



Leids Universitair  
Medisch Centrum

## Informatie over scholing en beoordeling staf

### Huisartsopleiding Leiden

Public Health en Eerstelijns geneeskunde

L. DE RUITER  
MAART 2016



## Documentbeheer

---

Organisatie: Leids Universitair Medisch Centrum  
Afdeling: Public Health en Eerstelijngeneeskunde - Huisartsopleiding  
Adres: Postbus 9600 2300 RC Leiden, www.lumc.nl

Titel: Informatie over scholing en beoordeling staf  
Onderdeel: Procedures Huisartsopleiding

Auteur(s): L. de Ruiter  
Houder: Management Team  
Beheerder: Prof. dr. A.W.M. Kramer  
Bestandsnaam en pad: I:\OPLEIDING\OPLEIDING\STAFZAKEN\BELEID\005 VISITATIE\RGS Visitatie 2016\16.002.14  
Informatie over scholing en beoordeling staf.docx

Versie: 0.1  
Status: Concept  
Autorisator:

Gemaakt op datum: 13-03-2016  
Actualisatie op datum:  
Autorisatie op datum:  
Pagina's: 2 - 14

---

Versie	Datum	Bijzonderheden
0.1	13-03-2016	

---

## *Inhoudsopgave*

Inhoudsopgave .....	3
Scholing staf.....	4
Doel stafscholing .....	4
Uitgangspunten, zoals in 2011 geformuleerd .....	4
Taken stafscholingscommissie .....	4
Samenstelling .....	4
Werkwijze .....	4
Communicatie .....	4
Plaats op de I-schijf.....	4
Toetsing stafscholing.....	4
Overzicht Stafscholingen 2012-2016 .....	5
2012 .....	5
2013 .....	7
2014 .....	8
2015 .....	9
2016 .....	12
Beoordeling staf.....	13

# Scholing staf

## Doel stafscholing

1. Bewaking en onderhoud kwaliteit onderwijsgegenden
2. Delen van een gemeenschappelijk begrippenkader
3. Neuzen dezelfde kant op
4. Gezamenlijk bezig zijn, teamvorming

## Uitgangspunten, zoals in 2011 geformuleerd

1. Het competentieprofiel van de docent is richtinggevend, scholing is gericht op het verwerven van competenties. Vaardigheidstraining is daar een onderdeel van. Daarnaast zijn er een aantal vakinhoudelijke thema's die in het scholingsaanbod terug kunnen komen.
2. Meer maatwerk, omdat er ook (grote) verschillen zijn tussen de competenties van de groepsbegeleiders. Concreet betekent dit het werken met workshops, die deels door ervaren groepsbegeleiders gegeven kunnen worden, daar waar nodig kunnen docenten van buitenaf aangetrokken worden.
3. Stafleden geven aan het begin van het jaar aan welke workshops ze willen volgen. Een mogelijkheid is om 2 workshops per stafscholing te geven, ieder 1½ uur.
4. De implementatie van fase 2 verdient extra aandacht.

## Taken stafscholingscommissie

Initiëren, organiseren en evalueren van de interne scholing van de stafleden.

## Samenstelling

- Functionaris personeelsbeleid
- Onderwijskundige
- HAB
- GW

## Werkwijze

De stafscholingscommissie vergadert minimaal 4 keer per jaar en legt in november een voorstel voor de stafscholing van het volgend jaar ter goedkeuring voor aan het coördinatieteam. Het voorstel komt tot stand op basis van verschillende input:

- Jaargesprekken
- Overleggen zoals jaaroverleg, HAB-overleg, curriculumcommissie
- Individuele expertise, vaak gekoppeld aan onderwijsprogramma's

## Communicatie

De data voor de stafscholingsbijeenkomsten worden vóór het begin van het jaar vastgesteld en opgenomen in het jaaroverzicht van alle vergaderingen.

Enkele weken voorafgaand aan de stafscholing worden de stafmedewerkers per mail geïnformeerd door degenen die de stafscholing verzorgen.

## Plaats op de I-schijf

I:\OPLEIDING\OPLEIDING\STAFZAKEN\STAFSCHOLING HO

## Toetsing stafscholing.

Op dit moment gaat dat aan de hand van de evaluatielijsten van aios en opleiders en aan de hand van de uitkomsten van de NIVEL-enquête.

