

## **Actielijn MGZ-functiefamilie en Regionaal Opleiden (MGZ-functiefamilie anders kijken, anders denken, anders doen)**

*Samen opleiden en/of gecombineerd opleiden in werk- en beroepspraktijk van arts VG/MGZ-functies:*

### **Context:**

Regionaal Opleiden van arts VG/MGZ-functies in toekomstperspectief

- Arts VG/MGZ-functies als netwerkspecialist binnen regionale opleidingsnetwerken;
- Arts VG/MGZ-functiefamilie en positioneren van gecombineerd opleiden en samen opleiden binnen het regionale samenwerkingsverband;
- Arts VG/MGZ-functiefamilie en opleidingen met VGZ-specialisaties standaard als onderdeel van opleidingsaanbod in de Gehandicaptenzorg (VS uitstroomprofiel VGZ, Verpleegkundige Complexe VGZ e.a.);
- Arts VG/MGZ-functiefamilie en praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen in Gehandicaptenzorg;
- Arts VG/MGZ-functiefamilie en de begeleidingsschil en praktijk- en werkdocenten als professionele inbreng in de zorgorganisaties.

**Probleemomschrijving:** op dit moment stijgt de zorgvraag steeds verder uit boven het zorgaanbod, waardoor er -structureel - al grote tekorten zijn. In de toekomst zal de zorgvraag alleen nog maar groter worden. Er ontbreekt op onderdelen nog een masterplan/regionale visie voor hoe de sector Gehandicaptent Zorg (GZ) dit capaciteitsvraagstuk, nu en in de toekomst, zal moeten gaan bolwerken. Een vereiste voor het tot stand komen van een gedeelde (regionale) visie tussen bestuurders en professionals. Het steeds tijdig betrekken van deze professionals bij het opstellen van deze regionale visie achten wij cruciaal. Daarnaast moet het GZ-landschap veranderen om te kunnen blijven voldoen aan de als maar toenemende zorgvraag. Vooralsnog concentreren wij ons op de Verstandelijk Gehandicaptent (VG) zorg. Er is vraag naar meer en/of andere arbeidskracht en het benutten van verborgen arbeidspotentieel. Ook het doorgroeien en de doorontwikkeling binnen het vakgebied Geneeskunde voor Verstandelijk Gehandicaptent is een aandachtsgebied. In relatie tot de thans geldende nomenclatuur in de werk- en beroepspraktijk van de Gehandicaptentenzorg spreken we hier verder over de arts VG en de MGZ-functiefamilie.

### **Onze gezamenlijke opgave:**

Alle mensen met een verstandelijke beperking in de regio hebben toegang tot MGZ ongeacht de zorgvraag, zorgindicatie en/of hun verblijfplaats.

### **Overstijgende doelstelling van de drie actielijnen:**

Er is een gedeelde regionale visie om de geformuleerde opgave samen en anders te realiseren en heeft onder meer betrekking op:

- regionale samenwerking van de zorgorganisaties en MGZ-functiefamilie in de regio
- positie, rol en taken(verdeling) van de MGZ-functiefamilie in de toekomstige Verstandelijk Gehandicaptentenzorg

Bij de totstandkoming van een regionale zorgvisie met bestuurders heeft de MGZ-functiefamilie een actieve rol. De aantrekkelijkheid van de beroepen is vergroot en de beeldvorming over de vakgebieden van de MGZ-functiefamilie is verbeterd.

## **Doelstelling van deze actielijn:**

Binnen deze actielijn worden in regionaal verband de thema's samen opleiden (zelfstandige erkenning) en gecombineerd opleiden (gezamenlijke erkenning) in de werk- en beroepspraktijk verder uitgewerkt. Er worden meerdere opleidingen meegenomen rond MGZ-functies/arts VG, waaronder:

- Opleiding tot Geneeskundige (regionaal keuze-coschappen traject) (wel of niet meenemen)
- Opleiding tot Huisarts met praktijkstages (regionaal stageplan traject) wel of niet meenemen)
- Opleiding tot Arts VG
- Opleiding tot Verpleegkundig Specialist (VS) (50% subsidiabel)
- Opleiding tot Physician Assistant (PA)
- Opleiding Psycholoog/Orthopedagoog (basis) (aandachtsgebied VG/GZ)
- Opleiding tot GZ Psycholoog (GGZ Noord-Holland-Noord – opzoeken)
- Opleiding tot Orthopedagoog Generalist (nog niet subsidiabel)
- Opleiding tot Verpleegkundige Complexe VG/GZ

Verhouding met functiegebouw (basisarts – traineeship – opleidingsplaats – baangarantie in de regio)

Bij- en nascholingsvraagstuk duiden als impuls en aantrekkingsfactor – regionaal benutten)

