest ideale oplossing. Het alternatief is een intern systeem, wat conform de navolgende stappen kan worden opgezet.

Belangrijk verschil met de bestaande modellen is dat er niet meer minimum aantallen collega's of respondenten worden gesteld voor de feedback. Kleine klinieken (met een beperkt aantal collega's) kunnen zoeken naar bij de kliniek betrokken verwijzers, specialisten waar naar wordt doorverwezen, patiënten, leveranciers of dienstverleners (adviseurs) die de medisch specialist goed genoeg kennen om zijn/haar medisch professioneel handelen te beoordelen. Daarnaast is een belangrijk verschil de mogelijkheid om een koppeling te leggen met de organisatie- of groepsdoelen (stap 1).

1. Intake

ZKN adviseert om als eerste stap de belangrijkste doelen en uitgangspunten van het functioneren van de medisch specialisten door alle medisch specialisten gezamenlijk vast te stellen. Het gaat om de vragen 'waar staan we voor?' en 'hoe gedragen we ons?'. De missie, visie, het doel en de cultuur van de kliniek uit het ZKN keurmerk kwaliteit- en veiligheidssysteem kunnen hier als input voor worden gebruikt. Deze organisatie- of groepsdoelen kunnen in de volgende stap gebruikt worden.

Indien er voor het individuele model wordt gekozen, kunnen ook de CanMEDS criteria² besproken worden met de getrainde coach. Indien er in de eerste fase reeds aandachtspunten voor het functioneren van de specialist naar boven komen, kan de 360 graden feedback hierop worden aangepast.

2. 360 graden feedback

Uitgangspunt is dat hier collega specialisten, verpleegkundigen, assistenten en andere directe collega's, specialisten waar naar wordt doorverwezen, verwijzers en patiënten worden gevraagd om feedback te geven

¹ 'Individueel Functioneren van Medisch Specialist; Persoonlijk beter' – [Orde van Medisch Specialisten](#)

² Meer over de CanMEDS criteria is te vinden op [de website van de KNMG](#).

op het functioneren van de specialist. Het doel is om een zo objectief mogelijk beeld te krijgen van het medisch professioneel functioneren. Om tot een objectief beeld te komen wordt een keuze gemaakt hoe er geselecteerd wordt. Bij voorkeur gebeurt dit aselekt, of in overleg met een collega, waarbij ook kritische patiënten worden betrokken.

Een aantal van 8 'bronnen' wordt gehanteerd als uitgangspunt, echter dit kan voor kleine klinieken lastig zijn. Zij kunnen indien nodig als alternatief dicht bij de kliniek betrokken verwijzers, specialisten waar naar wordt doorverwezen, leveranciers of dienstverleners (adviseurs) vragen, die de medisch specialist goed genoeg kennen om zijn/haar medisch professioneel handelen te beoordelen.

Er kan een gestandaardiseerd 360 graden feedback instrument ingezet worden of een instrument naar eigen invulling. Er zijn reeds gestandaardiseerde 360 graden feedback instrumenten beschikbaar, gebaseerd op de CanMEDs criteria, echter veel instrumenten zijn nog beperkt wetenschappelijk en methodologisch onderbouwd.³

Het 360 graden feedback instrument wordt minimaal één keer per twee jaar of vaker gebruikt.

3. Individueel of groeps gesprek over functioneren

Bij de individuele aanpak worden specialisten begeleid door een daarvoor in coaching getrainde collega of externe coach. Bij de groepsaanpak wordt het groeps gesprek begeleid door een voor IFMS getrainde procesbegeleider. De keuze voor de individuele of groepsaanpak is aan de kliniek. Echter indien er voor een individuele aanpak wordt gekozen, dient er een terugkoppeling van de resultaten en de vorderingen te zijn aan de organisatie (bij voorkeur directie) of de collega's.

Aandachtspunten uit de resultaten van het 360 graden feedback instrument die niet overeenkomen met de gezamenlijk vastgestelde doelen en uitgangspunten van de specialisten in de kliniek worden geïnventariseerd. Aan de hand van de aandachtspunten formuleert de medisch specialist zelf zo veel als mogelijk SMART persoonlijke doelen.

Elke specialist houdt een eigen portfolio bij waarin de resultaten uit de 360 graden feedback, de persoonlijke doelen en de gesprekken in worden opgenomen.

4. Opmvolging van de individuele doelen

Medisch specialisten hebben volgens een vastgestelde termijn van minimaal 1x per jaar een gesprek met de groep of de individuele coach over de vorderingen op de persoonlijke doelen. De vorderingen worden in het persoonlijk portfolio bijgehouden. In het geval van individuele IFMS, worden de vorderingen teruggekoppeld aan de organisatie of collega specialisten.

Belangrijk is dat voortgang op de doelen wordt geboekt. Met name bij de individuele aanpak wordt goed gelet op de voortgang op de individuele doelen, doordat de coach regelmatig spreekt met de specialist over de ontwikkeling, en doordat de voortgang wordt gedeeld met collega's of de directie. Zeker bij individuele coaching is de hoge kwaliteit van de gespreksbegeleider van belang. Hij of zij schept een veilige omgeving en kan de specialist motiveren om te werken aan zijn of haar persoonlijke doelen.

³ Doctor performance assessment - development and impact of a new system – [Proefschrift Karlijn Overeem](#)