

Competenties voor STARR interview

De vervolgopleiding tot specialist arts Maatschappij en Gezondheid (M&G) sluit aan op de eindtermen van de opleiding tot arts zoals beschreven in het Raamplan Artsopleiding (NFU, 2009).

De arts heeft daarin competenties verworven als **beginnend beroepsbeoefenaar**. Tijdens de vervolgopleiding tot specialist zullen die competenties verder worden ontwikkeld.

In het STARR gesprek wordt beoordeeld in hoeverre essentiële competenties voor het starten met de opleiding in de basis aanwezig zijn. Er is gekozen voor drie generieke competenties die altijd bevestigd worden in het selectiegesprek. Daarnaast kan er naar keuze nader worden ingegaan op een van de drie keuzecompetenties. Alle competenties zijn gekozen door een groep van opleiders, aios en stafleden van de verschillende opleidingsrichtingen. Criteria voor het kiezen van een competentie waren:

- Ontwikkelbaarheid: is de competentie ontwikkelbaar tijdens de opleiding?
- Realisme: kan je verwachten dat de competentie al in aanleg aanwezig is wordt ze juist verworven tijdens de opleiding?
- Meetbaarheid in de STARR: is de competentie in gedrag te beschrijven?
- Belang: hoe relevant is de competentie voor de opleiding?
- Passend bij je doelstellingen: in hoeverre zal het kiezen van deze competentie aansluiten bij het doel wat je met de selectie hebt? Leidt ze niet tot onnodige afwijzingen bijvoorbeeld.

De volgende competenties zijn gekozen:

Generieke competenties Voor elke sollicitant van belang

1. Actief leren
2. Samenwerken
3. Belastbaarheid / zelfzorg

Keuze competenties

1. Actieve wendbaarheid / flexibiliteit
2. Besluitvaardigheid / omgaan met onzekerheden
3. Zorgvuldige en onafhankelijke oordeelsvorming

In eerste instantie zijn de keuze competenties gebaseerd op de drie specialistische richtingen die in het eerste jaar van de selectie met de STARR betrokken waren (JGZ, ITM en MF). Na evaluatie was de conclusie dat deze criteria voor elke specialistische richting waarde hebben. Het is na het eerste jaar losgelaten om de keuzecompetenties specifiek te koppelen aan één specialisme. De selectiecommissie kiest nu zelf welke keuzecompetentie ze bij een specifieke kandidaat wil toetsen. In de volgende pagina's volgt de uitwerking van alle competenties in gedragsindicatoren.

ACTIEF LEREN

werkt systematisch en doelgericht aan het verbeteren van het beroepsmatig functioneren, op basis van zelfreflectie, feedback en toetsresultaten

1. Motivatie voor de keuze van deze competentie:

Tijdens de opleiding wordt van de student verwacht dat hij of zij gaandeweg zelf steeds meer de regie neemt in het sturen van de eigen ontwikkeling. De opleidingsvisie, zoals verwoord in het opleidingsplan Arts M&G 2017 (onder andere pagina 17, hoofdstuk 3) geeft dit als volgt weer: *"De opleidingsvisie sluit aan bij de principes van het competentiegericht leren van volwassenen waarin het cyclisch karakter van het leren in de praktijk centraal staat."* en *"De begeleiding wordt in de loop van de opleiding minder intensief."* *"Competentiegericht opleiden bereidt de aios ook voor op een 'leven lang leren'. Dat gebeurt optimaal door op de werkvloer de aios te faciliteren in het leerproces en ook door veel initiatief en verantwoordelijkheid voor het leerproces te leggen bij de aios zelf. Deze zelfsturing vindt onder meer plaats in overleg met de praktijkopleider aan de hand van documentatie in het portfolio."*

Actief leren, zelf sturing geven aan het eigen leerproces is dus een vaardigheid of competentie die voor succesvol afronden van de opleiding van groot belang is. Zonder actief leren kan de aios de opleiding niet voltooien.