Afbakening: opleidingsvraagstuk POH (huisarts, PVK, Doktersassistente(n))

Afbakening: opleidingsvraagstuk: Huisartsen in opleiding (en behoefte aan modulaire verdieping)

## **Beoogde speerpunten:**

- Regionaliseren van de opleiding tot VS en/of PA met een gecombineerde opleidingsgroep met een regionaal stageplaatsenplan en een nieuw uitstrooprofiel VGZ (sectorspecifiek naast het bestaande AGZ en GGZ-profiel);
- Regionale opleiding tot Verpleegkundige Complexe VG-Zorg (VCGVZ), praktijkgestuurde opleiding (in huis en op maat) met begeleidingsschil concept en een regionaal stageplaatsenplan;
- Gecombineerde opleidingsplaats (GOP) voor de opleiding tot GZ Psycholoog (en optioneel de Orthopedagoog generalist)

## **Beoogde tussen- en eindresultaten:**

Ontwikkelen van een gezamenlijke visie op de MGZ-zorg in de regio (overkoepelend over alle drie de werkplannen):

- Wat is er nodig voor de betrokken zorgorganisaties om zich te committeren aan een regionaal visietraject rond regionale samenwerking en de positionering van de MGZ-functiefamilie?
- Wat zijn toekomstbeelden van de MGZ-functiefamilie op weg naar 2030/2040?
- Het opstellen van een regionaal zorgkompas voor de MGZ-functiefamilie met visielijnen en uitgewerkt in een regionaal visiedocument MGZ-functiefamilie 2030.

De regiehouders van de actielijnen binnen het regionale samenwerkingsprogramma hebben de mogelijkheid om (desgewenst) deel te nemen aan een op maat gemaakte masterclass 'regionale samenwerking en (medisch) leiderschap' voor de MGZ-functies gedurende de looptijd van het regionale samenwerkingsprogramma.

Het verkennen, verdiepen en ontwikkelingen van een regionale opleidingsvisie met mogelijkheden voor regionale richting, inrichting en organisatie van EXTRA opleidingsmogelijkheden die worden onderzocht, uitgeprobeerd en waar mogelijk en succesvol verder geïmplementeerd.

Doelen die we met elkaar willen bereiken zijn:

- Trends en ontwikkelingen rond opleidingsinnovaties samen in beeld (opleiden, leren en ontwikkelen)
- Inzicht in welke opleidingsinnovaties in de regio al zijn ontwikkeld en hoe deze elkaar kunnen versterken;
- Elkaar als ‘betrokkenen’ bij opleidingsinnovaties nog beter leren kennen (MGZ-opleiders en opleiders van aanpalende MGZ-functies);
- Plan van aanpak is opgesteld en vastgesteld gericht op regionaal opleiden en opleidingsinnovaties die we gezamenlijk vanuit krachtenbundeling in regionaal verband wensen te ontwikkelen;
- Eigenaarschap en betrokkenheid (trekkers/participatie) in actielijn geconcretiseerd.
- Er is een regionaal opleidingsbeleidsplan opgesteld en vastgesteld rond MGZ-functies c.q. de MGZ-functiefamilie;
- Er ligt een in- en uitvoeringsplan gereed rond diverse (regionaal) geprioriteerde (beroeps)opleidingen met innovaties voor implementatie in combinatie met effectmeting (plan van aanpak);

Rol, plaats en positie van het Zorgkantoor bij ondersteunen van regionaal opleiden.

Draagkracht (bestuurders), draagvlak (opleidingsmanagement/opleiders) en daadkracht in de regio (werk- en praktijkbegeleiders c.q. coaches en/of werkdocenten)

Focus op regionaal opleiden (samen en gecombineerd opleiden) en samenwerkingskracht.

Arbeidsmarkt(concurrentie) als vraagstuk bij de start adresseren en vertalen naar meer betekenisvolle regionale opleidingsafspraken samengevat in een opleidingsconvenant.

Inspraak en zeggenschap van de ‘medici’ die het aangaat (duale trekkracht per opleiding – opleiders in positie, samenwerking tussen de partijen - opleidingsgovernance)

Een eerste opsomming van mogelijkheid rond regionale opleiden en opleidingsoplossingen voor de regio zouden kunnen zijn:

