

# **Academische Werkplaats Publieke Gezondheid Noordelijk Zuid-Holland**

## **Strategisch Opleidingsplan 2015-2020**

Maart 2015

## Inhoudsopgave

1. Inleiding	blz. 3
2. Missie AWPG NZH en het SOP AWPG	blz. 4
3. Onderwijs AWPG NZH	blz. 4
4. Doelgroepen van het Strategisch Opleidingsplan	blz. 5
5. Ontwikkeling en bijhouden van Competenties	blz. 6
5.1 Competenties in de zorg	blz. 7
5.2. Ontwikkeling van Bestuurlijke Competenties	blz. 7
5.3. Ontwikkeling van Competenties in het Sociale Domein en actuele ontwikkelingen	blz. 7
6. Taken en activiteiten op het gebied van onderwijs	blz. 8
A. GGD 'en	blz. 8
B. LUMC	blz. 8
C. Universiteit Leiden, Medische Faculteit	blz. 8
D. Universiteit Leiden, Faculteit Sociale Wetenschappen	blz. 9
E. TNO	blz. 9
7. Realisatie en Kosten	blz. 9
8. Planning	blz. 10
9. Borging	blz. 11
Bijlage 1. Voorstel ' Plan van Aanpak'	blz. 12
Bijlage 2 Uit: Plan van aanpak VIMP AWPG NZH	blz. 14
Bijlage 3: Eisen voor herregistratie BIG & (Kwaliteits)Registratie	blz. 15

Document beheer	
Auteur	G. Leichsenring
Contactpersoon	M. Bekedam
Gesprek Dhr. S. de Gouw	Opdracht verkenning 16 juli 2014
Werkversie document strategisch opleidingsplan	Overdracht aan G. Leichsenring, 22 juli 2014
Conceptversie SOP 2015-2020 t.b.v. stuurgroep AWPG NZH	22 september 2014
Aangepaste versie SOP 2015-2020 t.b.v. MT AWPG NZH	8 december 2014
Definitieve versie SOP 2015-2020 t.b.v. vaststelling stuurgroep AWPG NZH	9 Februari 2015

## 1. Inleiding

Met ingang van 2015 zal de Academische Werkplaats Publieke Gezondheid Noordelijk Zuid-Holland (hierna: AWPG NZH) haar activiteiten dusdanig moeten inbedden zodat de organisaties met eigen inzet en middelen bestaande competenties en werkwijzen kunnen uitvoeren en borgen voor de toekomst. In dit kader heeft de coördinator van de AWPG NZH in 2014 de stuurgroep voorgesteld om een deel van de VIMP<sup>1</sup> subsidie te besteden aan het laten schrijven van dit plan. De stuurgroep is hiermee destijds akkoord gegaan. In de opdracht staat dat de AWPG NZH “aan het eind van dit traject bereikt moet hebben dat de samenwerkingspartners van zichzelf en van elkaar weten wat een ieder minimaal bijdraagt aan kennisuitwisseling in de vorm van nascholingsbijeenkomsten, geven van onderwijs en bieden van stageplaatsen”.

In het strategisch opleidingsplan 2015-2020 (SOP AWPG NZH) worden alle gezamenlijke opleidings-, stage- en nascholingsactiviteiten op een gestructureerde wijze gepland en geborgd voor de betrokken organisaties. Daarnaast biedt het kaders om samenwerking en activiteiten in de toekomst verder uit te breiden en de activiteiten gericht te monitoren. Verwacht mag worden dat dit plan leidt tot een efficiëntere werkwijze waardoor op termijn netto minder uren met het organiseren van de uitvoering er van zijn gemoed.

De AWPG NZH is een regionale netwerkorganisatie en bestaat uit de volgende samenwerkende partners:

- GGD Hollands Midden.
- GGD Haaglanden.
- Leids Universitair Medisch Centrum.
- Universiteit Leiden.
- TNO.

In dit plan wordt eerst de missie van de AWPG NZH als kader voor het strategisch opleidingsplan beschreven. Vervolgens worden de doelgroepen, de competenties en de activiteiten van de partners op het gebied van nascholing, opleidingen en stages in beeld gebracht.

In de paragrafen daarna worden handreikingen gedaan voor de kosten, de planning en de borging van het strategisch opleidingsplan. In de bijlagen is een voorstel voor een plan van aanpak opgenomen waarin concrete stappen staan voor de implementatie.

---

<sup>1</sup> VIMP: verspreidings- en implementatie impuls

## 2. Missie AWPG NZH<sup>2</sup> en het SOP AWPG

In het 'Visie en Activiteitenplan 2015-2020: Krachtig in Samenwerking' wordt de missie van de AWPG NZH beschreven. Deze missie is 'het vergaren en verspreiden van kennis over Publieke Gezondheid om die op een hoger plan te brengen en door te ontwikkelen. Dit wordt 'academisering' genoemd'. Daarnaast heeft de AWPG NZH zich ook ten doel gesteld om GGD'en te ondersteunen bij het vinden van antwoorden op gemeentelijke beleidsvragen: de GGD als 'kennismakelaar'.