Ook in het competentieprofiel voor de beroepsbeoefenaar, de arts M&G, is deze competentie terug te vinden (Opleidingsplan, pagina 42 e.v.). Bij het competentiegebied *kennis en wetenschap*, onderdeel 4.3 *Professioneel handelen* is de competentie als volgt uitgelegd:

De arts Maatschappij en Gezondheid ontwikkelt en onderhoudt continue de eigen professionele ontwikkeling, met als indicatoren:

- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid kent zijn eigen mogelijkheden en beperkingen en vraagt anderen om feedback, op grond daarvan volgt hij een persoonlijk leerplan. De arts Maatschappij en Gezondheid doet wat nodig is voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, interview hoort daarbij.
- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid verstaat onder kennis en wetenschap ook vaardigheden en onbewuste of ontastbare kennis (tacit knowledge). De arts Maatschappij en Gezondheid neemt hierbij een houding aan van een leven lang leren.

Naar het oordeel van alle deelnemers is actief leren essentieel voor het volgen van de opleiding en ook in het profiel van de arts M&G is deze competentie benoemd.

2. Indicatoren voor het STARR interview bij actief leren

- De aios signaleert in de praktijkomgeving of in de opleiding wat in het eigen leerproces niet goed gaat of wat hij of zij niet kan en neemt zelf het initiatief om zich hierop te ontwikkelen.
- De aios toont zich nieuwsgierig naar onderwerpen of lesstof waarvan hij of zij (nog) niet op de hoogte is of slechts in hoofdlijnen op de hoogte is. De aios onderneemt actie om er meer van te weten of actief op te studeren.
- De aios onderneemt actie om te leren en zich te ontwikkelen op een voor de opleiding belangrijk terrein of op een voor hem of haar zelf belangrijk terrein.
- De aios bereidt zich voor op het onderwijs dat deze gaat volgen, bij voorbeeld door lesstof vooraf te bekijken of de eisen die bij aanvang gesteld worden te leren kennen.

- De aios vraagt hulp als hij of zij merkt dat het leren stagneert of als hij of zij in de praktijk moeite ervaart met het zich eigen maken van beroepsgerelateerde handelingen of vaardigheden.
- De aios signaleert knelpunten of hiaten in zijn of haar ontwikkeling en onderneemt hierop actie.
- De aios vraagt gericht om feedback op voor de opleiding of het werk belangrijke competenties of vaardigheden. De aios onderneemt gericht actie op deze feedback als blijkt dat er nog een ontwikkelpunt ligt.
- De aios erkent fouten en verbloemt ze niet. De aios onderzoekt bij fouten in hoeverre ze een leerpunt voor hem of haar raken.

Uiteraard zal het niet zo zijn dat elke aios álle indicatoren laat zien in zijn gedrag. In het STARR gesprek proberen we meerdere voorbeelden te verzamelen van gedrag wat bij deze indicatoren past. Daarbij moet het voorbeeld niet een toevallig incident zijn, maar deel zijn van een reeks.

SAMENWERKEN

draagt in houding en gedrag actief bij aan (het verbeteren van) de samenwerking met partners van uiteenlopende achtergronden, ten gunste van een overkoepelend belang

1. Motivatie voor de keuze van deze competentie:

Tijdens de opleiding zal de student of aios voortdurend moeten samenwerken, zowel in het kader van de opleiding met medestudenten in de opleidingssituatie als in de omgang met begeleiders en opleiders in de opleiding en in de praktijk. In het opleidingsplan wordt duidelijk dat het leren voor een groot deel (80%) in de praktijk plaats vindt. De student of aios doet op verschillende praktijkplekken en stageplaatsen ervaring op en werkt daarin samen met verschillende beroepsgroepen, praktijkopleiders, rechtstreekse collegae of externe partijen. Gedurende de opleiding moet de aios leren om effectief samen te werken met belanghebbende partijen, een (leidende) rol in de samenwerking te nemen, een netwerk te ontwikkelen en verschillen in belangen te signaleren en bespreekbaar te maken. Dit alles ter voorbereiding op de beroepsbeoefening als arts M&G.