1. Beleidsmatig richten, inrichten en organiseren van regionaal opleiden:
  - a. Regionale opleidingsvisie arts VG/MGZ-functies 2030
  - b. Opleidingsteams en begeleidingsschil
  - c. Opleidingsconvenant regionaal opleiden
  - d. Kostendelingsmodel regionaal opleiden
  - e. Evaluatiemodel regionaal opleiden
2. Versterken en uitbreiden van de opleidingscapaciteit artsen VG
  - a. Regionale opleidingsprogrammering
  - b. Voortraject, opleidingstraject, nazorgtraject
  - c. Magneetfunctie arts VG
  - d. Baangarantie in de regio
  - e. Beeldtechnologie in de opleiding (Hololens)
3. Versterken en uitbreiden van opleidingscapaciteit VS/PA
  - a. Regionale opleidingsprogrammering VS/PA
  - b. Voortraject, opleidingstraject, nazorgtraject
  - c. Magneetfunctie VS/PA
  - d. Baangarantie in de regio
  - e. Beeldtechnologie in de VS/PA opleiding (Hololens)
4. Versterken en uitbreiden van opleidingscapaciteit GZP/OG (basisopleiding)
  - a. Regionale opleidingsprogrammering GZP/OG
  - b. Voortraject, opleidingstraject, nazorgtraject
  - c. Magneetfunctie GZP/OG

- d. Baangarantie in de regio
  - e. Beeldtechnologie in de GZP/OG opleiding (Hololens)
5. Versterken en uitbreiden van opleidingscapaciteit VCVGZ
- a. Regionale opleidingsprogrammering VCVGZ
  - b. Voortraject, opleidingstraject, nazorgtraject
  - c. Magneetfunctie VCVGZ
  - d. Baangarantie in de regio
  - e. Beeldtechnologie in de VCVGZ-opleiding (Hololens)

*VCVGZ is een nieuwe modulaire specialisatie: Verpleegkundige Complexe Gehandicaptenzorg*

### **Actielijn activiteiten op hoofdlijnen:**

In eerste instantie vertegenwoordigers van de betrokken zorgorganisaties bij elkaar brengen die met elkaar aan de slag gaan om de hierboven omschreven doelstelling te gaan oppakken. Hierna is het zaak om samen in kaart te brengen welke opleidingsontwikkelingen al zijn ingezet en tot wasdom zijn gekomen. Welke overlap hebben e/ofn elkaar kunnen versterken en welke opleidings- oplossingen we samen zouden willen ontwikkelen.

Tot slot een aantal bestaande opleidingsoplossingen die snel resulteren in meerwaarde te benoemen en deze regionaal beschikbaar te stellen c.q. in te voeren.

### **Bemensing:**

De verdelen van rollen en taken binnen de actielijn wordt voorbereid in januari'23 en afgestemd/vastgesteld in februari'23. De voorlopige indeling en taakverdeling binnen het projectteam ziet er als volgt uit:

- *Bestuurder*  
*Susan Veenhoff*, specifieke penvoerder
- *Projectmanagement:*  
*Arne* *Theunissen* (intern)  
Jan Hendriks (extern)
- *Actieve* *Projectleden/actieteamleden:*  
*Nog nader te bepalen deelnemers vanuit participerende VG-organisaties*
- *Klanbordgroep*  
*Nog nader te bepalen deelnemers vanuit participerende VG-organisaties*
- *Projectondersteuning:*  
*Experts/deskundigen* (intern) (1): n.n.t.b.  
Projectleider (extern) (2): n.n.t.b.  
*Programmaleiding* (intern) (3): *Kawin* *Chong*  
*Programmaleiding* (extern) (4): *Jan* *Hendriks*  
*Programmaondersteuner* (extern) (5): *Lisa van Taanom*

**Zie bijlage –1a- Werkplan en actielijnen in uitvoering**

**Begrotingskader:**

Als onderdeel van het werkplan per actielijn wordt er een werkplanbegroting gemaakt voor 2023. Daarbij is afgesproken te gaan werken met een gefaseerde aanpak. Fase 1 loopt van 1.12.22 tot 30.06.23. Per half jaar wordt er een begrotingskader vastgesteld en van daaruit een werkplanbudget beschikbaar gesteld.

Voorlopig begrotingskader: k€ 42 voor het 1<sup>e</sup> half jaar in 2023 (nog definitief vast te stellen)

Amsterdam	€ 14.026				€ 14.026					
-----------	----------	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

**Bijlage –1b- Werkplan resultaten en (concept) gespecificeerde begroting**

## **BIJLAGEN**

**Bijlage –1a- Werkplan en actielijnen in uitvoering**

**Bijlage –1b- Werkplan resultaten en gespecificeerde begroting**

**Bijlage -2- Evalueerbaarheid en Effectmetingssystematiek: regionaal Opleiden**

**Bijlage -3a- Arts voor Verstandelijk Gehandicapten**

**Bijlage 3b Opleiding Verpleegkundig Specialist**

**Bijlage 3c Opleiding GZ Psycholoog/Orthopedagoog Generalist**

## **Bijlage –1a- Werkplan en actielijnen in uitvoering**

### **Werkplan, werkgroep en rol en taakverdeling (concept)**

#### **Werkplan en -opdrachten**

Met het programma regionaal samenwerken – MGZ – Gehandicaptenzorg richten we ons op een drietal opdrachten die in het teken staan van de regionale opgave inzake continuïteit van de beschikbaarheid van MGZ-functies. Het werkplan kan gezien worden als een ‘dynamisch’ werkdocument waarin de uitwerking van de actielijn in werkopdrachten zijn verwoord.