# Overzicht Stafscholingen 2012-2016

## 2012

24-02-2012	Gezamenlijke bijeenkomst modulebouwers/lijnhouders/Sylvia en Beatrijs	<i>Greet/Henk</i>
	Begeleiden van de HAO-parallelbijeenkomst	<i>Jan/Gabriëlle</i>
27-04-2012	Ervaringsronde/tutorschap	<i>Joke</i>
	Modulebouwers ( <i>Greet/Henk</i> )of HAO-par begeleiden voor startende groepsbegeleiders	<i>Jan/Gabriëlle</i>
22-06-2012	Modules presentaties: terugkomdag als werkplaats	<i>Greet/Henk</i>
	Portfolio	<i>Gertrude, Henk vd Top en Gabriëlle</i>
Retraitedag 26-10-2012	Ervaringsronde/tutorschap vervolg Samenwerken HAB-GW	<i>Retraitedag commissie</i>
23-11-2012	Toetsen en beoordelen	<i>Gerda</i>
	Videotoets+	<i>Geurt</i>

### Overwegingen vooraf

Vanwege het tijdsbeslag door het herontwerp van het curriculum, zullen we in 2012 nog niet echt in staat zijn om bij iedere stafscholing meerdere workshops aan te bieden. Wel willen we 2012 gebruiken om die workshops te gaan ontwikkelen. Het komt er op neer dat de tijd die er is voor de stafscholing wordt ingeruimd voor de stafleden die zich bezig houden met onderwijsontwikkeling en dat er daarnaast een programma is voor de andere stafleden. Bij de laatst genoemde workshops willen we wel proberen zo veel mogelijk de link met het herontwerp van het curriculum te leggen. Dat betekent dan eigenlijk ook dat er dit jaar nog niet echt sprake is van een keuzemogelijkheid.

### Terugblik

De stafscholing is behoorlijk anders gerealiseerd dan we met de oorspronkelijke opzet beoogden. De dynamiek van het herontwerp curriculum heeft er voor gezorgd dat sommige geplande onderwerpen naar een eerder of later tijdstip verschoven moesten worden. Hoewel medewerkers al in een vroeg stadium zijn gevraagd of ze een workshop wilden opzetten en begeleiden, bleek in de praktijk de voorbereidingstijd soms te kort. Eén scholingsdag is zelfs helemaal uitgevallen omdat het niet meer lukte om op korte termijn een alternatief programma in elkaar te zetten.

Daarnaast hebben we de volgende vragen besproken:

1. de mate van verplichting tot het volgen van de stafscholing. Uiteindelijk komen we uit op het voorstel om de stafscholing in het jaargesprek mee te nemen bij de behoeftepeiling en afspraken over bijscholing (voorstel voor jaargesprekhouders, nog verder uitwerken).
2. met welke frequentie moeten sommige workshops herhaald worden, dan wel een vervolg zijn op een eerdere workshop (dit laatste is logistiek waarschijnlijk lastig te plannen). Bijvoorbeeld het tutorschap: deze workshop kan herhaald worden, er kan een vervolg op gegeven worden (bijv. de eerdere workshop van Joke over 'de ontmoeting'), maar de vraag is of dat tegemoet komt aan de behoefte op korte termijn. Oftewel, moet daar niet een aparte scholing op gezet worden. Iets dergelijks zou je ook kunnen zeggen over de videotoets+ (punt voor het coördinatie-overleg?).

3. docenten die zelf onderdelen van de stafscholing geven, kunnen de andere workshops niet volgen (het geven van workshops beter verdelen?).
4. als je kijkt naar effectief leren, zou je na een workshop eigenlijk meteen het geleerde in de praktijk moeten brengen en daar vervolgens weer op reflecteren (soms wordt de spin-off van de stafscholing overigens ook op andere gebieden gerealiseerd). Dit is waarschijnlijk beter te realiseren als we gebruik maken van een POP.