In de beschrijving van de beroepspraktijk voor de arts M&G komt aan de orde dat de arts M&G in de beroepsbeoefening medisch leiderschap zal moeten tonen. Daarin is samenwerking een belangrijke competentie:

“Medisch leiderschap is de durf en het vermogen om gewenste/ noodzakelijke veranderingen mogelijk te maken in de gezondheidszorg teneinde de kwaliteit en efficiëntie ervan te verbeteren. Daartoe moet de arts verantwoordelijkheid nemen, zichtbaar willen zijn, voorbeeldgedrag tonen, innovatief zijn, verbindingen aanleggen, **samenwerken** en organiseren. Dat kan zowel op kleine schaal, in de eigen praktijk, als in de eigen organisatie of in een lokaal (wijk) of stedelijk gebied.” (pag 13, Opleidingsplan). In het competentieprofiel is samenwerken (competentiegebied 3) dan ook als een belangrijke competentie opgenomen:

3.1 De arts Maatschappij en Gezondheid overlegt doelmatig met collegae binnen en buiten de gezondheidszorg, om de bevolking gezond te krijgen en te houden en om gezondheidsverschillen te verkleinen

- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid zorgt voor randvoorwaarden voor goede samenwerking in de context van het vakgebied.

- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid spreekt dezelfde taal als zorgprofessionals en artsen. De arts Maatschappij en Gezondheid kan betekenis geven aan informatie, kent de context van collegae, kan interpreteren en kan vertalen naar acties voor andere zorgverleners, organisaties, communities, bevolking, bestuurders en beleidsmakers.

3.2 De arts Maatschappij en Gezondheid verwijst adequaat zowel naar andere zorgverleners als naar andere instanties in de maatschappij

- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid weet waarvoor, naar wie en wanneer te verwijzen naar zorgverleners en/of instanties en handelt daarnaar.

3.3 De arts Maatschappij en Gezondheid levert effectief intercollegiaal consult

- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid vraagt en levert intercollegiaal consult zowel ten behoeve van individuen, communities, organisaties en de bevolking als geheel. De arts Maatschappij en Gezondheid houdt rekening met verschillen in denkwerelden, passend bij de situatie.

3.4 De arts Maatschappij en Gezondheid draagt bij aan effectieve (interdisciplinaire) samenwerking en ketenzorg

- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid schept voorwaarden voor het tot stand komen van ketenzorg en intersectorale samenwerking.
- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid heeft inzicht in en maakt gebruik van zijn eigen rol en positie en de rollen, belangen en verantwoordelijkheden van andere actoren.
- ❖ De arts Maatschappij en Gezondheid overlegt doelmatig met verantwoordelijken en anderen met invloed op de volksgezondheid, ter bevordering van de volksgezondheid.

2. Indicatoren voor het STARR interview bij samenwerken

- De aios draagt bij aan een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie, neemt niet een positie in boven of onder zijn of haar samenwerkingspartner.
- De aios sluit in gedrag, houding en taal aan bij de samenwerkingspartner (arts-assistent, patiënt, verpleegkundige, ouder, externe partij etc.)
- De aios zoekt actief de samenwerking of het overleg met anderen als dat een gezamenlijk doel dient.
- De aios spreekt anderen aan op hun handelen, geeft feedback in de samenwerkingsrelatie, durft te confronteren.
- De aios staat open voor feedback over de samenwerking met anderen, ontvangt en accepteert deze feedback.
- De aios benoemt belangentegenstellingen in de samenwerkingsrelatie en gaat erover in gesprek.
- Als belangentegenstellingen tot een conflict kunnen leiden, signaleert de aios dit en stelt het aan de orde bij de samenwerkingspartner(s).
- De aios stelt zich coöperatief op in plaats van competitief: hij of zij kan het eigen persoonlijke belang ondergeschikt maken aan het overkoepelende belang.

ZELFZORG / BELASTBAARHEID

Is zich bewust van de noodzaak om balans te houden tussen de eisen die het werk stelt en het eigen privéleven. Werkt eraan om die balans te creëren of behouden. Herkent en erkent dat hij / zij in de rol als arts soms onzekerheid kan voelen of onmacht.