Het actielijnteam vormt de werkgroep die in samenspraak aan de slag gaat om te komen tot uitwerkingen van de werkopdrachten. Binnen de werkgroepen wordt met een gefaseerde aanpak volgens een gestructureerde werkwijze gewerkt aan genoemde uitwerkingen.

#### **Rol- en taakverdeling**

Het werkplan team, in engere zin de werkgroep, is als volgt samengesteld:

- Penvoerder, bestuurder en verantwoordelijk voor de uitvoering van de actielijn
- Programmaleiding, medisch en organisatorisch (inzet 2x 1 uur per week/44 wkn)
- Manager (intern), werkgroepvoorzitter, actief, aansturing/voortgang (inzet 2-4 uur/mnd)
- Deelnemers uit zorgorganisaties (2-3 per werkgroep), werkgroeplid, actief (inzet 4 uur/mnd)
- Deelnemers uit zorgorganisaties (overig), passief, klankbordgroep, passief (inzet 2 uur/mnd)
- Programmamanager (extern), werkgroepsecretaris, actief (inzet 4 uur per week/44 wkn)
- Projectleider (extern), (deel)projectopdrachten, actief (inzet 2 uur per week/44 wkn)
- Experts/deskundigen (intern), adviserend op inhoud, actief (facultatief)
- Samengevat: gemiddeld 12-16uur per week per werkplan.

De werkgroepvoorzitter ziet toe op de voortgang en bewaakt de samenhang terwijl de werkgroepsecretaris samen met de deelnemers, de projectleiders en de experts/deskundigen zorgt voor de uitwerking van de maakopdrachten en realisatie van de tussen- eindresultaten.

#### **Routekaart op hoofdlijnen (roadmap)**

Binnen de werkgroep wordt aan de hand van een routekaart (roadmap) vorm en inhoud gegeven aan de verdiepingfase. Deze routekaart wordt in samenspraak met de werkgroep nader uitgewerkt en geconcretiseerd. Op hoofdlijnen ziet de routekaart voor het 1e halfjaar in 2023 er als volgt uit:

Febr'23 Kwartiermaken werkgroep

Maart'23 Kick-off met start werkgroepactiviteiten

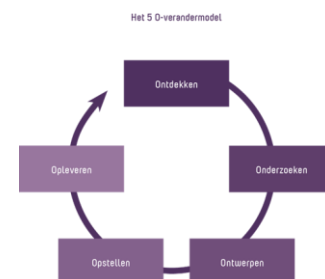
Maart'23 Ontdekken van de in's en out's werkplanopdrachten

April'23 Onderzoeken van uitvoerbaarheid werkplanopdrachten

Mei'23 Ontwerpen van oplossingsrichtingen (incl. pilotsvoorstellen)

Juni'23 Opstellen van invoeringsplan (incl. pilots)

Mrt'24 Opleveren van uitvoeringsplan (incl. borging)



## **5-O Verandermodel als handreiking**

### Ontdekken

- Beginsituatie actielijn is in beeld
- Vraagstukken/werkopdrachten zijn verhelderd
- Kansen en mogelijkheden zijn ingeschat
- Prioriteitenbepaling vanuit de praktijk

### Onderzoeken

- Samenstelling van de stakeholders met betrokkenheid
- Haalbaarheid (incl. inschatting benodigde middelen)
- Eisenkaders vanuit stakeholders (intern/extern)
- Pilots (wie doen er in eerste instantie mee vanuit zorgpartners)

### Ontwerpen

- Oplossingsvoorstellen uitgewerkt
- (beleids)Kaders en richtlijnen zijn vastgesteld
- Pilotplannen voorbereid en planning is uitgewerkt
- Benodigde bemensing is vastgesteld

----- Juni-Juli 2023

### Opstellen

- Invoering van oplossingsvoorstellen/pilots
- Uitproberen, evalueren en bijstellen van de voorstellen
- Opstellen van definitieve oplossingsvoorstellen
- Opstellen van een invoeringsplan

----- Juli 2023/Mrt 2024

### Opleveren

- Invoeren van de regionale oplossingsvoorstellen
- Uitvoeren, implementatie en borging (herijken ingeregeld)
- (Regionale) Overlegstructuur (beleidscyclus in regio)
- Evaluatie en effectmetingsaanpak