Gemeenten zijn als opdrachtgever, financier en afnemer van publieke gezondheid zelf verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het op een hoger plan brengen van publieke gezondheid. Ze kunnen hierbij gebruik maken van het samenwerkingsnetwerk dat hun GGD met de onderzoeksinstellingen in de vorm van de AWPG NZH is aangegaan.

De AWPG NZH heeft naast een onderzoekstak ook altijd een tak gehad die zich bezig hield met scholing, stages, deskundigheidsbevordering, symposia, workshops etc. Binnen de contouren van het VIMP-programma is het SOP AWPG voor de partners en gemeenten een hulpmiddel om bestaande deskundigheidsbevordering efficiënter en (mogelijk ook) kwalitatief beter uit te voeren. Daarnaast kunnen de AWPG-partners nieuwe activiteiten ontwikkelen die complementair zijn aan dat wat er regulier al aan onderwijs wordt geboden.

Zoals in de inleiding staat beschreven moeten de samenwerkingspartners van zichzelf en van elkaar weten wat een ieder bijdraagt aan kennisuitwisseling in de vorm van nascholings-bijeenkomsten, geven van onderwijs (o.a. gastdocentschap) en bieden van stageplaatsen. Het SOP AWPG is hier een hulpmiddel voor. Zoals hierboven beschreven draagt het bij aan academisering en de ontwikkeling van competenties van professionals werkzaam binnen de publieke gezondheid, zodat ze toegerust zijn om de veranderingen in het sociale domein adequaat te hanteren.

## 3. Onderwijs AWPG NZH

De deelnemers van de academische werkplaats hebben allen een eigen rol in de driehoek onderwijs-praktijk-onderzoek (OPO). De GGD'en hebben een rol passend bij de beroepspraktijk, de universiteit en de hogescholen hebben een onderwijsrol, het LUMC heeft een onderwijs- en onderzoeksrol en TNO heeft een onderzoeksrol en een onderwijsrol t.a.v. de opleiding tot jeugdarts.

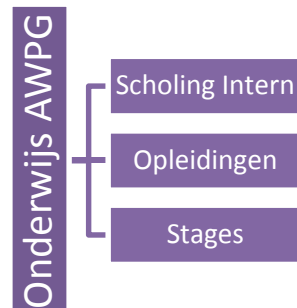
Deze driehoek draagt bij aan kennisontwikkeling over publieke gezondheid. Het streven is dat activiteiten die voortkomen uit het strategisch opleidingsplan voor een verbinding zorgen tussen de drie aandachtgebieden van deze driehoek.



afb.1 driehoek OPO

<sup>2</sup> AWPG NZH, Visie en Activiteitenplan 2015-2020 'op eigen benen', 2014

In het strategisch opleidingsplan worden onderwijsactiviteiten beschreven die betrekking hebben op publieke gezondheid en uitgevoerd worden in de regio Noordelijk Zuid-Holland. Onderwijs heeft in dit geval betrekking op activiteiten die gericht zijn op interne deskundigheidsbevordering (=scholing intern) van en door medewerkers werkzaam binnen de publieke gezondheid, activiteiten gericht op opleidingen in de publieke gezondheid en stage activiteiten.



afb. 2 Indeling onderwijs AWPG

1. Scholing Intern: dit betreft nascholingsactiviteiten en deskundigheidbevordering van medewerkers zoals opgenomen in scholingsplannen van de GGD'en waarbij de AWPG partners een rol kunnen spelen door uitwisseling van deskundigheid en werkwijzen. *(NB: Van belang is om nascholingsactiviteiten te laten accrediteren door een register van de betreffende doelgroep. Door accreditatie van nascholingen wordt voldaan aan kwaliteitscriteria van de beroepsgroep vastgesteld door het betreffende register. Daarnaast is het volgen van geaccrediteerde activiteiten voor medewerkers van belang voor herregistratie in BIG- en/of specialisten- en/of kwaliteitsregister. (zie bijlage 3))*
2. Opleidingen: hierbij gaat het om activiteiten t.a.v. opleidingen die door de Universiteit Leiden, de Faculteit der Sociale Wetenschappen, LUMC en de Medische Faculteit, hogescholen en TNO worden uitgevoerd. Te denken valt aan gastdocentschap of het leveren van bijscholing voor begeleiders. Verder valt het bieden van mogelijkheden voor promotie-onderzoek ook onder opleidingen.
3. Stages: hierbij gaat het om de afstemming tussen de behoefte aan stageplaatsen voor studenten van onderwijsinstellingen en het aanbod van stageplaatsen die geboden worden door GGD'en.