De beschrijving van zelfzorg gebaseerd op de CANMED is in het kader van selectie voor medische opleidingen doorgaans als volgt:

Zelfzorg / belastbaarheid: Is zich bewust dat er een balans moet zijn tussen de formele, meer observerende rol als arts en het meevoelen met de patiënt als medemens, houdt de balans tussen werk en privé. Is zich bewust van gevoelens van onzekerheid en onmacht in de hulpverleningssituatie.

In de huisartsopleiding is als negatieve beschrijving daaraan toegevoegd: *laat zich gemakkelijk door het werk zo in beslag nemen dat het privéleven erg in het gedrang komt. Laat zich door druk van de ander ertoe brengen tegen zijn eigen privébelang in te gaan, durft geen nee te zeggen of laat zich door de emotie van de ander meenemen en neemt het probleem van de ander over.*

1. Motivatie voor de keuze van deze competentie:

In eigen competentieprofiel arts M&G is bij professionaliteit het volgende opgenomen:

7.2 De arts Maatschappij en Gezondheid vertoont adequaat persoonlijk en interpersoonlijk professioneel gedrag

1. De arts Maatschappij en Gezondheid gedraagt zich volgens professionele codes
2. De arts Maatschappij en Gezondheid staat open voor feedback én geeft op gepaste wijze feedback
3. De arts Maatschappij en Gezondheid organiseert het werk zodanig dat er balans is tussen werk en privé

Met name de derde indicator slaat op zelfzorg. Zelfzorg blijkt in meerdere studies over uitval tijdens de opleiding een belangrijke rol te spelen en wordt door de opleiding herkend als een belangrijke faalfactor.

Voor de selectie zou ik voor zelfzorg het volgende voorstellen:

Zelfzorg / belastbaarheid: Is zich bewust van de noodzaak om balans te houden tussen de eisen die het werk stelt en het eigen privé-leven. Werkt eraan om die balans te creëren of behouden. Herkent en erkent dat hij / zij in de rol als arts soms onzekerheid kan voelen of onmacht.

De negatieve beschrijving is dan: *laat zich gemakkelijk door het werk zo in beslag nemen dat het privéleven erg in het gedrang komt. Laat zich door druk of drukte in het werk geregeld ertoe brengen tegen het eigen privébelang in te gaan, stelt geen grenzen aan de druk van werk, komt niet of weinig op voor het eigen (privé-)belang. (H)erkent niet dat je als arts soms onzekerheid voelt over de eigen rol, kwaliteiten, invloed of besluiten.*

2. Indicatoren voor het STARR interview bij zelfzorg

- De aios onderneemt actie om zelf de balans te herstellen tussen in- en ontspanning als dat nodig is.
- De aios weet naast het werk en de opleiding ontspanning te vinden, bv. in bezigheden zoals hobby's of sport.
- Als er situaties zijn die hem of haar aangrijpen, kan de aios terugvallen op mensen in de omgeving om mee te praten of zoekt hij / zij de opleider op.
- De aios stelt grenzen in situaties waarin anderen een overmatig of onredelijk beroep op hem of haar doen, kan daarin nee zeggen.
- De aios herkent wanneer de druk in het werk of privé (zorgtaken bv.) te groot wordt en onderneemt dan actie.

ACTIEVE WENDBAARHEID / FLEXIBILITEIT

zelf actie ondernemen om gestelde doelen te bereiken, het eigen gedrag variëren al naargelang de omstandigheden en de rollen, bevoegdheden en taken die men heeft

1. Motivatie voor de keuze van deze competentie:

Deze competentie krijgt sterke nadruk binnen de jeugdgezondheidszorg, die voortdurend ontwikkelt en verandert. Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een arts M&G die zich blijft ontwikkelen in zijn rol en die de veranderingen die zich voordoen pro-actief en met een open mind tegemoet treedt. Behoudendheid en vasthouden aan een bestaande rol of taakopvatting passen dan niet. Flexibiliteit in de betekenis van **actieve wendbaarheid** is essentieel voor de arts om zich staande te houden wanneer de rol die hij of zij vervult steeds wisselt en de eisen die gesteld worden blijven veranderen.