----- Apr-Juli 2024



## **Bijlage –1b- Werkplan resultaten en gespecificeerde begroting**



Programma  
MGZ-VA  
Samen én Anders



**Fasegewijs bouwen aan een steeds duurzamer samenwerkingsverband**

### **Beoogde resultaten fase Ontdekken:**

- 1 Vastgelegde afspraken over samenwerking in actielijn, uitwerking van rol- en taakverdeling en het vastgestelde werk- en stappenplan als vertrekpunt;
- 2 Geformuleerde en vastgestelde doelstellingen met definitieve beschrijving van speerpunten in het werkplan, beginsituatie inventariseren;
- 3 Ingevoerde en operationele governance-structuur op actielijnniveau;

### **Beoogde resultaten fase Onderzoeken:**

- 4 Uitgevoerde analyse beginsituatie, behoeftepeiling speerpunten en actielijn-specifieke rapportage;
- 5 In kaart gebracht de bestaande lopende initiatieven in relatie tot de speerpunten van de actielijn en over de eventuele daaraan gelieerde samenwerkingsverbanden met doelen gerapporteerd;
- 6 Oplossingsrichtingen uitwerken en haalbaarheid onderzoeken en prioriteiten stellen;

### **Beoogde resultaten fase Ontwerpen:**

- 7 Voorbereiding, uitvoering en verslaglegging van gezamenlijke (project)bijeenkomst(en) met presentaties van het ontwerp (in termen van tussenresultaten) vanuit actielijnen (o.a. regiovisie sessies, samenhang werkplannen sessie, ontwerp pilots sessie, pilotkeuzes sessie);

### **Beoogde resultaten fase Opstellen:**

- 8 Uitwerken en vaststellen van de pilotprojecten per actielijn voor invoering en het uitproberen van oplossingsrichtingen en/of oplossingen als onderdeel van een speerpunt;

### **Beoogde resultaten fase Opleveren:**

- 9 Evaluatieplan voor het tussentijds toetsen, de eindbeoordeling en de vaststelling van de bruikbaarheid van de oplossingsrichting(en) en/of concrete oplossingen in de MGZ-VG werk- en beroepspraktijk;

### **Beoogde resultaten fase Begeleiding/beheer:**

- 10 Inrichten, organiseren/uitvoeren programma MGZ VG Samen én Anders incl. bestuurlijk overleg;
- 11 Beheer en administratie van programma incl. voortgangsrapportages aan penvoerders en BNO
- 12 Signaleren en/of beoordelen van raakvlakprojecten vanuit aanpalende en/of andere regio's c.q. netwerkverbanden die binnen het samenwerkingsverband bruikbaar zouden kunnen zijn;
- 13 Eindrapportage verdiepfase deel I is opgesteld en vastgesteld in bestuurlijk netwerkoverleg.

### **Reikwijdte:**

Out-of-Scope: project regionale capaciteitsraming Duurzame Medisch Generalistische Zorg (rcMGZ)  
In-Scope: werkplan vervolgacties (pilots) vastgesteld in bestuurlijke netwerkoverleg juni 2023  
In-Scope: projectplan en begroting Verdiefingsfase – deel 2 opgesteld en geagendeerd voor afstemming met Zilveren Kruis en vaststelling in het bestuurlijk netwerkoverleg juni 2023

### **Opbrengst:**

Effectieve uitvoering van speerpuntprojecten als onderdeel van het programma MGZ VG Samen én Anders in de regio's Kennemerland, Zaanstad-Purmerend en Amsterdam.

Verwachte uren inzet en inzet van middelen per werkplan verdiepingsfase – deel 1 – 1<sup>e</sup> helft 2023

**A1. Investering externe ureninzet per werkplan:**

Programmaleiding en begeleiding per werkplan	(22 weken x 2 uur)
Werkplanmanagement per werkplan	(22 weken x 4 uur)
Werkplanondersteuning per werkplan	(22 weken x 2 uur)
Projectondersteuning en specifieke expertise	(22 weken x 2 uur)

Subtotaal: € 35.000,- (incl. btw, reiskosten, reisuren, bureaunkosten)

**A2. Investering middeleninzet per werkplan:**

Kennisbank MGZ VG Samen én Anders  
Scholingstraject regionalisering  
Informatie- en communicatie  
Mediamiddelen ontwerp en gebruik  
Huur ruimten, materialen en werkplanmiddelen  
Overige en (onvoorziene) kosten

Subtotaal: € 7.500,- (incl. btw, incl. projectcontrol)