## 2013

25 januari	Portfolio: begeleiding en beoordeling (geen keuzemogelijkheid)	<i>Gertrude/ Henk/ Marjoke/ Gabriëlle</i>
26 april	Begeleiden kwaliteitsverbeterplan	<i>Maartje/Hanneke</i>
	Het begeleiden van de videotoets+ in de tutorgroep (herhaling)	<i>Geurt Eveline</i>
28 juni	Begeleiden van een tutorgroep (verdieping)	<i>Joke</i>
	Samenwerken met de opleider (Help, de HAO-par!)	<i>Jan/Bep</i>
29 november	Lastige beoordelingsituaties	<i>Gerda</i>

### Overwegingen vooraf

Voor het komende jaar willen we voorstellen dat de rode draad de leerprocesbegeleiding zou kunnen zijn. Daar valt zowel het portfolio onder, als ook het tutorschap, de VT+, leerplanbespreking, kwaliteitsverbeterproject en in zeker mate ook het gebruik van de HAO-par, onderwerpen die er deels nog steeds liggen.

### Terugblik

- De workshop "Portfolio: begeleiding en beoordeling" was een vaardigheidstraining die goed ontvangen is.
- De workshop "Begeleiden kwaliteitsverbeterplan" is niet doorgegaan omdat de voorbereidingstijd te kort bleek te zijn.
- De workshop "Het begeleiden van de videotoets+ in de tutorgroep (herhaling)" werd derhalve druk bezocht. Het ontbreken van videomateriaal is goed opgevangen door HAB's een patiënt te laten spelen. Dit had meerwaarde.
- De workshop "Begeleiden van een tutorgroep" zou vervangen worden door een workshop over het gebruik van het portfolio, maar er blijkt te veel onduidelijkheid te zijn over het portfolio zelf. Deze workshop is ook niet doorgegaan. Ook daardoor werd de workshop "Help de HAOpar" goed bezocht. Er komt nog een aparte verslaglegging van deze workshop, vanwege de verheldering over de positie van de groepsbegeleiders en nieuwe inhoud voor de HAOpar zelf.
- Voor 29 november is gekozen voor één workshop: "Lastige beoordelingsituaties". Het idee om de verdiepende workshop over het begeleiden van een tutorgroep ook op deze datum te houden moest verlaten worden omdat het dezelfde workshopbegeleiders zijn.

Al met al hebben we geconcludeerd dat we ook in 2013 niet het stafscholingsprogramma gerealiseerd hebben zoals dat oorspronkelijk was afgesproken. Deels heeft dat te maken met veranderende prioriteiten gedurende het jaar. Dit roept de vraag op of we wel een scholingsprogramma voor een heel jaar moeten opstellen.

## 2014

24 januari	EBM	<i>Petra, Wouter</i>
25 april	Begeleiden kwaliteitsverbeterplan	<i>Maartje, Mariska</i>
27 juni	Portfolio en OWP GGZ	<i>Annemarie, Just</i>
26 september	Coachen bij beoordelen en intervisie	<i>Gerda, Joke</i>

### Overwegingen vooraf

Ook voor 2014 willen we de ontwikkelingen van het nieuwe curriculum leidraad laten zijn voor de stafscholing. Met name denken we aan het werken met het portfolio. Het probleem waar we tegen aan lopen is, dat er op dit moment nog geen eenduidigheid is over het werken met het portfolio: het begeleiden en het beoordelen. Er is een landelijk implementatieplan, maar dat schijnt niet gehanteerd te worden.

*Het voorstel is dat er eerst een heldere visie op het gebruik van het portfolio wordt geformuleerd en dat er een implementatieplan komt voor het gebruik van het portfolio. Dan pas kan de stafscholingscommissie een scholingsplan opstellen.*

### Terugblik

Gemiddeld komt de helft van de stafleden naar de stafscholing. EBM en Beoordelen hebben intussen een vaste plek in het stafscholingsprogramma. Een nieuw element is het bijscholen van de docenten in nieuwe onderwijsprogramma's (OWP GGZ). Dit is goed bevallen en willen we in 2015 continueren.



## 2015

30 Januari	<i>Motivational Interviewing. Nieuwe inzichten met betrekking tot de theorie en het neerzetten van de lijn MI.</i>	<i>Bep, Geurt</i>
24 april	<i>Het begeleiden van groepen, van 1<sup>e</sup> jaar tot tutorgroepen. Voorafgaand aan deze stafschioling het inventariseren wat de leerwensen zijn in fase 1 en fase 2 ten aanzien van het begeleiden van het leerproces van de aios.</i>	<i>Bep, Gabriëlle</i>
26 juni	<i>EBM (terugkerend onderdeel)</i>	<i>Petra, Marjoke</i>
25 september	<i>Beoordelen en intervisie (terugkerend onderdeel)</i>	<i>Gerda</i>

### Heroverweging uitgangspunten stafschioling

In 2011 zijn de uitgangspunten voor de werkwijze van de stafschiolingscommissie geformuleerd en goedgekeurd door het coördinatieoverleg. Deze inventariseert mogelijke thema's voor de stafschioling op basis van de in de jaargesprekken geconstateerde lacunes bij individuele stafleden én op basis van toekomstige maatschappelijke en vakmatige ontwikkelingen en trends. Aan dat laatste element zijn de eisen, die door het herontwerp van het curriculum gesteld worden, toegevoegd.

Vooraf het herontwerp van het curriculum levert op dit moment de meeste input voor het stafschiolingsprogramma. Daarnaast is 1 stafschioling per jaar gereserveerd voor de wetenschappelijke vorming van de stafleden.

Op basis van bovenstaande is er een aantal zaken waar een beslissing over genomen moet worden:

- Het lijkt er op dat het organisatiebelang momenteel boven het individuele belang gaat. Wij stellen voor om de ondersteuning van het de invoering van het nieuwe curriculum in de tweede fase én de vernieuwing van het curriculum in de eerste voorrang te geven boven de individuele behoeftes. Dat betekent tevens dat we niet met keuzeworkshops willen werken, maar alle stafleden dezelfde scholing willen laten volgen. Wat vindt het CO van deze keuze?
- De grotere verantwoordelijkheid die de aios voor hun eigen leerproces hebben, heeft consequenties voor de leerbegeleiding door de docenten (de didactische component van het profiel van de docent). Die leerbegeleiding willen we het komende jaar centraal stellen. Het werken met het portfolio is daar een niet onbelangrijk onderdeel van. Helderheid over het gebruik van het portfolio als begeleidings- en beoordelingsinstrument is een voorwaarde. Geurt, Gabriëlle, Gertrude, Mariska en Luuk zullen uiterlijk eind januari 2014 met een voorstel hiervoor komen. Dit voorstel bepaalt in belangrijke mate op welke wijze we het werken met het portfolio kunnen incorporeren in de stafschioling in 2014. Wat vindt het CO van deze keuze?
- Eén van de onderdelen waarop de leerbegeleiding geconcretiseerd kan worden is het begeleiden van het kwaliteitsdenken van de aios, en dan met name het begeleiden van de kwaliteitsverbeterprojecten. Het projectmatige aanpakken van knelpunten en het SMART formuleren van doelen (een parallel met het werken met leerplannen) is duidelijk voor verbetering vatbaar. Moet er prioriteit toegekend worden aan dit onderdeel?

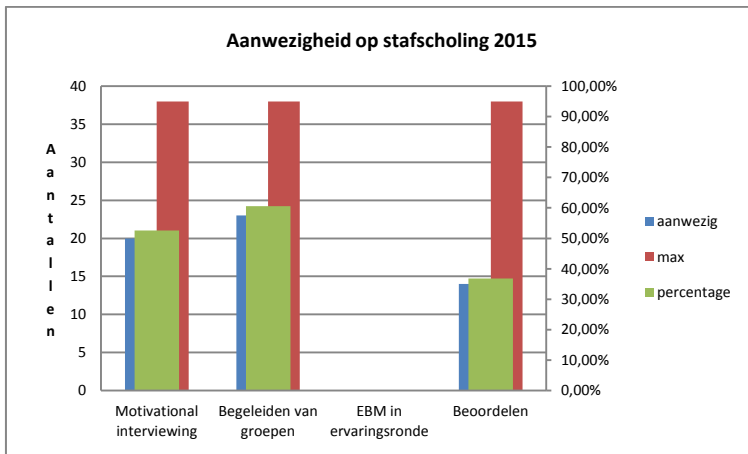
- Leerstijl speelt een rol in de mate waarin aios planmatig met hun leerproces om gaan. De onderwijsprogramma's stemmen we af op die verschillende leerstijlen, voor het maken van leerplannen hebben we eigenlijk geen gedifferentieerde aanpak. Moet het werken met het leerplan verder ontwikkeld worden en in de stafscholing terugkomen?
- Beoordelen blijft een enorm belangrijk en lastig onderdeel van het werk van de docenten. 29 november wordt hier aandacht aan besteed. Moet dit onderwerp in 2014 terugkomen?

### Terugblik

Door problemen met de personele bezetting is de stafscholing van 24 april verschoven naar 20 november. Gezien de slechte opkomst in november (veel groepsbegeleiders hebben afgezegd ivm werkdruk in deze periode) lijkt deze verschuiving geen gelukkige keuze.

1. 30 Januari: Motivational Interviewing. Nieuwe inzichten met betrekking tot de theorie en het neerzetten van de lijn MI (bijscholen nieuwe OWP's).  
Competenties:  
Handelen als expert  
Didactisch handelen-realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs.  
Evaluatie: ??
2. 26 juni: Het begeleiden van groepen, van 1e jaar tot tutorgroepen. Voorafgaand aan deze stafscholing het inventariseren wat de leerwensen zijn in fase 1 en fase 2 ten aanzien van het begeleiden van het leerproces van de aios.  
Competentie Agogisch handelen –realiseert een constructief klimaat in de groep.  
Evaluatie: de mate waarin handvatten gegeven werden hoe om te gaan met in- en uitstroom uit bestaande groepen werd wisselend gewaardeerd. De gepresenteerde werkvormen waren deels al bekend, maar werden in een andere context geplaatst, waardoor er toch een nieuwe dimensie aan toegevoegd werd.
3. 25 september: EBM\*, het gebruik van EBM in de ervaringsronde (terugkerend onderdeel)  
Competenties:  
Handelen als expert  
Agogisch handelen –realiseert een constructief klimaat in de groep.  
Didactisch handelen-realiseert evenwichtig en uitdagend onderwijs.  
Evaluatie: positief; borging is volgende stap; komt terug in fase-1-overleg en in enkele onderwijsprogramma's in fase 1. Fase 2???
4. 20 november: Beoordelen\* en intervisie (terugkerend onderdeel)  
Competenties:  
Didactisch handelen- beoordeelt resultaten en adviseert over de consequenties voor de voortgang  
Samenwerken  
Evaluatie: was erg positief; grote mate van veiligheid om persoonlijke vragen uit te werken; deskundige begeleiding en zeer kundige acteurs.

\* EBM en Beoordelen hebben tot nu toe een vaste plek in het stafscholingsprogramma.



## 2016

29 januari	Medisch Leiderschap ELO	<i>Maartje, Janet Geurt, Gabriëlle, Luuk</i>
29 april	Medisch Leiderschap ELO	<i>Maartje, Janet Geurt, Gabriëlle, Luuk</i>
24 juni	Medisch Leiderschap E-portfolio	<i>Gertrude Maartje, Janet</i>
23 september	Medisch Leiderschap EBM	<i>Maartje, Janet Petra</i>

### Overwegingen vooraf

Voortburend op de uitgangspunten voor 2015 willen we ook de stafscholing van 2016 gebruiken voor de verwezenlijking van de organisatiedoelen, gekoppeld aan de pijlers. Dat levert echter enkele knelpunten op:

- De pijler 'Kwaliteit onderwijs' wil in 2016 vier scholingsbijeenkomsten organiseren over medisch leiderschap (zie uitwerking pijler 'Kwaliteit onderwijs - Medisch Leiderschap in de opleiding').
- De pijler 'Elektronische leeromgeving' heeft ook behoefte aan een aantal bijeenkomsten waarin het maken van onderwijsprogramma's in Blackboard geoefend kan worden. Daar zijn minstens twee bijeenkomsten voor nodig, die ook vrij snel achter elkaar gegeven zouden moeten worden.
- De pijler 'Individualisering' heeft behoefte aan een scholingsbijeenkomst ten behoeve van de invoering van het E-portfolio.
- Er zijn twee 'vaste' onderdelen: EBM en beoordelen.

### Opties

- uitbreiden aantal scholingsbijeenkomsten
- combineren van stafscholingen (b.v. E-portfolio en beoordelen, Medisch Leiderschap en E-portfolio, ELO en Medisch Leiderschap), al dan niet met uitbreiden van het aantal scholingsbijeenkomsten
- schrappen van onderwerpen.

Uitgangspunt is scholing ten behoeve van de pijler 'Kwaliteit van onderwijs', waarbij het 'Medisch Leiderschap' speerpunt is.

In het CTO heeft Gerda aan gegeven dat het onderdeel 'Beoordelen' nu een aantal keren prominent aan bod is geweest in de stafscholing en dat de noodzaak om dit te herhalen in 2016 minder groot is.

De opdracht is om de overgebleven onderwerpen (EBM en ELO) waar mogelijk te verweven in de 4 stafscholingsbijeenkomsten over Medisch Leiderschap. Het CTO heeft nadrukkelijk niet gekozen voor uitbreiding van het aantal stafscholingsbijeenkomsten.

## *Beoordeling staf*

De beoordeling van het functioneren van de individuele stafleden vindt plaats tijdens het jaargesprek (zie ook de procedure Jaargesprek).

Daarnaast levert de NIVEL-enquete informatie op op groepsniveau (zie ook Beleidsplan Kwaliteit van Onderwijs)

### **Procedure Jaargesprek**

Een jaargesprek is een formeel functioneringsgesprek, waarbij het voorgaande jaar wordt geëvalueerd en waarin afspraken worden gemaakt voor het komende jaar. Ieder van de gesprekspartners kan een eigen inbreng hebben.

De managementassistente (MA) beheert een schema en verstuurt twee maanden tevoren een bericht aan betrokkenen met de vraag aan degene over wie het jaargesprek gaat om hiervoor een afspraak te maken met de jaargesprekhouder en daarna de MA hiervan, tegen een deadline, op de hoogte te stellen. Dan reserveert de MA een ruimte. Tevens zorgt zij ervoor dat de benodigde informatie over evalueren tijdig wordt toegestuurd, uiterlijk 6 weken voorafgaand aan het gesprek. De MA noteert ook in Hagsys wanneer jaargesprekken hebben plaatsgevonden.

Het gesprek vindt plaats tussen de medewerker en de direct leidinggevende. In enkele gevallen heeft een medewerker ook een jaargesprek met een tweede leidinggevende of één jaargesprek in bijzijn van een derde persoon. Het gesprek wordt gevoerd aan de hand van een vaststaand model, waarin standaard onderwerpen aan de orde komen. Ook is er ruimte voor het noteren van actiepunten voor beide partijen.

De leidinggevende maakt een verslag van het gesprek op het daartoe bestemde formulier (wordt meegestuurd) en geeft het aan de MA. Het verslag wordt dan door de MA verstuurd aan de medewerker voor ondertekening. Mocht de medewerker opmerkingen hebben dan dient deze die met de leidinggevende te bespreken. Wanneer het verslag definitief is, ondertekent de medewerker en geeft het verslag terug aan de MA. Deze zorgt ervoor dat de leidinggevende het verslag ook ondertekent. Een kopie van het door beide partijen ondertekende verslag is voor de medewerker en het origineel wordt in het personeelsdossier van de medewerker opgeborgen.

Verslagen van jaargesprekken worden twee jaar bewaard. Ter voorbereiding van een jaargesprek krijgt de leidinggevende ter voorbereiding van de MA het meest recente jaargesprekverslag ter inzage. Er wordt van uit gegaan dat de medewerker zijn eigen kopie daartoe heeft bewaard

### **Vorbereiding**

Het competentieprofiel van de docent is leidraad voor het gesprek. Feedback van de aios, opleiders en (eventuele) mede-groepsbegeleiders speelt daarin een belangrijke rol. Die feedback kan tegenwoordig on-line gegeven worden. De medewerker nodigt zelf aios, opleiders en (eventuele) mede-groepsbegeleiders uit om de feedback te geven. De links zijn te vinden op Blackboard onder: Aios-onderwijs/Fase I/Evaluatie en toetsing 1e HLWP. Vraag tijdig aan de fasesecretaresse om de resultaten toe sturen.