Actieve wendbaarheid is iets anders dan passief aanpassen: het betekent zelf actie ondernemen om de gestelde doelen te bereiken, het eigen gedrag moet dus variëren al naargelang de omstandigheden en de rollen, bevoegdheden en taken van de arts M&G.

Diezelfde flexibiliteit wordt al in de opleiding gevraagd, immers het leren in de praktijk van het werkveld vraagt van de aios dat die ook tijdens de opleiding steeds meer schakelt in verschillende rollen, omgevingen en taken: hij of zij zal op veel verschillende plekken opleidingsstages doen, krijgt tijdens die stages te maken met tegengestelde eisen en verwachtingen van patiënten, collega's, de stage-instelling enzovoorts. De werkplek is soms de spreekkamer, maar kan ook in een beleidsomgeving zijn. Actieve wendbaarheid in al deze omstandigheden is wat de arts M&G nodig heeft om zijn of haar rol effectief in te vullen.

2. Indicatoren voor het STARR interview bij flexibiliteit / actieve wendbaarheid

- De aios zoekt actief naar alternatieve mogelijkheden om zijn doel te bereiken wanneer een gekozen of bekende aanpak niet werkt.
- De aios kiest voor ander gedrag, een andere benadering of methode als de ingezette benadering of het al ingezette gedrag niet tot een gewenst of bedoeld resultaat leidt.

- De aios hanteert de tegengestelde eisen die hij kan ervaren door zelf zijn positie te bepalen en zijn aanpak af te stemmen op het doel dat hij wil bereiken.
- De aios wisselt van aanpak en houding, bijvoorbeeld van leidend of sturend naar luisterend en volgend, als dat nodig is in veranderende omstandigheden.
- De aios hanteert verschillende stijlen van communiceren al naargelang wie zijn gesprekspartners zijn.
- De aios wisselt gemakkelijk tussen verschillende rollen: van een medisch curatieve rol naar beleidsadviseur bijvoorbeeld of van signalerend en rapporterend naar actief interveniërend.

BESLUITVAARDIGHEID / OMGAAN MET ONZEKERHEDEN

een besluit nemen of tot een stellingname komen, ook in omstandigheden waarin niet alle noodzakelijke informatie voorhanden is of gevolgen niet zeker zijn

1. Motivatie voor de keuze van deze competentie:

Deze competentie is binnen ITM zeer gevraagd: het is een vakgebied met grote maatschappelijke relevantie. Bestrijding van infectieziekten en tuberculose en het interveniëren en adviseren rond milieufactoren die van invloed zijn op volksgezondheid zijn activiteiten die voor iedere Nederlander op enig moment van levensbelang kunnen worden.

Binnen de gezondheidszorg kunnen er plotseling calamiteiten optreden, zoals infectieziekten die uitbreken, milieu-incidenten. Daarbij kan ineens de schijnwerper op de beroepsbeoefenaar komen te staan vanuit de maatschappij of de overheid. De werkomstandigheden voor de arts M&G veranderen snel, kunnen grote onzekerheid met zich mee brengen en een crisis-karakter hebben, waarbij de impact op het maatschappelijk leven heel groot kan zijn.

Dat betekent dat de omgeving voor de arts vaak bepaalt waarover er besluiten genomen moeten worden. Besluitvaardigheid en omgaan met onzekerheden is een kerncompetentie voor de arts M&G.

In de opleiding zal de aios zich al in dit werkveld begeven en moet hij of zij leren de onzekerheid van de omstandigheden te verdragen en zelf besluiten te nemen, ook als de uitkomst niet zeker is. Belangrijk voor de aios is dat hij kan inschatten wat de verschillende factoren zijn die voor een besluit van belang zijn en dat hij of zij een risico-inschatting kan maken van de verschillende scenario's die er zijn. Daarbij moet hij of zij niet blijven twijfelen of afwegen. Op enig moment moet er een knoop doorgehakt worden, ook als de uitkomst nog niet zeker is.