**A3. Investering per werkplan verdiepingsfase – deel 1**

Totaal generaal: investeringskosten per werkplan: € 42.000,-

**B1. Investering ureninzet programmaleiding en -beheer**

Programmaleiding en begeleiding per werkplan	(22 weken x 6 uur)
Projectondersteuning en specifieke expertise	(22 weken x 4 uur)

Subtotaal: € 22.500,- (incl. btw, reiskosten, reisuren, bureaunkosten)

**B2. Investering middeleninzet algemeen:**

Kennisbank MGZ VG Samen én Anders  
Informatie- en communicatie  
Mediamiddelen ontwerp en gebruik  
Huur ruimten, materialen en werkplanmiddelen  
Overige en (onvoorziene) kosten

Subtotaal: € 6.500,- (incl. btw, incl. projectcontrol)

**B3. Investering programmaleiding en -beheer verdiepingsfase – deel 1**

Totaal generaal: investeringskosten begeleiding en -beheer: € 25.000,-

**C. Totale investeringskosten programma-uitvoering verdiepingsfase – deel 1 (1<sup>e</sup> helft 2023)**

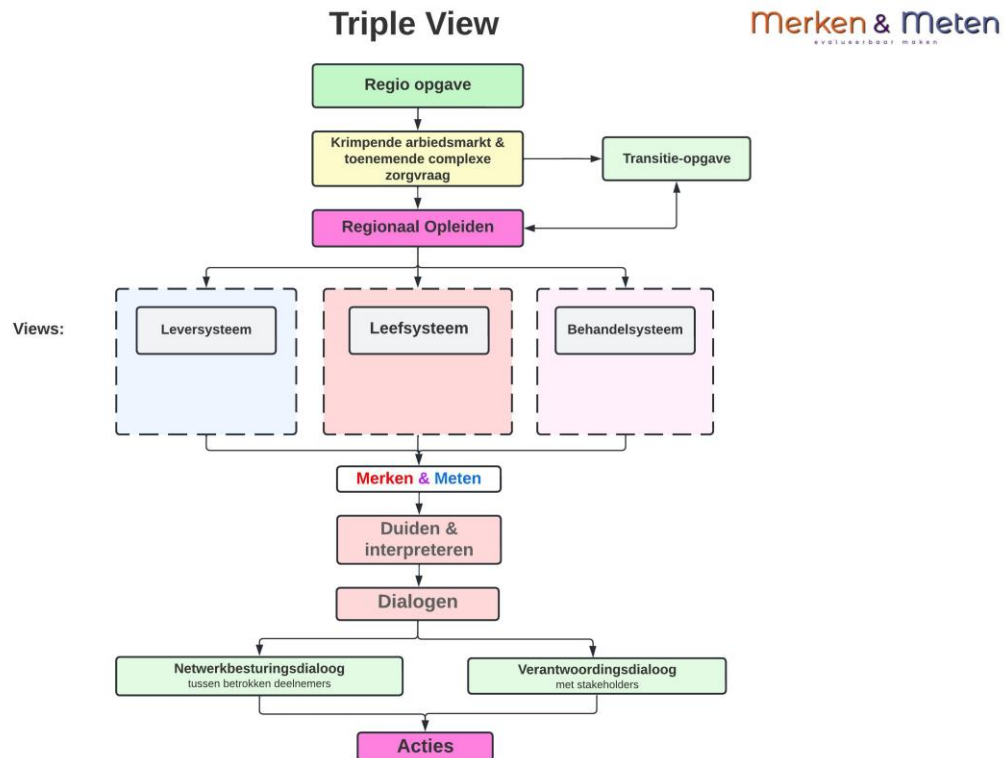
Totaal Totaal: drie werkplannen € 42.000,- en daarnaast programmabeheer € 30.000,- = **€ 151.000,-**  
- (het totaalbedrag is incl. btw, reiskosten, reisuren, bureaunkosten voor de 1<sup>e</sup> helft van 2023)

**Bijlage -2- Evalueerbaarheid en Effectmetingssystematiek: regionaal Opleiden**

Regionaal opleiden vraagt om forse inspanningen van zorgprofessionals en de VG-zorgorganisaties. Het belang van het tijdig verkrijgen van inzicht in de werking van regionaal Opleiden is van belang. Daarbij staan twee vragen centraal:

- Werkt de regionale opleidingsaanpak in de beroeps- en werkpraktijk van MGZ-functies
- Levert de regionale opleidingsaanpak de gewenst bijdrage aan de continuïteit van MGZ

Met effectmeting en evalueerbaarheid krijgen de VG-zorgorganisatie de mogelijkheid om regionaal opleiden steeds tijdig te evalueren t.a.v. de opleidingswerking enerzijds en het opleidingsrendement anderzijds om zo waar nodig tijdig te kunnen bijsturen.