Per AWPG partner zal aan de hand van deze indeling de activiteiten binnen de AWPG NZH worden behandeld. Uitgewerkt wordt wat een AWPG partner kan leveren en/of wat de partner nodig heeft op het gebied van onderwijs.

#### 4. Doelgroepen van het Strategisch Opleidingsplan

Het strategisch opleidingsplan richt zich op nascholing en ontwikkeling van onderstaande doelgroepen. Het is wenselijk om voor alle doelgroepen in komende opleidingsjaarplannen afspraken en/of activiteiten uit te werken.

- (Beleids)medewerkers van GGD 'en op tactisch en operationeel niveau.
- Docenten/ Onderzoekers van de Universiteit Leiden van de Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Docenten/ Onderzoekers van het Leids Universitair Medisch Centrum.
- Studenten Geneeskunde, biomedische Wetenschappen en Sociale Wetenschappen LUMC/Universiteit Leiden.
- HBO studenten, Hogeschool Leiden en Haagse Hogeschool.
- (Onderzoekers van) TNO.

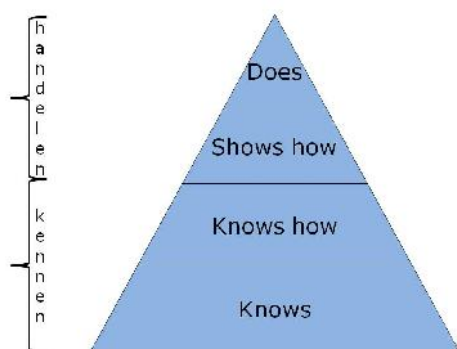
## 5. Ontwikkeling en bijhouden van Competenties

Het kader waar binnen de GGD haar taken<sup>3</sup> uitvoert, is in 4 pijlers onder te verdelen:

1. Monitoren, signaleren en adviseren.
2. Uitvoerende taken in het kader van gezondheidsbescherming.
3. Bewaken van de publieke gezondheid bij rampen.
4. Toezicht houden.

Het GGD-takenpakket in de publieke gezondheid omvat verschillende rollen: dienstverlener, onderzoeker, adviseur, verbinder en regisseur. In het sociale domein zijn specifieke competenties nodig, zowel op het niveau van de organisatie als individueel om deze rollen goed uit te kunnen voeren.

Bij het ontwikkelen en bijhouden van competentie wordt een vast leerproces doorlopen. Dit is schematisch weergegeven in de piramide van Miller waarin onderliggende lagen het fundament vormen voor de laag erboven.



afb. 3 piramide van Miller

### Knows

De onderste laag wordt gevormd door de kennis die een student nodig heeft om zijn/haar toekomstige beroep uit te voeren. Miller hanteert als uitgangspunt dat een brede en gestructureerde kennisbasis het fundament is van een competentie.

### Knows how

In de volgende laag gaat het erom dat een student weet hoe hij/zij die kennis moet gebruiken bij het oplossen van probleemtaken. Dit soort kennis kan bijvoorbeeld beoordeeld worden met schriftelijke casussen.

### Shows how

In de derde laag moet de student laten zien dat hij/zij kan handelen in een gesimuleerde situatie. Het gaat hierbij om kennis én handelen. Een geneeskundestudent moet bijvoorbeeld een diagnose kunnen stellen op basis van een onderzoek bij een (simulatie)patiënt.

### Does

De student heeft de bovenste laag bereikt wanneer hij/zij in de opleiding verworven kennis, vaardigheden en houdingen kan toepassen in een echte complexe praktijksituatie op de werkvloer. Beoordeling op does-niveau moet dan ook plaatsvinden in de beroepspraktijk.

<sup>3</sup> Brief van minister Schippers aan de Tweede Kamer, 28 augustus 2014.

De piramide van Miller kan als hulpmiddel gebruikt worden bij het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van onderwijsactiviteiten binnen de AWPG NZH.

### **5.1 Competenties in de zorg**

Voor elk beroep in de publieke zorg zijn generieke en specifieke competenties nodig om de functie uit te kunnen oefenen. Deze competenties zijn belangrijk voor de opbouw, uitwerking en evaluatie van onderwijsactiviteiten en de begeleiding en beoordeling van studenten.

Competenties binnen de zorg worden over het algemeen ingedeeld volgens de Canmeds<sup>4</sup>. De Canmeds competenties worden binnen de gezondheidszorg gebruikt in het onderwijs. Daarnaast gebruiken de Registers van artsen en verpleegkundigen de Canmeds indeling om de kwaliteit van nascholingsactiviteiten te beoordelen en accreditatie vast te stellen. De Canmeds is ingedeeld in de volgende zeven competentiegroepen:

1. Medisch Handelen.
2. Communicatie.
3. Samenwerken.
4. Kennis en Wetenschap.
5. Maatschappelijk Handelen.
6. Organisatie.
7. Professionaliteit.