2. Indicatoren voor het STARR interview bij besluitvaardigheid / omgaan met onzekerheden

- De aios hakt een knoop door in lastige situaties, na alle nodige informatie afgewogen te hebben.
- De aios maakt bij een moeilijk besluit over bijvoorbeeld (behandel)beleid bij individuele patiënten een afweging waarin duidelijk wordt wat de risico's zijn voor de patiënt en andere betrokkenen.
- De aios durft in onzekere omstandigheden een besluit te nemen als de situatie daartoe noodzaakt (bv. door tijdsdruk, of andere dringende omstandigheden).
- Als een besluit niet met zekerheid tot een gewenste uitkomst leidt en verder onderzoek niet mogelijk is, neemt de aios wel een besluit of spreekt hij/zij een advies uit.
- De aios neemt verantwoordelijkheid voor zijn handelen en spreekt zich uit, ook als de omstandigheden een zorgvuldige besluitvorming niet goed mogelijk maken.

ZORGVULDIGE / ONAFHANKELIJKE OORDEELSVORMING

TOT EEN EIGEN ONAFHANKELIJK OORDEEL KOMEN OP BASIS VAN FEITEN, ONDANKS DRUK, STATUS, POSITIE OF IMPONEREND GEDRAG VAN ANDEREN

1. Motivatie voor de keuze van deze competentie:

De arts M&G houdt zich binnen MF bezig met de gezondheid van kinderen en volwassenen die te maken hebben of kunnen krijgen met mishandeling én zet medische kennis in binnen de forensische setting, voor waarheidsvinding of advisering. Een deel van het werk kan zich afspelen binnen een justitiële setting. De belangenverschillen die kunnen optreden maken het voor de arts M&G vaak niet gemakkelijk om zijn of haar beleid, advies of oordeel te geven en staande te houden. Vertrouwensartsen bijvoorbeeld krijgen hier sterk mee te maken. Er kan druk zijn om het advies of oordeel een bepaalde richting in te laten gaan of om bepaalde activiteiten uit te voeren of niet. De onderwerpen waarover het gaat liggen gevoelig: kindermishandeling, huiselijk geweld, forensische diagnostiek. In de dynamiek van dit vakgebied is het uiterst belangrijk dat de arts M&G zich staande houdt onder druk en zich niet laat afhouden van het eigen autonome oordeel door druk, status, een emotioneel appel of gedrag van anderen.

In de opleiding zal de aios ook al binnen het werkveld zijn of haar stages doen en adviesvragen of meldingen moeten leren beoordelen en beantwoorden. De casuïstiek kan zwaar zijn en zorgvuldige analyse en onafhankelijke oordeelsvorming zijn hierin belangrijk, maar niet altijd gemakkelijk. Het opstellen van plannen of adviezen, het geven van oordelen kan direct impact hebben voor belerende beroepsgroepen, zoals de jeugdgezondheidszorg, het onderwijs, politie en voor individuen. De druk vanuit de omgeving om een advies of oordeel op een bepaalde manier in te vullen kan groot zijn. Die druk voelen, maar weerstaan is essentieel voor een goede onafhankelijke oordeelsvorming op basis van feiten.

2. Indicatoren voor het STARR interview bij zorgvuldige / onafhankelijke oordeelsvorming

- De aios luistert naar meerdere personen of relevante partijen alvorens een oordeel uit te spreken of een plan te lanceren.
- De aios is ook onder zware druk van collega's of externe partijen in staat een objectief en onafhankelijk oordeel te geven over een voorstel of plan.
- De aios formuleert een onafhankelijk oordeel, ook wanneer er zware druk wordt uitgeoefend.
- De aios vormt zich een mening over mensen en situaties op basis van een eigen analyse en niet op basis van de overtuiging van anderen.
- De aios heeft een eigen mening over een situatie waarin zijn of haar oordeel gevraagd wordt en brengt die duidelijk naar voren.
- De aios laat zich door een ander niet verleiden of onder druk zetten om iets te doen of adviseren waar hij/zij zelf niet achter staat.