In de 1e helft van 2023 zal dit onderwerp nog even niet verder worden opgepakt en verder worden verkend. In de 2e helft van 2023 zal de evalueerbaarheid en effectmeting opnieuw besproken worden als mogelijk onderdeel van het werkplan.

## **Bijlage -3a- Arts voor Verstandelijk Gehandicapten**

### *Het beroep*

Als arts voor verstandelijk gehandicapten (VG) ben je gericht op het bewaken en bevorderen van de gezondheidstoestand van mensen met een verstandelijke beperking. Deze doelgroep heeft meer en andere gezondheidsproblematiek dan mensen in de algemene populatie. Daardoor richt je je aandacht op een breed terrein van de geneeskunde. Dit gaat van oogheelkunde tot revalidatie en psychiatrie. Vanuit de deskundigheid van de VG-arts ben je in staat zowel gezondheidsproblematiek te behandelen als hierover adviezen te geven aan de patiënt, patiëntvertegenwoordigers, begeleiders en (para)medici betrokken bij de behandeling. De VG-arts is lid van een multidisciplinair team en beschikt over een netwerk met (para)medische disciplines, zowel binnen de zorgorganisatie als daarbuiten. Je werkt vaak in een zorginstelling voor mensen met een verstandelijke beperking, maar in toenemende mate wordt op poliklinieken zorg verleend aan mensen met een verstandelijke beperking die niet in een zorginstelling wonen. Lees ook: 'Mijn patiënten nemen geen blad voor de mond' (artikel Medisch Contact)

### *Opleiding*

De opleiding tot VG-arts komt overeen met die tot huisarts: een driejarige combinatie van leren en werken. Het eerste en derde jaar ben je werkzaam in een zorginstelling voor mensen met een verstandelijke beperking, het tweede jaar loop je stages in voor de VG-arts belangrijke aanverwante medische vakgebieden, zoals klinische genetica, revalidatie, psychiatrie, zintuigstoornissen en epilepsie. Er is één landelijk opleidingsinstituut aan het Erasmus MC te Rotterdam waar de wekelijkse onderwijsdag wordt verzorgd. De opleidingsinstellingen waar de praktijkopleiding plaatsvindt liggen verspreid door het land.

### *Erkende vervolgopleiding*

Arts voor verstandelijk gehandicapten is een erkende vervolgopleiding. Dit betekent dat de opleiding onder toezicht staat van de twee KNMG-organen, CGS en RGS. Zij houden in de gaten wie welke opleiding volgt. Ook controleren ze of de arts in opleiding aan alle eisen voldoet om de titel te mogen voeren en of deze de titel in de toekomst mag behouden.

### Duur

De opleiding duurt in fulltime dienstverband (bij de SBOH) 3 jaar.

### Aantal opleidingsplaatsen

Er zijn 24 plekken per jaar.

### Medisch profielenboek

Het Medisch profielenboek bevat informatie over de dagelijkse praktijk van artsen uit de medische specialismen. In het onderdeel arts voor verstandelijk gehandicapten geven artsen aan hoe hun keuzeprocessen is verlopen en hoe tevreden zij hiermee zijn. Verder lees je hoe deze groep artsen hun werk beleven en waarderen.

### Meer informatie

- Nederlandse vereniging van artsen voor verstandelijk gehandicapten (NVAVG)
- AVG-opleiding Erasmus MC
- SBOH voor artsen in opleiding

## **Bijlage 3b Opleiding Verpleegkundig Specialist**

## WERKPLAN per Actielijn – Regionaal Opleiden – concept (versie 0.2)

### Verpleegkundige in opleiding tot specialist (vios)

Om verpleegkundig specialist te worden moet je de 2- of 3-jarige Master Advanced Nursing Practice (MANP-opleiding) afronden. Je mag aan deze opleiding beginnen als je verpleegkundige bent en beschikt over een aantal jaar werkervaring als verpleegkundige. De opleiding bestaat uit twee delen: cursorisch onderwijs en praktijkonderwijs. Het cursorisch onderwijs vindt plaats bij een erkende opleidingsinstelling, terwijl het praktijkonderwijs wordt verzorgd door een erkende zorginstelling.

### 3-jarige opleiding tot VS-GGZ

Naast de 2-jarige opleiding tot verpleegkundig specialist, bestaat er voor de opleiding tot verpleegkundig specialist-GGZ (VS-GGZ) ook een 3-jarige variant. Voor de 3-jarige opleiding tot VS-GGZ kan een erkende praktijkinstelling subsidie aanvragen. Voor de subsidiëring van de 3-jarige opleiding tot VS-GGZ verstrekt de RSV geanonimiseerde gegevens uit het opleidingsregister aan de Nederlandse Zorgautoriteit (NZA). Dit is vastgelegd in de beleidsregel 'Opleidingsregister voor de 3-jarige opleiding tot verpleegkundig specialist GGZ' .