### **5.2. Ontwikkeling van Bestuurlijke Competenties**

Eén van de kerntaken van GGD'en is het geven van bestuurlijk- en beleidsadvies aan gemeenten en ketenpartners. Gemeenten zijn op dit moment bezig met de uitvoering van drie transities in het Sociaal Domein ( Awbz naar Wmo, Participatiewet en Jeugdwet). Adequate en heldere advisering over de drie transities in het Sociaal Domein door GGD medewerkers vereist dat ze – naast beleidsadviserende competenties – ook beschikken over (politiek) bestuurlijke competenties. Onder bestuurlijke competenties verstaan we competenties die er voor zorgen dat medewerkers toegang hebben tot, kunnen aansluiten bij en inspelen op bestuurlijke behoeften en vertrouwen en positie kunnen opbouwen. Het gaat om competenties zoals beleidsadvisering, lobbyen, belangenbehartiging en meningsvorming.

Deze competenties behoren binnen scholingsactiviteiten voor beleids- en stafmedewerkers van GGD'en een prominente plaats in te nemen. Doel is dat medewerkers de gemeentelijke omgeving beter leren kennen en hun rol binnen de ambtelijke en bestuurlijke processen beter kunnen uitvoeren. Ze moeten inzicht hebben in de werking, de belangen en verhoudingen binnen de publieke zorg. Hierdoor zijn ze in staat om in te kunnen spelen op de bestuurlijke behoeften en om een proactieve rol in te nemen.

### **5.3. Ontwikkeling van Competenties in het Sociale Domein**

Veel problemen binnen de publieke gezondheid zijn complex en multi-causaal. Dit heeft o.a. te maken met ontwikkelingen binnen het sociale domein en veranderingen met betrekking tot doelgroepen. Denk hierbij aan de ontwikkelingen met betrekking tot participatie in de zorg en bijvoorbeeld de toenemende vergrijzing in de samenleving. Dit heeft consequenties voor de wijze waarop situaties benaderd, onderzocht en/of aangepakt moeten worden.

Het denken in 'verbanden' wordt (steeds) belangrijker en het is van belang dat medewerkers in staat zijn om breder/ruimer te denken dan het eigen deskundigheidsgebied. GGD-professionals moeten niet alleen over medische inhoudelijke kennis, maar ook over 'omgevingskwaliteiten' beschikken. Steeds meer werken ze samen in netwerken, met huisartsen (eerste lijn) en partners in het sociale domein.

---

<sup>4</sup> Competenties ingedeeld volgens CanMeds, model dat gebruikt wordt om onderwijsactiviteiten te kunnen ontwikkelen gericht op de competenties t.b.v. beroepsgroepen en individuen.

Hier passen competenties bij zoals netwerken, samenwerken, omgevings sensitiviteit, projectmatig en resultaatgericht werken, klantgerichtheid en ICT-vaardig zijn. Overige en aansluitende competenties die voortkomen uit ontwikkelingen binnen de publieke gezondheidszorg zijn regiovoering, poortwachterschap en zorgcoördinatie.

## 6. Taken en activiteiten op het gebied van onderwijs

In dit hoofdstuk wordt per organisatie beschreven welke taken en activiteiten op het gebied van onderwijs uitgevoerd worden. Het geeft een beeld van de mogelijkheden die de AWPG partners hebben om op dit gebied van elkaar gebruik te maken. Aangezien de samenwerking met het hbo zich nog in een beginstadium bevindt, zijn de bijbehorende taken en activiteiten in deze paragraaf nog niet uitgewerkt.

### A. GGD 'en<sup>5</sup>

GGD Haaglanden en GGD Hollands Midden zijn organisaties met vergelijkbare doelstellingen. Ze zijn leverancier van stageplaatsen, praktijkkennis en mogelijk van gastdocenten voor het universitair- en hbo onderwijs. Tevens zijn ze afnemers van opleidingen en nascholingen.

GGD' en;

- bieden stageplaatsen aan voor studenten in het kader van de opleiding tot arts en verpleegkundige en voor studenten Biomedische Wetenschappen en Sociale Wetenschappen;
- bieden onderzoeksplaatsen t.b.v. promotieonderzoek;
- verzorgen praktijklessen in het kader van publieke gezondheid voor de opleidingsinstituten;
- hebben behoefte aan nascholing voor haar professionals t.b.v. wettelijke kennis, vakinhoudelijke kennis en kennis aangaande maatschappelijk ontwikkelingen.

GGD Haaglanden heeft in de afgelopen jaren activiteiten ontwikkeld op het gebied van interne- en externe deskundigheidsbevordering gericht op ketenpartners (b.v. Haagse Praat en Haaglandse GezondheidsPraat). Onderzocht kan worden of de werkwijze voor het ontwikkelen van deze activiteiten regionaal ingezet kan worden. GGD Haaglanden is bereid het format voor deze activiteiten beschikbaar te stellen

### B. LUMC en Universiteit Leiden, Medische Faculteit

Het Leids Universitair Medisch Centrum voert onderzoek uit en organiseert opleidingen. De Medische faculteit leidt, in samenwerking met het LUMC, studenten geneeskunde op tot basis arts. Daarnaast biedt het LUMC/Boerhaave ook nascholingsactiviteiten aan.

LUMC en de Medische faculteit;

- nemen stageplaatsen af voor studenten;
- maken gebruik van gastdocenten voor de opleidingen aan deze studenten;
- leveren toekomstige professionals voor de publieke zorg;
- leveren een nascholingsaanbod voor (GGD-)artsen en –verpleegkundigen;
- adviseren over en leveren onderwijs, didactiek en moderne onderwijsleermiddelen.

Beide GGD'en hebben met de universiteit in 2010 een afspraak gemaakt over het leveren van stageplaatsen voor co-schappen Sociale Geneeskunde. Deze afspraak moet jaarlijks opnieuw worden vastgelegd.

---

<sup>5</sup> De taken en daarmee de rollen van de twee GGD-organisaties zijn grotendeels identiek. Om die reden worden ze gezamenlijk beschreven. Daar waar er onderscheid gemaakt dient te worden wordt dit uiteraard vermeld.



### C. Universiteit Leiden, Faculteit der Sociale Wetenschappen

Aan de universiteit Leiden (en specifiek de Faculteit der Sociale Wetenschappen) kunnen studies gevolgd worden waarin de thema's publieke gezondheid en GGD ook aan de orde kunnen komen (o.a. psychologie).

De Faculteit der Sociale Wetenschappen;

- neemt stageplaatsen af voor zijn studenten;
- heeft behoefte aan gastdocenten voor de opleidingen van studenten;
- adviseert t.a.v. van onderwijs, didactiek en onderwijsleermiddelen;
- levert toekomstige professionals t.b.v. de Publieke Gezondheid.

### D. TNO

TNO is een belangrijke partner als schakel tussen wetenschap en praktijk. Zo verzorgt TNO de opleiding tot jeugdarts KNMG.

TNO maakt een grotere effectiviteit mogelijk in het ontwerpen, uitvoeren en implementeren van maatschappelijk relevant onderzoek. De rol van 'kennisleverancier' kan in de samenwerking in de toekomst nog verder uitgebreid worden.

TNO;

- levert stageplaatsen voor artsen;
- levert een bijdrage aan universitair onderwijs;
- levert 'kennis' voor competentie ontwikkeling van professionals binnen de publieke gezondheid.

## 7. Realisatie en Kosten

De AWPG NZH heeft geen eigen budget en qua financiering is de toekomst onzeker. De betrokken organisaties ervaren eveneens een druk op het budget, hoe groot of (relatief) klein ook. Het formuleren van een groots nascholings-, opleidings- en stageplan met een forse financiële extra bijdrage zal niet realistisch zijn. Het is dus zaak om dit plan en de gewenste samenwerking zonder geldstromen in te richten. Dit is mogelijk als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

Ten eerste moeten de partners bereid zijn om inzet in arbeidstijd te plegen voor het uitwerken en implementeren van dit strategisch opleidingsplan. Een belangrijke voorwaarde is dat de partners van de AWPG NZH duidelijk hebben welke functionaris binnen de organisatie verantwoordelijk is voor het operationele deel van de onderwijs- en scholingsactiviteiten.

Voorstel is om een onderwijscommissie AWPG NZH op te richten waar deze functionaris aan deelneemt. De onderwijscommissie AWPG NZH zou in dit voorstel een aantal keren per jaar samen komen om:

- de realisering van een opleidingsjaarplan door te nemen;
- producten te ontwikkelen;
- een terugkoppeling/evaluatie voor de stuurgroep en MT te maken;
- om input te leveren voor komende jaarplannen.

Dit werk is onderdeel van de *ongoing business* van de organisaties maar de activiteiten verschillen per organisatie en er is weinig afstemming. Verwacht mag worden dat dit plan leidt tot een efficiëntere werkwijze waardoor op termijn netto minder uren met het organiseren van de uitvoering er van zijn gemoeid.

De tweede voorwaarde is dat de partners kosten die normaal in rekening worden gebracht aan de andere partij nu niet meer berekenen. Want hier is sprake van een wederzijdse stroom in geld en arbeid.

Er moet worden onderzocht of inzet in tijd en normaal te rekenen kosten van vergelijkbare omvang is. Het zou goed kunnen blijken dat de inzet van GGD-zijde hoger is dan die van het LUMC, vooral ook omdat het LUMC naar verwachting veel minder extra kosten maakt voor bijvoorbeeld nascholing. Dit zijn groepsgerichte activiteiten waar deelname van GGD-medewerkers op zich geen extra kosten met zich meebrengt, in tegenstelling tot bijvoorbeeld het leveren van een stageplaats bij een GGD waar één-op-één begeleiding nodig is. Mocht blijken dat de investeringen niet in evenwicht zijn, dan kan worden besloten alsnog (meer)kosten in rekening te brengen. Een andere oplossing is de investeringen meer in balans te brengen door extra specifieke inzet te plegen, bijvoorbeeld een *in-company* maatwerk nascholingstraject van LUMC voor de GGD-en.

De derde voorwaarde is het principe van ‘preferred partner’-schap. Hierin worden AWPG-onderwijsactiviteiten uitgevoerd vanuit een *preferred partner*-principe, zoals beschreven in het VIMP (zie bijlage 2). Met dit plan verplichten partijen zich om in eerste instantie producten en activiteiten bij elkaar te zoeken. Hierbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van ontwikkeling en uitvoering van activiteiten met gesloten beurs waardoor kosten laag blijven en gekeken wordt naar een evenredige inbreng van de partners.

Pas wanneer wederzijds wordt geconstateerd dat dit niet voorhanden is en ook niet binnen de vereiste termijn gerealiseerd kan worden<sup>6</sup> kan een partij buiten het samenwerkingsverband AWPG NZH gaan zoeken. Voor gemeente- en overheidsinstelling is in geval van kosten en de facturering hiervan de van kracht zijnde inkoopregeling van toepassing.

## 8. Planning

Aan de hand van een nog te ontwikkelen AWPG format voor een opleidingsjaarplan kunnen afspraken en activiteiten per organisatie inzichtelijk worden gemaakt. Op het moment dat duidelijk is welke behoefte op welk moment in een jaar ontstaat, kan planmatiger met het afstemmen van vraag en aanbod worden omgegaan. Om de realisering van dit plan zo eenvoudig mogelijk te houden wordt in fasen aan de realisatie van het jaarplan gewerkt.

### Fase 1

In deze fase worden de al bestaande contacten en samenwerkingen op het gebied van leren en ontwikkeling verder uitgewerkt. Er worden formats ontwikkeld om de kwaliteit van de inhoud en de monitoring van het proces vast te kunnen stellen.

Daarnaast worden afspraken gemaakt over de kwantitatieve inbreng van de AWPG partners.

Fase 1 richt zich op GGD Hollands-Midden, GGD Haaglanden, het LUMC en de Universiteit Leiden, faculteit Sociale Wetenschappen.

### Fase 2

Tegelijkertijd wordt aanbevolen de verbindingen tussen deze partijen en TNO en Universiteit Leiden ook op het terrein van nascholing en onderwijs verder te exploreren en in een tweede fase, de (bijgestelde) afspraken uit dit plan ook breder te trekken richting deze organisaties.

### Fase 3

Betreft een mogelijke uitbreiding van de samenwerking met de hogescholen in de AWPG regio. Hierin kunnen onderwijs, onderzoeksactiviteiten en beroepspraktijk op zowel academisch als op hbo-niveau aansluiting met elkaar vinden. Lectoraten van hogescholen zijn geïnteresseerd in deze verbinding, en de GGD'en hebben naast academisch opgeleide medewerkers een groot aantal werknemers in dienst die op hbo-niveau zijn opgeleid.

---

<sup>6</sup> Dit is niet vrijblijvend; er ligt over en weer een inspanningsverplichting om het gewenste product en de gewenste ruimte te creëren

In bijlage 1 ' Voorstel Plan van aanpak ' zijn de fasen uitgewerkt met bijbehorende acties, uitvoering en termijn.

## 9. Borging

- Het MT AWPG NZH stuurt aan, inventariseert de opleidingsjaarplannen en controleert, evalueert het resultaat van de jaarplannen
- Het MT AWPG NZH bewaakt het preferred partner principe en de afspraken met betrekking tot inzet personeel en kosten.
- Het onderhoud, beheer en uitvoering van de opleidingsjaarplannen ligt bij de daarvoor aangewezen verantwoordelijken bij de partners.
- De partners gebruiken de plan-do-check-act cyclus in het kader van kwaliteitsbewaking en om verbeteringen aan te brengen.
- De partners werken de opleidingsjaarplannen SMART uit, activiteiten worden gepland en de activiteiten worden geëvalueerd.
- Het MT AWPG NZH evalueert halfjaarlijks de gemaakte kwantiteitsafspraken.
- Het SOP AWPG en de opleidingjaarplannen zijn uitgangspunt voor een (jaarlijkse) evaluatie door de stuurgroep en het MT AWPG NZH op tactisch en strategisch niveau.

## Bijlage 1. ' Voorstel Plan van Aanpak '

Fase 1 2014-2015

Actie	Wie en Termijn
Benoemen van een verantwoordelijke medewerker onderwijs/opleidingscoördinator per organisatie. Deze persoon is verantwoordelijk voor de operationele uitvoering van het opleidingsjaarplan en is lid van de onderwijscommissie AWPG NZH	Leden stuurgroep AWPG NZH  <i>januari/ februari 2015</i>
Oprichten van een onderwijscommissie AWPG NZH en afspraken formuleren m.b.t. doelstelling commissie, aantal vergaderingen en terugkoppeling aan MT AWPG NZH	MT AWPG NZH  <i>januari / februari 2015</i>
Ontwikkelen en afstemmen van nascholingsactiviteiten/ kennisuitwisseling in onderlinge samenwerking (afpraak is om in 2015 minimaal viertal nascholingsactiviteiten uit te voeren)	Onderwijscommissie AWPG NZH  <i>januari 2015</i>
Afspraken maken over begeleiding van studenten: A. Afspraken m.b.t. aantal beschikbare stageplaatsen B. Afstemming in wijze van begeleiding	Directies partners AWPG NZH A: Opnemen in jaarplan B: Onderwijscommissie en Stuurgroep AWPG NZH  <i>januari/ februari 2015</i>
Onderwijsinstellingen inventariseren voor welke onderdelen en voor hoeveel uur (per jaar) medewerkers van een GGD als gastdocenten ingezet kunnen worden	Lid onderwijscommissie inventariseert, opnemen in jaarplan stuurgroep AWPG NZH  <i>januari/februari 2015</i>
Accreditatie voor nascholingsactiviteiten realiseren	Onderwijscommissie  <i>Volgens jaarplan</i>
Inventarisatie van strategische thema's en onderwijsvormen t.b.v. nascholingsactiviteiten door onderwijscommissie, opnemen in jaarplan AWPG NZH	Input: onderwijscommissie Stuurgroep AWPG NZH MT AWPG NZH: stelt plan vast  <i>januari 2015</i>
Format AWPG Opleidingsjaarplan ontwikkelen met vaste items: - Beschikbare stageplaatsen - Inzet gastdocenten - Geplande nascholingsactiviteiten per doelgroep	Onderwijscommissie Stuurgroep AWPG NZH: stemt in met format MT AWPG NZH: stelt format vast  <i>januari 2015</i>
Opleidingsjaarplan 2015 per organisatie uitwerken volgens AWPG format MT AWPG NZH: stelt opleidingsjaarplannen vast	Stuurgroep AWPG NZH: brengen eigen jaarplan volgens format in  <i>maart/april 2015</i>
Evaluatie opleidingsjaarplannen 2015 op basis van input van onderwijscommissie	Stuurgroep AWPG NZH Tussenevaluatie: juli 2015 Eindevaluatie: januari 2016

## (Vervolg) Bijlage 1. ' Voorstel Plan van Aanpak'

Fase 2 2016-2017

Actie	Wie en Termijn
Lopende en cyclische activiteiten voortzetten	Opleidingscommissie Stuurgroep AWPG NZH MT AWPG NZH  <i>2016</i>
Eindevaluatie opleidingsjaarplannen 2015	Opleidingscommissie Stuurgroep AWPG NZH MT AWPG NZH  <i>2016</i>
Bijstellen opleidingsjaarplannen, onderzoeken uitbreiding activiteiten, wettelijke kaders, nieuwe thema's, behoeftebepaling competentieontwikkeling, nieuwe leermiddelen inzetten, inspelen op actualiteiten	Alle betrokkenen bij AWPG Opleidingscommissie Stuurgroep AWPG NZH MT AWPG NZH  <i>2015 e.v.</i>
TNO; samenwerking binnen AWPG verder ontwikkelen en vastleggen welke onderwijs- en/of scholingsactiviteiten gerealiseerd kunnen worden	MT AWPG NZH  <i>2015 e.v.</i>

Fase 3 2017-2020

Actie	Wie en Termijn
Lopende en cyclische activiteiten voortzetten	Opleidingscommissie Stuurgroep AWPG NZH MT AWPG NZH  <i>2017-2020</i>
Bijstellen opleidingsjaarplannen, onderzoeken uitbreiding activiteiten, wettelijke kaders, nieuwe thema's, behoeftebepaling competentieontwikkeling, nieuwe leermiddelen inzetten, inspelen op actualiteiten	Alle betrokkenen bij AWPG Opleidingscommissie Stuurgroep AWPG NZH MT AWPG NZH  <i>2017-2020</i>
hbo ontwikkeling – lectoraten- praktijkgericht onderzoek	MT AWPG NZH  <i>2015 e.v.</i>

## **Bijlage 2 Uit: Plan van aanpak VIMP AWPG NZH**

### Doel IV

#### Projectdefinitie:

Strategisch nascholings, onderwijs en stageplan. Gericht op strategisch en tactisch niveau.

#### Projectproduct:

We willen aan het eind van dit traject, medio 2014, bereikt hebben dat de samenwerkingspartners van zichzelf en elkaar weten wat ieder minimaal bijdraagt aan kennisuitwisseling in de vorm van nascholingsbijeenkomsten, geven van onderwijs en bieden van stageplaatsen.

#### Doelen projectproducten:

Universiteit/onderzoeksinstituten en GGD 'en ontwikkelen samen een scholingsplan voor de AWPG-deelnemers. GGD 'en weten hoeveel uren ze onderwijs geacht worden te geven en managers plannen dit in de werkplannen. Samen met de onderzoekers denken GGD' en structureel na welke onderwerpen geschikt zijn voor stage studenten waardoor studenten een structurele plek krijgen binnen de GGD 'en.

#### Doelgroepen:

Onderzoek en Praktijk. Kernboodschap: Structurele kennisuitwisseling is belangrijk voor alle samenwerkingspartners en de directies staan hier achter.

#### Scope:

De scope van het nascholingsplan moet nog nader worden gedefinieerd. De deelnemende organisaties zullen altijd (na)scholingsactiviteiten uitvoeren met andere dan de AWPG-partners. Die vallen buiten de scope. Voor het overige zou het goed zijn als alle activiteiten op dit gebied die wel met één of meerdere van de AWPG-partners kunnen worden uitgevoerd binnen de scope vallen. Zgn. preferred partners als eerste keus.

#### Overdracht en beheer:

Het nascholings-, onderwijs- en stageplan wordt vastgelegd in een overeenkomst. Naleving van deze overeenkomst wordt belegd bij de afdelingen P&O van de GGD 'en, en bij het management van de onderzoeksinstellingen. Jaarlijks wordt nagegaan of aan de verplichting is voldaan, inclusief een kosten/baten analyse. Wat heeft het opgeleverd in toegenomen kennis en inzicht, in erkende nascholingspunten, wat heeft het gekost in termen van werkuren.

### **Bijlage 3: Eisen voor herregistratie BIG & (Kwaliteits)Registratie**

#### Eisen voor herregistratie BIG/Specialisten register-artsen:

De herregistratie-eisen zijn sinds 1-1-2005 in hoofdlijnen als volgt:

- gemiddeld tenminste **16 uur per week** voor het specialisme relevante werkzaamheden (tot 1-1-2007 is dat gemiddeld 8 uur per week) en
- gemiddeld tenminste **40 uur per jaar** deskundigheidsbevordering waarvan:
  - o Minimaal 8 uur per jaar [intercollegiale toetsing](#) in het eigen specialisme.
  - o Minimaal 20 uur relevante **geaccrediteerde bij- en nascholing**, waarvan tenminste de helft (10 uur) geaccrediteerd voor het eigen specialisme.
  - o Maximaal 5 uur per jaar kan worden gecompenseerd door extra uren overige deskundigheidsbevorderende activiteiten.
  - o De verplichting tot verbredende scholing ex art. 4 CSG-besluit 3-1999 blijft van kracht voor degenen die daaraan op 1-1-2009 nog niet (ten volle) voldaan hadden.
  - o [Overige deskundigheidsbevorderende activiteiten \(ODB\)](#) kunnen de 40 uur deskundigheidsbevordering vol te maken. Per jaar kan maximaal 17 uur ODB meetellen, als men ervoor kiest het aantal uren bij- en nascholing tot 15 te verlagen (zie hiervoor).

#### Eisen voor herregistratie BIG register- verpleegkundigen:

Een verpleegkundige moet 2080 uur werkervaring hebben in de individuele gezondheidszorg over een periode van 5 jaar voor BIG herregistratie.

Kwaliteitsregistratie is niet verplicht voor verpleegkundigen. Maar wordt door IGZ, de beroepsgroep en de Raad voor Gezondheidszorg aanbevolen.

#### Eisen Kwaliteitsregister V&V

In een periode van 5 jaar moet minimaal 184 uur besteed worden aan deskundigheidsbevordering. Van de 184 uur mag 104 uur naar eigen keuze ingevuld worden en moet 80 uur uit geaccrediteerde scholingen bestaan.