### Erkenning & visitatie

Alle MANP-opleidingen worden erkend door de RSV op basis van een uitgebreide toetsing. Ook de zorginstelling en de beoogde praktijkopleider moeten worden erkend. Meer informatie over erkenning vind je [hier](#). Jaarlijks worden een aantal van de erkende praktijkinstellingen gevisiteerd door de RSV. Wordt jouw zorginstelling geselecteerd, dan bestaat de mogelijkheid dat de visitatiecommissie ook met jou wil spreken. Zowel jij als jouw zorginstelling zijn verplicht om mee te werken aan de visitatie. Meer informatie over visitatie vind je [hier](#).

## INSCHRIJVEN IN HET OPLEIDINGSREGISTER

Voordat je aan je opleiding tot verpleegkundig specialist begint, moet je je inschrijven in het opleidingsregister. Dit doe je door middel van de button 'Inschrijven' bovenaan deze pagina.

### Meer informatie

**[Brochure 'in opleiding tot verpleegkundig specialist' \(met uitstroomprofiel VGZ als ambitie\)](#)**

## **Bijlage 3c Opleiding tot GZ-psycholoog**

De opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog is een verdiepende postacademische opleiding tot het BIG-beroep gz-psycholoog, die vraagt om een afgeronde universitaire vooropleiding.

[Home](#) [Registraties en merknamen](#) [BIG-opleidingen](#) Opleiding tot gz-psycholoog (art. 3 wet BIG)

### Voor wie

De opleiding tot gz-psycholoog staat alleen open voor afgestudeerden met een universitaire vooropleiding psychologie, pedagogiek of gezondheidswetenschappen (afstudeerrichting geestelijke gezondheidskunde). Bovendien is er sprake van aanvullende vooropleidingseisen (zie LOGO-verklaring/aanmelden gz-opleiding). In

## WERKPLAN per Actielijn – Regionaal Opleiden – concept (versie 0.2)

de studie moeten een aantal specifieke onderdelen gevolgd zijn, zoals ‘klinische’ vakken en een stage op het gebied van de gezondheidszorg. Deze eisen zijn wettelijk vastgelegd.

### Opzet en duur

De opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog duurt twee jaar (24 maanden, full-time). Zij kan ook in deeltijd worden gevolgd. Dan duurt zij maximaal vier jaar.

Het grootste deel van de opleiding vindt plaats binnen een praktijkinstelling. Dit kan een instelling voor GGZ zijn, maar bijvoorbeeld ook een ziekenhuis of een revalidatie-instelling. Daarnaast is er sprake van één dag in de week cursorisch onderwijs.

De opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog kent differentiaties, gericht op verschillende leeftijdsgroepen. De meeste opleidingsinstellingen bieden twee verschillende differentiaties aan; één gericht op het werken met volwassenen en ouderen, en één gericht op het werken met kinderen en jeugdigen. In Amsterdam en Utrecht bestaan aparte differentiaties voor het werken met ouderen.

### Opleidingsinstellingen

De opleiding tot gz-psycholoog wordt gegeven door acht regionale opleidingsinstellingen, verspreid over het land. De opleidingsinstellingen zijn samenwerkingsverbanden van een universiteit en praktijkinstellingen in de regio. Inhoudelijk staat de opleiding onder verantwoordelijkheid van een hoofdopleider. Hoofdopleiders zijn gz-psychologen die tevens als hoogleraar of universitair hoofddocent zijn verbonden aan een universiteit.

Klik hier voor een overzicht van de opleidingsinstellingen.

### Toelating

De opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog heeft een beperkte capaciteit. Voorwaarden voor toelating zijn:

een verklaring dat men voldoet aan de toelatingseisen. Deze verklaring kan worden aangevraagd via het LOGO\*.

een praktijkopleidingsplaats. De selectie voor praktijkopleidingsplaatsen gebeurt door de afzonderlijke praktijkopleidingsinstellingen. Opleidingsinstellingen publiceren vacatures voor praktijkopleidingsplaatsen. Masterpsychologen van binnen en buiten de organisatie kunnen hierop reageren. Veel plaatsen wordt echter via interne procedures binnen praktijkopleidingsinstellingen vervuld.

De hoofdopleider beslist uiteindelijk over de toelating van kandidaten tot de opleiding.

### Overige betrokken partijen

Bij het totstandkoming en invullen van een opleidingsplaats zijn veel organisaties en koepels betrokken. Voor een helder overzicht van de procedures rondom de GZ-opleidingen kun je terecht in ons overzicht: Betrokken partijen.

\* Aanvragen LOGO-verklaring: